

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

労働組合の未来をさぐる

変革と停滞の90年代をこえて

財団法人

連合総合生活開発研究所

労働組合の未来をさぐる

— 変革と停滞の90年代をこえて —

連合総合生活開発研究所

(財)連合総合生活開発研究所

連合総合生活開発研究所（略称、連合総研）は、「連合」のシンクタンクとして、連合および傘下の加盟労働組合が主要な闘争、政策・制度要求を推進するうえで必要とする国内外の経済・社会・労働問題等に関する調査・分析等の活動を行なうとともに、新たな時代を先取りする創造的な政策研究を通じて、日本経済社会の発展と国民生活全般にわたる総合的向上をはかる目的で、87年12月に設立、その後88年12月、財団法人として新たなスタートを切った。研究活動は研究所長を中心に、本研究、委託研究などテーマ別に学者、専門家の協力を得ながら進めている。

1. 経済・社会・産業・労働問題に関するシンポジウム、セミナーの開催

〈連合総研フォーラム〉

- 第1回「生活の質向上をめざして」88年11月4日
- 第2回「新成長時代にむけて」89年11月13日
- 第3回「調整局面をいかに乗り切るか」90年11月8日
- 第4回「内需主導型経済の第二段階へ」91年11月1日
- 第5回「人間中心社会の基盤構築にむけて」92年11月4日
- 第6回「内需主導型経済の再構築」93年11月1日
- 第7回「構造調整を超え生活の新時代へ」94年11月2日
- 第8回「日本経済の新機軸を求めて」95年11月9日
- 第9回「自律的回復の道と構造改革の構図」96年11月5日
- 第10回「持続可能な成長と新たな経済社会モデルの構築」97年11月4日
- 第11回「危機の克服から経済再生へ」98年11月4日
- 第12回「安心社会への新たな発展の布石」99年11月2日
- 第13回「活力ある安心社会構築のために」2000年11月15日

〈連合総研国際フォーラム〉

- 第1回「90年代世界と新たな社会経済政策の展望」91年7月1～2日
- 第2回「新しい働き方を求めて－日本的雇用システムはどこへゆくのか」93年4月23日
- 第3回「発展するアジアと日本」94年9月2日
- 第4回「21世紀の経済社会システムとは－『社会的市場経済』は未来のモデルとなるか」
95年6月7～8日
- 第5回「生涯『しごと』／学習社会の構築をめざして－21世紀への日本の教育改革」
96年10月16～17日

〈連合総研創立10周年記念シンポジウム〉

「雇用・処遇・賃金の近未来と労働組合の選択」「グローバル化の中の労働組合の課題」
「労働の未来を考える」等 97年12月3～5日

〈国際労使関係研究会第12回世界会議特別セミナー〉

「コーポレート・ガバナンスと産業民主制」99年6月1日

2. 経済・社会・産業・労働問題に関する情報の収集および提供

研究広報誌の発行－機関誌『D I O』（毎月）、および“RENGO Research Institute Report”
（年2回）の発行など。

労働組合の未来をさぐる ～変革と停滞の90年代をこえて～

目次

はしがき	6
序章 90年代の労働組合－成果と課題	9
1. 目的と課題	11
2. 対象と方法	11
3. 企業別組合の経営参加	12
4. 産業別組織の類型と機能	27
5. 連合の政策参加	39
第1部 90年代の労働者参加	
第1章 平成不況下の労組の経営参加の実態と成果	57
1. はじめに	57
2. 調査対象組合の概要	58
3. 労使協議を通ずる労組の経営参加の実態	61
4. 組合の経営参加・対策活動	87
5. 平成不況下の企業合理化をめぐる労使協議	92
6. 労組の経営参加に関する考え方	105
7. 労組の経営参加の意味	112
8. 企業別組合の4類型と経営参加構造	127
9. 結び	146
第2章 労使協議制充実強化に向けた法的側面の考察	152
1. はじめに	152
2. 労使協議制に関する法制度の必要性	153
3. 労使協議制に関わる法制度が必要ない理由	154
4. 労使協議に関わる法制度として必要なもの	155
5. 結び	157

第3章 労働組合の雇用調整に対する効果	158
1. はじめに	158
2. 労働組合の経済効果に関するサーベイ	159
3. 労働組合の雇用調整に対する効果の実証分析	162
4. 結果の解釈	171
5. まとめに代えて	172
第2部 産別組織・ナショナルセンターの組織と機能	
第4章 産別組織の機能～連合結成時との比較～	179
1. はじめに	179
2. 組織統合と組織規模	183
3. 組織構造	187
4. 本部体制と財政	235
5. 交渉・協議と闘争指導	260
6. 組織拡大活動	287
7. 雇用・合理化対策	299
8. 産業政策活動	307
9. 政治活動	316
10. 国際活動	326
11. 変革と停滞～結びに代えて	333
第5章 産別組織のケーススタディ	343
1. 電機連合	343
2. ゼンセン同盟	356
3. JAM	369
4. 全国一般	385
第6章 連合の政策参加～労基法・派遣法改正を中心に～	395
1. はじめに	395
2. 週法定労働時間40時間制	398
3. 新しい裁量労働制	455
4. 労働者派遣法	498
5. 政策参加の深化と厚い壁～産業民主主義の危機	541
付属資料・調査の概要、調査票、集計票	561

『労働組合の未来をさぐる』 研究委員会の構成と本報告書の執筆分担

(主査)

中 村 圭 介 (東京大学社会科学研究所教授)

序章

第2部第4章

第2部

第6章1、2、3、5

(委員)

李 旼 珍 (新潟大学経済学部助教授、
現立教大学社会学部助教授)

第1部第1章

第2部第5章1

野 田 知 彦 (桃山学院大学経済学部助教授)

第1部第3章

藤 川 久 昭 (青山学院大学法学部助教授)

高 橋 均 (日本労働組合総連合会総合組織局長)

西 澤 昇治郎 (石川島播磨重工労働組合中央執行委員長)

松 井 健 (ゼンセン同盟書記局員)

第2部第5章2

大 森 栄 司 (連合東京副事務局長・政策局長)

(協力)

三 浦 ま り (東京大学社会科学研究所研究員)

第2部第6章4

(事務局)

鈴 木 不二一 (連合総研主幹研究員)

中 島 敬 方 (元連合総研主任研究員)

中 山 隆 司 (元連合総研研究員)

小 菅 元 生 (元連合総研研究員)

末 吉 武 嘉 (連合総研研究員)

第1部第2章

第2部第5章3

第2部第5章4

は し が き

バブル破裂後の90年代は「失われた10年」といわれている。とりわけ97、98年の景気後退は「大不況」ともいふべきかつてない厳しい経済環境にあったことはもはや疑うべくもない。この日本経済を覆った未曾有の不況は、社会経済の礎である勤労者の生活にどのような変化を及ぼしたのであろうか。21世紀に入っても脱却の兆しの見えない現況において、この90年代の検証を下に、日本の社会経済全体は自己改革的に再構築を迫られている状況にあるといえよう。またこれは労働組合においても例外なく迫られる命題であろう。

いま、日本の労働組合運動は、組織率の長期低落傾向という困難な局面の打開を模索しつつ、直面する経済的・政治的諸課題と、急速に進展するグローバル化、情報技術革新の下での新たな運動課題への挑戦に応えなくてはならない。こうした状況において、改めて日本の労働組合運動の組織的力量を再点検・総点検し、主体的な改革の課題を探ることは、喫緊のテーマとして浮上しているものといえよう。

こうした問題関心のもと、連合総研は1999年3月に「労働組合の未来研究委員会」（主査：中村圭介東京大学社会科学研究所教授）を発足させ、90年代の活動と成果を中心に、現代日本の労働組合の構造と機能を実証的に明らかにし、労働組合が産業社会に対して持つ意義と限界を探ることを通じて、21世紀の労働組合運動の将来展望を切り拓くための運動的諸課題を明らかにすることとした。

幸いにして、社会学、経済学、法学、労働調査の分野での第一線の研究者および連合本部・産別組織の方々のご協力を得て、90年代の労働組合運動の成果から導き出される諸側面に、多角的な視野からの検証・検討を加えると同時に、労働組合運動が未来を切り拓く上での政策的諸課題について、専門的な見地から、鋭い検討を加えていただくことができた。

本研究委員会の研究活動の一環として実施した「90年代の労働者参加」および「産業別組織の機能」に関するアンケートでは、連合構成組織の協力のもとに、90年代の労働組合運動の成果と課題を実証的に明らかにする貴重なデータを得ることができ

た。また、産業別組織の機能に関するヒアリングでは、電機連合、ゼンセン同盟、JAM、全国一般の本部の担当の方々に、そして連合の政策制度に関するヒアリングでは、日本経営者団体連盟労務法制部、日本商工会議所産業政策部、民主党衆議院議員政策担当秘書、規制緩和委員会元メンバー、および日本労働組合総連合会の皆さまより、多大なるご協力を賜った。

本書は、10回に及んだ「労働組合の未来研究委員会」の討議を踏まえ、主査ならびに研究委員の方々から、それぞれのご専門の立場からの論文をご寄稿頂き、90年代の労働者参加（第1部）、ならびに産別組織・ナショナルセンターの組織と機能（第2部）としてまとめたものである。

労働組合運動の未来を展望する上で、90年代の労働組合の活動と成果をかつてない深さと幅をもって検証したこの報告書が、日々実践を積み重ねられている労働組合の方々のみならず、広く勤労者生活の将来に関心を持たれるより多くの方々の参考の書となれば幸いである。

最後に、本書のとりまとめにあたって、多大なるご尽力を頂いた中村主査をはじめ研究委員の皆様、ご多忙の中をアンケート調査とヒアリング調査に快く応じていただいた皆様のご好意に、厚く感謝を申し上げます。

2001年5月

(財) 連合総合生活開発研究所

所 長 栗 林 世

調 査 の 概 要

「90年代の労働者参加に関する調査」

1. 調査の目的

労働組合の経営参加の実態が、90年代初頭のU I運動、バブル崩壊後、平成不況などを経る中でどのように変化したのかを、労使協議に関する基本的な調査を通じて明らかにするためにアンケート調査を実施した。

2. 調査の方法

連合加盟の民間単産を通じて、連合賃上げ集計登録の単位組合1,196単組宛てに郵送し、記入してもらった。調査票の郵送から回収までの期間は、1999年12月から2000年1月である。回答組合数は639組合、有効回収率は53.4%であった。

「産業別組織の機能に関する調査」

1. 調査の目的

経済社会の変化に対応した産業別組織の機能変化とその課題を明らかにすることを目的に、連合が平成元年に「組織方針」作成に向けて実施した「産業別組織の機能の現状調査」と比較対照が可能なアンケート調査を設計・実施した。なお、調査票は、平成元年の調査と同様に、調査票A（組織体制、財政、組織拡大など）、調査票B（団体交渉機能、指導体制、産業別最低規制など）、調査票C（雇用対策、産業政策、共済、日常活動など）の3部構成とした。

2. 調査の方法

連合加盟の民間単産47組織宛てに郵送し、記入してもらった。調査の期間は、2000年3月である。回答組織数は42組合、有効回収率は89.4%であった。なお、この調査に関しては、調査票回収後、疑問点や不明点を個別に電話で問い合わせることも行った。

序 章

90年代の労働組合－成果と課題

1. 目的と課題

この研究の目的は、1990年代を通じて、日本の労働組合が何を行い、どのような成果をおさめてきたかを探ることである。周知のように日本の労働組合は企業別組合を基本単位としているが、多くの企業別組合はさらに産業別組織、ナショナルセンターおよび地域組織に加盟している。この研究の特徴は、労働組合の各レベルごとに活動、機能と成果を明らかにし、それぞれの課題を探ろうとしたことである。

第一に、企業別組合に関しては、労働組合の経営参加に焦点をあてた。経営参加は90年代を通じて広がり、深く進展したのだろうか、リストラの嵐の中で組合は経営に対していかに発言し、いかなる成果を生んだのかを明らかにしようとした。

第二に、産業別組織に関してはその組織構造と機能を明らかにしようとした。その際、ほぼ10年前に行われた調査（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）を参考にしつつ、この10年間の変化を探り、と同時に産業別組織間の比較も試みようとした。

第三に、ナショナルセンターについては、連合の政策参加のプロセスを跡づけ、その成果を明らかにしようとした。週40時間労働制の全面適用＝猶予措置の完全撤廃、新たな裁量労働制の導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化をめぐる法改正（前二者は労働基準法、三番目は労働者派遣事業法の改正である）という、労使が激しく対立した3つの法改正を素材に、連合の政策参加の実態を探った。

なお、地域組織については、今回の研究では残念ながらさまざまな理由から落とさざるをえなかった。今後の課題である。

2. 対象と方法

以上の課題を解くために、それぞれ次のような調査を行った。

第一に、企業レベルについては、巻末に掲げてある「90年代の労働者参加に関する調査」票を、連合賃上げ集計登録の単位組合1,196単組宛に郵送し、記入してもらっ

た。郵送にあたっては、連合加盟の民間単産のご協力をいただいた。調査票の郵送から回収までの期間は、1999年12月から2000年1月である。回答組合数は639組合、有効回収率は53.4%であった。

第二に、産業レベルについては、巻末に掲げてある「産業別組織の機能に関する調査」票を、連合加盟の民間単産47組織宛に郵送し、記入してもらった。調査期間は2000年3月である。回答組織数は42組織である。なお、産業別組織調査に関しては、調査票回収後、疑問点や不明点を個別に電話で問い合わせることも行った。

第三に、ナショナルセンター・レベルについては、アンケート調査ではなく事例調査の方法をとることとした。具体的には、日本経営者団体連盟労務法制部スタッフ、日本商工会議所産業政策部スタッフ、民主党衆議院議員政策担当秘書、規制緩和小委員会の元メンバー、日本労働組合総連合会スタッフにインタビュー（各1回、1時間～1時間30分）を行い、同時に関連する文書資料を収集した。さらに、週刊労働ニュースをはじめとする新聞の関連記事、衆議院の本会議および労働委員会、参議院の本会議および労働・社会政策委員会の議事録を収集した。

3. 企業別組合の経営参加

調査結果の詳細については各章にまかせるとして、以下では、各章の分析から浮かび上がってきた興味深い事実をいくつか指摘し、90年代の成果と課題を簡単に述べることとする。まず、企業別組合が労使協議機関その他を通じてどの程度経営参加を行っているのか、90年代のリストラに対してどのように対応したのか、それらの成果は何かを簡単に明らかにしよう。

(1) 労使協議

① 労使協議機関

表序-1によると、調査対象となった639の組合のうち、労働協約などに基づいてあるいは慣行として企業側と労使協議を行う機関をもっているのは530組合、82.9%になる。299人以下の中小企業では、労使協議機関を設置しているのがやや低くなるが、それでも66.7%も存在している。産業別には製造業、非製造業に大きな違

いはみられない。

労使協議機関を設置している場合、年間どのくらい開催されるかをみると、平均で7.3回にもなり、中小企業でも7.5回と多い。2ヶ月に1回以上のペースで労使協議機関が開催されている。ここには専門委員会などは含まれていないから、かなりの頻度で労使協議が行われていることが推測できる。ただ、非製造業では6.1回と、製造業の8.0回に比べてやや少なくなる。

表序－1 労使協議機関の有無、開催頻度、出席者

	母数	労使協議 機関有り % (実数)	開催頻度 (平均) 年間回数	経営陣の出席者(常に+ほとんど) %		
				社長	労務担当役員	経理財務担当役員
合計	639	82.9 (530)	7.3	54.7	96.0	74.3
1000人以上	325	87.4 (284)	7.3	54.2	96.7	70.3
300～999人	197	83.8 (165)	7.0	51.9	96.8	79.3
299人以下	102	66.7 (68)	7.5	63.1	96.7	80.8
製造業	384	83.9 (322)	8.0	53.8	97.4	72.8
非製造業	250	81.2 (203)	6.1	56.2	93.7	76.7

(注) 出席者の集計では、「該当者なし」、「不明」を母数から除いている。

労使協議が行われる時の企業側の出席者をみると(副社長、営業担当、生産担当、事業担当の各役員、支社長または工場長、関係部長、その他は省略した)、「常に」または「ほとんど」社長が出席する場合が54.7%、労務担当役員では96.0%、経理財務担当役員では74.3%になっている。労務担当役員が毎回出席するのは、ある意味では当然であるとしても、過半の企業で社長がほぼ毎回出席し、3/4の企業で経理財務担当役員がほぼ毎回出席しているのは、少なくとも半数以上の企業で労使協議機関が労使間の重要な話し合いの場として正式に位置づけられていることを示している。この点については、企業規模や産業によって大きな違いはない。

次に、この労使協議機関で何が付議されているかを表序－２でみよう。これによると、こちらで用意した11事項に関しては、8割から9割の企業で労使協議に付議されることになっていることがわかる。7割程度の事項も3つほどあるが、それでも7割である。多くの企業で経営方針に始まる多数の経営関係事項が付議されているという事実は、規模や産業によって大きな違いはみられない。

表序－２ 付議事項

(%)

	経営方針	生産計画 ・実績	予算計画 ・実績	資金計画 ・実績	投資計画 ・実績	会社組織 の改編	事業所の 縮小・閉 鎖・新設	人員計画	事業計画 (新規事 業の進出 ・既存事 業の撤退)	営業計画	新技術 導入
合計	95.5	85.3	85.3	73.6	75.5	91.1	90.2	91.5	90.6	83.6	72.1
1000人 以上	94.7	84.5	85.6	71.8	73.2	90.1	91.2	92.6	90.8	80.6	65.5
300～ 999人	95.8	85.5	83.0	76.4	77.6	92.7	90.9	89.1	90.9	84.8	78.2
299人 以下	97.1	86.8	88.2	73.5	77.9	91.2	85.3	92.6	88.2	91.2	80.9
製造業	96.6	92.9	85.4	74.8	78.9	91.3	91.9	92.5	92.2	82.0	77.0
非製造業	93.6	72.9	84.7	70.9	69.5	90.6	87.2	89.7	87.7	85.7	63.5

常設的労使協議機関というフォーマルな場面とは別に、実務者レベルで労使が経営方針や経営施策等についての情報交換を行っているかどうかを表序－３でみよう。これによると、頻繁に情報交換を行っている組合が1/3、時々行っている組合が1/3強となり、合わせて7割を超える組合が日常的に経営側の実務担当者との経営方針や経営施策などについての情報交換を行っていることがわかる。産業によっては違いはみられないが、ただ、規模が小さくなるにつれ、日常的な情報交換を行っている組合は少なくなる。もっとも299人以下の中小企業であっても、過半数の組合が日常的に情報を交換している。

表序－3 日常的な情報交換

(%)

	母数	頻繁	時々	たまに	あまりない	全くない	不明
合計	530	34.0	38.7	13.0	7.7	1.5	5.1
1000人以上	284	43.0	38.4	8.1	5.6	1.1	3.9
300～999人	165	27.9	37.0	18.8	9.7	1.8	4.8
299人以下	68	14.7	41.2	20.6	13.2	2.9	7.4
製造業	322	33.9	39.4	13.4	8.1	1.6	3.7
非製造業	203	35.0	37.4	12.3	6.9	1.5	6.9

以上を要するに、今回の調査対象に関する限り、経営方針、経営施策等に関する常設の労使協議機関は多くの企業に広くゆきわたり、そこでは数多くの経営関係の事項が付議され、しかも開催頻度、企業側の出席者から推測すると、重要な労使の話し合いの場として正式に位置づけられていることが多い。また、経営に関する日常的な情報交換もさかんである。規模が小さくなると労使協議機関の設置状況は少なくなり、日常的な情報交換も少なくなるが、とはいえ、それでも2/3の組合は常設的労使協議機関を有し、過半数の組合は日常的情報交換を行っている。

② 労働組合の発言力

労使協議機関における労働組合の発言力を次にみよう。ここでは労働協約などに記されている「説明報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」という区分を使わず、組合自身の評価をみることにする。

表序－４ 労働組合の実際の発言力（母数はすべて530）

(%)

	経営方針	生産計画・実績	予算計画・実績	資金計画・実績	投資計画・実績	会社組織の改編	事業所の縮小・閉鎖・新設	人員計画	事業計画	営業計画	新技術導入
付議事項ではない	4.5	14.7	14.7	26.4	24.5	8.9	9.8	8.5	9.4	16.4	27.9
事後的に説明されるだけ	17.2	14.9	19.4	20.9	18.1	8.5	4.9	7.0	9.2	16.6	13.6
事前に説明されるだけ	23.2	17.7	23.8	21.7	21.7	19.8	9.1	13.0	17.5	23.8	21.7
意見を述べたり、回答することがある。	40.8	36.0	32.8	23.4	25.8	35.3	25.1	31.1	35.7	30.0	24.2
組合が意見を述べ会社案を修正することがある。	7.7	7.5	4.3	3.0	4.3	11.3	14.3	16.0	8.9	5.8	4.9
組合と協議して実行する	4.9	6.4	2.6	1.7	2.6	14.2	34.2	22.6	16.4	5.1	5.7
不明、無回答	1.7	2.6	2.3	2.8	2.8	2.1	2.6	1.7	2.8	2.3	2.1

表序－４によると、労働組合の発言力の程度によって、事項は次の3つのグループに分けることができる。

第一は、労働組合が積極的に発言している事項であって、「事業所の縮小・閉鎖・新設」と「人員計画」である。これらの事項では、組合として「意見を述べ、会社案を修正することがある」か「組合と協議して実行する」とした組合比率が高く、合計すると4割前後となる。この積極性は、いずれの事項も組合員の雇用に直接、間接に関連する事項だからであろう。だが、他方で、これらの重要な事項でさえ、「付議事項ではない」とする組合が1割弱、「単に説明を受けるだけ」とする組合が15～20%も存在していることを見逃すべきではない。

第二は、第一の事項ほどではないが、労働組合がやや積極的に発言している事項であって、「会社組織の改編」と「事業計画」である。これらの事項では、組合として「意見を述べ、会社案を修正することがある」か「組合と協議して実行する」とした組合比率が高く、合計すると1/4程度となる。これらの事項は、組合員の現在の雇用にすぐに影響を及ぼすわけではないが、将来の雇用、仕事やキャリアに関連する。ここでも、「付議事項ではない」が1割弱、単に説明を受けるだけの組合

が3割弱存在していることに注意しておくべきである。

第三は、労働組合はさほど発言していない事項であって、以上の4事項以外の7事項がこれにあたる。組合として「意見を述べ、会社案を修正することがある」および「組合と協議して実行する」とした組合比率は、1割をやや超えるか、あるいは1割以下にすぎない。これに対して、事前、事後に説明を受けるだけの組合は、3～4割にも達し、付議事項ではないところも多い。組合員の雇用や仕事、キャリアに関連することが明確にわかる事項に比べれば、経営方針、経営計画など経営の根幹にかかわる事項については、組合として積極的に発言することをためらう、あるいは発言が難しい組合が多いのかもしれない。

こうした傾向は、企業規模や産業によって大きく違いがでるわけではない。

以上を要するに、常設的労使協議機関、日常的情報交換をみる限り、経営にかかわる情報のコミュニケーションの場は多くの企業で整備されているとよいが、その場で労働組合がどの程度積極的に発言しているかは、付議事項や組合間で大きく異なる。コミュニケーションの場が設けられていることは、それ自体で労働組合の経営参加にとっては重要なことであるが、それが自動的に労働組合の経営参加の実質を高めるものではないことに注意しておこう。

③ 成果

以上で見てきた労使協議がどのような成果をあげたと組合自身が評価しているのかを表序-5でみよう。なお、ここでは「発言力の程度」という新たな変数を付け加えた。

表序－5 労使協議の成果（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）
（％）

	母数	経営内容を知り、経営対策を強化できた	組合への関心が向上した	組合員の意見を経営に反映できた	労使の意思疎通が良くなった	生活設計が円滑になった	雇用や労働条件の低下を防げた
合計	530	77.8	35.1	58.3	73.0	26.4	44.9
1000人以上	284	83.5	39.1	65.1	73.9	28.2	48.9
300～999人	165	72.1	31.6	48.5	71.5	23.0	37.5
299人以下	68	64.7	26.4	55.9	70.6	26.5	42.6
製造業	322	77.9	34.5	54.6	73.3	26.4	46.9
非製造業	203	76.8	36.0	64.6	71.9	26.6	41.4
発言力高い	166	87.3	46.4	69.3	77.7	33.7	50.0
発言力中位	161	83.2	36.0	61.5	79.5	26.1	45.9
発言力低い	165	67.9	25.5	47.2	68.5	21.3	41.8

（注）「発言力の程度」変数は次のように作成した。表序－4にある各付議事項（新技術導入を除く）への実際の労働組合の発言力に関して、「事後的に説明されるだけ」に1点、「事前に説明されるだけ」に2点、「意見を述べたり回答することがある」に3点、「組合が意見を述べたり会社案を修正することがある」に4点、「組合と協議して実行する」に5点、無回答（≠付議事項ではない）には0点を与えて、組合ごとに合計点数を算出し、30点以上を「発言力高い」、21～29点を「発言力中位」、20点以下を「発言力低い」とした。なお、発言力変数と規模、産業との間には有意な関係はない。

これによると、「経営内容を知り、経営対策を強化できた」、「労使の意思疎通が良くなった」と評価している組合は多く、3/4近くがこれをあげている。これに続くのが「組合員の意見を経営に反映できた」で6割弱である。これらは経営参加の目的そのものであり、総じて多くの組合が肯定的な評価をしているということは、経営参加については一定程度の成果を収めているとの認識が多くの組合に共有されていることを示している。これらに対して、いわば経営参加の結果とみなしうる、「雇用や労働条件の低下を防げた」はやや少なく4割強、「組合員の組合への関心が向上した」、（事業計画を事前に知ることができ）「生活設計が円滑になった」は3割前後と低い。

だが、組合間のバラツキにも注意を払うべきであろう。規模別には「経営対策強化」、「組合への関心向上」が大規模になるほど比率は高くなり、産業別には「組合員の意見反映」が非製造業で特に高い。発言力の程度別には、「労使の意思疎通が良くなった」以外の項目で、つまり「経営対策強化」、「組合への関心向上」、「組

会員の意見反映」、「生活設計が円滑になった」、「雇用や労働条件の低下を防げた」が発言力が高いほど比率は高い。規模や産業はそれ自体として変えることのできないものであるから、労使協議制における実際の労働組合の発言力にこそ着目すべきであろう。それを高めることによって、組合への関心を高めることも含め、労使協議の成果をあげることが可能であるかもしれないからだ。

(2) 日常的経営参加活動

次に、労使協議機関の有無にかかわらず、労働組合が日常的にどのような経営参加活動を行っているのかをみてみよう。表序－6は調査に回答した639組合の状況を示している。

表序－6 日常の経営参加活動

(%)

	母数	組合の経営 提言活動 (大いに+ ほどほどに)	経営戦略へ の実効力あ る発言	トップの定 例化したイ ンフォーマ ルな会合	経営機密情 報の組合 トップへの 公開	管理職の意 向の実質的 代弁	組合員を対 象とした経 営提言調査	自社株取得
合計	639	63.8	50.1	44.6	63.2	39.7	30.2	38.3
1000人以上	325	68.0	52.9	52.0	68.0	43.1	40.9	44.3
300～999人	197	60.9	51.8	40.6	58.4	40.6	19.3	34.5
299人以下	102	56.9	39.2	28.4	55.9	26.5	18.6	28.4
製造業	384	59.7	47.9	44.5	64.1	34.9	27.1	40.9
非製造業	250	70.4	54.0	44.8	62.0	46.8	34.8	34.4
発言力高い	166	80.1	72.3	54.8	81.3	53.6	40.4	44.0
発言力中位	161	72.0	54.7	49.1	67.7	41.6	34.2	39.8
発言力低い	165	49.7	35.8	37.6	53.9	33.9	23.0	39.4
労使協議制なし	108	43.5	25.9	30.6	40.7	22.2	17.6	25.9

(注) 発言力の程度については、表序－5を参照されたい。発言力の程度を問うている組合はいずれも常設的労使協議制をもっているが、これらに対し「労使協議制なし」はそうした機関をもたない組合である。

組合としての経営提言活動（大いに+ほどほどに）、経営機密情報の組合トップへ

の公開を指摘した組合は2/3弱にも及び、労使協議機関を通じる以外でも積極的に経営側と意思疎通をはかっているところが多いことがわかる。これについて、経営戦略への実効力ある発言、トップの定例化したインフォーマルな会合が半数近くの組合で行われ、管理職の意向の実質的代弁、自社株取得、組合員を対象とした経営提言調査も3割～4割の組合で行われている。総じて組合による日常的な経営参加活動は活発だとみてよい。

規模別には、大規模になるほどいずれの項目でも指摘率が上がり、大規模組合ほど日常的な経営参加活動が活発になる。産業別にも違いがみられ、組合としての経営提言活動、経営戦略への実効力ある発言、管理職の意向の実質的代弁、組合員を対象とした経営提言調査など非製造業の組合の方が積極的である。製造業の組合はわずかに自社株取得で多くなる。

労使協議制の有無および発言力の程度別には非常に明確な違いがみられる。すべての項目で、常設的労使協議機関がある組合ほど、さらにその場における組合の実際の発言力が高いほど指摘率が多い。これは労使協議制で積極的に発言している組合ほど、日常的な経営参加も活発に行われることを示していよう。

(3) リストラと経営参加

以上で見てきた組合の発言力の違いは実際のリストラの場でどのように生かされたのであろうか。

① リストラの状況

リストラを迫られる最大の要因は経営危機に陥ったからであろう。いま今回の調査対象の最近5年間の経営状況をみると、639企業のうち、赤字年度がなかったものが321企業、50.2%、赤字年度が1期あったものが126企業、19.7%、赤字年度が2期以上あったものが149企業、23.3%、不明が43企業、6.7%となっている。規模別には大規模ほど赤字なしが増え、小規模ほど赤字2期以上が増える。産業別には非製造業で赤字なしが多くなる。

次にこの5年間で経営側からの経営再建、人員合理化などに関する提案の有無をみてみよう。

表序－7 経営再建、人員合理化提案の有無と内容（複数回答）

（％）

	母数	経営再建・人員合理化提案あり		残業規制	配置転換	新規採用抑制	臨時等雇い止め	転籍・出向	希望退職募集	解雇	一時休業	分社化	事業所等統廃合	生産調整	一時金カット	賃上げ抑制	賃下げ	能力給等新人事制度	その他
		比率	実数																
合計	639	73.1	467	41.5	41.8	64.7	24.4	52.7	33.8	1.5	16.9	25.9	48.4	23.1	31.3	41.8	10.5	45.2	6.4
1000人以上	325	78.8	256	36.7	39.5	63.3	24.2	61.7	27.3	0.0	17.2	34.8	59.0	22.7	27.3	34.0	7.8	45.7	6.6
300～999人	197	68.0	134	41.8	49.3	67.9	29.1	48.5	41.8	1.5	17.9	17.9	42.5	26.1	36.6	45.5	11.2	44.8	7.5
299人以下	102	66.7	68	55.9	35.3	61.8	16.2	26.5	41.2	7.4	16.2	7.4	19.1	19.1	35.3	60.3	20.6	41.2	4.4
製造業	384	74.7	287	46.3	50.2	64.8	26.5	56.1	34.5	2.4	26.5	29.3	46.0	34.8	26.8	43.2	8.4	42.9	6.6
非製造業	250	71.2	178	33.1	27.5	64.0	21.3	47.2	33.1	0.0	1.7	20.8	52.2	3.9	38.2	38.8	14.0	48.9	6.2
赤字なし	321	62.0	199	38.7	39.2	59.8	21.6	49.2	18.1	2.0	0.1	25.6	46.2	19.6	17.6	32.7	4.5	49.2	7.0
赤字1期	126	84.9	107	48.6	46.7	65.4	26.2	56.1	38.3	0.9	29.0	25.2	47.7	31.8	35.5	43.9	11.2	43.9	4.7
赤字2期	149	90.6	135	44.4	40.7	74.1	27.4	55.6	57.0	1.5	20.7	28.1	53.3	23.7	48.9	56.3	20.0	43.0	5.9

表序－7によると次のことがわかる。この5年間に経営側からなんらかのリストラ策を提案された組合は実に3/4にもものぼる。産業別には大きな違いはないが、規模別には大規模ほど提案された組合は多くなる。経営状況別には、やはり赤字が多いほど提案企業が多く、2期以上ある企業では90.6%にもものぼる。だが、忘れてはならないのは、赤字がない企業でも6割強がなんらかのリストラ策を提案していることである。リストラは全体に及んだとってよいのかもしれない。

実際にどのような提案があったかをみると、実にさまざまな策が講じられたことがわかる。多い方からみると、新規採用抑制が2/3の企業で、転籍・出向および事業所等の統廃合が1/2の企業で行われている。ついで、残業規制、配置転換、賃上げ抑制、能力給等新人事制度の導入が4割の企業で、希望退職募集、一時金カットが3割強の企業でそれぞれ行われている。規模別にみると、転籍・出向、分社化、事業所等統廃合は大規模ほど多くなり、逆に賃上げ抑制、賃下げは小規模ほど多くなる。大規模ほど組織改革、企業グループでの雇用調整を進め、小規模ほど労務費を直接抑制する傾向がみられる。産業別には製造業で残業規制、配置転換、一時休

業、生産調整が多く、他方、非製造業では一時金カットが多い。経営状況別には新規採用抑制、希望退職募集、一時金カット、賃上げ抑制、賃下げなどを講じた企業は赤字なしほど少なく、赤字2期ほど多くなる。ただ、赤字がなくても、希望退職募集を行った企業が18.1%、一時金カットが17.6%、賃上げ抑制が32.7%もあることには留意しておいてよい。

② 労働組合の対応

こうした厳しい状況にあって労働組合はいかに行動したのであろうか。リストラ案の提案を受けた467組合についてみてみよう。リストラ策の中で最も影響が大きかったと思われるものについて、対応をたずねている。表序-8がその結果を示す。

表序-8 リストラ策への労働組合の対応

(%)

	母数	事前の折衝・話し合い	組合独自案の提示				経営側の当初の提案			
			提示、受け入れ	提示、一部修正	提示、受け入れられず	提示せず	当初提案どおり	一部修正	大幅修正	その他
合計	467	91.6	14.3	50.3	10.1	21.0	22.9	59.3	8.8	1.7
1000人以上	256	91.0	14.5	48.4	5.5	26.6	25.0	56.6	8.6	1.6
300~999人	134	94.0	14.2	52.2	15.7	15.7	20.9	65.7	6.0	1.5
299人以下	68	89.7	16.2	51.5	14.7	13.2	20.6	54.4	16.2	2.9
製造業	287	90.2	13.6	50.2	10.1	22.3	23.7	60.3	8.4	1.0
非製造業	178	93.8	15.7	50.0	10.1	19.1	21.9	57.3	9.6	2.8
発言力高い	130	95.4	24.6	47.7	8.5	17.7	19.2	63.1	12.3	0.8
発言力中位	123	94.3	13.8	53.7	8.9	21.1	26.0	60.2	7.3	0.8
発言力低い	116	87.9	8.6	45.7	12.9	25.0	25.0	53.4	6.0	5.2
労使協議制なし	67	86.6	9.0	55.2	10.4	22.4	23.9	61.2	10.4	0.0

表序-8によれば、9割以上の組合がリストラ案に関して、正式提案前に事前の折衝あるいは話し合いを行っている。経営側の当初提案に対して独自案を提示し、経営側に受け入れられた組合が1割強、一部修正があったが経営側に受け入れられた組合は1/2で、合計、組合独自案を行い、とにかく受け入れられた組合は2/3近くにも及ぶ。結果、経営側の当初提案が一部修正されたのが約6割、大幅修正が1割弱で、合わせて2/3強の組合で経営側の当初提案が修正されている。いま、その

内容は措いて問わないとしても、2/3の組合では労使協議の成果があったと考えてよいであろう。

規模別、産業別には大きな違いはみられない。発言力の程度別には、事前折衝・話し合いの比率が発言力が高まるほど高くなるが、その差はわずかである。組合独自提案、経営側の当初提案の修正では、これまで表序－5、表序－6でみたような明確な傾向が読み取れなくなる。組合独自案を提示し、経営側に受け入れられた組合は、労使協議制がある場合には発言力が高くなるほど多くなる。一部修正を合わせると発言力の高い順に72.3%、67.5%、54.3%である。だが、労使協議制がない場合でも合計64.2%となっており、発言力の低い労使協議制よりも比率は高い。経営側の当初提案が一部修正、大幅修正された組合をみると、労使協議制がある場合には発言力が高いほど多くなるが、労使協議制がない組合であっても発言力中位レベルの組合よりも比率は高くなっている。

リストラへの対応という点では、労使協議制の有無や発言力の程度別による違いは、これまでとは異なりやや曖昧になってくる。これをどう理解したらよいのであろうか。これに関して第3章は興味深い分析結果を示している。すなわち、労使協議制での組合の発言や日常の経営参加は、1000人以上規模の大企業で、解雇・希望退職が発生する確率を下げるが、しかし赤字になると解雇・希望退職を促すことにつながる。また、これらの経営参加活動は雇用調整に対する会社側の提案に対して一定の規制力をもっており、大企業の場合には通常の場合には経営側提案の修正を迫るが、赤字が発生するなど経営危機におちいると経営側提案を認めるというような現実的な対応をとるようになる。言い換えれば、会社が赤字など経営危機に陥るまでは雇用保障を基本に積極的に経営に発言するが、いったん赤字になると、そうした対応をしなくなる。このように経営状況によって、労働組合の実際の発言力の影響が異なってくるのが、以上で見た曖昧さに結びついているのかもしれない。

③ 成果

表序－9は、最大の影響を与えたリストラに関する労使協議の結果についての評価をたずねたものである。

表序－9 労使協議の結果についての評価（そう思う＋どちらかといえばそう思う）
（％）

	母数	労働条件や雇用を守ることができた	将来ビジョンを引き出すことができた	経営危機意識を組合員に浸透させた	経営責任を問えた	経営への発言をより強めるきっかけができた
合計	467	59.7	48.6	76.9	27.0	34.1
1000人以上	256	67.2	53.2	77.7	23.4	32.8
300～999人	134	48.5	40.3	71.6	30.6	32.8
299人以下	68	53.0	45.6	85.3	32.3	41.2
製造業	287	61.0	51.2	77.3	29.0	34.1
非製造業	178	57.3	44.4	75.9	23.6	34.3
発言力高い	130	64.6	53.0	80.0	46.1	43.9
発言力中位	123	64.2	47.1	81.5	27.6	35.0
発言力低い	116	58.6	58.6	79.3	21.6	30.2
労使協議制なし	67	44.8	31.4	71.6	17.9	22.4

これによると、「経営危機意識を組合員に浸透させることができた」とする組合が3/4も存在する。これは経営参加の目的とも思われぬし、また、その成果とも考えにくい。事実として経営危機意識が浸透したのであろう。他方、「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」とする組合が6割、「企業の将来ビジョンを引き出した」とする組合が1/2程度となる。これに「経営への発言強化のきっかけができた」、「経営責任を問えた」が3割前後となる。

規模別には大きな違いがみられないが、ただ、経営責任を問えたという組合が小規模ほど多くなっている。産業別にもさほど大きな違いはみられない。

発言力別には、「労働条件や雇用を守ることができた」、「経営責任を問えた」、「経営への発言をより強めるきっかけができた」とする組合が、労使協議制がある方が、また労使協議制がある場合には実際の発言力が高いほど多くなっている。上でみた組合独自案の提示や経営案の修正状況よりも、かなり明確に発言力の程度による違いがみえるが、ここではそれが組合自身の評価であるということをおおきく考慮に入れておく必要がある。

④ 課題

以上、今回の調査にあらわれた限りでの企業別組合の経営参加状況を簡単にみてきた。いくつかの興味深い点を列挙すると次のごとくである。

第一に、常設的労使協議機関、日常的情報交換をみる限り、経営にかかわる情報のコミュニケーションの場は多くの企業で整備されている。

第二に、だが、労使コミュニケーションの場で労働組合がどの程度積極的に発言しているかは、付議事項や組合間で大きく異なる。コミュニケーションの場が設けられていることは、それ自体で労働組合の経営参加にとっては重要なことであるが、それが自動的に労働組合の経営参加の実質を高めるものではない。

第三に、労使協議制の成果に対する評価、日常的な経営参加活動をみると、違いは規模、産業でもみられるが、より重要なことは労使協議の場における組合の実際の発言力の程度によって大きな違いがみられるということである。労使協議制があるほど、その場における実際の発言力の程度が高いほど、組合員の組合への関心向上を含め労使協議の成果は上がったと評価され、日常的経営参加活動も活発となる。

第四に、この5年間に経営側からなんらかのリストラ策を提案された組合は実に3/4にものぼる。産業別には大きな違いはないが、規模別には大規模ほど提案された組合は多くなる。経営状況別には、やはり赤字が多いほど多く、赤字が2期以上ある場合では90.6%にものぼる。だが、忘れてはならないのは、赤字がないケースでも6割強がなんらかのリストラ策を提案されていることである。リストラは全体に及んだ。

第五に、リストラ案を提示された組合の9割以上が、正式提案前に事前の折衝あるいは話し合いを行っている。経営側の当初提案に対して、組合独自案を提示し、一部であれ、とにかく経営側に受け入れられた組合は2/3近くにも及ぶ。結果、合計で2/3強の組合が経営側の当初提案を一部であれとにかく修正している。この数字はそれ自体として評価すべきであろう。

第六に、だが、労使協議制の有無、組合の実際の発言力の程度による違いはそれほど明瞭にはでてこない。もちろん、労使協議の場で実際に高い発言力を行使している組合ほど、独自提案をし、経営側の当初提案を修正させる組合が多いという傾

向はみられる。この曖昧さの背景には赤字が続くなど経営危機に陥ると行動を変え、より柔軟な姿勢で経営参加に臨むようになる企業別組合の独特な行動パターンがあるのかもしれない。

第七に、ただ、組合の主観的な評価をみると、今回のリストラへの労使協議を通じて、「労働条件や雇用を守れた」、「経営責任を問えた」、「経営への発言をより強めるきっかけとできた」とする組合が、発言力が高いほど増える。

以上のことから、労使協議制を通じて、実質的な発言力を確保していくよう努力すること、これがまず企業別組合に求められる課題となるといってよい。もっとも、これが客観的な成果を生むかどうかに関してはより厳密な研究が必要だと思われる。

実質的な発言力を確保していくことの危険はないのだろうか。表序-10によると、2割から3割の組合では「インサイダー取引問題を引き起こしかねない」、「経営との区別がつかなくなる」、「経営責任を背負い込むことになる」、「団体交渉で強くいえなくなる」、「組合員から組合活動がみえなくなる」などの問題点を指摘している。決して少なくない比率である。

表序-10 経営参加に伴う問題点（そう思う+どちらかといえばそう思う）

(%)

	母数	インサイダー取引問題	経営との区別がつかない	経営責任を背負い込む	団体交渉で強くいえない	組合員から組合活動がみえなくなる
合計	639	24.8	23.8	36.0	14.9	19.7
1000人以上	325	31.7	22.8	34.5	12.3	17.5
300~999人	197	19.3	24.4	38.6	14.2	21.3
299人以下	102	14.7	24.5	38.2	22.6	22.6
製造業	384	27.9	24.0	35.1	25.7	21.1
非製造業	250	20.4	23.6	37.6	14.0	18.0
発言力高い	166	22.9	19.3	34.3	7.8	13.2
発言力中位	161	32.9	26.7	35.4	14.3	21.1
発言力低い	165	23.1	20.0	37.6	19.4	20.0
労使協議制なし	10	19.4	32.4	38.9	23.1	26.9

こうした問題は単なる意識にすぎないのか、あるいは現実に存在するのか、もし後者だとするとどのように対処すべきかは今後の研究課題である。だが、団体交渉で強く言えなくなる、組合員から組合活動がみえなくなることについては、発言力が高いほど指摘率が低くなっており、これらのよく言われる問題は実際に経営参加を深めていくことによって解消される事なのかもしれない。

4. 産業別組織の類型と機能

次に産業別組織がこの10年間にどのような自己変革を試みてきたのか、それがどのように成果に結びついているのかを、1988年に行われた調査の結果（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）と比較しつつ明らかにしよう。調査対象組織は42組織である。以下では前回調査でも回答している35組織を中心に分析する。

(1) 組織方針「明日に向けて」

連合は1992年11月第10回中央委員会において組織方針「明日にむけて」を定めたが、その中で、産業別組織の役割とその強化の方向についても触れている。その主張は、必ずしも明確に整理されているとはいいがたいが、次の諸点が重要である。

第一に、未組織労働者の組織化、産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合などにより、組織規模の拡大をはかることがまず指摘されている。

第二に、労働条件の向上をはかるために、産業別組織が自らの責任において統一闘争・行動を組織することがあげられている。

第三に、さらに、産業別組織として、労働条件の最低規制を設定し、その引き上げに取り組むとともに、産業政策に関しては、政策を確立し、行政機関、経営者団体などとの話し合いを行うことなどもまた強調されている。

第四に、組織拡大や統一闘争、産業政策活動などを強化するため、中央本部体制の強化、地方組織および業種別組織の設置と充実が、特に人（企業籍をもたないプロの役職員を含め）の面から指摘されている。

連合傘下の各産業別組織は、1990年代を通じてこの方針をいかに実行に移してきたのだろうか。

(2) 諸類型

産業別組織が、組織方針にそって、その組織と機能をいかに強化してきたかをみる前に、この研究において分析軸の一つとした類型について簡単に説明しよう。

類型化はほぼ10年前の調査と同じく、組織範囲、市場占有率、組織人員によって行った。組織範囲については産業別組織の組織方針、つまり産業分類でいう産業別中分類を組織範囲とするのか、大分類か、あるいは特に組織範囲を定めないのかによって分類した（ただし、産業別組織自身が回答した組織方針ではなく、実際の組織範囲を推測して分類した。これについては後述する）。市場占有率は、組織範囲とする産業、業種の製品市場で支配力を有する一つあるいは複数の企業を組織しているかどうかを基準とした。組織人員については、産業別中分類を組織範囲とし市場占有率を有する組織に関してのみ、10万人を基準とした。

表序-11は、この方法にしたがって調査対象42組織を類型化した結果を示している。5類型は中産別Aタイプ、中産別Bタイプ、中産別Cタイプ、大産別タイプ、一般タイプと名付けた。

各タイプの組織上の特徴は次のようにまとめられる。

規模別構成をみると、中産別Aタイプは組合員数で見れば大規模組合中心、組合数で見れば小規模組合中心という組織が多く、他方、大産別タイプは組合員数で見ても、組合数で見ても大組合、中小組合のバランスがとれ、一般タイプは圧倒的に小規模組合中心である。中産別Bタイプ、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。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。

表序－11 産業別組織の諸類型

多 少	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
	紙パ連合	中産別	有	49,408
	損保労連	中産別	有	44,924
	レジャー・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
	セラミックス連合	中産別	有	26,539
	印刷労連	中産別	有	24,245
中 産 別 C	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
	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
大 産 別 一 般	N H K 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
	ゼンセン同盟	複合	有	602,418
	J A M	大産別	有	465,960
	C S G 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	47,994

中産別Aタイプは本部以外に、補完的組織をもつ組織が多く、都道府県単位あるいはブロック単位に専従者を抱え、闘争指導なども行う地方組織を持つか、あるいは同じく充実した業種別組織をもつ。大産別タイプは本部以外に、専従者をもつ地方組織および業種別組織をもっており、この三つの組織および加盟単組によって組織が運営されている。一般タイプは何よりも充実した都道府県単位の地方組織が組織の要とな

る。これらに対して、中産別Bタイプ、中産別Cタイプでは専従者を抱えるブロックあるいは都道府県単位の地方組織をもつものは少なく、わずかに前者で13組織中3組織、後者で14組織中3組織だけである

本部体制をみても、中産別Aタイプ、大産別タイプの充実ぶりが目立つ。本部専従役員数および専従比率でも、中産別Aタイプが最も多い。専従役員のほとんどが企業籍をもつ在籍専従であるというのがこのタイプの特徴である。大産別タイプは本部役員数が非常に多い組織が多く、本部専従役員比率そのものは低いが、企業籍をもたないプロの専従者を中心に10人以上の本部役員を常駐させている。これらに対して、中産別Bタイプ、中産別Cタイプそして一般タイプは本部専従役員はかなり少ない。本部専従役員および書記局スタッフをあわせた本部専従者数に着目しても、中産別Aタイプ、大産別タイプが多い。中産別Aタイプでは平均38.0人、大産別タイプは64.3人であるのに対して、中産別Bタイプは平均14.5人、中産別Cタイプは8.7人となる。20人以上を抱える組織をみると、中産別Aタイプでは不明の生保労連を除く9組織すべて、大産別タイプでは4組織中3組織であるのに対し、中産別Bタイプでは13組織中1組織、中産別Cタイプでは14組織中3組織だけである。

(3) 組織改革

この10年ほどの間、連合傘下の産業別組織は自らの体制を強化するために自己変革の努力を行ってきた。まずこの努力を、組織統合、組織範囲、会費水準、組織拡大体制の面で見ている。

① 組織統合

日本労働組合総連合会が結成された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織は、調査対象42組織中、実に、11組織、20%強にのぼる。これに日本労働組合総連合会結成直前に結成された印刷労連を加えると12組織、全組織の30%弱となる。

80年代末から90年代はじめにかけて、印刷労連、食品労協、建設連合、食品連合、ゴム連合、レジャー・サービス連合の6組織が新たに発足した。90年代後半にも、非鉄連合、電力総連、CSG連合、化学リーグ21、JAM、航空連合という6組織

が組織統合によって生まれた。2001年には、商業労連、チェーン労協、百貨店7労組連絡協議会の統合が予定され（日本サービス流通労働組合連合）、レジャー・サービス連合を軸として、連合傘下の他産別（CSG連合、商業労連）加盟のホテル労組および独立のホテル労組を加えた新たなレジャー・サービス関係の産業別組織の結成も予定されている。それ以外にも鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合が統合の協議をはじめ、ゼンセン同盟とCSG連合も組織統合に向けて動き出し、さらに私鉄総連、運輸労連、交通労連、全自交労連の4産別統合も検討されはじめている。

こうしてみると、連合の掲げた組織方針「明日に向けて」に定められた「産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合」が着実に進んでいることがわかる。

だが、それが必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。

表序-12は前回調査の1989年当時からの組織規模の変化をみたものである。これによると次のことがわかる。

表序-12 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) 紙パ連合(-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。

42組織全体をみると組織人員の減少が目立つ。5%以上組織人員を減らした組織が23組織と過半を占める。生保労連、情報労連、鉄鋼労連など中産別Aタイプの大規模組織も大きく組合員を減らしている。また、海員組合のように11万2,000人から4万人へ(64.3%減)と大幅に組合員数が減った組織もいくつか存在する。そして±5%以内という、組織人員数にあまり変化のない組織が、中産別Aタイプの大規模組織を中心に7組織ある。これらに対して、前回より5%以上組織人員を増やした組織も10組織存在する。なかでも自動車総連、ゼンセン同盟など50万人以上の組合員を抱え、もともと規模の大きかった組織が、さらに一定程度、組織人員を増やしていることは注目してよい。20万人以上の電力総連も5%以上組織人員を増やしている。

次に組織統合を行った12組織をみると、ここでも組織人員の停滞、減少が目立つ。電力総連、航空連合、印刷労連、食品労協など1989年当時より組合員数が5%以上のびている組織も4つあるが、JAM、CSG連合、非鉄連合のように停滞している組織が3つ、5%以上減っている組織が食品連合、化学リーグ21、ゴム連合、レジャー・サービス連合、建設連合の5つある。これら組織統合をした産業別組織の中で、組合員の伸びている組織は電力総連(251,429人)を除けば、2万人前後の組織である。これに対して、JAM、CSG連合のような40万人規模、20万人規模の組織で組織人員が停滞し、あるいは化学リーグ21のような10万人規模の組織で組合員数が大きく減っていることに注目すべきであろう。

こうしてみると、組織統合は特に小規模な産業別組織の組織規模の拡大を促す契機となることもあったが、多くの場合、組織人員が停滞ぎみ、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ぎ、それを維持、向上させるために選んだ途であるように思える。その意味では、組織方針「明日に向けて」にこめられていると思われる、組織統合により力を充実するという積極的な方針による組織統合とはやや異なっているようにみえる。

② 組織範囲の拡大

次に産業別組織自身が回答した組織方針をみてみよう。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3組織、複合産別主義が5組織、一般組合主義

が4組織となっている。前回からの変化に着目すると次のような興味深い事実がうかびあがる。なおここで複合産別主義とは、産業中分類、大分類をこえて、いくつかの産業を組織基盤としようとすることを意味する。

第一に、複合産別主義が前回の1組織から5組織へと増えている。前回、複合産別主義を自称していた組織はゼンセン同盟だけであったが、今回は、CSG連合、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連が加わった。このなかで、CSG連合は一般同盟と全化同盟が合併した結果であろう。これに対して、私鉄総連と鉄鋼労連の2組織は中産別主義からの脱皮を図るため、交通労連は大産別主義からの脱皮を図るため、複合産別主義を採用したと考えられる。

第二に、大産別主義は前回の4組織から1組織減って、3組織となっている。前回、大産別主義と回答した組織は、全金連合、全国金属、全化同盟、交通労連であった。このうち、全金連合と全国金属は合併してJAMとなり、全化同盟もまた一般同盟と合併してCSG連合になって複合産別主義を採り、交通労連も上述のように複合産別主義に変わった。したがって、大産別主義をとる組織が新たに2組織できたことになる。建設連合、繊維生活労連である。

第三に、一般組合主義は前回の2組織から4組織に増えた。前回、一般主義と答えた組織は全国一般と一般同盟であるが、一般同盟は全化同盟と統合してCSG連合となった。したがって一般組合主義をとる組織が新たに3組織増えたことになる。それらはJR総連、新化学、全炭鉱である。

以上を要するに、日本の産業別組合はいまだ、中産別主義をとる組合が7割程度と多くを占めるが、この10年間にいくつかの変化の芽がではじめている。それは、複合産別主義を採用する組織が新たに4組織、大産別主義が新たに2組織、一般組合主義が新たに3組織、登場したことである。現状の組織実勢がいかなるものであるかを問わず、ここで重要なことは、これらの産業別組織が自ら組織基盤を拡大することを決定したということである。

③ 会費水準の上昇

前回の調査と比較しうる34組織（生保労連は前回も調査したが、会費水準不明であるので除く）について、会費水準の変化を見ると次のことがわかる。

第一に、産業別組織本部に納入する会費を増やした組織は34組織中27組織と8割を占める。

第二に、会費水準をあげた組織の数は、先にみた類型による違いがみられない。中産別Aタイプでは9組織中8組織、中産別Bタイプでは11組織中8組織、同じくCタイプでは9組織中6組織、大産別タイプでは4組織すべて、一般タイプ1組織もそうである。

以上のことは、多くの産業別組織において、本部の財政基盤を確固たるものにするとの合意が、それも組織をあげての合意が形成されたことを示している。

④ 組織拡大体制の強化

前回と比較可能な35組織について、この10年ほどの間で組織拡大体制になんらかの変化があったかどうかをみよう。

組織拡大専任オルグや組織拡大のための新たな財政措置を設けた場合、あるいは組織拡大専任オルグの人数を増やした場合、組織拡大体制が強化されたと判断し、そうした人的・財政的措置に変化がないものは変化なし、人的措置あるいは財政的措置のいずれか一方あるいは両方をとりやめた場合は組織拡大体制が弱められたと判断した。

以上の基準で35組織をみると、この間、組織拡大体制が強化された組織は10組織、変化なしが6組織、弱められた組織が5組織となる。これ以外の14組織では前回と同様、組織拡大のための人的・財政的措置はとられていない。総じて、この10年ほどの間に、組織拡大体制を強化した組織が多いといつてよい。

その内訳をみると、組織拡大体制を強化したのは、中産別Aタイプでは10組織中3組織、Bタイプでは11組織中3組織、Cタイプでは9組織中2組織、大産別タイプでは4組織中2組織となる。組織拡大体制に変化がないのは、Aタイプで3組織、大産別タイプで2組織、一般タイプで1組織である。逆に弱められたのは、Aタイプで1組織、B、Cタイプでそれぞれ2組織となる。

⑤ 改革の努力

以上でみてきたように、この10年ほどの間、産業別組織は自らの組織改革に積極的に取り組んできたといつてよい。組織統合、組織範囲の拡大、会費水準の上昇、

組織拡大体制の強化など、多くの組織において自己改革の努力の跡を見出すことは難しくない。問題は、こうした努力がどのように成果にむすびつくかである。

(4) 成果

ここでは産業別統一闘争における本部の指導力強化、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の調査と比較しながら、明らかにしていこう。

表序－13は、比較可能な35組織について、産業別統一闘争における指導力などについて、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はなかったのか（停滞）、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。これによると次のことがわかる。

第一に、産業別統一闘争での本部指導力を強化したのは、35組織中6組織にすぎず、5組織は後退、9組織は弱いまま、つまり停滞している。したがって、本部指導力の強化という点では、強化(6)よりも後退と停滞(14)が大きく上回る。後退、停滞が目立つのは中産別Cタイプである。

表序－13 産業別組織の機能の変化

	母数	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			
		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	1	8	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	

第二に、加盟組織を通じる労働条件の最低規制への取り組みをみると、35組織中、取り組みを強めた組織は2組織、依然として取り組みをしていない組織が9組織、取り組みをやめた組織が5組織である。強化(2)よりも停滞および後退(14)が多い。停

滞、後退が目立つのは中産別BタイプとCタイプである。

第三に、合理化対策指針の策定をみてみると、35組織中、新たに策定した組織は3組織、依然として策定していない組織が9組織、以前に策定していた指針をとりやめた組織が4組織となる。ここでも強化(3)よりも、停滞および後退(13)が多い。停滞、後退が多いのは、中産別BタイプとCタイプである。

第四に、産業政策にかかわる労使協議制の設置をみると、新たに設置した組織が4組織、依然として設置していない組織が18組織、労使協議制をとりやめた組織が5組織となり、強化(4)よりも、停滞と後退(23)が多い。停滞、後退が特に目立つのは中産別Bタイプ、Cタイプである。

次に、組織拡大活動の成果をみてみよう。1999年度1年間の42組織の組織化の成果は59,668人で、1組織平均にすると1,420.7人となる。前回の1988年度1年間の成果—47組織全体で91,244人、1組織平均1,941.4人—に比べ、減少している。比較可能な35組織をとりあげると、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組織あったが、今回はゼンセン同盟1組織だけとなっている。

表序-14でわかるように、組織化した人数が増加した組織は35組織中7組織であり、逆にそれが減少した組織(ゼロになった7組織も含む)は18組織もある。さらに、いずれの時点でも組織化ゼロが10組織存在する。

表序-14 組織化の成果

	合計	組織化人員の変化		2時点ともに組織化の成果なし
		増加	減少	
合計	35	7	18	10
中産別A	10	2	7	1
中産別B	11	2	4	5
中産別C	9	0	5	4
大産別	4	3	1	0
一般	1	0	1	0

(注) 中産別Bタイプの減少には、両年とも同じく20人という1組織を含む

最後に組織内議員をみてみよう。両時点での議員数がわかる33組織について比較すると表序－15が得られる。

表序－15 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	0.0%	15	2	-86.7%	130	51	-60.8%
C	23	13	-43.5%	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	0.0%	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	0.0%	2,910	2,940	1.0%	64,572	61,772	-4.3%

この表から、組織内議員数は1,763人から1,368人へと大きく減ったこと、すべてのタイプで議員数は減少していることがわかる。減少率は議員定数の減少率4.1%をいずれも大きく上回っている。その内訳をみると県議会議員、市町村議会議員数の落ち込みが大きいこと、衆議院議員も25人から15人へと40.0%も減っていることもわかる。唯一参議院議員だけは11人から16人へと増えている。

個々の組織でみてみると、組織内議員総数が減った組織は33組織中19組織と過半を占める。中産別Aタイプでは8組織中5組織、Bタイプでは11組織中8組織、Cタイプでは9組織中3組織、大産別タイプでは4組織中2組織、一般では1組織である。いずれの時点でも組織内議員がいないのは、33組織中8組織である。Aタイプ、Bタイプそれぞれ1組織、Cタイプの残りの6組織である。これらに対して組織内議員数が増加したのは33組織中4組織にすぎず、しかもその増加はわずかである。組織人員に変化のないのが2組織である。

以上を要するに、産業別組織のいくつかの機能をみてみると、十分な成果をあげているとは言い難い。もちろん機能強化に取り組んでいる組織もあるが、それらは少数派であり、依然として弱いまま（停滞）か、あるいは取り組みをやめてしまった（後

退) 組織の方が数の上では多い。そしてほとんどの場合、中産別Bタイプ、Cタイプに停滞・後退派が多い。

(5) 課題

産業別組織自らが変革の努力を行っているのに、十分な目に見える成果をあげていない。これが明らかにされたことである。これをどう理解したらよいのであろうか。

一つの解釈は環境の厳しさゆえに、十分な成果をあげられなかったというものである。この系として、自己変革の努力をしなければ結果はさらにひどいものになったはずであると論じることできる。もう一つの解釈は、自己変革が実を結ぶまでには一定程度の時間が必要であるというものである。この二つの解釈にしがえば、環境が変われば、あるいは時間がたてば、必ずや十分な成果をあげられるようになる。したがって、今の努力を継続することが重要な課題となる。

三つ目の解釈は、組織の自己変革は、組織内の合意を得ることで進めることができるが(もっとも、それもまた労働組合のように民主的組織では難しいことは承知しているが)、産業別組織としての機能を高めるためには、使用者であれ、関係省庁であれ、政党であれ、あるいは未組織労働者であれ、外部の当事者を説得する必要があるが、その面での努力、活動がまだまだ不十分であるため、成果はあがらないというものである。いわば、産業別組織の組織の変革ではなく、機能にかかわる変革が求められているというのである。この解釈にしがえば、成果は自動的にあがらない。環境が変わっても、時間がたっても同じである。いやむしろ、相手となる使用者などが変化していくと考えると、成果はますますあがらなくなるおそれもある。したがって組織改革ではなく、機能面での改革こそが今後の課題になる。

いま仮りに、第三の解釈が当てはまると想定した場合に、タイプ別にはどのような課題があるのだろうか。

停滞・後退派には中産別Bタイプ、Cタイプが多かった。Bタイプ、Cタイプの産業別組織の中には、組織方針を変えたり、組織統合を行ったり、会費水準を上げたり、さまざまな努力をしている組織が存在していることは確かである。にもかかわらず、やはり類型ごとの違いは厳として存在している。もしこの違いが、組織人員と労働市

場での占有率に大きく依存するものだとしたら、そうした組織的な改革では不十分だといってよい。組織統合を含めさらなる変革が求められているように思える。

中産別Aタイプにしても、大産別タイプにしても、機能の不十分な組織も存在するし、全体として組織拡大、最低規制、政治活動などでの停滞、後退もみられる。これらにどう対処していくかが、Aタイプ、大産別タイプの産業別組織に与えられた大きな課題である。また、Aタイプで注意すべきは、それが組合員数でみると大規模組合中心の組織であるということである。産業構造の転換にともなって増加していくであろう中小企業の労働者の利害をいかに反映していけるかもまた大きな課題として残っているように思える。

5. 連合の政策参加

連合結成の最大の目的の一つは、国民生活の向上に深く関連する政策、制度の実現と立法化に関与していくこと、言い換えれば政策、制度形成過程に参加することを通じて国民生活を豊かにしていくことであった。1990年代に、かかる政策参加がいかに深化したのかを最後にみることにしよう。なお、ここでは、上述のように、週40時間労働制の全面適用＝猶予措置の完全撤廃、新たな裁量労働制の導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化をめぐる法改正を対象とする。

(1) 週40時間労働制の全面適用

① 経緯

週法定労働時間を40時間とする労働基準法改正が行われたのは1987年である。だが、実際には労働基準法が刑罰法規であるという性格を考慮し、実際の労働時間短縮の動向を踏まえて、徐々に週法定労働時間を引き下げていくという方針がとられた。しかも、他方で、当該法定時間の適用を猶予する措置も講じられ、特定の業種、規模の事業所においては週法定労働時間よりも長い時間が適用された。

週法定労働時間は、改正時点ではまず46時間とされ、ついで1991年4月からは44時間、94年4月からは40時間と段階的に引き下げられた。週法定労働時間が1987年

改正どおりの40時間になるまでに実に7年間かかったことになる。猶予措置の対象事業所では、法定労働時間は1988年4月からは48時間、91年4月から46時間、94年4月からは44時間（一部事業所に限っては46時間）とされた。この猶予措置が完全撤廃されたのが1997年4月1日であった。

② 93年法改正－猶予措置の一部延長

1997年の猶予措置完全撤廃＝週40時間制の全面適用に至るまでは、少なくない年月と中央基準審議会の場での労使の激しいやりとりがあった。ここでは、94年4月からの週法定労働時間40時間制への移行と猶予措置44時間への移行を論じた93年法改正の審議状況をみよう。

92年年末の中基審労働時間部会における審議では、最終的に①週法定労働時間40時間への移行は94年4月からとする、②猶予措置対象事業所については当面、週44時間とし、状況によっては42時間とする、③猶予措置は1997年3月末までとする、という方針が審議会ではほぼ決まりかけていた。

だが、同じ頃、中小企業を主たる加盟メンバーとする使用者団体が、審議会の外で、この方針に真っ向から反対するキャンペーンを繰り広げていた。彼らの主張は「94年4月からの40時間制移行は時期尚早、猶予措置は現行の46時間制を維持せよ」である。彼らは意見書を労働大臣、自民党労働部会などに提出し、また地元選出の議員に強く働きかけた。使用者団体の激しい反対は、年が明けた93年1月の審議会の場でも、繰り返し表明されたが、結局は、当初の方針どおりの案が建議されることになった。

だが、1993年3月8日に、突如、猶予措置46時間の一部延長に関わる政令案要綱が中基審に諮問されることになる。使用者団体の攻勢が実を結んだのである。新聞報道などによれば、自民党が94年からの40時間制を強く望む労働省と取引を行い、46時間猶予措置の一部延長を認めさせたいらしい。労働者側代表委員は、こうした政令案要綱の諮問自体が、過去に例がなく、これまでの審議経緯を無視するものであるとして激しく抗議し、審議会を退席し、その後も欠席を繰り返した。連合は、突然の猶予措置一部延長への反対を表明し、地方連合を動かし、抗議キャンペーンを全国的に展開した。

こうした連合の抗議にもかかわらず、結局、労働者側代表委員欠席のまま、猶予措置46時間の一部延長にかかわる政令案要綱の答申が中基審において了承された。その際、公益委員は使用者側および労働省の政治的対応を厳しく非難したが、その背後には連合、労働者側代表委員の断固たる反対があったからであろうと推測される。そしてこの非難がその後の使用者側、労働省の行動に一定の制限を与えることになったと思われる。

③ 96年法改正－猶予措置の完全撤廃

猶予措置はその後1995年4月からは44時間となり、1997年4月からは猶予措置が完全撤廃されることになっていた。ところが、労働時間の実態をみると、1996年の4～5月時点の労働省調査によれば、法定労働時間が40時間を超えている事業所は中小企業を中心に業種によって5割、6割、7割あるいはそれ以上存在し、その比率は猶予措置の強引な一部延長を使用者側が行った1992年時点よりも多かった。使用者側は再度、猶予措置の延長を強く求めることになった。

1996年の秋から中基審労働時間部会で本格的な審議が始まったが、猶予措置延長をめぐり、再度、労使は厳しく対立することになった。使用者側代表委員は労働時間の実態をもとに時間短縮の困難さを訴え、猶予措置の延長を求めるのに対し、労働者側代表委員、公益委員が93年法改正によって既に97年度からの40時間制の全面適用は決着がついていると一蹴するという構図が続くのである。

妥協案として公益委員から提案されたのは、①週40時間制への全面移行を行う（したがって、猶予措置延長はしない）、②2年間の指導期間を設けて、罰則のみに頼ることなく精力的に指導援助して週40時間制を定着させる、というものであった。使用者側代表委員は、事実上の刑事罰の適用猶予に賛意を示したが、労働者側代表委員は指導期間が労働基準法を歪めることにつながる、あるいはこれが猶予措置の延長と混同されるのではないかと疑義を表明した。労働者側代表委員の対応は二つに割れることになるが、最終的には指導期間の意味を明確にすべく公益委員案に修文作業をほどこし、重大悪質な法違反については司法処分をとることを明確に述べた労働基準局長メモを引き出し、さらに審議会後の記者会見でそれを公表させるなどして、2年間の指導期間に同意した。

こうして2年間の指導期間はあるものの、97年4月から週法定労働時間40時間制は全面適用されることになった。

④ 時短キャンペーンと実態

連合は、97年の1月以降、週40時間制を定着させるべく、総力をあげて全国的点検活動、要請行動、キャンペーンを行い、さらに中小企業庁や使用者団体の重大な法違反行為に対し断固たる抗議を行いそれを撤回させた。これがどの程度の効果を上げたかを量的に測定することは難しいが、97年5～6月にかけて行われた労働省調査をみると、週法定労働時間が40時間を超える事業所は1年前と比べると激減した。

(2) 新たな裁量労働制の導入

① 経緯

裁量労働制とは、特定の業務に限り、実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度であり、1987年労働基準法改正の際に新たに導入された。裁量労働制が適用される業務としては、専門業務型裁量労働と企画業務型裁量労働の二種類があり、それぞれ採用要件、必要とされる労使協定事項が異なっている。ここでとりあげる新たな裁量労働制とは、後者の企画業務型裁量労働であり、1998年の法改正で新設されたものであり、企業の中核部門において経営に関与するホワイトカラーを対象とする。

新たな裁量労働制の導入は、次にみる派遣適用業務のネガティブリスト化と同じく、規制緩和委員会の小委員会の強い政治力によって進められた。いわば審議会の外で法案が用意され、それをめぐって審議会の場で労使が激しく対立した。舞台は審議会から国会へと移され、連合は友好政党を通じて自らの要求実現に努力していくことになる。

最終的には、新たな裁量労働制に関わる法案は成立するが、連合はいくつかの重要な修正を勝ち取り、事実上「使い勝手の悪い」制度とすることによって、その要求をほぼ実現することができた。

② 三者三様

新たな裁量労働制をめぐる議論が本格化する1997年7月以前は、ホワイトカラーへの裁量労働制の適用をめぐるのは労使の見解は隔たりが大きく、議論は全くかみあっていなかった。

日経連が1994年11月に出した「裁量労働制の見直しについて（意見）」は、アメリカのイグゼンプション制を参考にしつつ、裁量労働制のホワイトカラーへの積極的拡大をめざし、将来的には時間規制の適用除外をするが、短期的には包括的な業務指定を行いその範囲内で労使が自主的に導入を決めることを求めている。

これに対し、94年4月に労働基準局に設置された裁量労働制に関する研究会が1995年4月24日にとりまとめた報告は、事務部門のホワイトカラーへ裁量労働制を適用していくことを示しながらも、高度に専門的、創造的、請負的性格などの修飾語が多用され適用対象を極めて限定的にとらえるとともに、適用に関する手続的ルールを詳細に定めた。

最後に、労働者側代表委員および連合は、裁量労働制は直接労働時間短縮に資する性質のものではなく、また問題も多くはらんでいるので、他の重要な課題を優先的に検討すべきであるとの方針を表明していた。

議論はまったく噛み合わないままであった。

③ 規制緩和小委員会と労働省試案

行政改革委員会が規制緩和小委員会のレポートを受けて、1996年12月16日に内閣総理大臣に提出した『創意で造る新たな日本～規制緩和の推進に関する意見（第2次）～』は、そのなかで、裁量労働制をホワイトカラーに大幅に適用できるよう規制緩和をすべきこと、その際に労使協議を含め適正運用のための措置を講ずべきことをうたっている。これを受けて政府は1996年12月25日に、この第2次意見を最大限尊重して規制緩和推進計画を再改定し、その計画的推進をはかることを閣議決定する。裁量労働制適用業務の大幅拡大の推進は閣議決定されたのである。その後、1997年にはいると規制緩和小委員会は各省庁が中間公表した規制緩和検討状況をもとにヒヤリングを精力的に進めた。労働省労働基準局も同年2月13日にヒヤリングを受けている。

中基審の場での噛み合わぬ議論とは別に、審議会の外で、裁量労働制のホワイトカラーへの大幅拡大の議論が進められていったのである。

1997年7月2日、中基審労働時間部会に「裁量労働制の在り方」に関する労働省試案が唐突に示される。この突然の提案の背後に規制緩和小委員会の影を見出すのは難しいことではない。労働省試案は日経連意見書と裁量労働制研究会報告の奇妙な折衷であり、日経連意見書にあった本社部門の企画・立案・調査・分析業務だけをとりあげ、それを担うホワイトカラーへ裁量労働制を適用すること、他方で、研究会報告が提唱した適用に関わる手続的要件を定めることを柱にしつつも、大幅拡大を阻害しないよう手続要件をやや緩めるという内容のものであった。

労働省試案をめぐる、使用者側代表委員はホワイトカラーへの全般的拡大と労使自主決定を主張するが、大筋として賛意を示すのに対して、労働者側代表委員はあくまでも反対を貫いた。労働者側の根強い反対にもかかわらず、ほぼ労働省試案どおりの報告が1997年12月11日に労働大臣へ建議され、翌年1月21日にはその建議をもとに作成された「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」が中基審に諮問され、1月26日には「要綱はおおむね妥当」との答申が下された。法律案は1998年2月20日に閣議決定された。

④ 国会対策

連合は友好政党を通じた国会対策を強化しなければならなくなった。1998年2月12日に連合は独自の労働基準法改正案を公表し、新しい裁量労働制については原案から削除しさらに検討すること、労使委員会の規定を改善して現行の裁量労働制の導入要件とすることとした。もっとも、これは基本方針であり、次善策としては、対象業務の範囲、導入要件、働きすぎ防止策を法律に明記することであった。ここで導入要件の明記とは、裁量労働制導入の要件とされた企業内労使委員会の構成、権限、義務などについて法案以上に詳しく法律に定めることを意味し、具体的には、たとえば労使委員会の労働側代表の選出方法を明記する、未組織企業においては公選制にする、労使委員会の委員の任期を定める、労使委員会の決議の有効期間を3年にする、適用にあたっての本人同意を労使委員会の決議事項とするなどを指針、告示ではなく、法律に定めることであった。

連合は友好政党であった民主党、新党平和、自由党、社会民主党にこれらの案をもって協力を依頼する。衆議院労働委員会ではこれらの政党は、連合の基本方針（＝原案から削除し、さらに検討する）および次善策を受けるかたちで、質問を行った。労働委員会の場合には法案修正を認めるような答弁を引き出すことはなかったが、理事会の場合には法案修正は進められていた。

いろいろ紆余曲折はあったが、1998年9月3日、衆議院労働委員会で共産党を除く与野党の修正案が賛成多数で可決、翌4日に衆議院本会議で可決され、参議院では労働・社会政策委員会での審議を経て9月25日に可決され、改正法案は成立した。

⑤ 成果

修正、可決された法案では、裁量労働制の導入撤廃は認められなかったとはいえ、連合の次善策の多くが認められ、連合は事実上、大きな成果を収めた。

第一に、国会審議の過程で、本人同意、制度実施の1年延長、制度施行の一定期間後の見直し、指針についての1年間の専門家による検討、その後の中基審での付議、労使委員会の委員の選出方法、任期の明確化など、連合が次善の策としてあげていた要件のほとんどすべてを獲得した。

第二に、とりわけ、制度実施の1年延長と指針を中基審の付議事項としたことは、連合が求めていた、更なる検討を審議会の中で行うことを可能にした。もちろん、1年という期限つきであり、法律それ自体の検討は行えないが、指針＝行政指導の具体的基準を審議会の中で、外部の圧力を受けることなく審議できるようになったことは大きな成果であった。1999年暮れに行われた指針案の諮問は、新たな裁量労働制に関して初めて公労使一致で「おおむね妥当である」と評価されて、公表された。

第三に、新たな裁量労働制導入に「本人同意」を事実上の要件として加えたことにより、この制度は「使い勝手の悪い」ものとなり、その適用範囲が極めて狭められた。少なくとも使用者側、人事労務の実務家はそう判断している。

(3) 派遣適用業務のネガティブリスト化

① 経緯

1985年に制定されたいわゆる労働者派遣法は1999年に大きく改正された。最大の改正点は適用対象業務がポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へと変わったことである。つまり適用できる業務を個別に指定するのではなく、派遣を原則自由化した上で、適用除外業務を別途定める方式へと改められたのである。従来の発想は専門的な知識を有する労働者が限られた業務において派遣労働を行うものであったが、99年改正により一般労働者が一部例外を除きあらゆる業務において派遣労働者として働くことが可能になった。適用対象業務が拡大した一方、派遣期間は従来の26業務は3年のままとするものの、臨時的・一時的需給調整をその目的とする新たな対象業務においては1年の制限が設けられた。99年の改正は単に適用対象業務が拡大したのではなく、労働者派遣事業のあり方に関して根本的な発想の転換が行われたといえよう。

この転換は規制緩和委員会（注）の強力な政治力によって進められた。連合はネガティブリスト化へ強く反対しながらも、その悪影響を最小限におさめるべく、審議会では厳しい姿勢で臨み、国会の場では友好政党を通じた国会対策強化を図ることによって、結果としてその要求の大部分を勝ち取ることになった。

② 規制緩和委員会と中央職業安定審議会

中央職業安定審議会では、1995年、労働者派遣法2回目の見直しを行うため、派遣適用業務の拡大が審議されていた。その後、中職審答申を受けて翌96年には対象業務を16から26業務へと拡大する改正法案が国会に提出され年末に成立した。規制緩和委員会が派遣適用業務のネガティブリスト化を打ち出したのは、派遣業務拡大をめぐる中職審で審議が行われている最中の1995年12月14日である。規制緩和委員会は、中職審での対象業務拡大の検討結果が早期に実現されることを望みつつ、「労働者派遣が適切な業務と不適切な業務を区分する基準を明確化し、労働者派遣が不適切な業務を列挙することにより、それ以外は、労働者派遣事業の対象業務とするべきである」と論じた。

さらに、派遣法改正が成立したのとほぼ同時期に、「経済構造の変革と創造のた

めのプログラム」が閣議決定され（1996年12月17日）、そのなかで労働者派遣事業制度の全般を対象とする抜本的な検討を開始することが決定された。この閣議決定を受けて、12月24日には中職審の民間労働力需給制度小委員会（以下、民需小委員会）の場で、派遣法の見直しが始まった。その後、民需小委員会は翌97年11月下旬まで十数回にもわたり派遣法の検討を行うが、この時点においても、労使の意見は真っ向から対立したままであった。すなわち、適用業務指定方法に関しては、労働側はポジティブリスト方式を、使用者側はネガティブリスト方式をそれぞれ主張し、派遣期間に関しても労働側は厳しい制限を課することを主張するのに対し、使用者側はその撤廃を求めた。労働側の強い反対の背後には、企業にとって使い勝手のよい派遣労働によって、不安定雇用が増大し、常用雇用が代替されることへの恐れがあった。留意しておくべきはこの時点の民需小委員会においては、ネガティブリスト方式の導入が既に定められた事実ではなく、それは選択肢の一つにすぎなかったことである。

民需小委員会での激しい対立をよそに、97年11月18日、政府は「緊急経済対策」を発表し、労働者派遣法の改正を次期通常国会に提出することを閣議決定する。さらに、12月12日に規制緩和小委員会は最終意見を発表し、ネガティブリスト化方式を採用し、派遣適用業務を大幅に拡大するよう求めた。続いて、12月24日に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画のフォローアップ」において、再度、労働者派遣法の改正案を98年度国会に提案することが盛り込まれ、改正内容として対象業務をネガティブリスト化し、派遣期間および労働者保護のための措置などを中心に制度の全般的見直しを進めることが明記された。こうして民需小委員会の外堀はうめられていった。

以上の閣議決定、規制緩和小委員会の最終意見を受けて、民需小委員会はまず11月18日から「労働者派遣事業制度の見直しの基本的方向」に関する報告のとりまとめにとりかかることとなる。12月にはいると、12日の規制緩和小委員会の最終意見を受けるかたちで、民需小委員会公益委員は24日にネガティブリスト化を打ち出しつつ、派遣事業制度を「臨時的・一時的な労働力の需給調整」のための政策と位置づける旨の報告案を提案した。適用方式をめぐる労使が対立しているところに、

規制緩和小委員会が発した「ネガティブリスト化」が押しつけられ、今度は「臨時的・一時的な労働力の需給調整」の解釈をめぐって労使が対立することになる。だが、最終的に5月14日にネガティブリスト方式、臨時的・一時的派遣、派遣期間1年間、1年間を超えた場合の派遣先の雇用責任（努力義務）などを内容とする報告が労働大臣に建議された。

③ 法案要綱修正

ネガティブリスト方式への転換で、労働側が最も懸念したのは製造業の生産工程ライン業務への適用であった。もう一つの懸案であった派遣期間の制限については、当初は3ヶ月を主張していたが（使用者側は原則自由で、少なくとも現行の3年）、報告段階で公益委員案の1年に歩み寄っていた。最大の懸念であった製造業の生産工程ライン業務への適用除外に関して、民需小委員会の場で労働者側代表委員は繰り返し主張し、また連合も同様の見解を公表していたが、報告には盛り込まれてはいなかった。

建議を受けて1998年7月15日に労働大臣は中職審に改正法案要綱を諮問した。通常であれば審議会は即日に答申を行うが、労働者側代表委員の反発が強いことから、この慣例を破り答申づくり過程で修正が加えられることとなった。職安局長は「今回は建議に基づいた諮問を行った。労働側が、修正がなされない場合は重大な決意で臨むという表明があり、審議会の運営上、修正せざるを得ない。公益委員と相談して調整していきたい」と述べ、労働省が法案要綱の修正に応じる用意があることが示唆された。異例の措置であった。これによって、事実上、生産工程ラインは派遣適用業務から除外されることになった。

④ 国会対策

改正派遣法案は1999年の第145回国会で審議されることになった。生産工程ライン業務の適用除外を既に勝ち取っていた連合であるが、さらに、①派遣になじまないそれ以外の業務を適用除外にする、②不安定雇用を増大させないために常用型派遣のみとし、登録型を禁止する、③1年の派遣期間を超えて就業する労働者の雇入れを努力義務から強制規定にし、罰則を法本体で明記する、④派遣労働者の福祉増進と適正な派遣就業確保を努力義務から強制規定にし、セクハラについての派遣

先責任を明示する、⑤派遣労働者の個人情報の保護措置と罰則を明示する、⑥派遣労働者が社会労働保険に加入していることを確認し、それが不備のものは受け入れてはならない旨を派遣先が講ずべき措置などで強行規定とする、⑦派遣労働契約の一方的な中途解約に対する保護措置を明示するなどを、友好政党を通じて国会の場で求めていくこととした。

連合は以上の要求を友好政党であった民主党、公明党・改革クラブ、社会民主党を通じて、衆議院労働委員会、参議院労働・社会政策委員会の場で表明していく。もっとも委員会での質疑によって、政府側からこれらの要求に対して、積極的な回答が寄せられるということはなく、むしろ、委員会は政府側の運用指針、解釈に関する言質を引き出す場として機能したようである。

実際の法案修正は理事会の場で行われた。連合は上述の要求を基本に、政府法案に対抗する法案要綱づくりを民主党労働部会と共同で進め、さらに連合と民主党は公明党・改革クラブ、社会民主党とも調整を重ね、三会派統一要求を作成した。民主党を中心とする三会派はこの統一要求を踏まえて、衆議院労働委員会理事会において自民党と折衝し、最終的には自民党を含む5党共同修正案がつくられることとなった。共同修正案は1999年5月19日に衆議院労働委員会で共産党を除く賛成多数で可決され、21日には衆議院本会議で可決、参議院に送られ、参議院労働・社会政策委員会での審議、採決を経て6月30日には参議院本会議で共産党を除く賛成多数で可決され、改正法案は成立した。

⑤ 成果

修正、可決された法案では、派遣業務のネガティブリスト化それ自体をくつがえすことはできなかったが、連合はその要求の多くを事実上実現することができた。

第一に、附帯決議で適用除外業務を政令で定めるにあたっては中央職業安定審議会の意見を踏まえて適切に措置することとされ、その後定められた政令において、労使関係にかかわる人事労務関係業務、医療行為にかかわる業務、診療の補助業務が適用除外業務とされた。

第二に、連合が懸念していた常用雇用の代替に関しては、それを防ぐ措置が盛り込まれ、かなりの成果をあげたといえる。派遣期間の制限（1年間）、反復雇用の

禁止、一定期間を超える派遣労働者の派遣先による雇用の義務化はそのような性格を持つ規制である。雇用の義務化こそは実現しなかったものの、罰則規定を含む規制が設けられたことにより、常用雇用の代替は一定の歯止めがかけられたといえる。また労働者保護措置の中にも、常用雇用との代替を防ぐ機能をもつ保護措置（派遣先責任の拡大、社会保険の適用義務等）が含まれるが、これらも連合要求に沿う方向で強化された。

第三に、労働者保護規定であるが、個人情報保護、契約の中途解除の際の損害補償、セクハラ防止・母性保護を含む適正な就労環境の確保に関しては連合の公式要求以上に強化された。これらは連合ももちろん高い関心を持って取り組んだ課題であったが、具体的な要求は3会派の調整時点で登場した。連合は衆議院の修正案提示の後、それを概ね歓迎しつつも、実効性を担保する罰則付与が極めて重要であるとの判断に基づき、野党3党に対して引き続き努力するよう申し入れている。

第四に、他方で、登録型派遣の禁止という連合要求は、友好政党の支持も得られず全く成果が得られなかった。もっともこの主張はそもそも実現性が低く、連合もどの程度真剣に主張していたのかは不明である。むしろ運動論として主唱された側面も強い。

(4) 課題－政策参加の深化と厚い壁

最後に以上の要約と今後の課題について簡単に述べよう。

第一に、週40時間制全面適用＝猶予措置の完全撤廃、新たな裁量労働制の導入、労働者派遣事業適用業務のネガティブリスト化のいずれにおいても、連合方針に近い法案修正がなされたという意味で、連合は一定の成果を収めた。このことは、これらの法改正がいずれも労使の激しい対立を伴っていたことを考慮にいれば、十分に評価されてよい。連合結成の最も重要な目的の一つは、政策・制度闘争であり、その立案、形成過程への参加を通じて、国民生活の向上をはかることであった。連合は、結成されてわずか10年の間に、その力を発揮した。繰り返しになるが、この点は強調されてしかるべきである。

第二に、成果をもたらしたのは、一つには、連合の政策参加能力が向上したからで

ある。審議会の場で、労働者側代表委員が連合の統一した方針のもとに意見をのべ、議論を行い、行動した。成果を収めるために、場合によっては断固とした姿勢を貫き、場合によっては次善策を模索するなど、状況に応じた戦略をたて、それが功を奏した。全国的にカンパニア活動を組織するなど、多くの組合員大衆を動員して審議会、国会に政治的圧力をかけた。友好政党を通じて、時には連合独自案を提示し、時には具体的な修正方針を示すことによって、国会の場での審議を有利に導いた。こうして政策参加の体制、戦略、政治的資源の活用のいずれをみても、政策参加能力は向上した。

第三に、だが、週40時間制全面適用を除く2つの法改正での勝利は、連合にとって実りある成果とはいいがたい。新たな裁量労働制の導入であれ、労働者派遣事業適用業務のネガティブリスト化であれ、連合がそれを求めて法改正に努力したというのではなく、逆に、厳しい要件を課し、その適用範囲をできるかぎり狭めるよう、「使い勝手」を悪くするよう努力したのである。いわば、大きなマイナスをゼロあるいはより小さなマイナスにする方向で、連合は闘った。大急ぎで付け加えなければならないが、そのこと自体が無意味であったなどと言っているわけではない。ただ、その努力が「国民生活の向上」にいかに関わったのかを問いたいだけである。

第四に、実りある成果を伴わない勝利の責を連合に負わせるのは酷であろう。いずれも審議会の外で、規制緩和と小委員会、行政改革委員会の強力な政治力によって法案が準備されたからである。むしろ、予め定められた枠組みの中で、連合がなんとか努力したことを評価すべきであろう。

第三、第四の点から、連合の政策参加の将来の課題がうかびあがってくる。その一つは審議会の外で、強力な政治力をもつ機関によって労働政策が決定されていくという事態にいかに対処するかである。行政改革委員会、規制緩和と小委員会は1997年12月18日に解散したが、1998年1月26日に行政改革推進本部長（内閣総理大臣）の決定により、行革推進本部のもとに規制緩和委員会が設置され（1999年4月6日、規制改革委員会と名称変更）、規制緩和の推進をその任務として活動している。規制緩和の対象は幅広いが、労働分野もその例外ではない。したがって、新たな裁量労働制導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化にかかわる法改正のような事態が繰り返し生じる可能性もある。連合はこの厚い壁にどのように立ち向かおうとするのであろうか。

ところで、行政改革委員会などによる規制緩和の推進は、一般的に、多くの国民の支持を受けていると見なすのが妥当であろう。規制緩和を進める側の考えは単純化していえば次のようだと考えられる。財・サービスを供給する側が、市場における秩序維持という名目であるいは供給側を保護すべきであるとの前提で、行政と一緒にあってまたは行政に働きかけて、種々の規制をつくりだした。そのため、人為的に高い参入障壁がつくられることによって新規に供給者として市場に参入することが著しく困難となり、他方、財・サービスを需要する側の「生活者・消費者」たる国民が高コスト、低品質のものしか購入できなくなる。結果として資源配分にゆがみが生じる。マーケット・メカニズムが正常に働かなくなる。いいかえれば、需要者、潜在的な供給者の犠牲のうえに規制がつくられ、しかも、彼らの声は政策立案の場面には届かない。そこにこそ、行政改革委員会という、潜在的供給者および需要者たる「生活者・消費者」の声を代弁する機関の役割がある。

こうした考えは相応の正当性を有しており、それを全面的に否定することは難しい。それゆえにこそ、多くの国民の同意を得たのだといってよい。問題は、このアイデアを労働政策に単純に当てはめることが適当か否かである。

労働政策は労働市場に関する規制である。労働市場の当事者は労働力を供給する労働者であり、それを需要する企業である。審議会で法案の実質的な審議に参加するのは、需要側、供給側の代表および公益代表である。労使関係論の枠組みからいえば、審議会は労働と報酬にかかわるルールを当事者が協議する場であり、決して、労働力の需要者や供給者の声が政策立案の場に届かないわけではない。もちろん、使用者側代表委員や労働者側代表委員が、労働力の需要者、供給者の要求を真に代弁しているかどうかは問われてもよい。だが、使用者側代表委員の中には日経連に所属している者もあり、日経連には裁量労働制を求める大企業、派遣事業の規制緩和を求める企業の団体が加盟している。他方、労働者側代表委員は全員が連合に関係しているが、連合傘下の組合にはホワイトカラー部門を抱える組合もあるし、少数ながら派遣労働者を組織している組合もある。行政改革委員会などの委員会のメンバーが、彼ら以上に、労働市場の当事者の要求を真に代弁しているという保証はどうやって与えられているのであろうか。

いま、仮に、自らに関係することに自らが発言の機会をもつことを民主主義と考えるならば、行政改革委員会、規制緩和委員会（小委員会）の正しさは、声なき消費者、生活者としての国民に代わって種々の規制に関して発言する機会を得た、つまり消費、生活における民主主義を確保したことにある。非常に単純に言えば、その民主主義を実践することによって、結果としてマーケット・メカニズムが機能し、資源配分のゆがみが是正される。

これに対して、労働市場においては、需要側、供給側ともに、労働市場規制に関する実質的な発言の機会が審議会の場で与えられており、いいかえれば、民主主義は既に確保されている。労使関係論にしたがってこの民主主義を産業民主主義とよべば、行政改革委員会、規制緩和委員会（小委員会）は産業民主主義を乱す当事者として突如あらわれたことになる。審議会の外で労働関係の法案がつくられ、審議会が形骸化されることが続けば、戦後、築き上げてきた産業民主主義が危機にさらされることになる。連合はこの危機にいかに対応しようとしているのであろうか。

第 1 部
90年代の労働者参加

第1章 平成不況下の労組の経営参加の実態と成果

1. はじめに

本章の目的は、1) 平成不況下の労組の経営参加の実態や企業合理化をめぐる労使協議の実態を把握し、企業合理化に対する労組の経営参加のインパクトなど労組の経営参加の意味を解明すること、2) 企業別組合の類型別に経営参加行動や企業合理化への対応を把握し、類型別特徴を明らかにすること、にある。そして、こうした解明を通じて、労働組合のUI運動の一つの柱として労組が積極的に取り組んできた経営参加が平成不況下にさらに進展してきているか、そしてどのような成果をあげているか、UI運動の成果を点検しようとする。

本章は以下のような内容で構成される。

第1、労使協議を通ずる労組の経営参加の実態を明らかにする。すなわち、経営方針及び経営施策等の事項はどれほど労使協議の付議事項とされているか、これらの事項について労組の発言力はどの程度なのか、これらの事項について労使間で意見の食い違いはないか、労使協議機関は労組の経営参加を実質的に保証する制度として運用されているか、さらに労組は経営参加を通じていかなる成果をあげているか、などについて分析・検討する。

第2、平素の組合活動の中で組合が行っている経営参加・対策活動について考察する。特に、1990年代初期に実施された「労働組合の現代的役割とユニオンリーダーの養成」調査によって明らかにされた企業別組合の「深い経営参加」は1990年代後期にさらなる進展を見せているか、について把握する。

第3、平成不況下の企業合理化をめぐる労使協議の実態を把握する。企業の合理化の提案について組合がどう対応し、それをめぐる労使協議の結果はどのようなもので、それについて組合はどう評価するかについて考察する。

第4、労組の経営参加に関する考え方について把握する。労組は経営参加を強化するために何が必要であると思っているか、また経営参加を進めるのに伴う問題点についてどう考えているか、などについて考察する。

第5、労組の経営参加が労組や労働者、そして企業に対して持つ意味について検討する。労組の経営参加が行われているかによって、企業合理化に対するインパクトは異なるか、また企業の経営状況において差があるか、さらに平成不況の組合や労使関係への影響においてなにか違いが見られるかを考察する。

第6、企業別組合の類型別経営参加構造を把握し、類型別特徴を明らかにする。稲上・井出（1995）の企業別組合の4類型化に基づき、1990年代後期における企業別組合の経営参加行動や労使協議活動、企業の合理化に対する対応などにおいていかなる違いが見られるかを考察する。

本章では上述の内容の考察を「90年代の労働者参加に関する調査」というテーマのアンケート調査のデータ分析に基づき、進めて行く。

調査方法

アンケート調査は、連合賃上げ集計登録の単位組合を対象に行われた。アンケート調査表は民間企業で構成される29産別を通じて1,196単組に郵送された。調査は平成11年12月から平成12年1月にかけて実施された。639組合から回答が寄せられ、有効回収率は53.4%と高い。

2. 調査対象組合の概要

本調査の対象組合の概要は以下のようなものである。

- イ) 調査対象組合の業種別分布を見ると、製造業が60.1%、卸売・小売業、飲食店9.4%、運輸業8.3%、建設業7.0%、サービス業5.8%、電気・ガス・熱供給・水道業3.0%、金融・保険業1.6%、通信業1.6%、その他の産業1.6%、鉱業0.8%、不動産業0.2%となっている。製造業の組合が6割を占めていることから、業種別分布が製造業に傾いているといえる。
- ロ) 調査対象組合の規模別分布を、正社員組合員数と非正社員組合員数を合わせた規模で見ると、1000～4999人が32.6%、300～999人28.5%、299人以下20.0%、5000人以上8.8%の分布となっている（正社員組合員数と非正社員組合員数が不明の場

合は、欠損値として処理されているので、分布の合計が100%になっていない)。平均組合員数は2122.5名である。また所属企業の正社員数と非正社員数を合わせて、所属企業の規模別分布を見ると、1000~4999人が28.2%、300~999人26.1%、299人以下16.8%、5000人以上14.0%の分布となっている（正社員数と非正社員数が不明の場合は、欠損値として処理されているので、分布の合計が100%になっていない）。平均社員数は2,799.1名である。組合規模別分布や企業規模別分布は特定の規模への偏りは見られないといえる。

ハ) 組合の結成年度を見ると、1945~49年が31.6%と最も多く、次いで1960年代20.2%、1950年代16.7%、1970年代12.7%、1990年代5.0%、1980年代3.9%、1944年以前2.2%の順となっている。9割以上が1970年代以前に結成された組合である。

組合の組織率（企業の全社員に対する組合員の割合）をみると、組織率が80~90%未満の割合が最も多く26.9%、次いで90%以上21.9%、70~80%未満21.0%、50~70%未満17.1%、30~50%未満6.7%、10~30%未満3.8%、10%未満0.9%の順となっている。組織率が50%以上の組合、いわゆる従業員の過半数を組織している組合は、本調査では9割弱を占めている。

ニ) 5年前と比較した組合員数の変化についてみると、10%以上減少したの割合が46.3%ともっと多く、次いで10%未満減少した26.4%、ほとんど変わらない15.8%、10%未満上昇した5.2%、10%以上上昇した5.0%の順となっている。組織率が上昇した組合の割合は1割にすぎず、減少した組合の割合が7割以上を占めていることから、多数の組合が5年間で組織率の減少を経験しているといえる。

ホ) 組合の組織範囲について見ると、一般職を組織範囲としている組合は93.7%、係長及び相当職は86.2%、課長及び相当職（部下あり）は7.5%、課長及び相当職（部下なし）8.5%、部長及び相当職は0%、パート・アルバイトなど非正社員は8.8%の組合が組織範囲としている。

ヘ) 調査対象組合のうち、所属企業が上場企業である組合の割合は58.4%、非上場企業の割合は40.1%となっている。

ト) 調査対象組合の所属企業の経営状況についてみてみよう。まず、ここ5年間の売上高の変化についてみると、非常に増加したの割合が3.8%、やや増加した19.1%、

ほとんど変わらない13.0%、やや減少した26.3%、非常に減少した36.6%となっている。ここ5年間で売上高が非常に減少したの割合が最も多く、ややと非常に合わせた「減少した」の割合が6割以上を占める。次、ここ5年間の総資本経常利益率の変化についてみると、上の売上高の変化とほぼ同じ状況といえる。すなわち、ここ5年間で総資本経常利益率が非常に増加したの割合が3.0%、やや増加した16.4%、ほとんど変わらない13.8%、やや減少した26.8%、非常に減少した36.2%となっている。売上高の変化と同様、非常に減少したの割合が最も多く、やや減少したと合わせると「減少した」の割合は6割以上に達する。ややと非常に合わせた「増加した」の企業は2割弱にとどまっている。この間の平成不況の続きによって企業の経営状況が悪化したことを示す結果である。さらに、1994~98年間で経営収支が赤字になった年度の割合を見ると、1994年度は14.9%、1995年度は13.9%、1996年度は15.2%、1997年度は18.3%、1998年度は29.4%となっている。赤字になった年度の割合は1996年度以降増加しつづき、金融危機によって日本経済がより深刻な不況に陥った1998年度は3割弱となっている。1994~98年間に赤字年度はなかったの割合は50.2%と、ここ5年間で所属企業が経営収支の赤字を記録していない組合の割合は半数にとどまっている。赤字年度が1年間あった割合は19.7%、2年間は9.5%、3年間は5.9%、4年間は4.1%、5年間は3.8%となっている。

所属企業のここ5年間の経営状況は、企業規模や業種別に差が見られるであろうか。まず、企業規模別に見ると、ここ5年間売上高や総資本経常利益率が増加したの割合は5000人以上の企業で最も多いのに対し、減少したの割合は299人以下で最も多くなっている。また経営収支の赤字年度については、赤字年度がなかったの割合は5000人以上企業で最も多く(73.4%)、次いで1000~4999人企業(54.5%)、300~999人企業(47.1%)、299人以下企業(40.7%)の順となっている。以上の結果から、企業規模別には、総じて、企業規模が大きいほど経営状況がよい企業が多いといえる。

次、業種別に見ると、ここ5年間の売上高の変化について、増加したの割合が最も多い業種は金融・保険・不動産業で、次いで電気・ガス・熱供給・水道業であるのに対し、減少したの割合が最も多い業種は運輸・通信業で、次いで製造業、卸売

・小売業、飲食店などである。ここ5年間の総資本経常利益率の変化については、増加したの割合が最も多い業種は金融・保険・不動産業で、次いで製造業である。これに対し、減少したの割合が最も多い業種は運輸・通信業で、次いで卸売・小売業、飲食店である。経営収支の赤字年度については、赤字年度はなかったの割合が最も多い業種は電気・ガス・熱供給・水道業(94.1%)で、次いで建設業(73.2%)、金融・保険・不動産業(70.0%)などである。赤字年度が3年間、4年間、5年間のいずれについてもその割合が最も多い業種はサービス業である。業種別には各経営指標によって経営状況の良いあるいは悪い業種が違っているが、全体的にはここ5年間で金融・保険・不動産業と電気・ガス・熱供給・水道業が良好な経営状況を示しているのに対し、運輸・通信業、卸売・小売、飲食店、サービス業の経営状況が悪化したといえるであろう。

3. 労使協議を通ずる労組の経営参加の実態

労使協議を通ずる労組の経営参加の実態を把握するため、アンケート調査では労使協議機関について労使間で「経営方針及び経営施策等の事項を協議する機関」とし、設問を行った。ここでの問題関心は以下のものである。

第1、労使協議機関の付議事項の取り扱いと実際の組合の発言力との間にずれはあるのか。労働省の『労使コミュニケーション調査』によれば、経営の基本方針、生産・販売等の基本計画を労使協議機関の付議事項としている事業所の場合、6割以上の事業所が説明報告事項としている。しかし、説明報告事項といっても、事前説明なのか、それとも事後説明なのか、またこれを文字通り受け止め、実際組合は経営側から説明を聞くだけで積極的に発言しないのか、等々の疑問が起こる。だが、この点についての事実がわかる研究は、仁田(1988)の事例研究以外にはほとんど見当たらない。そこで、本調査では労使協議機関の各付議事項に対し労働協約上あるいは慣行における取り扱いだけでなく、実際の労働組合の発言力の程度について聞いている。

第2、労使協議の過程において労使間で意見の食い違いはないのか。もし労組が経営方針及び経営施策等の事項について経営側から説明を聞くだけで発言しないことな

ら、それは労使の意見が一致しているからであろうか。本調査では、1998年度の労使協議の過程において各付議事項について意見の食い違いがあったかどうかを聞いている。

第3、労使協議機関は労組の経営参加を実質的に保証する制度として運用されているか。労使協議機関の実質的運用度を測る指標として以下の諸項目を聞いている。1) 労使協議機関には決定権を持つ経営陣、たとえば社長が出席するか。2) 労使協議機関の付議事項として企業の戦略的意思決定に関わる事項が広範囲に含まれているか。3) 付議事項の取り扱いは協議あるいは同意事項とされているか。4) 実際の労働組合の発言力の程度は組合が意見を述べ会社案を修正したり、あるいは組合と協議して実行することとなっているか。5) 経営側から情報は詳細かつ広範囲のものが提供されているか。

第4、組合は経営参加、すなわち経営方針及び経営施策等に関する労使協議を通じていかなる成果をあげているか。

以上の問題関心にそって、アンケート調査結果を分析・検討する。

なお、本論において分析している調査結果のうち、無回答を除いて集計したものについては、巻末の集計表と一致しないものがある。

(1) 労使協議機関の設置及び開催状況

労使間に経営方針及び経営施策等の事項を協議するための常設機関があるかについて、あると答えた組合は530組合(82.9%)、ないと答えた組合は108組合(16.9%)となっている。以下では、常設機関のある組合(n=530)を対象とし、その設置および開催状況を考察することにする。

労使協議機関のある組合の場合、労使協議機関の性格が「経営方針および経営施策等の事項のみを協議する機関である」とした組合は47組合(8.9%)、「経営方針及び経営施策等の事項とともに、それ以外の事項をも協議する機関である」とした組合は467組合(88.1%)となっている。経営方針及び経営施策等のみを協議する専管機関の性格のものは少数で、ほとんどの労使協議機関が経営方針及び経営施策と共にそれ以外の事項をも協議する機関であるといえる。

労使協議機関の設置の根拠をどこにおいているか、見てみると、4分の3以上(75.8%)が労働協約に基づいて労使協議機関を設置している。就業規則2.1%、その他の文書6.0%、慣行12.3%となっている。労働協約、就業規則、その他の文書など、労使協議機関の設置について文書化している組合の割合が8割強と圧倒的に多い結果である。

次、労使協議機関の開催について見ると、最も多い割合は「定期に加えて必要の都度開催」で49.4%、次いで「定期開催」27.5%、「必要の都度開催」20.8%となっている。定期に加えて必要の都度開催と定期開催を合わせると、8割弱の組合が労使協議機関の開催を定期化しているといえる。

さらに、1998年度(1998年定期大会から1999年定期大会まで)に経営方針及び経営施策等の事項を協議するため労使協議機関が開催された回数をみると、開催されたことのない組合はほとんどなく(0.6%)、1~2回22.1%、3~4回21.3%、11~15回19.6%、5~6回14.7%、7~10回11.7%、16回以上6.2%となっている。開催回数の平均は7.3回である。

以上の設置・開催状況は組合の所属企業の業種や規模別にどのような特性が見られるか、見てみよう。まず、設置状況についてみると、業種別には労使協議機関の設置度合いやその性格、さらにその設置の根拠について有意な差が見られない。規模別には設置度合いについて有意な差が見られ、5000人以上の企業で労使協議機関のある割合は91.4%であるのに対し、299人以下の企業ではその割合が65.5%となっており、規模の大きい企業ほど労使協議機関のある割合が高い結果である。

次、開催状況を見ると、開催の定期性について規模別には差が見られないが、業種別に差が見られる。金融・保険・不動産業では「必要の都度開催」の割合が最も多いのに対し、他の業種では「定期に加えて必要の都度開催」の割合が最も多い結果である。

以上の結果から、経営方針及び経営施策等の事項を協議する労使協議機関は企業規模が大きいほどその設置率が高くなっているが、金融・保険・不動産業では他の業種に比べその開催の定期性の度合いが低いといえる。

(2) 労使協議機関の経営側委員

労使協議機関の経営側委員として、経営方針及び経営施策などについての決定権を持つ経営陣が出席しているか、経営側委員の陣容を見てみよう。

労使協議機関に出席しない割合が最も高い経営陣は、支社長または工場長で40.1%、次いで社長23.7%、関係部長21.9%となっている。経営側委員のうち、常に出席する割合がもっと高いのは労務担当役員（89.8%）で、次いで高いのは経理・財務担当役員（64.1%）、生産担当役員（57.9%）、副社長（57.4%）などである。社長が「常に出席する」の割合は46.2%である。

表1-1は経営陣の出席状況を平均値でみたものである。この表から、労使協議機関の経営側委員は、労務担当役員、経理・財務担当役員、生産担当役員、副社長、営業担当役員等を中心に構成されていることがわかる。決定権を持つ社長の出席頻度は担当役員らや副社長のそれより低い結果である。

表1-1 労使協議機関の経営側委員の出席状況

(平均値)

	常に出席する 1	ほとんど出席する 2	半分程度出席する 3	たまに出席する 4	出席しない 5
社長		2.64			
副社長	1.17	2.21			
労務担当役員	1.93				
経理・財務担当役員		2.20			
営業担当役員		2.15			
生産担当役員		2.24			
事業担当役員					
支社長または工場長			3.34		
関係部長		2.51			

注) 1) 無回答を除く

2) 「該当者なし」の項目を除いて、出席頻度の高い項目から低い項目の順に1から5までの点数を与え、平均値を計測している。

企業の規模・業種別に労使協議機関の経営側委員の陣容に何か特徴が見られるか、

見てみよう。規模別には、副社長、生産担当役員、支社長または工場長の出席状況について違いが見られる。まず、副社長の場合、299人以下規模では「ほとんど出席する」の割合が最も多いが、それに対し他の規模では「常に出席する」の割合が最も多くなっている。また、生産担当役員については、「常に出席する」の割合が299人以下規模で最も多く、1000～4999人規模で最も少なくなっている。さらに、支社長または工場長の場合、「常に出席する」の割合は299人以下規模で最も高く、規模が大きいほど支社長または工場長は「出席しない」の割合が高くなっている。規模の大きい企業では、経営方針や経営施策等を協議する労使協議機関に支社長または工場長は出席しない場合が多いという状況がうかがえる。

業種別には、労務担当役員の出席状況について有意な違いが見られる。労務担当役員が「常に出席する」の割合が最も高い業種は金融・保険・不動産業（100.0%）で、次いで高いのは卸売・小売、飲食店（97.8%）、サービス業（96.3%）などであるが、それに対し電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業でその割合は低くなっている（それぞれ75.0%、84.3%）。

(3) 労使協議機関の運用状況

① 付議事項

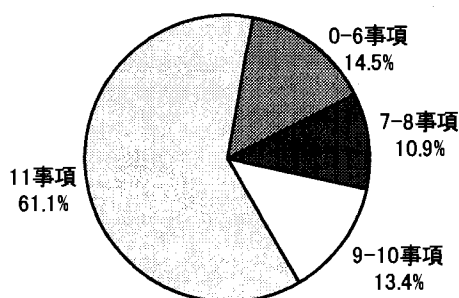
労使協議機関の付議事項としてどのような事項が含まれているか。企業の資金や投資に関する事項は付議事項とされているか。これらの点についてみてみよう。

各事項について付議事項としている組合の割合を見ると、経営方針は95.5%、生産計画・実績85.3%、予算計画・実績85.3%、資金計画・実績73.6%、投資計画・実績75.5%、会社組織の改編91.1%、事業所の縮小・閉鎖・新設90.2%、人員計画91.5%、事業計画90.6%、営業計画83.6%、新技術導入72.1%となっている。付議事項とされている割合が最も高いのは経営方針で、次いで高いのは人員計画、会社組織の改編、事業計画、事業所の縮小・閉鎖・新設などであり、9割以上となっている。これらに対し、新技術導入、資金計画・実績、投資計画・実績は付議事項とされている割合が7割台にとどまっている。すなわち、人員計画、会社組織の改編などの従業員の雇用により密接に関わる事項については付議事項とされている割合

が高いが、企業の資金や投資に関する事項については労使協議の対象とされている割合が相対的に低い状況である。しかし、全体的には、上の諸事項のいずれについても付議事項とされている割合が7割以上となっていることから、企業の戦略的意思決定に関わる多くの事項が労使協議の対象とされているといえるであろう。

このことは、付議事項の数の平均を見てもわかる。上の11の事項がすべて付議事項とされている割合は61.1%と、6割強の組合で経営の戦略的意思決定に関わるあらゆる事項が労使協議の対象とされている。付議事項の数が6以下の割合は14.5%、7~8の付議事項の割合は10.9%、9~10の付議事項の割合は13.4%となっている(図1-1)。平均的に9.3の事項が付議事項とされている。

図1-1 付議事項の数の頻度



注) 無回答を除く

企業規模別、業種別に付議事項とされている事項の割合に違いが見られるか、見てみよう。まず、企業規模別に見ると、新技術導入を除いた他の事項について有意な差が見られる。資金計画・実績や投資計画・実績については異なる特徴が見られるが、概ね規模の大きい企業ほど付議事項とされている事項の割合が高くなっている。しかし、資金計画・実績や投資計画・実績については、5000以上の規模の場合付議事項とされている割合(資金計画・実績、投資計画・実績: 58.6%、62.9%、以下同順)は300~999人規模(65.3%、65.3%)や1000~4000人規模(68.3%、71.7%)の場合のその割合より低くなっている。資金、投資に関する事項について、5000人以上の大手企業の場合労使協議の対象事項とされていない割合が4割前後と、他の規模と比べ相対的

に高いといえる。いいかえれば、5000人以上の企業では資金、投資事項が経営専権事項とされている割合が高いといえる。

次、業種別には、生産計画・実績や新技術導入について、付議事項の度合いに有意な差が見られる。生産計画・実績について、付議事項とされている割合が最も高い業種は鉱業・その他の産業で、次いで製造業、運輸・通信業などであるが、それに対しその割合が最も低い業種は卸売・小売業、飲食店である。新技術導入の場合についても、生産計画・実績と同様、付議事項とされている割合が高い業種は、鉱業・その他の産業、製造業、運輸・通信業の順となっている。こうした結果は業種の性格に起因するといえるであろう。すなわち、生産計画・実績については生産活動に関わる業種において、また新技術導入については技術革新が常に要求される業種において、それぞれ付議事項とされる割合が高いのである。

② 付議事項の取り扱い

上の諸付議事項について、取り扱いはどうなっているか、見てみよう。取り扱いについては、労働省の『労使コミュニケーション調査』と同様、4つのカテゴリを用いている。すなわち、説明報告、意見聴取、協議、同意である。

表1-2は11の付議事項についてそれぞれ取り扱いの程度を見たものである。諸付議事項の中で、説明報告事項の割合が高いのは資金計画・実績(72.8%)、投資計画・実績(69.8%)、予算計画・実績(68.4%)、経営方針(66.0%)などである。これらに対し、協議事項の割合の高い付議事項は事業所の縮小・閉鎖・新設(44.4%)、人員計画(33.8%)、事業計画(26.9%)、会社組織の改編(26.3%)などである。これらの事項は、同意事項の割合も高いほうである。特に、事業所の縮小・閉鎖・新設や人員計画の場合、協議事項と同意事項を合わせた割合がそれぞれ5割強、4割強を占め、説明報告事項の割合を上回っている。すなわち、資金、投資、予算など財務に関わる事項や経営方針については経営側から説明報告を聞くことになっている場合が圧倒的に多いが、従業員の雇用に関わる事項、たとえば事業所の縮小・閉鎖・新設、人員計画、会社組織の改編、事業計画などは組合と協議・同意することになっている場合が多いといえる。

表 1 - 2 11の付議事項の取り扱いの程度

(%)

	説明報告	意見聴取	協議	同意
経営方針	66.0	11.9	14.8	0.6
生産計画・実績	58.4	11.5	20.1	2.0
予算計画・実績	68.4	12.2	8.0	1.1
資金計画・実績	72.8	10.3	6.2	1.0
投資計画・実績	69.8	11.0	9.0	1.3
会社組織の改編	45.5	12.8	26.3	4.3
事業所の縮小・閉鎖・新設	24.7	7.5	44.4	10.3
人員計画	35.5	11.5	33.8	6.4
事業計画	45.2	12.7	26.9	4.0
営業計画	64.6	10.6	13.1	1.6
新技術導入	57.1	14.7	16.2	2.4

企業規模・業種別に違いが見られるか、見てみよう。規模別には、各付議事項の取り扱いについて有意な差が見られない。業種別には、経営方針、予算計画・実績、資金計画・実績、投資計画・実績、事業所の縮小・閉鎖・新設、営業計画、新技術導入について、その取り扱いに有意な差が見られる。事業所の縮小・閉鎖・新設事項を除いた他の付議事項について、大体製造業の場合は説明報告事項の割合が高いが、それに対し電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険・不動産業、サービス業の場合は協議事項の割合が高くなっている。特に、電気・ガス・熱供給・水道業の場合、経営方針、予算計画・実績、資金計画・実績、投資計画・実績について、他の業種と比べ説明報告の割合が低く、意見聴取、協議の割合が高い。しかし、事業所の縮小・閉鎖・新設事項については、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業と同様、製造業の場合も協議事項の割合が5割強を占めている。それに対し、建設業や卸売・小売業、飲食店では説明報告事項の割合が最も多く5割強を占めている。したがって、付議事項の取り扱いについては、事業所の縮小・閉鎖・新設事項は例外であるものの、総じて製造業と非製造業とに違いが見られるといえる。すなわち、製造業よりは非製造業の場合取り扱いの程度が高い、いいかえれば、協議事項となっている割合

が高いのである。こうした結果は、労働省の『労使コミュニケーション調査』（1994）の結果から大きく逸脱していない。労働省の調査結果においても、経営の基本方針、会社組織機能の新設改廃、新技術応用機器の導入等生産事務の合理化について、電気・ガス・熱供給・水道業や運輸・通信業の場合、製造業より協議事項の割合が高くなっているからである。

③ 実際の労組の発言力

上の付議事項に対する労働協約上あるいは慣行における取り扱いとは別に、実際労組の発言力はどの程度であろうか、これを把握するため、5つのカテゴリを用いている。すなわち、「1. 組合は事後的に経営側から説明されるだけ」、「2. 組合は経営側から事前に説明されるだけ」、「3. 組合が意見を述べたり回答することがある」、「4. 組合が意見を述べ会社案を修正することがある」、「5. 組合と協議して実行する」、の5つである。

各付議事項について、実際労組の発言力の程度を見てみよう。表1-3によれば、事業所の縮小・閉鎖・新設事項については「組合と協議して実行する」の割合が最も多いのに対し、他の諸事項については、「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多くなっている。しかしながら、予算計画・実績、資金計画・実績、投資計画・実績の三つの事項は、「組合は経営側から事前に説明されるだけ」の割合と「組合は事後的に経営側から説明されるだけ」の割合が他の付議事項と比べ高い。したがって、これらの事項については、経営側からの事前説明が事後説明よりやや高くなっているものの、実際においてもあまり労組が発言していないといえる。実際において組合の発言力の強い、すなわち、「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」と「組合と協議して実行する」を合わせた割合の高い付議事項は事業所の縮小・閉鎖・新設（53.8%）、人員計画（42.2%）、事業計画（27.9%）、会社組織の改編（27.9%）などである。

表1-3 各付議事項に対する実際の労組の発言力の程度

(%)

	組合は事後的に経営側から説明されるだけ	組合は経営側側から事前に説明されるだけ	組合が意見を述べたり回答することがある	組合が意見を述べ会社案を修正することがある	組合と協議して実行する
経営方針	18.0	24.3	42.7	8.1	5.1
生産計画・実績	17.5	20.8	42.3	8.8	7.5
予算計画・実績	22.8	27.9	38.5	5.1	3.1
資金計画・実績	28.5	29.5	31.8	4.1	2.3
投資計画・実績	24.0	28.8	34.3	5.8	3.5
会社組織の改編	9.3	21.7	38.7	12.4	15.5
事業所の縮小・閉鎖・新設	5.4	10.0	27.8	15.9	37.9
人員計画	7.6	14.2	34.0	17.5	24.7
事業計画	10.2	19.4	39.4	9.8	18.1
営業計画	19.9	28.4	35.9	7.0	6.1
新技術導入	18.8	30.1	33.5	6.8	7.9

注) 無回答を除く

企業規模別・業種別に実際の労組の発言力の程度に違いがあるか、見てみよう。企業規模別には、生産計画・実績、人員計画・実績の事項について有意な差が見られる。生産計画・実績の場合、「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合は企業規模が大きいほど高く、299人以下の規模では31.1%となっているのに対し、5000人以上の規模では44.8%となっている。しかしながら、「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合は299人以下の規模（22.2%）で相対的に高い結果である。また、人員計画・実績の場合は、「組合と協議して実行する」の割合が300～999人規模（30.7%）や299人以下の規模（26.4%）で相対的に多いのに対し、「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合は5000人以上の規模（31.7%）で相対的に多くなっている。したがって、生産計画・実績や人員計画・実績について、総じて実際における組合の発言力の程度は大規模よりは中規模や小規模のほうが高いといえる。

業種別に見ると、生産計画・実績、予算計画・実績、資金計画・実績、事業所の縮小・閉鎖・新設、営業計画、新技術導入、投資計画・実績、会社組織の改編の諸事項

について業種間有意な差が見られる。付議事項によって、業種間にやや微妙な違いが見られる。すなわち、生産計画・実績や予算計画・実績については、製造業、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、サービス業で「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多いのに対し、金融・保険・不動産業では「事後的に経営側から説明されるだけ」の割合が最も多い。特に、サービス業で「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合が多くなっている。しかし、資金計画・実績については、上の生産計画・実績や予算計画・実績と似たような結果であるが、ただ製造業の場合「事後的に経営側から説明されるだけ」と「経営側から事前に説明されるだけ」と「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合がほぼ同じである。また営業計画については、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業、卸売・小売業、飲食店では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多いが、「組合と協議して実行する」の割合と「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合も相対的に多い。それに対し製造業では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合と「経営側から事前に説明されるだけ」の割合がほぼ同様である。さらに、新技術導入について、製造業では「事前に説明されるだけ」の割合と「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合がほぼ同様であるが、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多くなっている。それらに対し、サービス業では「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合が最も多い。一方、事業所の縮小・閉鎖・新設については、製造業、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業で「組合と協議して実行する」の割合が最も多いのに対し、金融・保険、不動産業では「事後的に経営側から説明されるだけ」の割合が、そして卸売・小売業、飲食店では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多くなっている。そして投資計画・実績についてみると、製造業では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合と「経営側から事前に説明されるだけ」の割合がほぼ同様であるが、それに対し卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合が最も多くなっている。特にサービス業では「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」の割合が相対的

に多い。最後に会社組織の改編についてみると、製造業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険・不動産業、サービス業では「組合が意見を述べたり回答することがある」の割合がもっとも多いのに対し、電気・ガス・熱供給・水道業では「組合と協議して実行する」の割合が最も多い。以上の結果から、大体、諸付議事項について、「組合が意見を述べ会社案を修正することがある」あるいは「組合と協議して実行する」の割合は製造業より電気・ガス・熱供給・水道業やサービス業などの非製造業のほうに多いといえる。いいかえれば、諸付議事項に対する実際の労組の発言力の程度は製造業よりは非製造業のほうで高いといえる。こうしたことは、実際の労組の発言力の程度を示す5つのカテゴリに1から5までの点数を与え、その平均値を業種別に比較した表1-4からも見て取れる。

表1-4 業種別実際の労組の発言力の程度の平均値

	建設業	製造業	卸・小売業、飲食店	金融・保険・不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業	その他
会社組織の改編 ***	3.07	2.91	2.71	2.75	3.35	3.69	3.72	3.17
事業所の縮小・閉鎖・新設 ***	3.30	3.80	3.07	2.67	3.98	3.69	4.13	3.91
営業計画 ***	2.17	2.32	2.84	2.29	2.71	3.09	3.27	2.64
新技術導入 ***	2.50	2.30	2.72	2.83	2.89	3.11	3.29	2.52

***：1%水準で有意
注) 無回答を除く

④ 付議事項の取り扱いと実際の労組の発言力とのずれ

上で、諸付議事項の取り扱いと実際の労組の発言力の程度について、それぞれ考察してきたが、付議事項の取り扱いと実際の労組の発言力との間にずれがあるであろうか。取り扱いの4つのカテゴリに取り扱いの程度が低いカテゴリから高いカテゴリの順に1から4までの点数を与え、また実際の労組の発言力の5つのカテゴリについても同様に1から5までの点数を与え、付議事項ごとに取り扱いの程度と実際の労組の

発言力の程度を点数化した。

付議事項ごとに取り扱いの平均値と実際の労組の発言力の平均値をそれぞれ見ると、諸付議事項を3つのグループに分けることができる(表1-5)。第1グループは、取り扱いの程度が「説明報告」事項となっているが、実際において「組合は経営側から事前に説明されるだけ」となっている付議事項である。これには、A) 経営方針、B) 生産計画・実績、C) 予算計画・実績、D) 資金計画・実績、E) 投資計画・実績、J) 営業計画、K) 新技術導入が含まれる。第2のグループは、取り扱いは「説明報告」となっているが、実際は「組合が意見を述べたり回答することがある」付議事項である。F) 会社組織の改編、I) 事業計画がこのグループに属する。第3のグループは、取り扱いの程度は上の諸事項より高い水準の「意見聴取」であり、実際においても「組合が意見を述べたり回答することがある」付議事項である。このグループには、G) 事業所の縮小・閉鎖・新設、H) 人員計画の事項が含まれる。

企業規模別にも上と同様に3つのグループ分けができるが、ただ一つ異なる点は、299人以下の規模と5000人以上の規模の場合、第2のグループの付議事項について取り扱いの程度が「説明報告」ではなく、「意見聴取」となっていることである。すなわち、299人以下の規模や5000人以上の規模では、会社組織の改編や事業計画について取り扱いの程度が意見聴取となっているので、実際の労組の発言力との間にずれがないということである。

こうした3つのグループ分けから、以下のことが言えるであろう。第1、経営方針や、予算、資金、投資などの財務事項に関して、さらに従業員の仕事や就業時間により関係のある生産計画、営業計画、新技術導入に関して組合は実際においてもあまり発言していない。第2、会社組織の改編や、新規事業の進出、既存事業の撤退などの事業計画に関しては、取り扱いの程度より実際において組合は積極的に発言している。ただ、299人以下の企業と5000人以上の企業では、これらの事項について取り扱い通り実際においても組合は発言している。第3、組合は、従業員の雇用により直接影響を与える事項、すなわち事業所の縮小・閉鎖・新設や人員計画に関して、取り扱い通り実際においても最も積極的に発言している。

しかし、第1グループの付議事項に関して組合があまり発言しないのは、なぜであ

ろうか、疑問が残る。経営側と組合の意見が一致するからであろうか。このことについて、次の節で検討してみる。

表1-5 付議事項ごと取り扱いの程度と実際の労組の発言力の程度

(平均値)

	取り扱いの程度	実際の労組の発言力の程度
第1グループ		
経営方針	1.46	2.57
生産計画・実績	1.63	2.66
予算計画・実績	1.35	2.36
資金計画・実績	1.29	2.19
投資計画・実績	1.36	2.33
営業計画	1.46	2.49
新技術導入	1.60	2.53
第2グループ		
会社組織の改編	1.88	3.02
事業計画	1.88	3.06
第3グループ		
事業所の縮小・閉鎖・新設	2.46	3.73
人員計画	2.12	3.38

注) 無回答を除く

(4) 労使協議の過程における労使の意見の食い違い

1998年度に労使の協議過程において、諸付議事項について労使で意見の食い違いがあったか、見てみよう。付議事項ごとに労使の意見の食い違いの分布をみると、諸付議事項は3つのグループに分けられる(表1-6)。第1グループは、「最初から労使の意見の食い違いはなかった」の割合が7割以上となっている諸付議事項で、これにはA) 経営方針、B) 生産計画・実績、C) 予算計画・実績、D) 資金計画・実績、E) 投資計画・実績、J) 営業計画、K) 新技術導入が該当する。これらのうち、その割合の最も高い付議事項は資金計画・実績(81.2%)、投資計画・実績(79.6%)、新技術導入(78.4%)の順となっている。第2グループは、「最初から労使の意見の食い違いはなかった」の割

合が6割弱と多数であるものの、「最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的には労使が歩み寄った」の割合も4割弱となっている付議事項である。F) 会社組織の改編、I) 事業計画がこのグループに属する。第3グループは、「最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った」の割合が5割前後と多数となっている付議事項である。このグループには、G) 事業所の縮小・閉鎖・新設、H) 人員計画が入る。特に人員計画については「最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった」の割合が高く、8.8%である。従業員の雇用に直接影響が出る事項について、労使で意見の食い違いがより顕著に見られるといえる。

表1-6 1998年の労使協議過程における労使の意見の食い違い

	最初から労使の意見の食い違いはなかった	最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った	最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった	計
第1グループ				
経営方針	70.4	26.1	3.5	425
生産計画・実績	71.0	25.1	3.9	383
予算計画・実績	76.7	20.3	3.0	369
資金計画・実績	81.2	18.1	0.7	293
投資計画・実績	79.6	17.7	2.7	294
営業計画	71.6	24.0	4.5	359
新技術導入	78.4	19.3	2.3	259
第2グループ				
会社組織の改編	56.9	38.5	4.7	408
事業計画	57.8	39.5	2.7	370
第3グループ				
事業所の縮小・閉鎖・新設	45.7	51.3	3.1	357
人員計画	41.3	49.9	8.8	419

注) 「付議事項ではない、あるいは1998年度にそれについての労使協議がなかった」と無回答を除く

注目すべき点は、取り扱いと実際の労組の発言力とのずれと同様、労使の意見の食い違いについても、諸付議事項が同じ3つのグループに分けられることである。そこで、諸付議事項についての組合の発言力と労使の意見の食い違いとを関連付けて考察すると、以下のようなになるであろう。第1、経営方針、生産計画・実績、予算計画・実績、資金計画・実績、投資計画・実績、営業計画、新技術導入などの付議事項について労組はあまり発言しておらず、またこれらについては労使で意見の食い違いも少ない。第2、会社組織の改編や事業計画の付議事項については、労組は積極的に発言をし、労使の意見の食い違いがない場合も多いが、最初は意見の食い違いがあったものの最終的には歩み寄った場合も少なくない。第3、事業所の縮小・閉鎖・新設や人員計画など組合員の雇用に直接影響を及ぼす付議事項について労組は最も積極的に発言し、これらの事項については最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った場合が多いのである。

したがって、労組が経営方針、資金、投資、予算などの第1グループの事項についてあまり発言しないのは、労使で意見の食い違いが少ないことからであろうといえる。

労使の意見の食い違いについて、企業規模・業種別に特徴があるか見てみよう。規模別には事業所の縮小・閉鎖・新設の付議事項についてのみ有意な差が見られるが、業種別には投資計画・実績や事業所の縮小・閉鎖・新設について有意な差が見られる。まず、規模別に見ると、事業所の縮小・閉鎖・新設について「最初から労使の意見の食い違いはなかった」の割合は300～999人規模や299人以下規模で5割強と、5000人以上規模の割合（40.4%）より多くなっている。それに対し、「最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った」の割合は5000人以上規模で最も多い。「最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった」の割合は300～999人規模や299人以下規模で多い。要するに、中小規模では大規模より事業所の縮小・閉鎖・新設について労使で意見の食い違いがなかったの割合と、最後まで意見の一致が見られなかったの割合が多い結果である。

次は、業種別に投資計画・実績をみると、電気・ガス・熱供給・水道業では「最初から労使の意見の食い違いはなかった」の割合が100%で、鉱業（92.9%）、卸売・小売業、飲食店（85.2%）の場合この割合は高くなっている。それに対し、運輸・通信業では「最

初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った」の割合が多く（37.0%）、また「最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった」も多い（7.4%）。

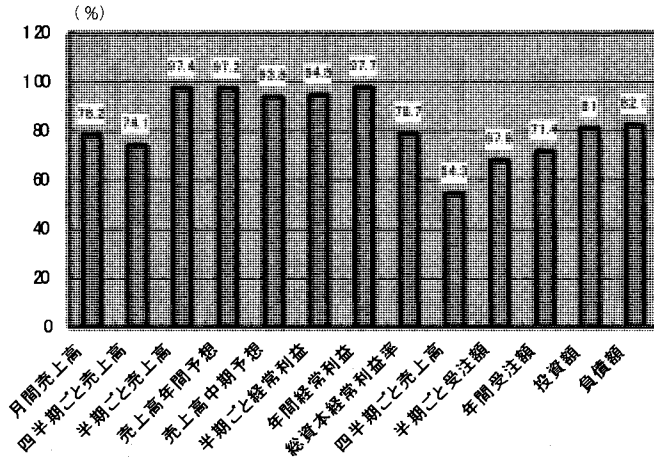
そして、事業所の縮小・閉鎖・新設について業種別にみると、「最初から労使の意見の食い違いはなかった」の割合は金融・保険・不動産業（83.3%）で最も多く、卸売・小売業、飲食店（66.7%）、鉱業（65.0%）が多い。「最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った」の割合は運輸・通信業で（77.8%）最も多く、製造業（53.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（50.0%）が多いほうである。「最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった」の割合はサービス業で2割弱と多い。

(5) 労使協議機関における労使の情報共有

① 経営側の情報提供の範囲

労使協議機関で経営側から提供される情報にはどのような経営情報が含まれているか、以下の13の経営情報について提供の有無をたずねた。すなわち、月間売上高、四半期ごと売上高、半期ごと売上高、売上高年間予想、売上高中期予想、半期ごと経常利益、年間経常利益、総資本経常利益率、四半期ごと受注額、半期ごと受注額、年間受注額、投資額、負債額である。これらのデータはないというケースを除いて、経営側から提供される割合が最も高い経営情報は年間経常利益（97.7%）、半期ごと売上高（97.4%）、売上高年間予想（97.2%）である。次いで高いのは半期ごと経常利益（94.8%）、売上高中期予想（93.8%）、負債額（82.1%）、投資額（81.0%）などである。提供される割合の低い経営情報は四半期ごと受注額（54.3%）、半期ごと受注額（67.8%）、年間受注額（71.4%）である（図1-2）。経常利益に関する情報はほとんどの企業が提供している。しかし、売上高に関しては半期ごとや年間・中期予想はほとんどの企業が提供しているが、短期のもの、すなわち月刊売上高、四半期ごと売上高を提供している企業は3分の2程度にとどまっている。さらに、受注額に関する情報は他の経営情報に比べ提供する企業の割合が低くなっている。

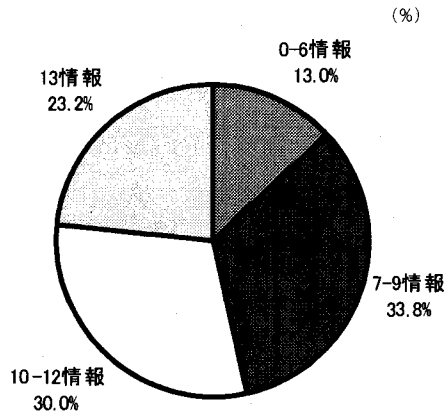
図1-2 経営情報ごと経営側から提供される割合



注) 「そうしたデータはない」と無回答を除く

ちなみに、経営側の提供する経営情報の平均値は9.5となっている。0～6の経営情報を提供される組合は13.0%、7～9の経営情報を提供される組合は33.8%、10～13の経営情報を提供される組合は53.2%となっている（図1-3）。

図1-3 提供される経営情報の数



注) 「そうしたデータはない」と無回答を除く

上場企業の場合は、有価証券報告書を通じて年間売上高や経常利益に関する情報が開示される。本調査では、有価証券報告書に載っていないより細かい経営情報を労使が共有しているかに問題関心があるが、上の結果によれば、受注額に関する情報を除いては、3分の2以上の企業において労使がより詳細な経営情報を共有しているといえる。

経営側の情報提供について、企業規模別・業種別に特徴が見られるか、見てみよう。規模別に有意な差が見られるのは、月間売上高、半期ごと経常利益、四半期ごと受注額、半期ごと受注額、年間受注額、投資額である。半期ごと経常利益や投資額については、規模の大きい企業ほど提供される割合が高くなっているが、それらに対し受注額に関する情報については規模の小さい企業ほど提供される割合が高くなっている。

次、業種別に見ると、年間経常利益や投資額、負債額を除いた他の経営情報について業種間で有意な差が見られる。金融・保険・不動産業や卸売・小売業、飲食店では提供される割合の高い経営情報は、月間売上高、四半期ごと売上高であるが、金融・保険・不動産業やサービス業で提供される割合の高い経営情報は、四半期ごと受注額、半期ごと受注額、年間受注額である。それらに対し、製造業の場合は提供される割合の高い経営情報は半期ごと売上高、売上高年間予想、売上高中期予想、半期ごと経常利益、総資本経常利益率である。総じて、製造業よりは非製造業で経営側の提供する経営情報の割合が高いほうである。

さらに、上場・非上場企業別提供情報の違いを見ると、月間売上高、四半期ごと売上高、四半期ごと受注額、半期ごと受注額、年間受注額を除いた他の情報について、有意な違いが見られる。すなわち、上場企業の場合、経営情報の提供割合が高くなっている。特に、半期ごと経常利益や年間経常利益について、上場企業の場合、情報提供の割合は99%以上となっている。

以上の結果から、経営側から提供される経営情報はかなり詳細に及んでいるといえる。しかし、月間売上高、四半期ごと売上高、受注額の情報は、上場企業・非上場企業間で有意な差が見られないこと、また他の経営情報と比べ提供される割合が低いことなどから、今だ広く開示されていない情報であるといえるであろう。

② 組合員との情報共有時期

経営側から提供される経営情報を組合はいつ組合員に知らせ、組合員と情報を共有するのか。各経営情報について組合員に知らせる時期を見たのが、表1-7である。「直ちに知らせる」の割合の高い情報は、半期ごと売上高(61.1%)、売上高年間予想(58.8%)、年間経常利益(56.7%)、半期ごと経常利益(55.5%)、売上高中期予想(54.7%)、月間売上高(54.5%)などである。「ある期限が過ぎれば知らせる」の割合の高い情報は、年間経常利益(39.1%)、投資額(38.1%)、負債額(38.4%)、半期ごと経常利益(37.9%)、売上高中期予想(36.7%)である。そして、「ある期限が過ぎても知らせない」の割合の高い情報は、四半期ごと受注額(39.8%)、総資本経常利益率(28.6%)、半期ごと受注額(28.5%)、負債額(28.2%)、投資額(27.2%)である。

以上の結果から、ある期限が過ぎればという期限付きを含めて組合員との情報共有がされている経営情報は、年間経常利益、半期ごと売上高、売上高年間予想、半期ごと経常利益である。それらに対し、四半期ごと・半期ごと受注額、総資本経常利益率、負債額、投資額に関しては組合員との情報共有が限られているといえる。

表1-7 経営情報を組合員に知らせる時期

(%)

	直ちに知らせる	ある期限が過ぎれば知らせる	ある期限が過ぎても知らせない
月間売上高	54.5	28.2	17.3
四半期ごと売上高	47.6	33.0	19.4
半期ごと売上高	61.1	33.8	5.1
売上高年間予想	58.8	34.9	6.3
売上高中期予想	54.7	36.7	8.6
半期ごと経常利益	55.5	37.9	6.6
年間経常利益	56.7	39.1	4.1
総資本経常利益率	38.3	33.1	28.6
四半期ごと受注額	34.0	26.3	39.8
半期ごと受注額	44.0	27.5	28.5
年間受注額	47.1	30.3	22.6
投資額	34.8	38.1	27.2
負債額	33.4	38.4	28.2

注) 無回答を除く

組合員との情報共有の時期は企業規模別・業種別に違いが見られるか。まず、企業規模別に見ると、四半期ごと受注額や半期ごと受注額についてのみ、規模別に有意な違いが見られる。両方とも、「直ちに知らせる」の割合は299人以下の企業で最も高いのに対し、「ある時期が過ぎても知らせない」の割合は5000以上の企業において最も高くなっている。上で見て来た、受注額に関する情報の提供割合が規模の小さい企業ほど多い結果から、299人以下の企業の場合は、他の規模の企業より受注額に関して労使が情報をより共有しており、かつそれについて組合員とも情報をより共有しているといえる。

次、業種別違いを見ると、月間売上高、半期ごと売上高、半期ごと経常利益、年間経常利益、投資額、負債額について、有意な違いが見られる。月間売上高、半期ごと売上高、半期ごと経常利益、年間経常利益については、総じて、製造業においては「直ちに知らせる」の割合が高いのに対し、電気・ガス・熱供給・水道業においては「ある期限が過ぎても知らせない」の割合が高い結果である。これらの経営情報について、「ある期限が過ぎれば知らせる」を含めて組合員との情報共有の度合が最も高い業種は金融・保険・不動産業である。一方、投資額、負債額については、金融・保険・不動産業において「直ちに知らせる」や「ある期限が過ぎれば知らせる」の割合が最も高くなっているが、それに対し卸売・小売業、飲食店やサービス業においては「ある期限が過ぎても知らせない」の割合が最も高い。

(6) 日常的情報交換

上の労使協議機関を通ずる労使の情報共有とは別に、組合が経営方針及び経営施策に関して経営側の実務担当者との情報交換を日常的に行っているか、見てみよう。

「頻繁に行っている」組合の割合は35.6%、「時々行っている」は40.7%、「たまに行っている」13.8%、「あまり行っていない」8.1%、「全然行っていない」1.8%となっている。頻繁にと時々を合わせて、7割強の組合が経営側の実務担当者との情報交換を日常的に行っているといえる。

企業規模や業種別に日常的情報交換の度合について違いがあるか見ると、企業規模別には有意な違いが見られる(表1-8)。「頻繁に行っている」の割合は5000人以上の企

業で最も多く（46.0%）、299人以下の企業で最も少ない結果である（18.9%）。「たまに行っている」や「あまり行っていない」の割合は299人以下企業と300～999人企業で高くなっている。総じて、企業規模が大きいほど労使の情報交換が日常的に行われている。

表1-8 企業規模別経営側の実務担当者と情報交換を日常的に行っているか ***
(%)

	299人以下	300～999人	1000～4999人	5000人以上
頻繁に行っている	18.9	27.1	44.5	46.0
時々行っている	43.4	39.1	41.3	42.9
たまに行っている	20.8	21.1	9.7	4.8
あまり行っていない	13.2	1.3	3.9	4.8
全然行っていない	3.8	1.5	0.6	1.6
計	53	133	155	63

***：カイ2乗=35.363、有意水準=.000

注) 無回答を除く

こうした労使の日常的情報交換の度合いと労使協議機関での経営側から提供される情報の数とは関係があるか、見てみよう。まず、日常的情報交換を行っている度合と経営側から提供される情報の数との相関関係を見ると、有意な関係がある（Spearmanのロー＝-.193***）。次、日常的情報交換の度合いにより経営側から提供される情報の数の平均値が違っているか、比較してみると、日常的情報交換を「頻繁に行っている」場合、提供される情報の数が最も多く10.2である。「時々行っている」場合は9.4、「たまに行っている」場合は8.2、「全然行っていない」場合は8.2となっている（F=5.679、有意水準=.000）。以上の結果から、組合が経営側の実務担当者と情報交換を日常的に行っている度合いが高いほど、労使協議機関で経営側から提供される経営情報が多いといえる。

(7) 近年の労使協議に関する変化

近年、経営方針及び経営施策等の労使協議に関していかなる変化があったか。表1-9によれば、最も多い変化は「労使協議の定例化、議事録の作成など労使協議機関が一層制度化された」（136組合）である。次いで多いのは「労使協議の付議事項が拡大した」

(79組合)、「企業の組織体制の改編に伴い労使協議機関が再編成された」(57組合)、「労使協議の付議事項の取り扱いが強化された」(46組合)、「労使協議の開催回数が減った、または不定期開催となった」(40組合)などである。表1-9からわかるように、マイナス方向の変化よりはプラス方向の変化のほうが多い結果である。すなわち、労使協議機関の一層の制度化、付議事項の拡大、付議事項の取り扱いの強化、社長や副社長の出席といった変化が労使協議の不定期化、付議事項の縮小、労組の発言力の弱体化、社長や副社長の不参加といった変化より多いのである。したがって、近年、経営方針及び経営施策等の労使協議に関する諸変化は労働者の経営参加をより充実させる方向への変化が多かったといえるであろう。

表1-9 近年の経営方針及び経営施策等の労使協議に関する変化

組合数 (複数回答)

	あった
労使協議の定例化、議事録の作成など労使協議機関が一層制度化された	136
労使協議の開催回数が減った、または不定期開催となった	40
企業の組織体制の改編に伴い労使協議機関が再編成された	57
労使協議の付議事項が拡大した	79
労使協議の付議事項が縮小した	6
労使協議の付議事項の取り扱いが強化された	46
労使協議での労組の発言力が弱まった	24
社長、副社長が経営側委員として出てくるようになった	28
社長、副社長が労使協議に出なくなった	13

近年の労使協議に関する変化について企業規模別、業種別に違いがあるか、見てみると、規模別には有意な違いが見られない。業種別にはいくつかの変化について有意な違いが見られる。すなわち、「労使協議の開催回数が減った、または不定期開催になった」の変化は電気・ガス・熱供給・水道業において多く、サービス業ではそうした変化を挙げる組合はないという結果である。また、「労使協議の付議事項が拡大した」の変化は運輸・通信業やサービス業において多くなっている。さらに、「労使協議の付議

事項の取り扱いが強化された」や「社長、副社長が経営側委員として出てくるようになった」の変化はサービス業において多い。こうした結果から、近年、特にサービス業において、経営方針及び経営施策等の労使協議に関してプラス方向への変化があったといえる。

一方、企業の経営状況により近年の労使協議に関する変化に違いがあるか見ると、有意な違いが見られない。

(8) 労組の経営参加の成果

経営方針及び経営施策等に関する労使協議の成果、いかえれば労組の経営参加の成果としてどのようなことが挙げられるか。6つの項目についてそれぞれ5点尺度を用い、組合の評価を聞いた結果が、表1-10である。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせて、肯定的評価の最も多い項目は、「経営内容を知ることができ、組合の経営対策を強化することができた」(79.8%)である。次いで多いのは「労使の意思疎通がよくなった」(74.7%)、「組合員の意見を経営に反映することができた」(59.8%)などである。これらに対し、「どちらともいえない」の割合が5割以上を占めている項目は、「事業計画を事前に知ることができ、組合員の生活設計が円滑になった」(51.4%)と「組合員の労働組合への関心が高まった」(50.2%)である。「組合員の雇用や労働条件の低下を防ぐことができた」は、肯定的評価が5割弱と多いものの、「どちらともいえない」の割合も4割を占めている。特に、「組合員の労働組合への関心が高まった」についてどちらともいえないと評価した組合が多数派であることは、労組の経営参加によって組合員の組合離れを止めることができなことを示しているといえる。このことは、稲上・井出(1995)によって労組の経営参加行動と組合離れの歯止め評価との間には薄い関係しか見とめられなかったことと相通ずるといえる。こうした結果から、労組の経営参加によって組合の経営対策の強化や労使の意思疎通の進展、組合員の意見の経営への反映といった成果はあげられているといえるが、組合員の労働組合への関心、組合員の円滑な生活設計といった成果は十分にあげられているとはいえないであろう。

表1-10 経営方針及び経営施策等に関する労使協議の成果 (%) (平均値)

	そう思う 1	どちらかといえば そう思う 2	どちらとも いえない 3	どちらか といえば そう 思 わ ない 4	そうは 思 わ ない 5
経営内容を知ることができ、組合の経営対策を強化することができた	44.7 (1.81)	35.1	16.5	1.3	2.3
組合員の労働組合への関心が高まった	10.4	26.0 (2.74)	50.2	6.3	7.1
組合員の意見を経営に反映することができた	19.2	40.6 (2.36)	29.4	6.5	4.2
労使の意思疎通がよくなった	28.7	46.0 (2.03)	20.7	2.5	2.1
事業計画を事前に知ることができ、組合員の生活設計が円滑になった	6.7	20.4 (2.98)	51.4	11.0	10.4
組合員の雇用や労働条件の低下を防ぐことができた	15.9	30.1 (2.58)	40.7	6.7	6.5

注) 無回答を除く

労組の経営参加の成果についての評価に企業規模別・業種別違いが見られるか、見てみよう。企業規模別には「経営内容を知ることができ、組合の経営対策を強化することができた」についてのみ有意な差が見られる。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた肯定的評価は5000人以上の企業で最も多く(88.7%)、299人以下の企業で最も少ない(67.3%)。総じて、大企業ほど肯定的評価が多くなっている。

業種別には、「組合員の意見を経営に反映することができた」についてのみ有意な差が見られる。肯定的評価の多い業種は、サービス業(81.5%)、卸売・小売業、飲食店(77.1%)、運輸・通信業(71.7%)などであるが、それに対し建設業では「どちらともいえない

い」の割合が5割弱と多数である。

6つの項目のそれぞれのスコアを全部合算した総合スコアについて、企業規模別・業種別にその平均スコアを比較してみよう。企業規模別に平均スコアの比較は有意な差が見られ、5000人以上の企業で総合スコアが最も低く（13.2）、次いで1000～4999人企業（14.1）、299人以下企業（14.8）、300～999人企業（15.5）の順となっている（総合スコアが低いほど肯定的に評価することになる）。5000人以上の企業において労使協議を通じる労組の経営参加の成果について最も肯定的に評価しているといえる。しかし、業種別には総合スコアに有意な差が見られない。

労組の経営参加の成果は労使協議機関の運用状況や企業の経営状況と関係があるであろうか、これについて検討して見る。まず、労組の経営参加の成果の総合スコアと労使協議機関の実質的運用度の諸指標との相関関係を見てみる。労組の経営参加の成果の総合スコアは労使協議機関での社長の出席とは有意な相関関係が見られないが、労使協議機関の付議事項の数、付議事項の取り扱いの総合スコア、実際の労組の発言力の程度の総合スコア、経営側から提供される情報の数、とは有意な相関関係が見られる（表1-11）。すなわち、労使協議機関の付議事項が多いほど、付議事項の取り扱いの水準が高いほど、実際の労組の発言力の程度が高いほど、経営側から提供される情報の数が多いほど、労組の経営参加の成果の総合スコアが低い。これらのうち、最も相関関係の強い変数は実際の労組の発言力の程度の総合スコアである。次いで強い変数は取り扱いの総合スコア、経営側から提供される情報の数などである。したがって、労組の経営参加の成果は労使協議機関の運用状況と関係があるが、特に労組の発言力と強い関係があるといえる。

次、労組の経営参加の成果の総合スコアと経営状況の諸指標との相関関係を見ると、ここ5年間の売上高の変化、ここ5年間の総資本経常利益率の変化と有意な相関関係が見られる（表1-11）。すなわち、労組の経営参加の成果はここ5年間の企業の経営状況と関係がある。そこで、ここ5年間の売上高や総資本経常利益率の変化の程度によって労組の経営参加の成果の総合スコアに差が見られるか、その平均値を比較してみると、大体、売上高や総資本経常利益率が増加した場合、労組の経営参加の成果の総合スコアが低くなっている（表1-12）。したがって、ここ5年間の売上高や総資本経常利益率が

増加した場合、労組の経営参加の成果について肯定的に評価しているといえる。

こうした結果から、労組の経営参加の成果は労使協議機関の運用状況や企業の経営状況と関係があるといえる。特に、労組の経営参加の成果が実際の労組の発言力と強い関係があることは注目する必要があるであろう。

表1-11 労組の経営参加の成果の総合スコアと諸変数との相関関係

	付議事項 の数	取り扱い	実際の労 組の発言 力	情報の数	売上高の 変化	総資本経 常利益率 の変化
相関係数	-.093**	-.145**	-.332***	-.142***	.117***	.119***
有意確率	.035	.020	.000	.001	.008	.008

：5%水準で有意、*：1%水準で有意
注) 無回答を除く

表1-12 企業の経営状況と労組の経営参加の成果の総合スコア (平均値)

	非常に 増加	やや増加	ほとんど かわらない	やや減少	非常に 減少
売上高**	12.95	14.25	14.20	14.11	15.23
総資本経常利益率**	13.88	13.81	14.39	14.14	15.20

**：5%水準で有意
注) 無回答を除く

4. 組合の経営参加・対策活動

ここでは、平素の組合活動の中で組合がいかなる経営参加・対策活動を行っているかについて、考察しようとする。本調査では、1992年12月から1993年2月にかけて実施された「労働組合の現代的役割とユニオン・リーダーの養成」調査（以下、UI調査）の経営参加・対策の項目を用いている。これは、組合の経営参加・対策活動が1990年代後期に1990年代初期と比べいかなる変化が見られるか、比較することに大きな関心がある

からである。無論、調査対象が同じ組合ではないので、厳密な比較は困難であろう。したがって、比較を通じて経営参加・対策活動の増加あるいは減少といったおおよその変化を把握しようとする。

(1) 経営提言活動

経営参加・対策として、組合独自の経営ビジョンを出すなどの経営提言活動を行っているかについて、その割合を見ると、「大に行っている」組合の割合は14.5%、「ほどほどに行っている」組合は50.5%、「以前は行っていたが、今は行っていない」5.4%、「以前も、現在も行っていない」29.6%となっている。「大いに」と「ほどほど」を合わせて経営提言活動を行っている組合は6割強を占めている。

どのような組合が経営提言活動を行っており、どのような組合が行っていないか、組合規模や業種、上場・非上場企業別、さらに労使協議機関の有無別に見てみよう。

まず、組合規模別に見ると、有意な差が見られ、5000人以上の組合において「大に行っている」の割合は31.5%を占めているのに対し、299人以下の企業においては8.7%を占めるにとどまっている。「大いに」と「ほどほど」を合わせて経営提言活動を行っている割合は5000人以上の組合で72.2%、1000～4999人組合で68.3%、300～999人組合で61.2%、299人以下組合で61.5%と、組合規模が大きいほど多くなっている。

業種別には有意な差が見られないが、上場・非上場企業別に有意な差が見られる。上場企業においては、「大に行っている」の割合が多いが、それに対し非上場企業においては「ほどほどに行っている」の割合が多い。行っている組合の割合は上場企業より非上場企業のほうに多い結果である。

労使協議機関の有無別に見ると、労使協議機関のある場合、経営提言活動を大いに、またはほどほどに行っている組合の割合（69.5%）が高いのに対し、労使協議機関のない場合は、以前も現在も行っていない割合が最も多く、5割弱（49.5%）を占めている。

以上の結果から、組合の経営提言活動は規模の大きい組合、また非上場企業、さらに労使協議機関のある場合に、行われている割合が多いといえる。

一方、行っていない組合（N=220）が挙げている理由は、「企業の経営戦略に関する提言は組合には限界があるから」が最も多く66.2%、次いで「組合役員が能力が不足し

ているから」46.8%、「経営参加はもともと組合の役割ではないから」21.8%、「経営側が受け容れないから」21.8%、「他の組合活動で時間的余裕がないから」19.0%、「実行性に乏しい提言しかできないから」17.1%、「経営側からの提案に対する対応に追われているから」16.2%、の順である（複数回答）。

その理由を組合規模別に見ると（表1-13）、いずれの規模においても最も多い理由は「企業の経営戦略に関する提言は組合には限界があるから」である。次いで多い理由は、5000人以上組合と他の規模の組合とに異なっている。すなわち、5000人以上組合ではついでに多い理由が「経営参加はもともと組合の役割ではないから」であるが、それに対し299人以下組合、300～999人組合、1000～4999人組合では「組合役員の能力が不足しているから」である。5000人以上組合の場合は、経営提言活動を行っていない理由として、組合役員の能力不足よりは組合の経営参加に対する消極的立場の理由がよりあげられているのである。諸理由のそれぞれについて組合規模別・業種別違いを見ると、「組合役員の能力が不足しているから」についてのみ組合規模別に有意な差が見られる。その理由を挙げている組合の割合は300～999人組合で最も多く（20.9%）、次いで299人以下組合（16.4%）、1000～4999人組合（12.5%）、5000人以上組合（7.1%）の順となっている。組合役員の能力不足をあげている組合の割合は5000人以上組合で最も低くなっているのである。したがって、以上の結果から、経営提言活動を行っていない理由として、組合役員の能力不足の理由は5000以上の組合より5000未満組合、特に300～999人組合においてより重要な理由となっているといえる。

表1-13 組合規模別経営提言活動を行っていない理由 (%) (複数回答)

	299人以下	300~999人	1000~4999人	5000人以上
企業の経営戦略に関する提言は組合には限界があるから	59.2	4.7	76.2	73.3
実行性に乏しい提言しかできないから	10.2	9.1	14.3	20.0
経営側からの提案に対する対応に追われているから	12.2	0.6	15.9	13.3
組合役員の能力が不足しているから	42.9	5.9	41.3	26.7
他の組合活動で時間的余裕がないから	18.4	3.5	19.0	6.7
経営参加はもともと組合の役割ではないから	12.2	0.6	23.8	33.3
経営側が受け容れないから	22.4	26.5	20.6	6.7
その他	4.1	1.5	4.8	0.0

注) 無回答を除く

(2) 「深い経営参加」のその後

上で述べたように、ここでは「U I 調査」の経営参加・対策の6つの項目を用い、1990年代初期の経営参加・対策の諸相と比べ1990年代後期のそれはいかに変化しているか、考察しようとする。

6つの項目のそれぞれについて、「行っている」組合の割合を示しているのが表1-14である。イ) 経営機密情報の組合トップへの公開は6割強、ロ) 経営戦略に対する実効力ある発言は5割、ハ) 労使トップの定例化したインフォーマルな会合は4割強、ニ) 管理職の意向の実質的な代弁、ヘ) 組合(組合員)による自社株取得はいずれも4割弱、ホ) 組合員を対象とした経営提言調査は3割となっている。

表1-14 本調査と「U I 調査」における経営参加・対策を行っている割合 (%)

	本調査	「U I 調査」
貴社の経営戦略に対する実効力ある発言	50.1	56.5
労使トップの定例化したインフォーマルな会合	44.6	64.0
経営機密情報の組合トップへの公開	63.2	57.7
管理職の意向の実質的な代弁	39.7	42.2
組合員を対象とした経営提言調査	30.2	40.4
組合（組合員）による自社株取得	38.3	40.4
N	639	1050

注) 本調査では、無回答を除いている

「U I 調査」と比べ、その割合が減少しているのは、「労使トップの定例化したインフォーマルな会合」、「経営戦略に対する実効力ある発言」、「組合員による経営提言調査」である。それらに対し、その割合が増加しているのは、「経営機密情報の組合トップへの公開」である。一方、「管理職の意向の実質的な代弁」、「組合（組合員）による自社株取得」は微減にとどまっている。こうした結果から、1990年代後期における組合の経営参加・対策の諸相は、1990年代初期と比べ、組合トップによる経営機密情報の共有は進んでいるが、労使トップ間のインフォーマルなコミュニケーション、そして組合の経営戦略に対する実効力ある発言や経営提言調査活動は進んでいないといえる。したがって、バブル経済が崩壊し平成不況が始まった1990年代初期、「U I 調査」によって示されていた日本の企業別組合の「深い経営参加」（稲上編1995）は、平成不況が続き企業経営がより厳しさを増した1990年代後期の時点において、さらなる進展を見せているとはいえないであろう。

経営参加・対策の6つの項目について組合規模別・業種別に違いがあるか、見てみよう。組合規模別には、労使トップのインフォーマルな会合、経営機密情報の組合トップへの公開、経営提言調査、自社株取得の4つの項目について有意な差が見られる。これらの項目のいずれについても、5000人以上の組合において、行っている割合が最も多く、全体平均を大きく上回っている。それに対し299人以下組合では、経営機密情報の公開については行っている割合が6割弱と高く、大規模の組合との差が大きい。労使トップのインフォーマルな会合は3割強、経営提言調査は2割弱と、大企業との差が大きい。

といえる。

業種別には、労使トップのインフォーマル会合、管理職の代弁、経営提言調査、自社株取得について、有意な差が見られる。労使トップのインフォーマルな会合については、卸売・小売業、飲食店（55.0%）、金融・保険・不動産業（54.5%）において行っている割合が多く、電気・ガス・熱供給・水道業において少ない（33.9%）。また、管理職の代弁については、金融・保険・不動産業（63.6%）、卸売・小売業、飲食店において多く、電気・ガス・熱供給・水道業（33.3%）、製造業（36.2%）において少ない。経営提言調査については、金融・保険・不動産業（63.6%）において多く、サービス業（25.0%）、製造業（28.0%）において少ない。さらに、自社株取得については、卸売・小売業、飲食店（43.3%）、製造業（41.6%）において多く、サービス業（11.1%）において少ない結果となっている。総じて、これらの経営参加・対策は卸売・小売業、飲食店や金融・保険・不動産業において行っている割合が多く、サービス業において少ないといえる。

最後に、労使協議機関の有無別に経営参加・対策について違いがあるか、見てみよう。6つの項目のいずれについても有意な差が見られ、労使協議機関のある場合に、行っている割合が多くなっている。特に、実効力ある発言や経営機密情報の公開については、労使協議機関のある場合、行っている割合がそれぞれ6割弱と7割弱となっており、全体平均を大きく上回っている。したがって、労使協議機関が制度化されている場合、組合の経営参加・対策がより活発に展開されているといえる。

5. 平成不況下の企業合理化をめぐる労使協議

ここでは、平成不況が続く中で、企業の合理化の提案に組合がどう対応し、またそれをめぐって労使協議がどのように行われたか、そして労使協議の結果についてどう評価しているかを考察する。

(1) 企業の提案内容

ここ5年間で経営側から経営再建ないし人員合理化などに関する提案があったかについて、「あった」の割合は73.1%、「なかった」の割合は24.9%となっている。7割強の組合に経営側から経営再建ないし人員合理化に関する何らかの提案が出されたのである。

企業規模別・業種別には経営側の提案のあった割合に有意な差が見られないが、上場・非上場企業別には有意な差が見られる。上場企業の場合、非上場企業と比べ提案のあった割合が多くなっている（表1-15）。なぜ、上場企業において提案のあった割合が多いのか。その理由を探るため、ここ5年間の経営状況について、上場・非上場企業別に差異があるかを見た。しかし、ここ5年間の総資本経常利益率の変化について、上場企業の場合に非上場企業と比べ総資本経常利益率が増加した割合が多く、かつ減少した割合が少なくなっている（表1-15）。上場企業のほうの経営状況がより悪化したとはいえない。したがって、近年、企業のいわばリストラ策の発表が株価の上昇に影響を与えることが大きくなっていることから、上場企業の場合に提案のあった割合が多いことは、株式市場における自社の株価の維持・上昇のための理由が考えられる。

表1-15 上場・非上場企業別提案のあった割合及び総資本経常利益率の変化

(%)

		上場企業	非上場企業
提案 **	あった	78.2	69.3
	なかった	21.8	30.7
総資本経常利益率の変化 *			
	非常に増加した	3.3	2.5
	やや増加した	20.2	12.4
	ほとんど変わらない	12.6	16.9
	やや減少した	28.7	27.3
	非常に減少した	35.2	40.9

**：カイ2乗=6.201、有意水準=.013

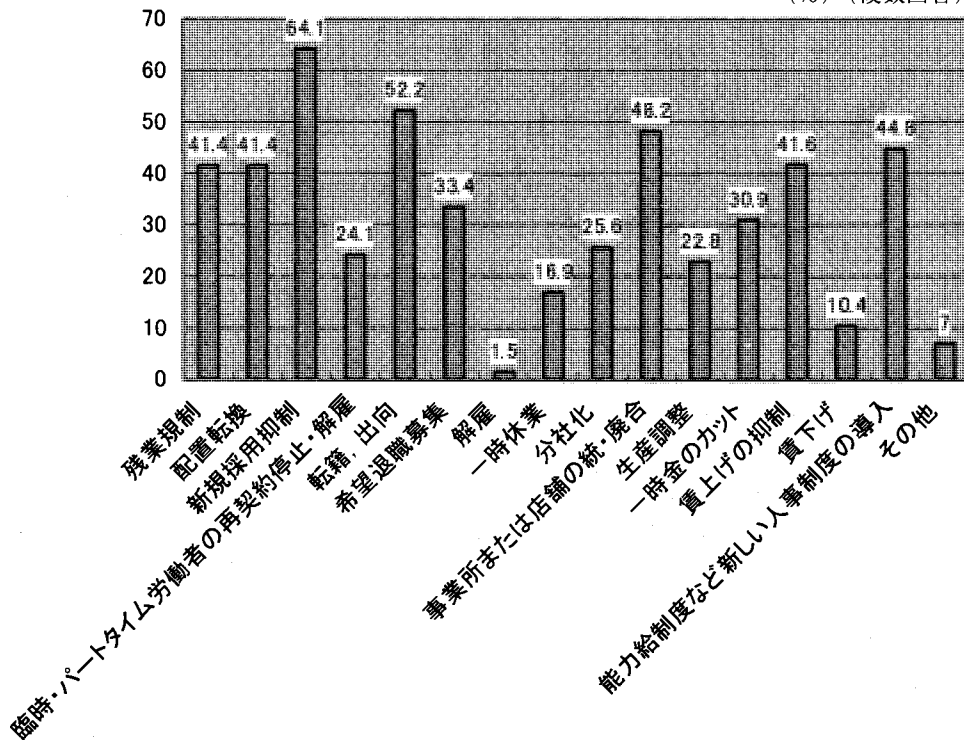
*：カイ2乗=8.822、有意水準=.066

注) 無回答を除く

提案があった場合、提案内容について見てみよう（図1-4）。最も多い提案内容は新規採用抑制（64.1%）である。次いで多いのは転籍・出向（52.2%）、事業所または店舗の統・廃合（48.2%）、能力給制度など新しい人事制度の導入（44.8%）、賃上げの抑制（41.6%）、残業規制（41.4%）、配置転換（41.4%）、希望退職募集（33.4%）、一時金のカット（30.9%）などである。解雇の提案は1.5%に過ぎない。新規採用抑制、転籍・出向、残業規制、配置転換など、従来より日本企業の雇用調整の主たる方法として用いられてきたものが多いが、事業所または店舗の統・廃合、新しい人事制度の導入の提案が多いことも目に付く。このことは、近年増えている企業の組織規模の縮小や年功給賃金制度の見なおしの動きを反映しているといえる。

図1-4 ここ5年間の経営再建ないし人員合理化などに関する提案内容

(%) (複数回答)



注) 無回答を除く

企業規模別に提案内容を見ると、299人以下の企業では新規採用抑制（60.7%）や賃上げの抑制（60.7%）、残業規制（55.7%）が多いのに対し、300～999人企業では新規採用抑制（67.5%）や配置転換（50.0%）が多くなっている。また1000～4999人企業では新規採用抑制（60.7%）や転籍・出向（59.3%）、事業所または店舗の統・廃合（55.0%）が多いが、5000人以上の企業においては事業所または店舗の統・廃合（62.3%）、新規採用抑制（60.4%）、転籍・出向（56.6%）が多い結果である。いずれの規模においても、新規採用抑制は最も多い提案の一つであるが、大規模の企業において事業所または店舗の統・廃合、転籍・出向、分社化の提案が相対的に多く、小・中規模の企業においては残業規制、配置転換、希望退職募集、解雇、賃上げ抑制といった提案が相対的に多いことが、規模別に見られる特徴であるといえるであろう。

業種別に見ると、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業では新規採用抑制や転籍・出向が多いが、卸売・小売業、飲食店では新規採用抑制、新しい人事制度の導入が多い。またサービス業では新規採用抑制や賃上げの抑制が多くなっている。また金融・保険・不動産業では新規採用抑制、事業所または店舗の統・廃合、新しい人事制度の導入が同割合で多い。それらに対し、運輸・通信業では事業所または店舗の統・廃合や新規採用抑制が多い結果である。いずれの業種においても新規採用抑制は最も多い提案の一つになっているが、業種別特徴を強いていえば、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業では残業規制、配置転換などの従来の雇用調整方法が多いのに対し、運輸・通信業では分社化の提案が、また卸売・小売業、飲食店では一時金のカット、賃下げといった提案が多いことであろう。

さらに、上の諸提案のうち、組合にとって最も影響の大きい提案は何か、見てみると、希望退職募集の提案の割合が最も多い（20.7%）。次いで多いのは能力給制度など新しい人事制度の導入（14.1%）、事業所または店舗の統・廃合（11.8%）、転籍・出向（9.4%）、一時金のカット（8.5%）などである（図1-5）。組合にとって最も影響の大きい提案として、希望退職募集や新しい人事制度の導入の割合が多いのは、これらの提案がいかなる提案よりも組合員の雇用や賃金に直接影響を与える提案であるからであろう。

企業規模別に最も影響の大きい提案は有意な差が見られ、299人以下の企業では希望退職募集（23.2%）、賃上げの抑制（14.3%）を、そして300～999人企業では希望退職募集

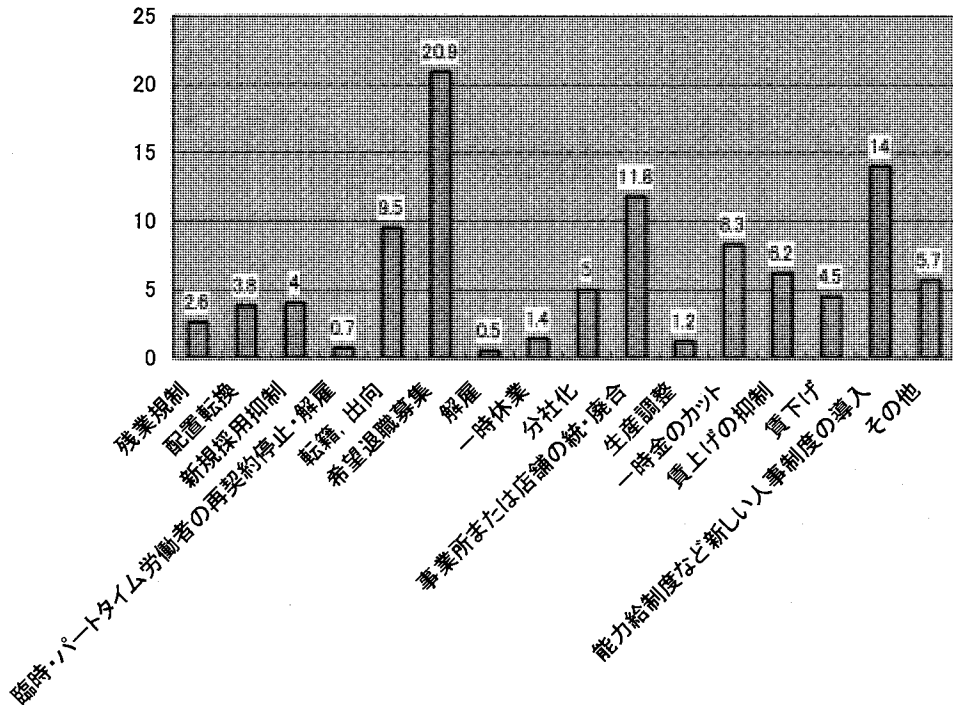
(29.6%)、新しい人事制度の導入(11.2%)を最も影響の大きい提案として挙げる組合が多い。1000~4999人企業では希望退職募集(20.5%)と転籍・出向(13.1%)の割合が多い。それらに対し、5000人以上の企業においては、事業所または店舗の統・廃合(26.0%)や新しい人事制度の導入(18.0%)を最も影響の大きい提案としてあげる割合が多くなっている。5000人以上の企業と他の規模の企業とに顕著な差が見られるが、5000人以上の企業で希望退職募集の割合が少ないのは希望退職募集の提案が他の規模と比べ少ないことによるものであろう。

最も影響の大きい提案は業種別にも有意な差が見られる。製造業では希望退職募集(21.9%)、事業所または店舗の統・廃合(14.3%)の割合が多く、卸売・小売業、飲食店では希望退職募集(35.1%)、一時金のカット(24.3%)の割合が多い。それらに対し、運輸・通信業では新しい人事制度の導入(18.2%)、分社化(13.6%)、賃下げ(13.6%)の割合が多い。またサービス業では新しい人事制度の導入(26.9%)、賃上げの抑制(19.2%)の割合が多い。

上場・非上場企業別に見ると、上場企業では希望退職募集(18.0%)、事業所または店舗の統・廃合(15.7%)、新しい人事制度の導入(15.3%)、転籍・出向(12.3%)の割合が多いのに対し、非上場企業では希望退職募集(25.8%)、新しい人事制度の導入(12.6%)、一時金のカット(11.9%)、賃上げの抑制(10.7%)の割合が多いほうである。

図1-5 組合にとって最も影響の大きい提案

(%)



注) 無回答を除く

(2) 労使協議の過程及び結果

最も影響の大きい提案に対し組合がどう対応し、それをめぐって労使協議がどのように展開されたか、見てみよう。

イ) 最も影響の大きい提案について経営側の正式提案前に労使間で事前折衝あるいは話し合いが行われたか、たずねている。つまり、正式の労使協議前に事前協議があったかどうかを聞いている。事前折衝あるいは話し合いが行われたという割合は94.3%、行われなかったの割合は5.7%となっている。ほとんどの場合、労使が事前協議を行っていたことがわかる。既存研究(仁田1988、川喜多1989)によっても明らかにされたように、日本の労使慣行として事前協議が確立されているといえるであろう。

事前折衝あるいは話し合いの有無について、企業規模や業種間では有意な差が見ら

れないが、提案内容別に有意な違いが見られる。100%事前折衝があった提案内容は配置転換、転籍・出向、解雇、一時休業、分社化、生産調整、新しい人事制度の導入である。事前折衝がなかったの割合が多い提案は臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇（33.3%）、新規採用抑制（31.3%）、残業規制（27.3%）であり、3割前後となっている。賃上げの抑制（12.0%）、一時金のカット（8.3%）、事業所または店舗の統・廃合（8.0%）の場合、事前折衝がなかったの割合は1割前後となっている。提案内容によって事前折衝が行われる度合いが違っているが、非正規労働者やまだ入社していない労働者に関わる提案については事前折衝が行われない場合も少なくないことがわかる。

ロ）経営側の提案に対して組合は独自の組合案を提示したか、見ると、独自の組合案を提示した割合は78.2%、提示しなかった割合は21.8%となっている。提示した場合、「経営側に受け入れられた」の割合は14.8%、「一部修正があったが、経営側に受け入れられた」は52.4%、「経営側に受け入れられなかった」は11.0%となっている。一部修正を含めて経営側に受け入れられた割合は7割弱にのぼっている。大多数の組合が経営側の提案に対し独自の組合案を提示するなど積極的に対応し、さらに組合案は経営側に受け入れられた場合が多いといえる。

提案内容別に組合案の提示の有無について有意な違いが見られる。組合案を提示しなかったの割合が高い提案内容は、新規採用抑制（50.0%）、残業規制（41.7%）、分社化（38.1%）である。それに対し、提示しなかったの割合が0%となっている提案内容は解雇、生産調整であり、賃上げの抑制（8.3%）、一時金のカット（8.3%）、賃下げ（10.5%）、配置転換（12.5%）も提示しなかったの割合が少ない。一部修正を含めて、提示した組合案が経営側に受け入れられた割合の高い提案内容は、解雇（100%）、一時休業（83.4%）、配置転換（81.3%）、新しい人事制度の導入（80.4%）である。組合が独自の案を提示し積極的に対応した提案内容は、解雇、生産調整、賃金に関わる提案であったことがわかる。

組合案の提示の有無について企業規模別には有意な差が見られないが、業種別、上場・非上場企業別に有意な差が見られる。組合案を提示しなかったの割合は建設業（42.9%）や電気・ガス・熱供給・水道業（40.0%）で多く、一部修正を含めて経営

側に受け入れられたの割合は運輸・通信業（79.2%）、サービス業（78.6%）、卸売・小売業、飲食店（78.1%）が多い。

上場・非上場企業別に見ると、組合案を提示しなかったの割合は上場企業のほうに多く（上場：26.4%、非上場：14.5%）、一部の修正を含めて経営側に受け入れられたの割合は非上場企業のほうにやや多い（上場：65.5%、非上場：69.1%）。非上場企業の組合と比べ上場企業の組合は独自の組合案を出すことにより積極的ではないが、これは、非上場企業の場合最も影響の大きい提案の中に一時金のカット、賃上げの抑制などの提案が多いことと、また賃金に関する提案については組合案を提示する割合が高いことから、推察できるであろう。

ハ) 労使協議の結果、経営側の提案がどうようになったか、見てみると、「当初の提案通りに実施された」の割合は25.0%、「当初の提案が一部修正された」は63.6%、「当初の提案が大幅に修正された」は9.3%となっている。一部と大幅を合わせて経営側の提案が修正された割合が7割強を占めている。労使協議を通じて経営側の提案が修正されることが多いといえる。

提案内容別に労使協議の結果を見ると、有意な差が見られる。提案通りに実施されたの割合が高い提案内容は、新規採用抑制（46.7%）、事業所または店舗の統・廃合（42.6%）、残業規制（41.7%）である。それらに対し、一部や大幅をあわせて修正されたの割合の高い提案内容は、解雇（100%）、配置転換（87.5%）、新しい人事制度の導入（86.8%）、希望退職募集（77.7%）である。新規採用抑制や残業規制については経営側の提案通りに実際されることが多いが、解雇、配置転換、新しい人事制度の導入、希望退職募集については、組合は独自の案を提示し、労使協議を通じて経営側の提案を修正させていることが多いといえる。

労使協議の結果について企業規模別・業種別に見ると、両方とも有意な差が見られる。企業規模別には、当初の提案通り実施されたの割合は5000人以上（32.0%）が多く、299人以下（21.1%）で少ない。大幅に修正されたの割合は299人以下で多い（19.3%）のに対し、一部修正されたの割合は300-999人企業で多い（69.8%）。5000以上の企業よりは5000人未満の企業のほうに経営側の提案が修正されたことが多い結果である。

業種別には、提案通り実施されたの割合は建設業（55.6%）で多いのに対し、一部修正されたの割合は運輸・通信業（72.9%）や電気・ガス・熱供給・水道業（71.4%）が多い。大幅に修正されたの割合は卸売・小売業、飲食店（19.5%）、金融・保険・不動産業（16.7%）が多い。一部や大幅を合わせて経営側の提案が修正されたの割合が多い業種は、金融・保険・不動産業（83.4%）、運輸・通信業（83.3%）、卸売・小売業、飲食店（82.9%）である。

二) 経営側の提案について組合は産業別組織などの上部団体と相談したであろうか。「労使協議を行う前、あるいは労使協議の過程で相談した」の割合は32.4%、「労使協議を行った後で報告した」は40.3%、「相談も報告も、いずれもしなかった」は27.3%となっている。相談した組合よりは報告した組合がより多くなっているものの、経営側から何らかの提案があった際、相談、あるいは報告の形で上部団体とコミュニケーションをとっていた割合が7割強と多いことから、多くの組合が企業別組合の枠の中で孤立した活動を行っていないことがわかる。

提案内容別に上部団体との相談について有意な違いが見られる。相談したの割合の高い提案内容は、希望退職募集（52.3%）、解雇（50.0%）、賃下げ（47.4%）である。報告したの割合の高い提案内容は、臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇（66.7%）、臨時休業（66.7%）、一時金のカット（55.9%）である。またいずれもしなかったの割合の高い提案内容は、生産調整（80.0%）、新規採用抑制（56.3%）、配置転換（50.0%）、残業規制（50.0%）である。組合は組合員の退職や解雇、労働条件の低下に関わる提案については上部団体と相談したことが多いが、生産調整、新規採用抑制、残業規制など労使の対立が少ないと思われる提案については上部団体と相談も、報告もしなかったことが多いといえる。

企業規模別、業種別、上場・非上場企業別に、有意な差が見られる。企業規模別には、「相談した」の割合は299人以下の企業で（44.3%）最も多いのに対し、「報告した」の割合や「いずれもしなかった」の割合は5000人以上の企業で最も多くなっている。総じて、企業規模が大きいほど、「報告した」あるいは「いずれもしなかった」の割合が多くなっている。小企業の組合のほうが、経営側から提案があった際、上部団体とコミュニケーションを緊密に取っていたといえる。

業種別には、「相談した」の割合は卸売・小売業、飲食店（53.7%）や金融・保険・不動産業（50.0%）で多く、「報告した」の割合は金融・保険・不動産業（50.0%）が多い。それらに対し、「いずれもしなかった」の割合は建設業（40.6%）や電気・ガス・熱供給・水道業（36.7%）で多い結果である。卸売・小売業、飲食店や金融・保険・不動産業の組合の場合、上部団体とコミュニケーションを緊密に取っていたといえる。

上場・非上場企業別に見ると、「相談した」の割合は非上場企業のほうに多く（上場：27.8%、非上場：40.3%）、「いずれもしなかった」の割合は上場企業のほうに多くなっている（上場：30.3%、非上場：21.6%）。上場企業の組合よりは非上場企業の組合のほうが上部団体とのコミュニケーションをより緊密に取っていたといえる。

以上の結果から、経営側から提案があった際、小企業の組合が、そして卸売・小売業、飲食店や金融・保険・不動産業の組合が、また非上場企業の組合が相談あるいは報告の形で上部団体とコミュニケーションをより緊密にとっていたことがわかる。

ホ) 上部団体と相談したと答えた組合（151組合）に、その相談が労使協議を進める上どのようなものであったか、さらに聞いている。「大いに役に立つ助言を受けた」の割合は41.3%、「やや役に立つ助言を受けた」は42.7%、「助言は受けたが、ほとんど役に立たなかった」は11.3%、「助言を受けなかった」は4.7%となっている。労使協議を進める上、大いにあるいはやや役立つ助言を受けた割合が8割強にもなっていることから、産業別組合などの上部団体が企業別組合に役立つ存在として機能しているといえる。

上部団体との相談の内容について、企業規模別、業種別に有意な違いが見られない。また提案の内容別にも有意な差は見られない。

ヘ) 組合は労使協議の結果について組合員にどのように知らせたか、見てみると、「組合の機関紙を通じて」が最も多く（71.5%）、次いで「組合の役員を通じて」（64.2%）、「職制や社内報を通じて」（32.1%）、「組合の掲示ものを通じて」（31.2%）の順で、知らせなかったの割合は2.0%にすぎない（複数回答）。組合の機関紙に労使協議の結果を掲載することや組合の役員が組合員に直接説明することが組合の主な広報方法であることがわかる。

組合規模別に見ると（表1-17）、299人以下組合と5000人以上の組合では組合役員を通じての割合と組合機関紙を通じての割合がほぼ同様あるいは同様である。それに対し、300～999人企業や1000～4999人企業では組合機関紙を通じての割合がもっとも多く、ついで組合役員を通じての割合となっている。小組合と最大手組合は、組合機関紙と組合役員の両方を労使協議の結果を組合員に知らせる媒体として活用しているのに対し、中組合や大手組合は組合機関紙をより活用しているといえる。

業種別に見ると、建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店、電気・ガス・熱供給・水道業では組合機関紙や組合役員の両方を主な広報方法として活用しているが、それに対し金融・保険・不動産業、サービス業では組合機関紙を組合役員よりもより活用している。

表1-17 組合規模別労使協議結果の組合員への広報方法

(%) (複数回答)

	299人以下	300～999人	1000～4999人	5000人以上
職制や社内報を通じて	26.6	35.3	32.3	40.0
組合の機関紙を通じて	50.6	72.4	77.4	80.0
組合の役員を通じて	51.9	62.9	69.5	80.0
組合の掲示ものを通じて	22.8	32.8	32.9	40.0
その他	27.8	16.4	12.2	2.2
知らせなかった	0.0	3.4	2.4	2.2

注) 無回答を除く

(3) 労使協議の結果についての評価

経営側の提案についての労使協議の結果について、組合はどのように評価しているか、5つの項目について5点尺度で聞いている。その結果を示しているのが表1-18である。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の割合が多い項目は「経営の危機に関する意識を組合員に浸透させることができた」と「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」で、それぞれ6割強、8割弱を占めている。「企業の将来ビジョンを引き出すことができた」については5割弱が肯定的評価を下している。しかし、「経営責任を問うこ

とができた」については肯定的評価の割合よりは否定的評価の割合が多くなっている。また、「経営への発言をより強めるきっかけができた」については肯定的評価も3割強を占めているものの、どちらともいえないの割合が5割弱と、多数となっている。すなわち、組合員への経営危機意識の浸透、組合員の労働条件や雇用の確保については肯定的に評価する組合が多いが、経営責任の追求、経営への発言強化のきっかけについては否定的あるいは留保的评价をする組合が多いのである。

組合規模別に見ると、「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」と「企業の将来ビジョンを引き出すことができた」について、それぞれ有意な差が見られる。両項目について、肯定的評価の割合が最も多いのは5000人以上の組合である（それぞれ80.9%、72.1%）が、それに対し肯定的評価の割合が最も少ないのは300～999人組合である（それぞれ49.1%、39.3%）。

業種別には、「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」についてのみ有意な差が見られる。肯定的評価が多い業種は、電気・ガス・熱供給・水道業（90.0%）、運輸・通信業（78.5%）である。それらに対し、否定的評価の多い業種は卸売・小売業、飲食店（29.3%）、建設業（25.0%）である。

「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」についての評価に組合規模や業種別に上のような差が出ているのは、企業の経営状況と関連があるであろうか、検討してみる。企業合理化の提案があった場合、組合規模別・業種別に経営状況を見たのが、表1-19である。組合規模別には、5000以上の組合規模で経営収支の赤字年度はなかったの割合が最も多く（74.4%）、300～999人の組合規模でその割合が最も少なくなっている（35.3%）。また業種別には、電気・ガス・熱供給・水道業で経営収支の赤字年度はなかったの割合が最も多く（100%）、次いで建設業（60.7%）、運輸・通信業（59.6%）となっている。それらに対しその割合が最も少ない業種はサービス業（29.6%）、卸売・小売業、飲食店（35.9%）となっている。こうした結果から、建設業の例外があるものの、経営収支の赤字年度はなかったの割合が多い規模や業種において「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」と肯定的に評価する組合が多くなっていることがわかる。したがって、「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」についての評価に組合規模や業種別に差が見られるのは、その規模や業種の経営状況と関連があるといえるであろう。

表 1-18 労使協議の結果についての評価

(%) (平均値)

	そう思う 1	どちらかといえ ばそう思う 2	どちらともい えない 3	どちらかとい えばそうは思 わない 4	そうは思 わない 5
組合員の労働条件や雇用を守ることができた	30.7	30.9 (2.36)	20.4	8.2	9.9
企業の将来ビジョンを引き出すことができた	15.3	34.0 (2.67)	29.2	11.8	9.7
経営の危機に関する意識を組合員に浸透させることができた	26.9	50.9 (2.01)	17.7	2.8	1.7
経営責任を問うことができた	7.6	19.9	38.9 (3.18)	14.3	19.4
経営への発言をより強めるきっかけができた	10.2	24.6 (2.83)	47.5	7.6	10.2

注) 無回答を除く

表1-19 企業合理化提案のあった場合の組合規模・業種別経営収支の赤字年度数

(%)

	赤字年 度な かった	1年間	2年間	3年間	4年間	5年間
組合規模 ***1)						
299人以下	37.3	13.3	19.3	13.3	4.8	12.0
300～999人	35.3	27.7	13.4	7.6	9.2	6.7
1000～4999人	50.6	26.9	10.0	5.6	5.0	1.9
5000人以上	74.4	20.5	5.1	—	—	—
業種 ***2)						
建設業	60.7	32.1	3.6	3.6	—	—
製造業	42.2	27.1	12.3	8.3	5.8	4.3
卸・小売業、飲食店	35.9	28.2	10.3	7.7	7.7	10.3
金融・保険・不動産業	40.0	60.0	—	—	—	—
運輸・通信業	59.6	10.6	14.9	2.1	6.4	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100	—	—	—	—	—
サービス業	29.6	7.4	14.8	18.5	11.1	18.5
その他	44.4	22.2	33.3	—	—	—

***1) : カイ2乗=49.076、有意水準=.000

***2) : カイ2乗=60.218、有意水準=.005

注) 無回答を除く

6. 労組の経営参加に関する考え方

ここでは、労組の経営参加に関する考え方について、1) 労組の経営参加・対策の強化に必要なもの、2) 労組の経営参加に伴う問題点、についての考え方を通じて検討してみる。

(1) 労組の経営参加・対策に必要なもの

労組の経営参加・対策を強化するために、個別企業の労使関係において最も必要なものは何か。最も多い組合が「組合の経営分析能力の強化」(43.7%)をあげている。つい

で多い組合が「経営側との日常的な情報交換の強化」(32.1%)をあげている。他に、「経営の情報開示の拡大」は10.8%、「労使協議機関の付議事項の取り扱いの強化」は6.3%、「労使協議機関の付議事項の拡大」は3.6%、「株主としての労組の発言力の強化」は0.9%となっている。

労組の経営参加・対策の強化に必要なものについて組合規模や業種別に見ると、業種間で違いが見られる。表1-20によれば、建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、サービス業では「組合の経営分析能力の強化」が最も多い割合となっているが、それに対し金融・保険・不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業では「経営側との日常的な情報交換の強化」が最も多くなっている。金融・保険・不動産業や電気・ガス・熱供給・水道業で「経営側との日常的な情報交換の強化」の割合が最も多いのは、これらの業種で現に経営側の実務担当者との日常的な情報交換を行っている割合が低いからであろうか。しかし、経営側との実務担当者との日常的な情報交換を行っている割合に業種間の差が見られない。また業種別特徴として、卸売・小売業、飲食店では「労使協議機関の付議事項の取り扱いの強化」の割合が、そして金融・保険・不動産業では「株主としての労組の発言力の強化」の割合が相対的に多いことも、見落とせない。

しかし、労組の経営参加・対策の強化に必要なものについて労使協議機関の有無別には違いが見られない。

表1-20 業種別労組の経営参加・対策の強化に必要なもの ***

(%)

	建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険・不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業	その他
組合の経営分析能力の強化	37.8	45.9	45.0	30.0	41.7	36.8	45.9	66.7
労使協議機関の付議事項の拡大	—	3.7	5.0	10.0	8.3	—	—	—
労使協議機関の付議事項の取り扱いの強化	—	5.6	13.3	—	8.3	5.3	5.4	13.3
株主としての労組の発言力の強化	2.2	0.5	1.7	10.0	1.7	—	—	—
経営側との日常的な情報交換の強化	31.1	32.9	28.3	40.0	25.0	57.9	37.8	20.0
経営の情報開示の拡大	28.9	10.6	5.0	—	15.0	—	10.8	—
その他	—	0.8	1.7	10.0	—	—	—	—

***：カイ2乗=73.294、有意水準=.002

注) 無回答を除く

(2) 労組の経営参加の問題点

労組の経営参加に伴う問題点として、以下の5つの項目についてどのように考えているか、見てみよう。「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」について「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた肯定の割合は24.8%、「どちらともいえない」の中立の割合は27.4%、「どちらかといえばそうは思わない」と「そうは思わない」を合わせた否定の割合は45.2%となっている。「経営と組合との区別がつかなくなる」に

については肯定、中立、否定の割合がそれぞれ23.8%、18.8%、55.2%となっている（以下、同順）。「組合が経営責任を背負い込むことになる」についてはそれぞれ36.0%、18.8%、43.0%と、「団体交渉で強いことを言えなくなる」についてはそれぞれ14.9%、20.8%、62.1%と、「組合員から組合活動が見えにくくなる」はそれぞれ19.7%、18.9%、59.2%となっている。肯定の割合が最も多いのは「組合が経営責任を背負い込むことになる」との問題点で、4割弱を占めている。反対に、否定の割合が多いのは「団体交渉で強いことを言えなくなる」、「組合員から組合活動が見えにくくなる」の問題点で、6割前後となっている。

こうした結果から、経営参加に伴い上のような諸問題が起こると思う組合よりは思わない組合が多いといえる。特に、経営参加に伴い組合が団体交渉で強いことを言えなくなる、また組合員から組合活動が見えにくくなるといった問題については否定する組合が多い。

5つの問題点の項目について組合規模や業種別に見ると、組合規模別には「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」と「団体交渉で強いことを言えなくなる」について有意な差が見られる。「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」については、肯定の割合は1000~4999人組合（32.8%）で最も多く、299人以下組合（14.5%）で最も少なくなっているが、それに対し否定の割合は299人以下組合（54.1%）と5000人以上の組合（53.7%）でほぼ同様に多い。一方、「団体交渉で強いことを言えなくなる」については肯定の割合は299人以下組合で（23.8%）最も多いが、5000人以上の組合（7.6%）で最も少ない。否定の割合は組合規模が大きいほど多くなっている。インサイダー取引の問題については小組合の場合否定する割合が多いが、これとは対照的に団体交渉での発言力の弱化的問題については規模の大きい組合の場合否定する割合が多い。

業種別には、「組合が経営責任を背負い込むことになる」について有意な差が見られる。「組合が経営責任を背負い込むことになる」について肯定の割合が最も多い業種はサービス業（51.3%）であるが、否定の割合が最も多い業種は金融・保険・不動産業（70.0%）、電気・ガス・熱供給・水道業（63.1%）である。すなわち、金融・保険・不動産業や電気・ガス・熱供給・水道業では経営参加によって組合が経営責任を背負い込むことになると思う組合が少ないのに対し、サービス業ではその問題が起こると思う組合が多

数である。

労使協議機関の有無別に見ると、「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」、「経営と組合との区別がつかなくなる」、「団体交渉で強いことを言えなくなる」について有意な違いが見られる（表1-21）。「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」について、労使協議機関のある場合は肯定の割合がない場合と比べ多くなっている。しかし、「経営と組合との区別がつかなくなる」と「団体交渉で強いことを言えなくなる」については、労使協議機関のある場合に肯定の割合がない場合と比べ少なく、かつ否定の割合もない場合と比べ多い。労使協議機関のある場合、いかえれば労組の経営参加が行われている場合は、行われていない場合と比べ、インサイダー取引の問題や経営と組合との区別がつかない問題、そして団体交渉での発言力の弱化的問題が起こると思わない組合が多い。しかし、インサイダー取引の問題について起こると思う組合が労組の経営参加が行われていない場合より多いことは見落とせない点である。

表1-21 労使協議機関の有無別労組の経営参加の問題点

(%)

	そう思う	どちらか と い え ば そ う 思 う	どちらと も い え な い	どちらかと い え ば そ う は 思 わ な い	そうは 思 わ な い
インサイダー取引の問題 **1)					
労使協議機関 ある	9.7	16.9	26.2	14.0	33.2
ない	5.7	14.2	36.8	5.7	37.7
経営と組合との区別がつかない **2)					
労使協議機関 ある	5.2	17.2	18.4	20.9	38.3
ない	11.2	21.5	23.4	16.8	27.1
団体交渉で強いことを言えない ***					
労使協議機関 ある	2.1	11.2	20.1	20.9	45.6
ない	5.6	17.8	27.1	20.6	29.0

**1) : カイ 2 乗 = 10.888、有意水準 = .028

**2) : カイ 2 乗 = 10.927、有意水準 = .027

*** : カイ 2 乗 = 14.808、有意水準 = .005

注) 無回答を除く

(3) 平成不況の組合や労使関係への影響

平成不況が組合や労使関係にどのような影響を与えたか、見てみよう。平成不況の影響として、「組合員の経営に対する不信が強まった」を挙げる組合の割合が最も多く、42.9%となっている。ついで多いのは「経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった」39.9%、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」39.0%、「組合の経営対策活動を強化した」33.8%、「組合員の経営参加に対する期待が強まった」26.4%、「組合の経営に対する不信が強まった」20.8%、「経営と組合との信頼関係が強まった」16.0%などである。「経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった」6.6%、「経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった」5.8%、「組合員の経営参加に対する期待が弱まった」2.8%といった影響の割合は少数にとどまっている。平成不況による影響は特にないという組合は1割にすぎず、大多数の組合に影響があったことがわかるが、全体的にはマイナス方向の影響よりはプラス方向の影響が多いといえる。組合員の経営に対する不信が強まったの影響が多い一方で、他方では経営側の提供する情報が詳細になった、経営と組合とのコミュニケーションが深まったの影響を指摘する向きも多い。また、組合の経営対策活動を強化したの割合も少なくない。こうしたことから、平成不況下においても、労組の経営参加を促進する方向で労使関係が変化したといえるであろう。

平成不況の諸影響について、組合規模や業種別に差があるであろうか。組合規模別に見ると、いくつかの影響について有意な差が見られる。「組合の経営対策活動を強化した」、「組合員の経営参加に対する期待が強まった」、「経営と組合との信頼関係が強まった」、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」については、5000人以上組合においてその割合が最も多く、299人以下組合の場合その割合が最も少ない。しかし、「組合員の経営に対する不信が強まった」、「組合の経営に対する不信が強まった」については299人以下の組合でその割合が最も多く、5000人以上の組合でその割合が最も少ない。こうした結果から、マイナス方向の影響は規模の小さい組合ほどその割合が多いが、これとは対照的にプラス方向の影響は規模の大きい組合ほどその割合が多いといえる。つまり、平成不況は小規模の組合には経営に対する不信を強める影響をより与えたが、規模の大きい組合には労組の経営参加を強める影響をより与えたといえるであろう。

業種別には、「組合員の経営に対する不信が強まった」について有意な差が見られる。「組合員の経営に対する不信が強まった」の割合が最も多い業種は卸売・小売業、飲食店（61.7%）で、次いでサービス業（54.1%）となっているが、その割合が最も少ない業種は金融・保険・不動産業（0.0%）、電気・ガス・熱供給・水道業（15.8%）である。

平成不況の影響に経営状況による違いが見られるであろうか。経営収支の赤字年度数によって、いくつかの影響について有意な違いが見られる（表1-22）。「組合員の経営に対する不信が強まった」と「組合の経営に対する不信が強まった」について、経営収支の赤字年度が多いほど、概ねその割合が高くなっている。また「経営が組合に提供する情報が詳しくなった」については赤字年度はなかったと1年間の場合より2年間、3年間、4年間の場合にその割合が多い。経営状況が悪化した場合、組合員や組合の経営に対する不信が強まることが多くなる一方で、経営の提供する情報が詳しくなることも多い結果である。経営状況が悪化した場合、経営の提供する情報が詳しくなる割合が多いことは、労使協議機関で経営側から提供される情報の数が経営状況の悪い企業ほど多いことから、理解できるであろう。経営に対する不信から、組合が経営情報の提供をより求めたからであろう。

したがって、上の結果から、小規模の組合ほど、そして卸売・小売業、飲食店やサービス業で経営に対する不信が強まった割合が高くなっている結果は、これらの規模や業種の経営状況が他の規模や業種より悪化した割合が多いことに起因すると推論できるであろう。

表 1 - 22 経営収支の赤字年度数別平成不況の影響

(%)

	赤字年度 はなかった	1年間	2年間	3年間	4年間	5年間
組合員の経営に対する 不信が強まった ***1)	34.9	53.2	59.0	55.3	61.5	62.5
組合の経営に対する不 信が強まった ***2)	15.6	22.2	31.1	26.3	42.3	29.2
経営が組合に提供する 経営情報が詳しくなっ た *	38.0	39.7	52.5	52.6	50.0	25.0

***1) : カイ 2 乗 = 28.973、有意水準 = .000

***2) : カイ 2 乗 = 18.336、有意水準 = .003

* : カイ 2 乗 = 10.131、有意水準 = .072

注) 無回答を除く

7. 労組の経営参加の意味

労組の経営参加は労組や労働者、そして企業にとってどのような意味があるか。この問いを以下の3つの点を説明することによって答えようとする。1) 企業側から経営再建策等の提案が出された際、労組の経営参加が行われているかによって経営側の提案の内容やそれをめぐる労使協議過程及び結果に違いがみられるかである。2) 労組の経営参加が行われていることによって、企業の経営状況に差異がみられるかである。3) 平成不況が組合や労使関係に与えた影響について、労組の経営参加による差がみられるかである。

(1) 労組の経営参加と企業合理化

ここでは、企業側から経営再建策等の提案が出された際、労組の経営参加が行われていることによって経営側の提案の内容やそれをめぐる労使協議過程及び結果に違いがみられるか、検討する。

ここ5年間での経営側からの経営再建ないし人員合理化などに関する提案があったかについて、労使協議機関の有無によって有意な差が見られる。労使協議機関の「ある」場合、企業合理化の提案があった割合が76.7%と、「ない」場合の割合（63.8%）と比べ高くなっている。

しかし、企業規模や業種別に統制してみると、企業規模別には300~999人企業において、また業種別には製造業や運輸・通信業において、労使協議機関のある場合企業合理化の提案のあった割合が労使協議機関のない場合のその割合を上回っている。すなわち、300~999人企業規模や製造業、運輸・通信業においては、労使協議機関が制度化され労組の経営参加が行われている場合に、そうでない場合と比べ企業側から合理化提案がより出されているといえる。上記の規模や業種で、労使協議機関のあるところに合理化提案のあった割合がより多いのは、なぜであろうか。その理由を探るため、ここ5年間の経営状況について労使協議機関の有無別にクロスさせてみた。

300~999人企業においては、労使協議機関の有るとする場合、ここ5年間の売上高が非常に減少した割合（45.7%）が労使協議機関のないとする場合のその割合（12.0%）を大幅に上回っている。300~999人企業については、労使協議機関のある場合経営状況の悪化した企業が多いことから、企業合理化の提案があった割合が高くなっているといえるであろう。

しかし、製造業についてみると、労使協議機関のある場合ここ5年間の総資本経常利益率が非常に減少した割合（36.0%）は労使協議機関のない場合のその割合（53.4%）より少ない。やや減少したと非常に減少したを合わせても、労使協議機関のある場合の割合（64.3%）がない場合の割合（74.1%）を下回っている。製造業についていえば、労使協議機関のある場合の企業の経営状況がよい結果である。したがって、製造業に関しては、労使協議機関のある場合経営状況の悪化した企業が多いので、合理化提案の割合が多くなったであろうと、説明するのが困難である。そこで、さらに業種を統制して経営状況と合理化提案の有無をクロスさせてみると、製造業の場合、他の業種と比べ、ここ5年間経営収支の赤字年度が全然なかった企業においても合理化提案が出された割合が多く、7割弱にのぼっている（表1-23）。製造業では経営収支が赤字になっていない企業においても企業合理化が行われていたといえる。そして、製造業について見ると、

労使協議機関が制度化されている場合、制度化されていない場合と比べ、経営戦略に対する実効力ある発言、労使トップのインフォーマルな会合、経営機密情報の組合トップへの公開、いずれにおいても行っている割合が多い。こうしたことから、労使協議機関が制度化されている企業の労使関係は成熟化しているといえる。いいかえれば、労使協議機関が制度化されている企業では企業合理化について労使が協議しやすい土壌が形成されているといえる。したがって、これらの点から、製造業において、労使協議機関のある場合合理化提案が多くなっていることは、以下のように説明できるであろう。すなわち、製造業では経営収支が赤字になっていない企業の場合にも合理化努力が行われており、また労使協議機関が制度化されている企業の労使関係は成熟化していることから、労使協議機関のあるところで合理化提案がより多くなっている。

表 1-23 業種別経営収支の赤字年度数と合理化提案の有無

(%)

合理化提案	製造業 ***		卸売・小売業、飲食店 *		金融・保険・不動産業 **1)		サービス業**2)	
	あった	なかった	あった	なかった	あった	なかった	あった	なかった
赤字年度なし	66.5	33.5	51.9	48.1	28.6	71.4	47.1	52.9
1年間	87.2	12.8	84.6	15.4	100	0.0	100	0.0
2年間	85.0	15.0	80.0	20.0	0.0	0.0	100	0.0
3年間	88.5	11.5	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0
4年間	94.1	5.9	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0
5年間	92.3	7.7	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0

*** : カイ 2 乗=24.222、有意水準=.000

**1) : カイ 2 乗= 4.286、有意水準=.038

* : カイ 2 乗=10.240、有意水準=.069

**2) : カイ 2 乗=13.412、有意水準=.020

注) 無回答を除く

以上から、労使協議機関が制度化されている場合、企業合理化がより進められることは、300~999人企業については経営状況が悪化した企業が多いことから、そして製造業については経営収支が赤字になっていない企業の場合にも合理化が積極的に行われてお

り成熟化している労使関係の下でそれが進められていることから、説明できるであろう。

次は、労使協議機関の有無によって企業合理化の提案内容に違いが見られるか、見てみよう。表1-24は労使協議機関の有無別に企業合理化の提案内容を見たものである。労使協議機関のある場合、ない場合と比べ、残業規制、配置転換、新規採用抑制、臨時・パート労働者の再契約停止・解雇、転籍・出向、分社化といった提案の割合がより多くなっている。しかし、希望退職募集の提案については、労使協議機関のある場合の割合がない場合より少ない。こうした結果から、労使協議機関のある場合、企業の合理化提案は正規従業員の雇用を保障する方向での提案が多く、かつ正規従業員の削減をめざす提案が少ないといえる。

さらに、規模や業種を統制して、最も影響の大きい提案内容について労使協議機関の有無別に見ると、規模別には300~999人規模で、また業種別には製造業やサービス業で有意な違いが見られる(表1-25)。

イ) 300~999人規模では、労使協議機関のある場合、最も影響の大きい提案は希望退職募集、新しい人事制度の導入、事業所または店舗の統・廃合が多いものの残業規制を含めて多岐にわたっている。それに対し、労使協議機関のない場合は、新規採用抑制、希望退職募集、分社化、賃下げに集中している。上で見たように、300~999人企業で労使協議機関のある場合、経営状況が悪化した割合が多いことから、最も影響の大きい提案のうち希望退職募集の割合が多いことは理解できるであろう。

一方、ロ) 製造業では、労使協議機関のある場合、最も影響の大きい提案は希望退職募集、事業所または店舗の統・廃合、新しい人事制度の導入、転籍・出向の順で多いが、それに対し、労使協議機関のない場合は、希望退職募集、新規採用抑制、賃上げの抑制、賃下げの順で多くなっている。しかし、希望退職募集は労使協議機関のある場合の割合が相対的に低い。

さらに、ハ) サービス業では、労使協議機関のある場合、最も影響の大きい提案は新しい人事制度の導入、賃下げ、賃上げの抑制、一時金のカットの割合が多いほうである。それに対し、労使協議機関のない場合は、希望退職募集や賃上げの抑制が同率で多くなっている。

こうした諸結果から、次のようにいえるであろう。

第1、労使協議機関のある場合は残業規制、配置転換、新規採用抑制、転籍・出向等の従業員の雇用を確保する方向での提案がより多いが、希望退職募集などの従業員の雇用削減をめざす提案がより少ない。

第2、300～999人企業、製造業、サービス業、いずれにおいても、労使協議機関のある場合最も影響の大きい提案は多岐にわたっているのに対し、労使協議機関のない場合は少数の提案に集中している。こうしたことは、労使協議機関のない場合、企業合理化の提案が限られていることを間接的に示すものであるといえる。

表1-24 労使協議機関の有無別企業合理化の提案内容

(%)

	労使協議機関	
	ある	ない
残業規制 **	43.6	29.9
配置転換 ***	44.6	25.4
新規採用抑制 *	66.4	55.2
臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇 **	26.1	14.9
転籍・出向 *	40.9	27.8
希望退職募集 **	31.8	44.8
分社化 *	27.6	16.4

*：10%水準で有意、**：5%水準で有意、***：1%水準で有意
注) 無回答を除く

表1-25 労使協議機関の有無別最も影響の大きい提案

(%)

労使協議機関	300-999人***		製造業**		サービス業*	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない
残業規制	4.7	—	3.6	—	5.3	—
配置転換	4.7	—	4.0	2.6	—	—
新規採用抑制	1.2	33.3	3.6	15.8	—	—
臨時・パートタイム労働者の 再契約停止・解雇	1.2	—	0.9	—	5.3	—
転籍・出向	3.5	—	11.2	2.6	—	—
希望退職募集	30.6	25.0	19.6	34.2	5.3	33.3
解雇	—	—	0.9	—	—	—
一時休業	3.5	—	2.7	—	—	—
分社化	2.4	16.7	4.5	5.3	—	16.7
事業所または店舗の統・廃合	10.6	—	16.1	5.3	—	16.7
生産調整	2.4	—	2.2	—	—	—
一時金のカット	9.4	—	5.8	5.3	10.5	—
賃上げの抑制	4.7	—	3.6	7.9	15.8	33.3
賃下げ	3.5	8.3	2.2	7.9	21.1	—
新しい人事制度の導入	11.8	—	12.9	5.3	31.6	—
その他	5.9	16.7	6.3	7.9	5.3	—
N	85	12	224	38	19	6

***：カイ2乗=35.489、有意水準=.001

**：カイ2乗=27.985、有意水準=.022

*：カイ2乗=14.766、有意水準=.098

注) 無回答を除く

さらに、労使協議機関の有無によって、企業合理化の提案をめぐる労使協議の過程や結果はどのように違っているか、見てみよう。

最も影響の大きい提案について労使間で事前折衝が行われたかについて、労使協議機関のある場合とない場合とに有意な差が見られる。労使協議機関のある場合(95.4%)は、ない場合(88.1%)と比べ、事前折衝が行われた割合が多くなっている。すなわち、経営側の正式提案前に労使が事前に意見を交わすことが労使協議機関のあるところでは

より多いということである。一方、規模や業種を統制すると、規模別には5000人以上の企業で、業種別には製造業で、労使協議機関の有無によって事前折衝が行われた割合に有意な違いが見られる。5000人以上の企業では、労使協議機関のある場合に事前折衝が行われた割合は93.8%となっているのに対し、労使協議機関のない場合はその割合が25.0%となっている。労使協議機関の有無による違いが画然としている。また、製造業においても、労使協議機関のある場合に事前折衝が行われた割合が、ない場合と比べ、多くなっている。したがって、5000人以上の企業や製造業の場合、労使協議機関のあるところでは企業合理化の提案について労使が事前折衝を行うことが多いといえる。

しかし、組合の独自案の提示や経営側の当初の提案の結果については、労使協議機関の有無による違いは見られない。

最後に、提案をめぐる労使協議の結果の評価について、労使協議機関の有無によって違いが見られるか、見てみよう。「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」、「企業の将来ビジョンを引き出すことができた」、「経営への発言をより強めるきっかけができた」について、労使協議機関の有無別にそれぞれ有意な違いがみられる（表1-26）。3つの項目のいずれについても、労使協議機関のある場合は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の割合が多いが、それに対し、労使協議機関のない場合は「どちらともいえない」あるいは「そうは思わない」の割合が多くなっている。労使協議機関が制度化されているところでは、今回の企業合理化の提案を巡る労使協議の結果について、組合員の労働条件や雇用の確保、そして企業の将来ビジョンの提示、さらに経営への発言の強化の点において肯定的に評価する組合が多いといえる。

表1-26 労使協議機関の有無別提案をめぐる労使協議の結果についての評価 (%)

	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらと もいえな い	どちらか といえば そうは思 わない	そうは思 わない
組合員の雇用や労働条件を守 る ***1)					
労使協議機関 ある	32.4	31.7	19.3	8.5	8.0
労使協議機関 ない	20.9	26.9	25.4	6.0	20.9
企業の将来ビジョンを引き出 す ***2)					
労使協議機関 ある	16.6	35.7	28.4	11.3	8.0
労使協議機関 ない	7.6	24.2	33.3	15.2	19.7
経営への発言をより強める *					
労使協議機関 ある	11.1	25.7	46.6	7.8	8.8
労使協議機関 ない	4.6	18.5	52.3	6.2	18.5

***1) : カイ2乗=13.973、有意水準=.007

***2) : カイ2乗=14.289、有意水準=.006

* : カイ2乗= 9.174、有意水準=.057

注) 無回答を除く

一方、規模や業種を統制してみると、「組合員の雇用や労働条件を守ることができた」については300~999人企業と運輸・通信業において労使協議機関の有無による有意な差が見られる。また「企業の将来ビジョンを引き出すことができた」については299人以下企業や5000人以上の企業、そして製造業において、「経営への発言を強化することができた」については300~999人企業と運輸・通信業において、それぞれ有意な差が見られる。いずれの場合にも、労使協議機関のあるところでは肯定的評価の割合が多いのに対し、労使協議機関のないところではどちらともいえないの留保的評価、あるいは否定的評価が多くなっている。規模や業種別特性は何か、まとめると、300~999人企業の場合、組合員の雇用や労働条件の確保、そして経営への発言の強化について、労使協議機関のあるところより肯定的評価をしている。また299人以下企業や5000人以上の企業の場合は、企業の将来ビジョンの提示について、労使協議機関のあるところで肯定的評価が高くなっ

ている。さらに、運輸・通信業の場合は、組合員の雇用や労働条件の確保、経営への発言の強化について、労使協議機関のあるところでより肯定的評価をしている。製造業の場合は、企業の将来ビジョンの提示について肯定的評価が高い結果である。

以上の諸結果から、労使協議機関を通じて労組の経営参加が行われている場合は、①企業合理化の提案内容が従業員の雇用を保障する方向での提案がより多く、かつ従業員の雇用削減をめざす提案がより少ない、②提案について事前折衝を行うことがより多い、③提案をめぐる労使協議の成果として組合員の労働条件や雇用の確保、企業の将来ビジョンの提示、経営への発言の強化の点においてより肯定的に評価している、といえる。

(2) 労組の経営参加と経営状況

ここでは、労組の経営参加と経営状況との関連を二つの点から検討する。一つは、労組の経営参加が行われているかどうかによって、企業の経営状況に違いがみられるか、である。もう一つは、労組の経営参加の程度は経営状況と関連があるか、である。企業の経営状況を現わす指標としては、ここ5年間の売上高及び総資本経常利益率の増減、そして1994～98年間における経営収支の赤字年度数を用いる。

イ) 第1の点について。経営状況の3つの指標について、それぞれ労使協議機関の有無別にクロスさせてみると、ここ5年間の総資本経常利益率と経営収支の赤字年度数について有意な差が見られる(表1-27)。労使協議機関のある場合は、ない場合と比べ、ここ5年間の総資本経常利益率が非常に増加、あるいはやや増加した割合が多く、かつ非常に減少した割合が少なくなっている。また、労使協議機関のある場合は、ここ5年間に経営収支の赤字年度がなかった割合や1年間の割合が多いのに対し、労使協議機関のない場合は2年間の割合や3年間の割合が多くなっている。こうした結果から、労使協議機関が制度化されている企業の場合、労使協議機関が制度化されていない企業に比べ、ここ5年間の経営状況が良好な企業が多いといえる。

さらに企業規模や業種を統制してみると、ここ5年間の売上高の変化については、300～999人企業や1000～4999人企業において、そしてここ5年間の総資本経常利益率の変化や経営収支の赤字年度数については製造業において、それぞれ有意な違いが見られる(表1-28)。まず、売上高の変化についてみると、300～999人企業では労使協

議機関のある場合、ない場合と比べ、ここ5年間売上高が「非常に増加した」あるいは「やや増加した」の割合が多く、かつ「非常に減少した」の割合が多くなっている。しかし、1000～4999人企業では、労使協議機関のある場合、ない場合と比べ、「非常に増加した」と「やや増加した」の割合が多く、かつ「非常に減少した」の割合が少なくなっている。300～999人企業と1000～4999人企業との間に若干違いがあるものの、労使協議機関のある場合、ここ5年間の売上高が増加した割合が多いといえる。

次、総資本経常利益率の変化や経営収支の赤字年度数について、製造業では労使協議機関のある場合は、ない場合と比べ、総資本経常利益率が「非常に増加した」の割合と「やや増加した」の割合が多く、かつ「非常に減少した」の割合が少なくなっている。また労使協議機関のある場合は経営収支の赤字年度がなかった割合や1年間の割合が多いのに対し、ない場合は2年間の割合や3年間の割合が多くなっている。

以上の結果から、1000～4999人企業や製造業において、労使協議機関のある場合に経営状況が良好な企業がより多いといえる。特に、経営収支の赤字年度数について、製造業において労使協議機関のある場合とない場合との差は明らかである。だからといって、労使協議機関のある場合の経営状況が全体的に良いとはいえない。労使協議機関の有無を問わず、ここ5年間の売上高や総資本経常利益率が減少した割合が増加した割合より2倍以上多くなっているからである。したがって、労使協議機関のある場合経営状況が良いことは、経営状況の悪化した企業がより少ないことを意味する。

表 1-27 労使協議機関の有無別経営状況

(%)

労使協議機関	ここ5年間の総資本経常利益率 *					ここ5年間の経営収支の赤字年度数 **					
	非常に増加	やや増加	ほとんど変わらない	やや減少	非常に減少	なかった	1年間	2年間	3年間	4年間	5年間
ある	3.5	18.5	13.9	28.3	35.8	54.1	22.8	8.7	5.7	4.4	4.2
ない	1.0	9.6	16.3	26.0	47.1	52.5	12.9	16.8	9.9	4.0	4.0

* :カイ2乗 = 9.306、有意水準 = .054

** :カイ2乗 = 11.905、有意水準 = .036

注) 無回答を除く

表 1-28 企業規模及び業種別労使協議機関の有無と経営状況

(%)

売上高	非常に増加	やや増加	変わらない	やや減少	非常に減少	
300~999人***1)						
労使協議機関 あり	1.4	1.4	9.3	22.1	45.7	
なし	0.0	16.0	20.0	52.0	12.0	
1000~4999人 **						
労使協議機関 あり	3.2	21.0	11.5	29.9	34.4	
なし	0.0	0.0	21.7	17.4	60.9	
総資本経常利益率	非常に増加	やや増加	変わらない	やや減少	非常に減少	
製造業 *						
労使協議機関 あり	4.8	19.3	11.6	28.3	36.0	
なし	1.7	10.3	13.8	20.7	53.4	
経営収支の赤字年度	なかった	1年間	2年間	3年間	4年間	5年間
製造業 ***2)						
労使協議機関 あり	51.1	26.1	8.5	6.2	4.9	3.3
なし	39.7	15.5	22.4	13.8	3.4	5.2

***1) :カイ2乗 = 15.921、有意水準 = .003

** :カイ2乗 = 12.060、有意水準 = .017

* :カイ2乗 = 8.351、有意水準 = .080

***2) :カイ2乗 = 16.938、有意水準 = .005

注) 無回答を除く

なぜ、労使協議機関のある場合、経営状況の悪化した企業がより少ないであろうか。労使協議機関のある場合、たとえば製造業のように経営収支が赤字になっていない企業においても積極的に企業合理化を進めていることから、企業合理化の提案があった割合が多いことと関連があるであろうか。しかし、企業合理化の提案があった場合、なかった場合と比べここ5年間で経営収支の赤字年度があった割合は多くなっている。さらに、企業合理化の提案の有無を統制して、労使協議機関の有無を経営収支の赤字年度数とクロスさせてみると、企業合理化の提案があった場合は労使協議機関の有無による違いが見られないが、企業合理化の提案がなかった場合に労使協議機関のある企業で経営収支の赤字年度がなかった割合が多くなっているのである（表1-29）。したがって、企業合理化の提案が多いこととは関連がないといえるであろう。

表1-29 企業合理化の提案がなかった場合、労使協議機関の有無別経営収支の赤字年度数**
(%)

		なかった	1年間	2年間	3年間	4年間
労使協議機関	ある	82.0	12.6	2.7	1.8	0.9
	ない	72.7	6.1	15.2	6.1	—

**：カイ2乗=10.310、有意水準=.036

注) 無回答を除く

ロ) 第2の点について。労使協議機関の運用状況は経営状況の3つの指標と相関関係があるか、見てみよう。付議事項の取り扱いや実際の労組の発言力の程度は三つの指標のいずれとも相関関係が見られないが、付議事項の数や経営側から提供される情報の数は経営収支の赤字年度数と相関関係が見られる（付議事項の数：Spearmanのロー=0.110**、情報の数：Spearmanのロー=0.116**）。すなわち、経営収支の赤字年度数が多いことと、付議事項の数が多いこと、そして提供される情報の数が多いこととは関係があるのである（**：相関係数は5%水準で有意）。さらに、経営収支の赤字年度数による付議事項の数や情報の数の平均を比較してみると、概ね経営収支の赤字年度が多い場合付議事項の数と情報の数が多い結果である。これは、経営状況が悪化した企

業の場合、労使協議機関で組合から付議事項の拡大や情報提供をより求められたからであろう。要するに、企業の経営状況の悪化に対する対応として労組の経営参加が深くなったといえるであろう。これを支持するファインディングは、平成不況の影響として「組合の経営対策活動を強化した」や「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」を挙げた場合、付議事項の数あるいは情報の数に有意な差が見られることである（表1-30）。提供される情報の数が多い場合、「組合の経営対策活動を強化した」の割合が多くなっている。また、11の経営事項がすべて付議事項になっている場合、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」の割合が最も多くなっている。したがって、平成不況によって経営状況が悪化した企業の場合、組合が経営対策活動を強化した、あるいは経営と組合とのコミュニケーションが深まったことによって、付議事項の拡大、情報共有の拡大が起こったといえるであろう。

表1-30 付議事項の数や情報の数別平成不況の影響

(%)

	提供される情報の数			
	0-6	7-9	10-12	13
組合の経営対策活動を強化した**	19.4	38.9	39.4	40.8
	付議事項の数			
	0-6	7-8	9-10	11
経営と組合とのコミュニケーションが深まった*	32.5	39.7	32.4	45.1

**：カイ2乗=10.290、有意水準=.016

*：カイ2乗= 6.746、有意水準=.080

注) 無回答を除く

(3) 労組の経営参加と平成不況の影響

労組の経営参加によって、平成不況が組合や労使関係に及ぼした影響にいかなる違いが見られるか、見てみよう。表1-31は労使協議機関の有無別に平成不況の影響についてそれぞれ見たものである。労使協議機関のある場合、平成不況の影響として、「組合の経営対策活動を強化した」、「組合員の経営参加に対する期待が強まった」、「経営と組合

との信頼関係が強まった」、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」、「経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった」、を挙げる割合が多い。また労使協議機関のある場合は、平成不況の影響として、「組合員の経営に対する不信が強まった」、「組合の経営に対する不信が強まった」、「経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった」、「経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった」、を挙げる割合が少ない。すなわち、労使協議機関のある場合は、ない場合と比べ、平成不況の与えた影響として組合や労使関係にとってプラス方向の影響を挙げる割合が多いが、マイナス方向の影響を挙げる割合は少なくなっているのである。

表1-31 労使協議機関の有無別平成不況の与えた影響

(%)

	労使協議機関	
	ある	ない
組合の経営対策活動を強化した***	36.6	20.4
組合員の経営参加に対する期待が強まった***	29.1	13.9
組合員の経営に対する不信が強まった***	40.6	54.6
経営と組合との信頼関係が強まった**	17.4	8.3
組合の経営に対する不信が強まった***	18.1	34.3
経営と組合とのコミュニケーションが深まった**	40.9	28.7
経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった**	4.7	11.1
経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった*	41.3	32.4
経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった***	5.3	13.0

*：10%水準で有意、**：5%水準で有意、***：1%水準で有意
注) 無回答を除く

特に、労使協議機関のあるところでは、「組合員の経営に対する不信が強まった」を挙げている割合も4割に達しているものの、「経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった」、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」、「組合の経営対策活動を強化した」を上げている割合が多く、4割前後となっている。しかし、労使協議機関のないところでは、「組合員の経営に対する不信が強まった」を上げている割合が目立って多く、5割以上となっている。つまり、労使協議機関のあるところでは、平成不況によって組

合員の経営に対する不信が強まったという影響も少なくないが、労使協議機関のないところと比べその割合は多くなく、それと同等に経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった、あるいは経営と組合とのコミュニケーションが深まった、などのプラス方向の影響が多いということである。それに対し、労使協議機関のないところでは、平成不況の影響として組合員の経営に対する不信が強まった、組合の経営に対する不信が強まった、などのマイナス方向の影響が多いということである。

企業規模や業種を統制してみると、「組合の経営対策活動を強化した」については、1000～4999人企業において、そして製造業や金融・保険・不動産において労使協議機関の有無別に有意な差が見られる。また、「組合員の経営参加に対する期待が強まった」については299人企業や製造業において、「組合員の経営に対する不信が強まった」は製造業において、「経営と組合との信頼関係が強まった」は299人以下企業において、「組合の経営に対する不信が強まった」は300～999人企業や1000～4999人企業、建設業、製造業、金融・保険・不動産において、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」は299人以下企業や300～999人企業、製造業、運輸・通信業において、「経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった」は300～999人企業、製造業、運輸・通信業において、「経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった」は299人以下企業や1000～4999人企業において、「経営が組合に提供する経営情報が表面的・形式的なものになった」は建設業、製造業、金融・保険・不動産、運輸・通信業において、それぞれ労使協議機関の有無別に有意な差が見られる。これらの規模や業種の場合、労使協議機関のあるところではプラス方向の影響の割合が多く、マイナス方向の影響が少なくなっている。

こうした結果は、上で検討した、労使協議機関のあるところで経営状況が悪化した割合が少ないことと関連があるかもしれない。そこで、経営状況を統制して、労使協議機関の有無別に平成不況の影響の違いを見た。結果は、総括していえば、同じ経営状況のグループの場合、労使協議機関のあるところでは、ないところと比べ、プラス方向の影響の割合が多いが、マイナス方向の影響の割合は少なくなっていることである。

したがって、労使協議機関が制度化され労組の経営参加が行われていることによって、平成不況が組合や労使関係に与えた影響はマイナスの影響のほうよりはプラスの影響のほうが多いといえる。つまり、労組の経営参加が行われている企業では労使関係が成熟

化しているのです、それを土台に平成不況下においても労使関係がより成熟化する方向に展開されたといえる。

以上の分析に基づき、労組の経営参加の持つ意味をまとめてみると、以下のようにいえるであろう。

- 1) 労組の経営参加が行われている企業では企業合理化がより進められていた。成熟化した労使関係を基盤とし、たとえば製造業の場合、経営収支が赤字になっていない企業においても企業合理化が進められていたのである。しかし、企業合理化の提案内容については、従業員の雇用を確保する内容の提案がより多く、かつ従業員の雇用削減をめざす内容の提案がより少ない。すなわち、労組の経営参加によって企業合理化が進められた側面があるが、企業側の提案は組合員の雇用を保障する方向での提案が多いということである。
- 2) 労組の経営参加が行われている場合、ここ5年間に経営状況が悪化した企業がより少ない。一方、経営状況が悪化した企業の場合、労使協議機関の付議事項や提供される情報が多い。これは、労使協議機関のある場合、平成不況下においても組合の経営対策活動の強化や、労使のコミュニケーションの深化がより進められたことによるものであろう。
- 3) 労組の経営参加が行われている場合は、平成不況が組合や労使関係に与えた影響において、マイナスの方向の影響よりはプラスの方向の影響が多くなっている。これは、成熟化した労使関係を土台に労組の経営参加が行われている企業の労使関係が平成不況下により成熟化した方向に展開されたことを意味するであろう。

8. 企業別組合の4類型と経営参加構造

ここでは、稲上・井出（1995）の企業別組合の4類型化を借用して、これら4つの類型にそって1990年代後期における企業別組合の経営参加行動や労使協議活動、企業の合理化提案に対する対応、平成不況の及ぼした労使関係への影響にいかなる違いがみられるかについて、検討する。稲上・井出（1995）は、「UI調査」の6つの項目のうち、イ）「経営戦略に対する実効力ある発言」とハ）「経営機密情報の組合トップへの公開」を用

い、それぞれについて行う、行わないを組み合わせる4つの類型を構成した。すなわち、イ)は戦略発言-沈黙、ハ)は機密公開-非公開というように尺度化し、それらを組み合わせる4類型を区別した。

本調査での4類型の量的分布を見ると(表1-32)、戦略発言・機密公開型は255組合(39.9%)、戦略発言・機密非公開型は62組合(9.7%)、戦略沈黙・機密公開型は145組合(22.7%)、戦略沈黙・機密非公開型は153組合(23.9%)となっている。戦略発言・機密公開型が4割と最も多い分布であるが、戦略沈黙・機密非公開型や戦略沈黙・機密公開型も2割強の分布となっている。稲上・井出(1995)における4類型の分布と比べ、本調査では戦略発言・機密非公開型の分布は減っているのに対し、戦略沈黙・機密公開型の分布が増えている。

表1-32 本調査と稲上・井出における4類型の分布 (%)

	本調査	稲上・井出
戦略発言・機密公開型	39.9	41.5
戦略発言・機密非公開型	9.7	13.8
戦略沈黙・機密公開型	22.7	15.6
戦略沈黙・機密非公開型	23.9	24.0

注)本調査では、無回答を除いている

4類型の分布を組合規模別に見ると、組合規模間で有意な差が見られる(表1-33)。すなわち、5000人以上の組合では戦略発言・機密公開型の組合が5割以上を占めている(51.9%)。1000~4999人組合と300~999人組合でも戦略発言・機密公開型の組合の割合が高い。しかしこれとは対照的に、299人以下の組合の場合には戦略発言・機密公開型の組合と戦略沈黙・機密非公開型の組合の割合がほぼ同率である。総じて、組合の規模が大きいほど戦略発言・機密公開型が多くなっているが、反対に組合の規模が小さいほど戦略沈黙・機密非公開型が多くなっている。業種別には4類型間の分布に有意な差は見られない。

表1-33 組合規模別4類型組合の分布 *

(%)

	299人以下	300~999人	1000~4999人	5000人以上
戦略発言・機密公開型	36.0	38.3	44.4	51.9
戦略発言・機密非公開型	9.6	10.9	6.1	11.1
戦略沈黙・機密公開型	20.0	22.3	27.3	20.4
戦略沈黙・機密非公開型	34.4	28.6	19.2	16.7

*: カイ2乗=15.057、有意水準=.089

注) 無回答を除く

(1) 4類型と経営参加・対策活動

まず、4類型別に平素の経営参加・対策活動における差異について検討してみよう。表1-34は、4類型別に、1) 労使トップの定例化したインフォーマルな会合、2) 管理職の意向の実質的な代弁、3) 組合員を対象とした経営提言調査、4) 組合(組合員)による自社株取得を行っているかについて、それぞれ見たものである。4類型別に上の活動ごとに有意な差が見られる。戦略発言・機密公開型の組合はすべての活動において「行っている」の割合が最も高い。これとは対照的に、戦略沈黙・機密非公開型の組合はすべての活動において「行っている」の割合が最も低い。両者の中間に戦略発言・機密非公開型と戦略沈黙・機密公開型が入るが、この二つを比較すると、戦略発言・機密非公開型では組合員を対象とした経営提言調査や管理職の意向の実質的な代弁が多いのに対し、戦略沈黙・機密公開型では労使トップの定例化したインフォーマルな会合が多くなっているのが、注目に値する。

表1-34 4類型別経営参加・対策活動の割合

(%)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
労使トップの定例化したインフォーマルな会合 ***1)	64.0	30.6	47.6	17.1
管理職の意向の実質的な代弁 ***2)	59.0	42.6	35.7	15.9
組合員を対象とした経営提言調査 ***3)	47.2	35.5	22.1	11.8
組合（組合員）による 自社株取得 **	45.8	38.7	37.9	29.4

***1)：カイ2乗=90.328、有意水準=.001

***3)：カイ2乗=62.514、有意水準=.001

***2)：カイ2乗=74.529、有意水準=.001

** :カイ2乗=10.953、有意水準=.05

注) 無回答を除く

また、経営参加・対策として、組合独自の経営ビジョンを出すなどの経営提言活動を行っているかについてみると、4類型において明らかに違いが見られる。経営提言活動を「大に行っている」の割合は、戦略発言・機密公開型で最も多く（27.8%）、次いで戦略発言・機密非公開型で多くなっている（17.7%）。「以前も、現在も行っていない」の割合は、戦略沈黙・機密非公開型で最も多く（63.8%）、次いで戦略沈黙・機密公開型で多くなっている（42.8%）。大いにとほどほどを合わせて経営提言活動を行っている割合の多い順は、戦略発言・機密公開型（89.7%）、戦略発言・機密非公開型（80.6%）、戦略沈黙・機密公開型（49.6%）、戦略沈黙・機密非公開型（30.9%）となっている。戦略発言を行っている組合のほうが経営提言活動をより行っていることがわかる。

以上の結果から、4類型間で経営参加・対策活動は明らかに違っているといえる。戦略発言・機密公開型の組合はいずれの経営参加・対策活動にも積極的であるが、戦略沈黙・機密非公開型の組合はいずれの活動においても消極的である。両者の中間に戦略発言・機密非公開型の組合や戦略沈黙・機密公開型の組合が入るが、注目すべき点は、戦略発言・機密公開型の組合では経営への発言のための活動が多いのに対し、戦略沈黙・

機密公開型の組合では労使の信頼を育む活動が多いことである。このように、戦略発言・機密公開型の組合はいずれの経営参加・対策活動にも積極的であることから、本調査においても稲上・井出（1995）の経営参加の「蜘蛛の巣構造」が確認できるといえるであろう。

(2) 4類型と労使協議活動

4類型間に経営方針及び経営施策等の事項を協議するための労使協議活動においてなにか違いが見られるか、考察する(表1-35参照)。

- イ) 労使協議機関の設置について、4類型間に有意な差が見られる。労使協議機関のある割合は戦略発言・機密公開型では92.2%、戦略発言・機密非公開型では87.1%、戦略沈黙・機密公開型では84.0%、戦略沈黙・機密非公開型では65.4%となっている。戦略沈黙・機密非公開型の組合の場合は、労使協議機関が設置されていない割合も3割強を占めている。
- ロ) 労使協議機関に出席する経営陣のうち社長の出席状況についても、4類型間に有意な違いが見られる。社長が「常に出席する」の割合は戦略発言・機密公開型の組合(51.8%)において最も高く、次いで戦略沈黙・機密公開型の組合(47.7%)、戦略発言・機密非公開型の組合(41.5%)、戦略沈黙・機密非公開型の組合(33.3%)の順となっている。社長が「出席しない」の割合は戦略沈黙・機密非公開型の組合において最も高くなっている。
- ハ) 労使協議機関の付議事項の数の平均を4類型間で比較してみると、戦略発言・機密公開型の組合の場合、付議事項の数がやや多いものの、4類型間に有意な差は見られない。
- ニ) 付議事項の取り扱いの程度や実際の労組の発言力の程度について、両方とも4類型間で有意な差異が見られる。11の付議事項の取り扱いの程度を合算した総合点は、戦略発言・機密公開型において最も高く、次いで戦略発言・機密非公開型、戦略沈黙・機密公開型、戦略沈黙・機密非公開型の順となっている。また11の付議事項に対する実際の労組の発言力の程度を合算した総合点についても、上と同様の結果である。付議事項の取り扱いの程度や実際の労組の発言力の程度のいずれについても、戦略発言

・機密公開型の組合が最も高い水準である。戦略発言・機密非公開型の組合、さらに戦略沈黙・機密公開型の組合がこれに次ぐ。戦略沈黙・機密非公開型の組合が最も低い水準である。

ホ) 経営側から提供される経営情報の数の平均については、4 類型間に有意な差が見られる。提供される情報の数が最も多い組合は戦略発言・機密公開型 (10.4%) で、次いで戦略沈黙・機密公開型 (9.7%)、戦略発言・機密非公開型 (8.4%)、戦略沈黙・機密非公開型 (8.3%) の順となっている。組合のトップに経営機密情報が公開される組合のほうに提供される情報の数が多い結果である。

へ) 労使協議の成果の評価について、4 類型間で有意な差が見られる。1) 経営内容を知ることができ、組合の経営対策を強化することができた、2) 組合員の労働組合への関心が高まった、3) 組合員の意見を経営に反映することができた、4) 労使の意思疎通がよくなった、5) 事業計画を事前に知ることができ、組合員の生活設計が円滑になった、6) 組合員の雇用や労働条件の低下を防ぐことができた、の6 項目について戦略発言・機密公開型はいずれにおいても平均点が最も低い (各項目の平均点が低いほど肯定的評価をしていることになる)。つまり、戦略発言・機密公開型の組合は労使協議の成果について他の組合類型より肯定的に評価しているのである。それに対し、戦略沈黙・機密非公開型はすべての項目において平均点が最も高い。6 項目の総合点においても、戦略発言・機密公開型の総合点が最も低く (13.1%)、次いで戦略発言・機密非公開型 (14.6%)、戦略沈黙・機密公開型 (15.0%)、戦略沈黙・機密非公開型 (17.0%) の順で高くなっている。要するに、戦略発言・機密公開型の組合が労使協議の成果について最も肯定的に評価しているのに対し、戦略沈黙・機密非公開型の組合が最も否定的に評価している。

なぜ、労使協議の成果の評価について4 類型間でこうした違いが出ているか。4 類型の組合の所属企業の経営状況の違いによるものであるか、見てみよう。しかし、4 類型間でここ5年間の売上高や総資本経常利益率の変化、そして経営収支の赤字年度などの企業の経営状況における有意な差は見られない。労使協議の成果の評価についての違いは4 類型の組合の所属企業の経営状況の違いによるものではないといえる。一方、労使協議の成果の総合点は付議事項の取り扱いの総合点、実際の労組の発言力

の総合点、情報の数とそれぞれ有意な相関関係があることは、すでに上で見てきた。戦略発言・機密公開型は付議事項の取り扱いの総合点、実際の労組の発言力の総合点、提供される情報の数、いずれにおいてもその水準が最も高い。戦略発言・機密非公開型、さらに戦略沈黙・機密公開型がこれに次ぐ（提供される情報の数については戦略沈黙・機密公開型が2番目に多い）。しかしこれとは対照的に、戦略沈黙・機密非公開型はいずれにおいてもその水準が最も低い。したがって、労使協議の成果の評価について、4類型間で違いが見られるのは、付議事項の取り扱いの程度や実際の労組の発言力の程度、そして提供される情報の数における違いによるものであると考えられる。

以上の結果から、戦略発言・機密公開型の組合は労使協議機関の設置、社長の出席、付議事項の取り扱いや実際の労組の発言力の程度、提供される情報の数、いずれにおいてもその水準が最も高いことがわかる。また、労使協議の成果についても最も肯定的に評価している。これに対し、戦略沈黙・機密非公開型の組合は上の労使協議機関の設置や運用のいずれにおいてもその水準が最も低く、労使協議の成果についても最も低い評価をしている。両組合の中間に戦略発言・機密非公開型の組合と戦略沈黙・機密公開型の組合が入るが、この二つの組合類型は労使協議機関の設置や運用、そしてその成果についてそれぞれの特徴を示しているのが注目に値する。すなわち、戦略発言・機密非公開型の組合は、労使協議機関の設置、付議事項の取り扱いや実際の労組の発言力の程度においてはその水準が戦略沈黙・機密公開型の組合に比べ高い、また労使協議の成果の項目のうち「組合の経営対策を強化することができた」、「組合員の労働組合への関心が高まった」、「組合員の意見を経営に反映することができた」について戦略沈黙・機密公開型の組合より肯定的に評価している。しかし、戦略沈黙・機密公開型の組合は、社長の出席、提供される情報の数についてはその水準が戦略発言・機密非公開型の組合より高い、また労使協議の成果の項目のうち「労使の意思疎通がよくなった」、「組合員の生活設計が円滑になった」について戦略発言・機密公開型の組合に比べ肯定的に評価している。

表1-35 4類型と労使協議活動

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
労使協議機関のある割合 ***	92.2%	87.1%	84.0%	65.4%
社長の出席(常に出席する割合) *	51.8%	41.5%	47.7%	33.3%
付議事項数の平均値	9.7	9.2	9.1	9.0
11の付議事項の取り扱いの総合点の 平均値 ***	21.1	18.1	16.6	16.4
11の付議事項に対する実際の労組の 発言力の総合点の平均値 ***	34.4	28.1	27.1	24.4
提供される情報数の平均値 ***	10.4	8.4	9.7	8.3
労使協議の成果(平均値)				
1) 経営内容を知ることができ、 組合の経営対策を強化するこ とができた ***	1.52	1.85	1.86	2.37
2) 組合員の労働組合への関心が 高まった ***	2.54	2.63	2.79	3.19
3) 組合員の意見を経営に反映す ることができた ***	2.05	2.35	2.72	2.74
4) 労使の意思疎通が良くなった ***	1.81	2.11	2.03	2.47
5) 事業計画を事前に知ることが でき、組合員の生活設計が円 滑になった ***	2.75	3.09	3.06	3.39
6) 組合員の雇用や労働条件の低 下を防ぐことができた ***	2.45	2.54	2.58	2.87
労使協議の成果(総合点) ***	13.1	14.6	15.0	17.0

*: 10%水準で有意、**: 5%水準で有意、***: 1%水準で有意
注) 無回答を除く

(3) 4類型と企業合理化の提案への対応

4類型の組合間に企業の経営再建策等の提案に対する対応に違いが見られるか、見てみよう。

イ) ここ5年間で経営側から経営再建ないし人員合理化などに関する提案があったかについて、4類型間に差が見られる。提案があった割合が最も多いのは戦略発言・機密公開型(82.3%)で、反対に戦略沈黙・機密非公開型ではその割合が最も低い(63.1%)。戦略発言・機密非公開型、戦略沈黙・機密公開型においては同割合である。戦略発言・機密公開型の組合の場合、他の組合類型と比べ企業合理化の提案が多い結果である。これと同様の結果は299人以下の組合規模においても見られる。すなわち、299人以下の規模の場合、企業合理化の提案があった割合は戦略発言・機密公開型(80.0%)で最も多く、次いで戦略発言・機密非公開型と戦略沈黙・機密公開型(共に66.7%)、戦略沈黙・機密非公開型(47.6%)の順となっている。

なぜ、戦略発言・機密公開型の組合において企業合理化の提案が最も多いか。これは4類型の組合の所属企業の経営状況と関連があるのか。しかし、上で述べたように、4類型間でここ5年間の企業の経営状況における有意な差は見られない。一つ手掛かりになる分析データは、ここ5年間で経営収支が赤字になったことのない場合、他の組合類型と比べ、戦略発言・機密公開型で企業合理化の提案のあった割合(73.6%)が最も多い結果である(戦略沈黙・機密公開型:61.0%、戦略発言・機密非公開型:60.0%、戦略沈黙・機密非公開型:52.8%)。経営収支の赤字年度が2年間以上あった場合は、他の組合類型でも戦略発言・機密公開型の組合に劣らず企業合理化の提案があった割合が100%となっている。こうした結果から、戦略発言・機密公開型の組合の場合は経営収支が赤字になっていない企業においても積極的に企業合理化が進められているといえる。戦略発言・機密公開型の組合の場合、「経営の組合に対する「信頼」と組合の経営に対する「発言」という互酬的で共生的な労使関係」(稲上・井出1995)が存在するといえることから、経営側の企業合理化がより積極的に進められた考えられる。

ロ) 提案の内容を4類型間で見たのが、表1-36である。4類型間で、「新規採用抑制」、「転籍・出向」の提案内容について、有意な差が見られる。新規採用抑制の割合は、

表 1 - 36 4 類型別企業合理化の提案内容

(%)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
新規採用抑制 **	70.3	67.4	52.8	61.7
転籍・出向 *	58.4	58.7	43.4	51.1

**：カイ 2 乗=9.841、有意水準=.020

*：カイ 2 乗=7.065、有意水準=.070

注) 無回答を除く

戦略発言・機密公開型で最も多く、ついで戦略発言・機密非公開型、戦略沈黙・機密非公開型、戦略沈黙・機密公開型の順となっている。転籍・出向の割合は、戦略発言・機密公開型と戦略発言・機密非公開型ではほぼ同割合で最も多く、ついで戦略沈黙・機密非公開型、戦略沈黙・機密公開型の順となっている。戦略発言・機密公開型の組合や戦略発言・機密非公開型の組合において、新規採用抑制や転籍・出向などの従業員の雇用を保障する内容の提案が多いことがわかる。

ハ) 組合にとって最も影響の大きい提案内容については、4 類型間で有意な差は見られないが、その提案について労使間で事前折衝あるいは話し合いが行われたかについてみると、4 類型間で有意な差が見られる。事前折衝が行われた割合が最も高い類型は、戦略発言・機密公開型 (98.5%) で、次いで戦略沈黙・機密公開型 (94.3%)、戦略発言・機密非公開型 (89.4%)、戦略沈黙・機密非公開型 (88.0%) の順となっている。組合規模を統制してみると、1000~4999人の組合規模の場合、4 類型間で有意な差が見られるが、上の全体の結果とやや異なる。すなわち、事前折衝が行われた割合が1番目と2番目の組合類型は上の全体の結果と同様であるが、3番目と4番目の組合類型の順が戦略沈黙・機密非公開型の組合、戦略発言・機密非公開型の組合となっているのである。いずれにせよ、組合のトップに機密情報が公開される組合類型において、事前折衝がより行われているといえる。

ニ) 経営側の提案について産業別組織などの上部団体と相談したかについて、4 類型の組合間には違いが見られる。上部団体と「労使協議を行う前、あるいは労使協議の過程で相談した」の割合は、戦略発言・機密公開型 (36.4%) より戦略発言・機密非公

開型（38.3%）でやや多い。「労使協議を行った後で報告した」の割合は戦略沈黙・機密非公開型（43.2%）で多い。これらに対し、「相談も報告も、いずれもしなかった」の割合は戦略沈黙・機密公開型（37.2%）で多くなっている。戦略沈黙・機密非公開型の組合より戦略沈黙・機密公開型の組合が企業合理化の提案について上部団体とのコミュニケーションが最も希薄な組合類型であるのは、やや意外といえる。しかし、4類型間で上部団体との相談の程度における違いは提案内容にもよるであろう。そこで、提案内容を統制して、4類型間で上部団体との相談の程度をクロスさせてみると、新規採用抑制と転籍・出向の提案について有意な差が見られる（表1-37）。新規採用抑制については、相談した割合は戦略発言・機密非公開型の組合で最も高い（100%）のに対し、「相談も報告も、いずれもしなかった」の割合は戦略発言・機密公開型の組合と戦略沈黙・機密非公開型の組合で高い。一方、転籍・出向については、全体の結果とやや似ている結果が見られる。すなわち、相談した割合は戦略発言・機密非公開型で最も高いが、「相談も報告も、いずれもしなかった」の割合は戦略沈黙・機密公開型の組合で最も高くなっているのである。提案内容によって上部団体とのコミュニケーションの程度が違っているものの、いずれにしても、企業合理化の提案に関して上部団体と最もコミュニケーションを取っている組合類型は、戦略発言・機密非公開型の組合であるといえるであろう。

表1-37 提案内容別4類型と上部団体との相談

(%)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
新規採用抑制**1) 相談した	41.2	66.7	—	30.0
報告した	47.1	—	22.2	40.0
相談も報告も、 いずれもしなかった	11.8	33.3	77.8	30.0
N	17	3	9	10
転籍・出向**2) 相談した	—	100	—	—
報告した	33.3	—	66.7	40.0
相談も報告も、 いずれもしなかった	66.7	—	33.3	60.0
N	6	1	3	5

**1)：カイ2乗=14.548、有意水準=.024

**2)：カイ2乗=16.000、有意水準=.014

注) 無回答を除く

ホ) 経営側の提案をめぐる労使協議の結果の評価について、4類型間でいかなる違いが見られるか、みてみよう(表1-38)。5つの項目のいずれについても、4類型間で有意な差が見られるが、項目によってその違いが異なっているのが注目すべき点であろう。1)「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」について、割合は戦略発言・機密非公開型(76.6%)で最も多く、次いで戦略発言・機密公開型(62.8%)、戦略沈黙・機密公開型(58.1%)、戦略沈黙・機密非公開型(56.3%)の順となっている。2)「企業の将来ビジョンを引き出すことができた」について、肯定的評価の割合がもっとも多い組合類型は戦略発言・機密公開型(56.8%)で、次いで戦略沈黙・機密公開型(48.2%)、戦略発言・機密非公開型(44.7%)、戦略沈黙・機密非公開型(35.8%)の順となっている。3)「経営の危機に関する意識を組合員に浸透することができた」について、肯定的評価の割合は戦略発言・機密公開型(81.7%)で最も多く、次いで戦略発言・機密非公開型(76.6%)、戦略沈黙・機密公開型(75.5%)、戦略沈黙・機

密非公開型（71.9%）の順となっている。4）「経営責任を問うことができた」について、肯定的評価の割合は戦略発言・機密公開型（36.7%）、戦略発言・機密非公開型（23.4%）、戦略沈黙・機密公開型（19.8%）、戦略沈黙・機密非公開型（19.1%）の順となっているが、目につくのは、否定的評価の割合が戦略沈黙・機密公開型（48.1%）で最も多いことである。5）「経営への発言をより強めるきっかけができた」について、肯定的評価の割合は戦略発言・機密公開型（49.6%）と戦略発言・機密非公開型（49.0%）ではほぼ同率で多く（前者は「そう思う」の割合が多いのに対し、後者は「どちらかといえばそう思う」の割合が多いという違いがあるが）、次いで戦略沈黙・機密公開型（19.8%）、戦略沈黙・機密非公開型（11.7%）の順となっている。

表1-38 4類型と経営側の提案をめぐる労使協議の結果についての評価

(平均値)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
組合員の労働条件や雇用 を守ることができた ***	2.26	1.91	2.44	2.69
企業の将来ビジョンを引 き出すことができた ***	2.43	2.74	2.64	3.20
経営の危機に関する意識 を組合員に浸透させるこ とができた ***	1.89	1.98	2.07	2.25
経営責任を問うことがで きた ***	2.88	3.26	3.47	3.45
経営への発言をより強め るきっかけができた ***	2.47	2.68	3.11	3.38

***：1%水準で有意
注) 無回答を除く

こうした結果から、経営側の提案をめぐる労使協議の結果の評価について4類型の特徴をまとめてみると、戦略発言・機密公開型の組合はすべての結果について他の組合類型に比べ肯定的評価の割合が高いとはいえず、組合員の労働条件や雇用を守るこ

とについては戦略発言・機密非公開型の組合に次ぐ割合である。戦略発言・機密非公開型の組合は組合員の労働条件や雇用を守ることや経営への発言をより強めるきっかけができたについては肯定的評価が最も高い。他の結果については、戦略発言・機密公開型の組合に次いで肯定的評価が高い。戦略沈黙・機密公開型の組合は企業の将来ビジョンを引き出すことができたについては戦略発言・機密非公開型の組合より肯定的評価が高いが、しかし経営責任を問うことができたについては否定的評価が最も多いことは注目に値する。他の結果については、3番目に肯定的評価が高い。戦略沈黙・機密非公開型の組合は経営の責任を問うことができたについては戦略沈黙・機密公開型の組合より否定的評価が低い、他の結果については肯定的評価が最も低い。

(4) 4 類型と平成不況の労使関係への影響

平成不況が組合や労使関係に与えた影響について、4 類型間で違いが見られるか。表 1-39 は 4 類型別に影響の内容をそれぞれ見たものである。「組合の経営対策活動を強化した」、「組合員の経営参加に対する期待が強まった」、「経営と組合との信頼関係が強まった」の影響については、いずれも割合の高い組合類型は戦略発言・機密公開型、戦略発言・機密非公開型、戦略沈黙・機密公開型、戦略沈黙・機密非公開型の順となっている。また、「経営と組合とのコミュニケーションが深まった」、「経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった」の影響については、高い割合の組合類型は戦略発言・機密公開型、戦略沈黙・機密公開型、戦略発言・機密非公開型、戦略沈黙・機密非公開型の順となっている。さらに、「組合の経営に対する不信が強まった」、「経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった」、「経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった」の影響については、戦略沈黙・機密非公開型の組合において最も高い割合となっている。要するに、平成不況の影響のうち、プラス方向の影響については戦略発言・機密公開型の組合の割合が最も高く、戦略沈黙・機密非公開型の組合の割合が最も低いことになっているが、それに対しマイナス方向の影響については戦略沈黙・機密非公開型の組合の割合が最も高くなっているのである。さらに、注目すべき点は、プラス方向の影響について上の両者の中間に戦略発言・機密非公開型の組合、戦略沈黙・機密公開型の組合が入るが、影響の内容によってその割合の高い組合類型の順が変わることである。

すなわち、組合の経営対策活動の強化や組合員の経営参加に対する期待の強まりについては、戦略発言・機密非公開型の組合が2番目に高い割合となっているのに対し、経営と組合とのコミュニケーションの深化や経営情報が詳細になったについては戦略沈黙・機密公開型の組合が2番目に高い割合となっているのである。いわば、戦略発言・機密公開型の組合は経営に対する「発言」を強化する影響のほうが多いが、戦略沈黙・機密公開型の組合では経営に対する「信頼」を強める影響の方が多いことである。

表1-39 4類型別平成不況の組合や労使関係に与えた影響の割合

(%)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
組合の経営対策活動を強化した***	47.1	40.3	34.5	11.8
組合員の経営参加に対する期待が強まった***	37.3	25.8	22.1	12.4
経営と組合との信頼関係が強まった***	23.1	16.1	15.2	5.9
組合の経営に対する不信が強まった**	18.8	16.1	18.6	29.4
経営と組合とのコミュニケーションが深まった***	51.0	32.3	39.3	20.9
経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった*	4.3	1.6	6.2	9.8
経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった***	49.8	32.3	44.1	26.1
経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった***	4.7	6.5	2.8	13.1

*：10%水準で有意、**：5%水準で有意、***：1%水準で有意
注) 無回答を除く

(5) 4 類型と労組の経営参加に関する考え方

4 類型間で労組の経営参加に関する考え方に何か違いが見られるか、見てみよう。

まず、労組の経営参加・対策を強化するために最も必要なものについて、4 類型間で有意な違いが見られる（表 1-40）。戦略発言・機密公開型の組合と戦略沈黙・機密公開型の組合の場合、「組合の経営分析能力の強化」や「経営側との日常的な情報交換の強化」の割合がそれぞれ 5 割弱、3 割強と、合わせて 8 割前後を占めているが、それに対し戦略発言・機密非公開型の組合や戦略沈黙・機密非公開型の組合では上の二つの項目をあわせた割合がそれぞれ 6 割強、7 割強を占め、他の項目の占める割合が多くなっている。すなわち、戦略発言・機密非公開型の組合では「労使協議機関の付議事項の取り扱いの強化」の割合が、戦略沈黙・機密非公開型の組合では「経営の情報開示の拡大」の割合が相対的に多くなっている。

表 1-40 4 類型と労組の経営参加・対策の強化のために最も必要なもの** (%)

	戦略発言・ 機密公開型	戦略発言・ 機密非公開型	戦略沈黙・ 機密公開型	戦略沈黙・ 機密非公開型
組合の経営分析能力の 強化	48.2	38.7	46.2	39.3
労使協議機関の付議事 項の拡大	1.6	8.1	2.8	6.0
労使協議機関の付議事 項の取り扱いの強化	4.8	14.5	7.6	4.0
株主としての労組の発 言力の強化	1.2	1.6	0.7	0.7
経営側との日常的な情 報交換の強化	34.7	24.2	32.4	32.0
経営の情報開示の 拡大	8.8	12.9	10.3	16.0
その他	0.8	0.0	0.0	2.0

**：カイ 2 乗=31.551、有意水準=.025
注) 無回答を除く

こうした結果から、いくつかの興味深い点を指摘することができる。第1、労組の経営参加・対策を強化するためにもっと必要なものについて、戦略発言・機密公開型の組合と戦略沈黙・機密公開型の組合が似たような考え方を示していることである。戦略沈黙・機密公開型の組合が組合自らの経営分析能力の強化が必要であると考え、今後この組合類型が経営に対する発言を行う可能性を示唆するものであろう。第2、戦略発言・機密非公開型の組合において、戦略発言・機密公開型の組合と比べ、労使協議機関の付議事項の拡大や付議事項の取り扱いの強化の割合がより多いことである。これは、上で見たように、戦略発言・機密非公開型の組合が、付議事項の数や付議事項の取り扱いの水準が戦略発言・機密公開型の組合に次ぐ2番目に高い水準であることと関連があるであろう。戦略発言・機密非公開型の組合では、制度化された労使協議機関での組合の発言力を強めることが必要であると認識する組合が多いといえる。第3、戦略沈黙・機密非公開型の組合において、戦略発言・機密非公開型の組合と比べ、経営側との日常的な情報交換の強化や経営の情報開示の拡大の割合が多いことである。戦略沈黙・機密非公開型の組合の場合、経営側の実務担当者との情報交換を行っている割合が最も低く、かつ労使協議機関で経営側から提供される情報の数も最も少ないことは、すでに見てきた。こうしたことから、戦略沈黙・機密非公開型の組合は経営参加・対策の強化のために必要なものとして労組の情報力の強化に寄与するものをより挙げているといえる。

労組の経営参加・対策を強化するために最も必要なものについて4類型間の違いは、組合規模別や労使協議機関の有無別には見られない。

次、労組の経営参加の問題点について、4類型間で違いが見られるであろうか。「インサイダー取引の問題を引き起こしかねない」については4類型間で有意な違いは見られないが、他の4つの問題点については有意な違いが見られる(表1-41)。すなわち、「経営と組合との区別がつかなくなる」、「組合が経営責任を背負い込むことになる」、「団体交渉で強いことを言えなくなる」、「組合員から組合活動が見えにくくなる」の問題点のいずれについても、戦略沈黙・機密非公開型の組合で肯定する割合が最も多く、次いで戦略沈黙・機密公開型の組合で多くなっている。これとは対照的に、4つの問題点のいずれについても否定する割合が最も多い組合類型は戦略発言・機密非公開型の組合で、次いで戦略発言・機密公開型の組合となっている。戦略発言・機密公開型の組合より戦

略発言・機密非公開型の組合で否定する割合がより多いことは注目に値するであろう。戦略発言・機密公開型の組合は、経営に対する発言や経営情報の提供からみて、他の組合類型と比べ経営参加がより進んでいる。これに対し、戦略発言・機密非公開型の組合は経営情報の提供において戦略発言・機密公開型の組合と比べ進んでいない。したがって、戦略発言・機密非公開型の組合で経営参加に伴う問題点についてそれらが発生するとは思わない割合が最も多いことは、戦略発言・機密非公開型の組合が経営に対して発言を行いながらも経営との間に一定の距離を置いているからであろう。

経営参加の4つの問題点について、労使協議機関を通じて経営参加を行っている場合にも、4類型別に違いが見られるか、見てみると、労使協議機関のある場合に4類型間に有意な違いが見られる。上の結果と同様、4つの問題点について否定する割合は戦略発言・機密非公開型の組合で最も多く、次いで戦略発言・機密公開型の組合となっている。しかし、肯定する割合が最も多い組合類型は、「組合が経営責任を背負い込むことになる」については戦略沈黙・機密非公開型の組合となっているが、他の3つの問題点については戦略沈黙・機密公開型の組合となっている。労使協議機関を通じて経営参加を進めている場合、戦略沈黙・機密公開型の組合が経営参加の問題点をより認識しているといえる。つまり、労使協議機関の付議事項の取り扱いの程度や実際の労組の発言力の程度においては進んでいないのに、経営側との情報共有はより進んでいることから、経営参加の問題点をより認識していることであろうと考えられる。

表1-41 4類型別経営参加の問題点についての考え方

(%)

	そう思う+ どちらかといえ ばそう思う(1+2)	どちらとも いえない 3	どちらかといえ ばそう は思わない +そうは思 わない (4+5)	平均値
経営と組合との区別がつか なくなる ***1)				
戦略発言・機密公開型	4.4+17.3	12.4	19.3+46.6	3.86
戦略発言・機密非公開型	8.1+ 4.8	16.1	17.7+53.2	4.03
戦略沈黙・機密公開型	6.9+21.5	23.6	24.3+23.6	3.36
戦略沈黙・機密非公開型	8.6+22.5	24.5	20.5+23.8	3.28
組合が経営責任を背負い込 むことになる ***2)				
戦略発言・機密公開型	8.4+20.9	19.3	13.7+37.8	3.51
戦略発言・機密非公開型	9.7+16.1	14.5	16.1+43.5	3.68
戦略沈黙・機密公開型	13.2+31.9	19.4	14.6+20.8	2.98
戦略沈黙・機密非公開型	10.6+37.1	19.9	11.9+20.5	2.95
団体交渉で強いことを言え なくなる ***3)				
戦略発言・機密公開型	0.4+ 9.6	14.9	19.7+55.4	4.20
戦略発言・機密非公開型	4.8+ 6.5	11.3	27.4+50.0	4.11
戦略沈黙・機密公開型	3.5+16.7	23.6	29.9+26.4	3.59
戦略沈黙・機密非公開型	5.3+16.6	34.4	10.6+33.1	3.50
組合員から組合活動が見え にくくなる ***4)				
戦略発言・機密公開型	2.4+15.2	17.2	16.4+48.8	3.94
戦略発言・機密非公開型	6.5+ 8.1	11.3	32.3+41.9	3.95
戦略沈黙・機密公開型	4.2+20.1	22.2	22.9+30.6	3.56
戦略沈黙・機密非公開型	6.0+19.3	22.0	16.0+36.7	3.58

***1) : カイ2乗=48.178、有意水準=.000

***2) : カイ2乗=33.935、有意水準=.001

***3) : カイ2乗=74.508、有意水準=.000

***4) : カイ2乗=29.025、有意水準=.004

注) 無回答を除く

9. 結び

ここでは、今まで考察してきた内容に基づき、平成不況下の労組の経営参加の実態と成果について簡単にまとめてみよう。

- 1) 回答組合のうち、8割以上の組合が経営方針及び経営施策等の事項についての労使協議を通じて経営参加を行っている。そのうち、経営方針など企業の戦略的意思決定に関わる11の経営事項がすべて付議事項とされている組合は6割強である。全体的には企業の戦略的事項に関わる多くの事項が労使協議の対象となっているが、資金や投資に関する事項は付議事項とされている割合が低い。これらの経営事項についての組合の実際の発言力は経営事項によって異なっている。組合は、会社組織の改編、事業計画に関して意見を述べたり回答したりする、そして事業所の縮小・閉鎖・新設や人員計画に関して意見を述べ会社案を修正することがあるなど積極的に発言しているが、経営方針や、予算、資金、投資などの財務事項に関して、また生産計画、営業計画、新技術導入に関してはあまり発言していない。これらの事項について組合が発言しないのは、労使で意見の食い違いが少ないことによるともいえる。5割以上の組合に経営側から10以上の経営情報が提供されており、投資額や負債額を含めより詳細な経営情報を労使が共有しているが、受注額に関する情報はいまだ広く提供されていないのが現状である。組合は経営側から提供される経営情報のうち、売上高や経常利益に関する情報は組合員に知らせ、組合員との情報共有を図っているが、受注額や投資額、負債額については組合員に知らせないことが多い。労使協議を通ずる経営参加によって、組合は経営対策の強化や労使の意思疎通の進展、組合員の意見の経営への反映といった点については成果を上げていると評価しているが、組合員の労働組合への関心、組合員の円滑な生活設計といった点については成果の評価を留保している。
- 2) 経営参加・対策として、6割強の組合が経営提言活動を行っており、特に規模の大きい組合や労使協議機関のある場合は7割前後の組合が経営提言活動を行っている。また、経営参加・対策として、経営機密情報の組合トップへの公開は6割強の組合が、経営戦略に対する実効力ある発言は5割の組合が、労使トップの定例化したインフォ-

マルな会合は4割強の組合が、管理職の意向の実質的な代弁や組合（組合員）による自社株取得はいずれも4割弱の組合が、組合員を対象とした経営提言調査は3割の組合が、それぞれ行っている。1990年代初期と比べ、組合トップによる経営機密情報の共有は進んでいるが、労使トップ間のインフォーマルなコミュニケーション、そして組合の経営戦略に対する実効力ある発言や経営提言調査活動は進んでいないといえる。日本の企業別組合の「深い経営参加」は、平成不況下においてさらなる進展を見せているとはいえない。

- 3) ここ5年間で企業合理化の提案が出された組合は7割強にのぼっている。提案の中には、新規採用抑制、転籍・出向、残業規制、配置転換などの日本企業の主たる雇用調整方法が多いが、事業所または店舗の統・廃合、新しい人事制度の導入の提案も多い。組合にとって最も影響の大きい提案として、希望退職募集、新しい人事制度の導入をあげる組合が多い。最も影響の大きい提案について、ほとんどの組合は経営側と事前折衝を行っており、労使慣行として事前協議が確立されているといえる。経営側の提案に対して8割弱の組合が独自の組合案を提示し積極的に対応しており、組合案が経営側に受け入れられた場合が7割弱と多い。さらに提案をめぐる労使協議の結果、経営側の当初の提案が一部あるいは大幅に修正されたことが多く、7割強にのぼっている。経営側の提案があった際、7割強の組合は相談あるいは報告の形で上部団体とコミュニケーションをとっていた。多くの組合が企業別組合の枠の中で孤立した活動を行っていないことがわかる。経営側の提案をめぐる労使協議の結果について、多くの組合は組合員への経営危機意識の浸透、組合員の労働条件や雇用の確保については肯定的に評価するが、経営責任の追求、経営への発言強化のきっかけについては否定的あるいは留保的評価をしている。
- 4) 労組の経営参加・対策を強化するために最も必要なものとして、組合の経営分析能力の強化や経営側との日常的な情報交換の強化をあげている組合が多い。また経営参加に伴う諸問題点については、肯定する組合よりは否定する組合が多い。特に、経営参加に伴い組合が団体交渉で強いことを言えなくなる、また組合員から組合活動が見えにくくなるといった問題点については否定する組合が多い。

5) 労組の経営参加が行われている企業では企業合理化がより進められていた。成熟化した労使関係を基盤とし、製造業の場合、経営収支が赤字になっていない企業においても企業合理化が進められていた。しかし、企業合理化の提案内容については、従業員の雇用を保障する内容の提案がより多く、かつ従業員の雇用削減をめざす内容の提案がより少ない。そして、提案をめぐる労使協議の成果として組合員の労働条件や雇用の確保、企業の将来ビジョンの提示、経営への発言の強化の点においてより肯定的に評価している。また労組の経営参加が行われている場合は、ここ5年間に経営状況が悪化した企業がより少ない。一方、経営状況が悪化した企業の場合、労使協議機関の付議事項や提供される情報が多い。これは、労使協議機関のある場合、平成不況下においても組合の経営対策活動の強化や、労使のコミュニケーションの深化がより進められたことによるといえる。さらに、労組の経営参加が行われている場合は、平成不況が組合や労使関係に与えた影響において、マイナスの方向の影響よりはプラスの方向の影響が多い。成熟化した労使関係を土台に労組の経営参加が行われている企業の労使関係が平成不況下により成熟化した方向に展開されたといえる。

6) 4類型の組合間に、経営参加・対策活動、労使協議活動などにおいて、違いが見られる。戦略発言・機密公開型の組合は経営参加・対策活動、労使協議活動、いずれにおいても積極的かつ高い水準であるが、戦略沈黙・機密非公開型の組合はいずれにおいても消極的かつ低い水準である。したがって、本調査においても経営参加の「蜘蛛の巣構造」が確認できる。

両者の中間に入る戦略発言・機密非公開型の組合や戦略沈黙・機密公開型の組合の場合、経営参加・対策活動や労使協議活動においてそれぞれの個性が見られる。すなわち、戦略発言・機密非公開型の組合は経営への発言のための活動が多く、かつ労使協議機関での発言力の水準が高い。それとは対照的に、戦略沈黙・機密公開型の組合は労使の信頼を育む活動が多く、かつ提供される情報が多い。

平成不況の影響のうち、プラス方向の影響は戦略発言・機密公開型の組合でその割合が最も高く、戦略沈黙・機密非公開型の組合でその割合が最も低い。反対に、マイナス方向の影響は戦略沈黙・機密非公開型の組合でその割合が最も高い。一方、戦略発言・機密非公開型の組合は、組合の経営対策活動の強化や組合員の経営参加に対す

る期待が強まった影響においては2番目に多いが、戦略沈黙・機密非公開型の組合は経営と組合とのコミュニケーションの深化や経営情報が詳細になった影響において2番目に多い。

労組の経営参加・対策を強化するためにもっと必要なものとして、戦略発言・機密公開型の組合と戦略沈黙・機密公開型の組合では経営分析能力の強化や経営側との日常的な情報交換が多い。それに対し戦略発言・機密非公開型の組合では、労使協議機関の付議事項の拡大や付議事項の取り扱いの強化が相対的に多い。また戦略沈黙・機密非公開型の組合では、経営側との日常的な情報交換の強化や経営の情報開示の拡大が相対的に多い。

以上の結果を踏まえて、労組の経営参加の成果や課題について触れておこう。まず、労組の経営参加は、経営対策の強化、労使の意思疎通の進展、組合員の意見の経営への反映といった点で一定の成果をあげたといえる。そして、経営参加が行われている場合、企業合理化の提案内容が残業規制や配置・転換、新規採用抑制などの従業員の雇用を保障する内容の提案がより多く、かつ希望退職募集などの従業員の雇用削減をめざす内容の提案がより少ないことも、経営参加の成果として捉えることができるであろう。要するに、労組の経営参加、それに基づいた成熟化した労使関係が企業合理化の提案に対し従業員の雇用保障への方向に一定の働きをしたといえるであろう。しかし、経営参加によっても組合員の労働組合への関心は高まっていない。経営参加行動の効力がまだ十分に浸透していないことに主たる理由があるといった楽観的な見方はUI運動が展開されて10年以上経過している1990年代末の時点ではもはや通用できないであろう。稲上・井出(1995)は「組合離れといい組合への希薄な関心といい、それは組合の経営参加行動によって回復できる程度のものではなく、もっと深い構造的な原因(しかも組合運動の力量を超えた原因)に基づいている可能性がある」と述べている。

課題のほうに話に移ることになるが、組合は組合員の組合離れの原因がもっと深い構造的な原因にあるのか、あるいは経営参加が組合員の組合離れを進める一つの要因になっているのか、検討する必要があるであろう。経営参加に伴い、経営と組合との区別がつかなくなる、組合員から組合活動が見えにくくなるといった問題点について肯定する組合も2割前後となっていることから、経営参加の現状についても1度点検する必要がある

あるといえるであろう。組合員の組合離れと関連して、もう一つ、労組の経営参加の課題は、経営から提供される情報を組合員と共有することをより高めることであるといえる。経営から提供される経営情報のうち、受注額や投資額、負債額に関する情報の組合員との共有度は高くない。こうしたことは、組合員からすれば、組合が経営に取り込まれているとしか見えなくなる事態を起こしかねないからである。さらに、今後経営参加を進めるにあたって、労組は資金や投資に関する事項をより労使協議の対象とし、これらの事項について発言力を高める必要があるといえる。ここ5年間に経営収支の赤字年度のなかった企業では資金事項に対し組合が意見を述べたり回答することが最も多いなど、組合の発言力は赤字年度のあった企業と比べ高い水準にある。資金や投資などの事項に対する組合の発言力を高めることを通じて、労組は経営へのモニタリングの役割をより担うべきであろう。

参考文献

- 稲上毅・川喜多 喬編 1988『ユニオン・アイデンティティ』日本労働研究機構
- 稲上毅編 1995『成熟社会の中の企業別組合』日本労働研究機構
- 稲上毅・井出久章 1995「企業別組合の諸類型—経営参加行動からみた類型化」
- 稲上毅編『成熟社会の中の企業別組合』日本労働研究機構
- 川喜多喬編 1989「減量経営と労使関係」
- 川喜多喬『産業変動と労務管理』日本労働協会
- 川喜多喬・佐藤博樹編著 1991『ユニオン・アイデンティティ大作戦』総合労働研究所
- 桑原靖夫・連合総合生活開発研究所編 1997『労働の未来を創る』第一書林
- 中村圭介1995a 「三つの疑問—日本における労働者の経営参加をめぐる(1)」
武蔵大学論集第42巻第5・6号
- 中村圭介1995b 「三つの疑問—日本における労働者の経営参加をめぐる(2)」
武蔵大学論集第43巻第1号
- 中村圭介1996 「三つの疑問—日本における労働者の経営参加をめぐる(3)」
武蔵大学論集第43巻第4号
- 仁田道夫 1988『日本の労働者参加』東京大学出版会
- Morishima, Motohiro 1991a, Information Sharing and Collective Bargaining in Japan: Effects on Wage Negotiation, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.44, No.3
- Morishima, Motohiro 1991b, Information Sharing and Firm Performance in Japan, *Industrial Relations*, Vol.30, No.1
- 労働省1994 『労使コミュニケーション調査報告』

第2章 労使協議制充実強化に向けた法的側面の考察

1. はじめに

この「90年代の労働者参加に関する調査」では、問18、問19、問20の3つの設問において、労使協議制の法制化に関する労働組合役員による考えを聞いている。

日本の労使協議制は、いわゆる日本的労使関係が発展していく中で、労使自治という枠組みの中で形成されてきた。周知のように、日本の労組法においては、法的に労使協議を直接的に規制している規定は存在しないが、これは、労使自治をベースとした日本的労使関係が発展していく中で、企業あるいは事業場における各種労使協定が規定されていることで補完されているものととらえられる。

しかしながら、近年のグローバル化に代表される様々な経済環境の変化は、日本の社会システムに变革を迫り、日本的雇用慣行にも例外なく影響を及ぼしている。当然、日本的労使関係に制度的に組み込まれてきたとされる労使協議制についても、役割・機能の前提条件が変化していると推測できる。この観点から、90年代の労働者参加の検証と並行して、労使協議制の設置・運営を労使自治に委ねている現状から、法的な側面での労使協議制の促進・支援の必要性を考察していくことも必要と考えられる。

そこで、本調査では、この問題を考えるにあたっての基礎的情報として、個々の企業別組合が、労使協議制充実のための施策について、法的側面から何を望んでいるかを調べることにした。

具体的には、問18では、労使協議制の普及あるいは実効性を高めるための法制度の必要性について考えを聞いている。問19では、労使協議にかかわる法制度の必要性をあまり感じない場合、その理由を聞いている。最後に問20では、問18で必要性を感じていると答えた場合、必要と思われる理由を聞いたものである。以下、設問毎に結果を述べていく。

2. 労使協議制に関する法制度の必要性

まず、問18では、労使協議制に関する法制度の必要性について、労働組合の役員がどのような考えを持っているのかを調査するために、「労使協議を普及させる、あるいは実効性を高めるために、なんらかの法制度が必要であるという考え方がある」とした上で、回答者の意見を聞いた。具体的には、必要性を感じる（回答1及び2）、必要性を感じない（回答3及び4）、あってもなくてもよい（回答5）という3つのくくりでの回答を求めた。

表2-1によれば、全回答数639中、必要であるとするものが132（20.7%）、どちらかといえば必要であるとするものが216（33.8%）、どちらかといえば必要ないが166（26.0%）、一切必要ないが9（1.4%）、そしてあってもなくてもよいが105（16.4%）となった。前述したくくりで考えれば、必要性を感じるという回答は、54.5%と過半数を超えているという結果となった。一方、必要性を感じないと考える比率は、少なく27.4%となった。

これを企業規模別に見ると、必要性を感じるという回答は、1,000人以上の企業では、48.9%と過半数を割るのに対し、300人以上1,000人未満では60.4%、300人未満では61.8%と、過半数を超え、しかも規模に比例して増えている。これは同じように、必要性を感じないと考える比率においても、1,000人以上の企業では、30.7%、300人以上1,000人未満では24.9%、300人未満では20.6%と、企業の規模との関連性をうかがわせる。

表2-1 労使協議制に関する法制度の必要性

(%)

	全体	1,000人以上	300人以上1,000人未満	300人未満
法制度は必要である	20.7	16.9	23.9	26.5
どちらかといえば法制度は必要である	33.8	32.0	36.5	35.3
どちらかといえば法制度は必要ない	26.0	28.9	23.9	19.6
法制度は一切必要ない	1.4	1.8	1.0	1.0
あってもなくてもよい	16.4	19.4	12.2	16.7
NA	1.7	0.9	2.5	1.0

3. 労使協議に関わる法制度が必要ない理由

次に、問19では、問18で法制度の必要性をあまり認めていない回答者、すなわち、どちらかといえば必要ない（回答3）、一切必要ない（回答4）、あってもなくてもよい（回答5）と回答した場合に、その理由を聞いた。

具体的には、「労使協議にかかわる法制度の必要性をあまり感じない理由」として、「そもそも労使協議は労使で自主的に行うもので、法律が介入すべきものではない（回答1）」、「法制度が介入した場合に、労使協議の良さが失われてしまう（回答2）」、「法制度が介入したところで、労使協議が実効的になされるとは思えない（回答3）」、「法制度が存在しても、その内容および利用の仕方がよくわからないことが多い（回答4）」、「法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができる（回答5）」の実質的には5つの選択肢から、一つを選択することとした。これらの選択肢は、労使協議に関する法制度がいない理由として、よくあげられる点である。

ここでは、前問の問18で、回答3・4・5に回答した全280のうち、回答1の「そもそも労使協議は労使で自主的に行うもので、法律が介入すべきものではない」が128（45.7%）、回答2の「法制度が介入した場合に、労使協議の良さが失われてしまう」は13（4.6%）、回答3の「法制度が介入したところで、労使協議が実効的になされるとは思えない」が52（18.6%）、回答4の「法制度が存在しても、その内容および利用の仕方がよくわからないことが多い」は6（2.1%）、回答5の「法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができる」は78（27.9%）となった（表2-2）。このように、回答1および回答5への回答が合計で73.6%と集中する結果となり、日本的労使関係の枠組みでの労使自治をベースとする労使協議制への肯定的な側面からの意見が大半を占めた。なお、法制度の実効性から見た意見は回答3で、18.6%と少なかった。

一方、これを企業規模別に見ると、「そもそも労使協議は労使で自主的に行うもので、法律が介入すべきものではない（回答1）」は、1,000人以上の企業では、46.0%、300人以上1,000人未満では47.9%、300人未満では42.1%と大きな違いが見られなかったものの、「法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができる（回

表2-2 労使協議に関わる法制度が必要ない理由

(%)

	全体	1,000人以上	300人以上1,000人未満	300人未満
労使協議は労使が自主的に行うもので、法律が介入すべきものではない	45.7	46.0	47.9	42.1
法制度が介入した場合に、労使協議の良さが失われてしまう	4.6	3.7	5.5	7.9
法制度が介入したところで、労使協議が実効的になされるとは思えない	18.6	19.0	16.4	23.7
法制度が存在しても、その内容および利用の仕方がよくわからないことが多い	2.1	0.0	4.1	7.9
法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができる	27.9	31.3	23.3	15.8
その他	0.7	0.0	2.7	0.0
NA	0.4	0.0	0.0	2.6

*本設問では、回答6として「その他」を設け、事由を記入させた。

答5)」では、1,000人以上の企業では、31.3%を占めるのに対し、300人以上1,000人未満では23.3%、300人未満では15.8%と企業の規模に応じて大きく異なっており、労働組合から見た現状の労使協議の評価が影響している可能性がうかがえるのではないかと。

4. 労使協議に関わる法制度として必要なもの

最後は、問20で、問18で法制度の必要性を感じているとした回答者、すなわち、法制度は必要である（回答1）、どちらかといえば法制度は必要である（回答2）と回答した方に対して、どのような法制度が必要であるか、その具体的な内容を複数回答で調査したものである。

具体的には、労働者が労使協議の開催を要求する権利があることを明記した規定（回答1）、労使協議を進める際の手続きに関する規定（回答2）、労使協議を行える対象事項に関する規定（回答3）、労使協議における使用者の情報公開に関する規定（回答4）、労使協議を行う際に必要となる便宜供与（出席組合員の賃金保障等）に関する

る規定（回答5）の主に5つの選択肢から、考えられるものを複数回答するように求めた。これらの選択肢は、諸外国の法制を見る中で、主なものをあげたものである。なお、前問の間19と同様、その他を回答6として設定している。

この結果は、表2-3によると、問18で、回答1あるいは2に回答した全348のうち、回答1の「労働者が労使協議の開催を要求する権利があることを明記した規定」は210（60.3%）、回答2の「労使協議を進める際の手続きに関する規定」は60（17.2%）、回答3の「労使協議を行える対象事項に関する規定」は151（43.4%）、回答4の「労使協議における使用者の情報公開に関する規定」は222（63.8%）、回答5の「労使協議を行う際に必要となる便宜供与（出席組合員の賃金保障等）に関する規定」は76（21.8%）となった。ここでは、回答1（開催要求権）および回答4（情報公開）が6割を超え、続いて、回答3（対象事項）が4割を超えたことが特筆できる。また、ここでも企業規模別の傾向を見てみたが、企業規模に起因した顕著な傾向の違いは、ここでは見られなかった。

表2-3 労使協議に関わる法制度として必要なもの

（複数回答、%）

	全体	1,000人以上	300人以上1,000人未満	300人未満
労働者が労使協議の開催を要求する権利があることを明記した規定	60.3	61.0	63.9	54.0
労使協議を進める際の手続きに関する規定	17.2	16.4	17.6	20.6
労使協議を行える対象事項に関する規定	43.4	44.7	42.9	42.9
労使協議における使用者の情報公開に関する規定	63.8	64.8	63.9	60.3
労使協議を行う際に必要となる便宜供与に関する規定	21.8	25.2	22.7	14.3
その他	0.3	0.6	0.0	0.0
NA	1.1	0.6	2.5	0.0

*本設問では、回答6として「その他」を設け、事由を記入させた。

5. むすび

最後に、今回の連合総研調査結果からうかがわれる、労働組合リーダーたちの労使協議制法制化に対する意見の特徴について、簡単にまとめておこう。

第1に、労使協議制の法制化の必要を感じるか否かは、全体としてはほぼ拮抗しているが、1,000人以上の大企業では、「必要を感じる」とする比率が過半数を割る(48.9%)のに対し、1,000人未満の中小企業では、「必要を感じる」とする回答が60%を超えており、しかも、規模の小さい企業ほどその比率が高まる傾向にある。中小企業においては、労使協議制に対する法的サポートへのニーズが高い。

第2に、労使協議制の法制化の必要性をあまり感じない理由としては、「労使協議は労使自治で自主的に行うもので、法律が介入すべきではない」「法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができる」の二つの回答がほとんどを占め、これは労使自治をベースとする日本の労使協議制は、労働組合リーダーの意識の上にも反映されているとみることができる。

第3に、労使協議に関わる法制度として必要なものとしては、「労働者が労使協議の開催を要求する権利があることを明記した規定」「労使協議における使用者の情報公開に関する規定」の二つの項目の指摘率が圧倒的に高い。労働組合リーダーたちが求めている労使協議法制化の内実は、労使協議制が労使自治の下に発展するための基礎的条件の整備に重きが置かれているものとみることができよう。

労使協議制の普及率が格段に高い労働組合有の企業においても、労使協議制法制化へのニーズは無視しえない比重で存在していること、また、法制化の必要性を感じるにせよ否定するにせよ、その基本的考え方は労使自治に置かれていることは、今後の労使協議制の充実強化を考える上で、重要な示唆を与えるものといえよう。労使自治の健全な発展は、その基盤としての社会的環境の整備を要請するのであり、法的環境もまたその重要な柱のひとつといえるのである。

第3章 労働組合の雇用調整に対する効果

1. はじめに

バブル経済崩壊以後の平成不況の深刻化とグローバリゼーションの名による国際競争の激化のなかで、日本の雇用システムは変化を余儀なくされてきた。長期雇用制度や年功賃金制度については、その実態と変化の方向性についての分析は精力的に行われているが、日本的な雇用慣行のもうひとつの柱と考えられてきた労使関係や労働組合の機能についての研究は質量ともに十分であるとは言い難い。

欧米においては、労働組合や労使関係の経済変数に与える効果についての理論的、実証的な分析が賃金、生産性、利益率を中心として盛んにおこなわれてきたし、このテーマは労働経済学や労使関係論のなかでも重要な位置を占めるものであった。日本においては労使関係や労働組合の効果について数量的に分析することは極めて少なかったとあって良い。労働省の「賃金構造基本統計調査報告」の調査表に労働組合の有無に関する項目がないことに表れているデータの制約、そして、第一次石油ショック以降の春闘賃上げ率の低迷にみられるように労働組合の効果が目に見える形で表れてこなかったこと、などがその原因として考えられる。しかしながら、現在、進展しつつある人事・処遇制度、雇用制度の変貌に対していかなる労使関係を構築すべきか、という問題を考えるうえで、日本の労使関係、労働組合機能についての数量的な分析を行う必要は極めて高いと言える。

本稿では、労働組合の雇用に対する効果に分析の焦点を絞る。「日本の労働組合は賃上げには抑制的であるが、雇用の保障には熱心である」とは良く言われることである。しかし、このような言説がいわば自明の前提になってしまっていたこともあって、雇用に対する組合の効果を分析すると言う試みはほとんど行われてこなかったと言って良い。はたして、労働組合は雇用を保障するという役割をはたしてきたのだろうか。

本稿では、まず、第2節で組合の経済的な効果をめぐる研究をサーベイする。そしてその後に、組合の解雇・希望退職に対する効果を実証的に分析すると同時に経営参加の問題点についても分析し、労働組合の効果について検討する。

2. 労働組合の経済効果に関するサーベイ

労働組合、労使関係の数量分析は日本では数が少ないが、その中でどのような研究が行われてきたのかについてサーベイしてみよう。

まず、組合の効果といえば、一番注目されるのが賃金に対する効果である。欧米での研究によれば、10%程度労働組合員のほうが賃金が高いとされているが、日本においてはどうかであろうか。たとえば、中村・佐藤・神谷（1988）の研究では、男性の年齢別賃金については、組合と非組合とで較差がないが、女性では組合のほうが高くなっている。

Tsuru and Rebitzer（1995）の分析では、アンケート調査からえられた個票データによって組合の賃金に対する効果が分析されているが、組合の賃金上昇に対する効果は確認できないとしている。橋木・野田（1993）の分析では、アンケート調査による企業別のデータによって組合の賃金効果を分析しているが、女性の場合には組合の賃金上昇効果が認められるが、男性の場合には否定的である。

野田（1997b）の分析では、個票データと企業のパネルデータを持ちいた分析がなされており、男性の場合には賃金格差がないが、勤続年数の賃金に与える影響は組合企業のほうが大きいこと、男女の賃金格差は組合企業で小さく、女性の場合には組合企業のほうが賃金が高くなっていることが明らかにされている。

このように、全体としてみれば、組合の賃金に対する効果は小さいと考えられるが、長期勤続した場合には、組合のほうが有利な賃金構造になっていると考えられる。

賃金以外の労働条件についてはどうか。中村・佐藤・神谷（1988）の研究では、一時金、退職金の水準は組合企業のほうが高い、また所定内労働時間、年間休日数、有休付与日数、有休取得率などは組合のほうが良くなっているが、所定外労働時間については組合、非組合とで較差がないとされている。

橋木・野田（1993）の研究では、労働組合の存在は、所定内労働時間を減少させ、退職金も引き上げ、離職率を低下させる効果があるが、一方で所定外労働時間の削減、有休取得率の向上には効果を持たないことが確認されている。

生産性に対する影響はどうであろうか。組合の生産性に対する効果を最初に分析したのはMuramatsu（1984）である。この研究は産業別の集計データを用いて組合と生産性の

関係を検討した。その結果、1978年については組合の存在は生産性を有意に高めているが、1973年については統計的に有意でないことが明らかにされている。この結果は景気の変動が組合と生産性の関係に影響を与えることを示唆している点で重要であるが、データが産業別の集計データであるために組合効果の正確性という点で問題がある。

Brunello (1992) は未上場企業の企業別データを使って、組合の企業業績に対する効果を検討した。その結果、組合の存在は生産性を有意に低めること、また、企業規模が大きくなるほどその効果は大きくなるとされている。その理由としては、企業規模が大きいほど組合の力は強く、経営の裁量に制限を加えることによって、生産性にマイナスの影響を与えること、また、大企業の場合には中小企業ほどコスト削減の圧力がかかっていないこと、逆に、中小企業では、大企業ほど組合の力が弱く、下請け企業が多いためにコスト削減の圧力が強くなり、組合のマイナスの効果は大企業ほどではなくなると考えられている。

Benson (1994) はアンケート調査を使って、組合の生産性効果を検討した。その結果、組合の存在は生産性を高めていないことが明らかにされている。その理由としては、組合の組織されている企業と組織されていない企業との間で離職率に差がないということ、つまり、日本の労働市場ではFreeman and Medoff 流の発言メカニズムが機能していないことが、組合の生産性効果が存在しないことの理由として挙げられている。

野田 (1997a) の分析では、パネルデータを用いて、労働組合の内生性問題をクリアする形で、組合の生産性に対する効果を検討している。この研究では、組合は男性の平均年齢の生産性に対する効果を引き上げること、そして、女性比率の生産性に対するマイナスの効果を引き下げることを通して生産性にプラスの効果をもたらしていること、そして、企業の男性従業員の平均年齢が一定以上でなければ、組合は生産性に対してマイナスの影響を与えることが明らかにされている。

また、野田 (1998a) では、上場企業のパネルデータによって、組合の生産性効果を分析し、男性平均勤続年数の生産性に対する効果を引き上げることを通して、生産性にプラスの影響を与えていることを明らかにしている。

このように、賃金、利潤、生産性などに対する組合効果の研究はあるが、日本の労働市場での組合効果を考える場合に忘れてはならないのが、雇用に対する効果であろう。

組合の雇用に対する効果については、どのような研究がなされてきたのであろうか。

中村・佐藤・神谷（1988）の研究では労働組合の存在は、労働市場の内部化をより進めているが、この背景には、解雇を避けようとする組合の行動があるとされている。

出島（1997）の研究では、産業別の集計データを用いた分析によって、組合組織率の雇用調整速度に与える影響が分析されている。部分調整モデルを用いた分析では、組合組織率が高くなれば雇用の調整速度が速くなることを見出されており、組合は雇用調整を促進することが結論づけられている。

野田（1998b）の分析では、部分調整モデルを企業別のパネルデータ用いて推定し、組合企業と非組合企業の間の調整速度の格差が分析されている。その結果、従業員300人以上の企業では、組合企業のほうが有意に調整速度が遅くなっているが、300人未満の中小企業では、組合と非組合との間に調整速度の格差は存在しなかった。

日本の雇用調整のあり方については、小池（1983a）、村松（1986）らが見出したように、1期の大きな赤字、または、2期連続の赤字で解雇、希望退職をともなった大規模な雇用調整が行われることはよく知られている。このことは、赤字期と通常期とで労使間の紛争コストが違うことを反映している。労働組合の存在している企業とない企業とではこのような紛争コストが違うことは容易に予想できる。野田（2000）の研究では、通常期と赤字期の調整速度が組合企業と非組合企業とでどのように違うのかについて分析が行われている。この分析の結果、従業員300人以上の企業では通常の場合には組合企業のほうが調整速度が遅いこと、赤字期には組合企業で調整速度が速くなるが非組合企業では変化がないこと、従業員300人未満の企業では、組合、非組合とも赤字期に調整速度が変化しないことが明らかにされている。

このように、労働組合の存在は、雇用調整の速度を後らせるなど、雇用保障に対して一定の効果をもたらしていると考えることができよう。

以上のような分析の結果から、賃金については、水準を引き上げてはいないものの、長期勤続者に有利な賃金構造をつくっていること、生産性については年齢や勤続の生産性に対する効果を引き上げていること、雇用調整を遅らせていることなどの効果を総合して考えると、労働組合の存在は企業特殊的な熟練の形成を支える重要な制度的要因であったと考えられる。

小池（1983b）の示す「ホワイトカラー組合モデル」では、日本の企業は従業員が企業内に人的な資産を蓄積してステークホルダーとなっており、企業の盛衰がみずからの身分保障に深く関わりがあるために、従業員は経営に対して積極的に発言すると考えられている。次に、組合の発言、経営参加の雇用調整に与える影響について分析する。

3. 労働組合の雇用調整に対する効果の実証分析

(1) 解雇・希望退職に対する効果

以上のように労働組合の効果についての研究をサーベイしてみると、賃金などにはそれほど影響を与えないが、雇用保障についての組合効果は確認できるようである。それでは、労働組合の日ごろの活動や労使協議会での発言は実際のところ、雇用調整に対してどのような影響を与えているのだろうか。アンケート調査を使って、組合の経営参加、対策活動が解雇・希望退職の実施やその労使関係の影響に対してどのような効果を与えているのかを分析してみよう。

この分析での被説明変数は解雇、希望退職をおこなったかどうかである。アンケートでは、「ここ5年間で経営側から経営再建ないし人員合理化などに関する提案がありましたか」という問いに対して、その具体的な内容について複数で聞いている。この問いを使用して解雇・希望退職募集を行った企業、組合を1、行わなかった組合を0とした変数を作成する。

そして、説明変数は労使協議での組合の発言力に関する変数と日常の経営参加・対策に関する変数、産業ダミーなどである。組合の発言力に関する変数については、次のように考えた。アンケートでは、「実際の労使協議機関における発言力はどの程度ですか」という問いがある。「経営方針」、「生産計画」から「会社組織の改編」、「事業所の縮小・閉鎖・新設」、「新技術導入」まで11項目について尋ねているが、ここでは、雇用調整に関連の深いと考えられる6項目を説明変数として使用する。発言力についての回答は、「組合は事後的に経営側から説明されるだけ」、「組合は経営側から事前に説明されるだけ」、「組合が意見を述べたり回答することがある」、「組合が意見をのべ会社案を修正することがある」、「組合と協議して実行する」の5段階できいており、この回答に発

言力のあるほうから5点から1点のスコアをつけた。

次に、組合の経営参加・経営対策についての変数は次のように考えた。アンケートでは、「貴組合では、経営参加・対策として以下のようなことをやっていますか」という設問があり、「貴社の経営戦略に対する実行力ある発言」、「労使トップの定例化したインフォーマルな会合」、「経営機密情報の組合トップへの公開」について、「行っている」と「行っていない」で聞いている。「行っている」に1を、「行っていない」に0を入れた。この3つの変数を経営参加に関する変数とする。

要約統計量は表3-1である。解雇・希望退職をおこなっている企業は全体の29%である。労働組合の発言力に関する変数についてみると、「事業所の縮小・閉鎖・新設」に関する発言が一番スコアが高く、「人員計画」に関するスコアが2番目になっている。直接、組合員の雇用に関わる項目についての発言力が高くなっているようである。

表3-1 要約統計量

	平均	標準偏差
解雇・希望退職	0.29	0.48
会社組織の改編	3.06	1.14
事業所の縮小・閉鎖・新設	3.93	1.21
人員計画	3.48	1.22
事業計画	2.11	1.35
営業計画	2.55	1.12
新技術導入	2.51	1.13
経営戦略に対する実行力ある発言	0.64	0.48
労使トップの定例化したインフォーマルな会合	0.51	0.50
経営機密情報の組合トップへの公開	0.74	0.43

労働組合の経営参加に関する変数については、「経営戦略に対する実行力ある発言」を行っている組合が65%、「労使トップの定例化したインフォーマルな会合」を行っている

組合が51%、「経営機密情報の組合トップへの公開」を行っている組合が74%といずれも過半数を超えている。

稲上（1995）の分析では、企業内の労使関係を「機密公開・戦略発言型」、「機密公開・戦略沈黙型」、「機密未公開・戦略発言型」、「機密未公開・戦略沈黙型」の4つのタイプに分けて分析を行っている。また東京都立労働研究所（1996）も労使関係を「無発言型」、「弱発言型」、「中発言型」、「積極発言型」の4タイプに分けて雇用調整に与える労使関係の効果について分析を行っている。この類型化のもととなった「経営戦略に対する実行力ある発言力」や「経営機密情報の組合トップへの公開」などの変数はそれぞれ雇用調整に対して逆の効果を持つことが想定される。たとえば、「経営戦略に対する実行力ある発言」を行っている企業では、経営の効率化を求めるために雇用調整に積極的になるが、「経営機密情報の組合トップへの公開」を行っている組合では、労使の信頼関係が醸成されており、雇用調整が行いにくい。また、逆の考えも可能であろう。「経営戦略に対する実行力ある発言」が組合の経営に対する発言力を表していれば、雇用調整に対する規制する効果を持つことが考えられるし、「経営機密情報の組合トップへの公開」を行っている企業では、組合側が企業の内情を知りすぎているために、雇用調整に対して協力的になることもあるであろう。このように、それぞれの発言力、経営参加を表す変数が逆の効果をもたらせば、労使関係を類型化して雇用調整に対する効果を分析しても、効果を見出すことができない可能性がある。したがって、ここでの分析では、それぞれの発言力、経営参加変数の効果を個別に分析することにする。

先にものべたように、日本の雇用調整においては、1期の大きな赤字または、2期連続の赤字で解雇、希望退職も含めた大規模な雇用調整が行われることが知られているが、労使協議での発言力や経営参加を表す変数の解雇・希望退職に対する影響が赤字期にどのように変化するのかを分析するために赤字ダミー、そして、発言力と経営参加変数と赤字ダミーの交差項をいれて、発言力や経営参加が通常期と赤字期との雇用調整の違いにどのような影響を与えているのかについてみる。アンケートでは1994年から1998年までの各年度について経常利益が赤字になったか否かをたずねている。赤字が一度でも発生している場合に1、一度も発生していない場合に0とする変数を作成した。

企業規模を1,000人以上（大企業）と未満（中小企業）で分割してプロビットモデルに

よって推定をおこなった。表3-2をみてみよう。

表3-2 解雇の決定要因

	中小企業		大企業	
	(1)	(2)	(1)	(2)
赤字ダミー	0.740 (0.259) [0.224]	1.354 (1.136) [0.381]	0.895 (0.262) [0.216]	1.290 (1.433) [0.301]
事業所の縮小・閉鎖・新設	-0.061 (0.131) [0.018]	0.206 (0.286) [0.058]	-0.265 (0.134) [0.064]	-0.604 (0.257) [0.141]
人員計画	0.209 (0.136) [0.063]	0.046 (0.159) [0.013]	0.223 (0.150) [0.053]	0.630 (0.317) [0.147]
戦略的発言	0.229 (0.261) [0.069]	1.425 (0.599) [0.401]	0.429 (0.290) [0.103]	1.854 (0.820) [0.432]
インフォーマルな会合	-0.127 (0.246) [0.038]	0.291 (0.488) [0.081]	-0.507 (0.277) [0.122]	-0.957 (0.500) [0.233]
機密情報の公開	-0.123 (0.264) [0.037]	-0.167 (0.583) [0.047]	0.017 (0.311) [0.004]	0.669 (0.630) [0.156]
事業所の縮小・閉鎖・新設 *赤字ダミー		-0.417 (0.328) [0.117]		0.688 (0.315) [0.160]
人員計画 *赤字ダミー		0.253 (0.339) [0.071]		-0.612 (0.371) [0.142]
経営戦略 *赤字ダミー		-1.824 (0.683) [0.513]		-2.521 (0.914) [0.588]
インフォーマル *赤字ダミー		0.351 (0.580) [0.098]		0.868 (0.603) [0.202]
機密情報の公開 *赤字ダミー		-0.012 (0.672) [0.003]		-0.755 (0.773) [0.176]
擬似的R ²	0.163	0.224	0.187	0.235
対数尤度	-86.12	-79.87	-68.69	-64.61

()は標準誤差。[]はマージナル効果。

(1)式では、赤字ダミーは有意である。赤字は解雇・希望退職の確率を引き上げる。「事業所の縮小・閉鎖・新設」がマイナスで統計的に有意になっている。また、「労使トップのインフォーマルな会合」もマイナスで有意である。

(2)では組合の発言力に関する変数と経営参加に関する変数と赤字ダミーとの交差項を入れてみた。「事業所の縮小・閉鎖・新設」がマイナスで統計的に有意になっているが、「人員計画」では逆にプラスで有意である。「事業所の縮小・閉鎖・新設」と赤字ダミーの交差項はプラスで有意である。「経営戦略への発言」プラスで有意だが、この変数と赤字ダミーの交差項はマイナスで有意である。「労使トップのインフォーマルな会合」はマイナスで有意である。

このようにみると、同じ労働組合の発言力と経営参加の程度を表す変数でも項目によって、解雇・希望退職に与える影響が違う。「事業所の縮小・閉鎖・新設」がマイナスで、この変数と赤字ダミーの交差項がプラスというのは、1期の大きな赤字または、2期連続の赤字で雇用調整という経験則を指示するような結果である。この項目についての発言は、通常の場合には、解雇・希望退職を減少させているが、企業が危機的な状況に陥った場合には、それを促進するように働いている。また、「経営戦略への実行力ある発言」は通常の場合には経営の合理化を促進するような働きをしているが、赤字になり大規模な雇用調整が行われる場合には、それに歯止めをかけていると考えられる。

「労使トップのインフォーマルな会合」はマイナスだが、このことは、労使協議会などのフォーマルな場での組合の発言だけでなく、インフォーマルな場での労使のコミュニケーションが解雇・希望退職を抑制しているということになる。

次に中小企業の推定結果についてみてみよう。(1)式では、赤字ダミーのほかには有意な変数はない。

(2)式では、赤字ダミーとの交差項をいれてみると、「経営戦略に対する実行力ある発言」はプラスで有意だが、この変数と赤字ダミーとの交差項はマイナスで有意である。この点は大企業と同じである。

このように、中小企業に関する推定結果を見れば、大企業と比べて、組合の発言、経営参加に関する変数については有意な変数が少なく、組合の発言や経営参加が解雇・希望退職を抑制することは少なくなっている。また、赤字か否かで変数の効果が逆転する

ようなことはない。

以上のように、労働組合の労使協議制における発言力や日常の経営参加活動は、特に、従業員1,000人以上の大企業で、解雇・希望退職が発生する確率を引き下げることに成功していることが確認できた。そして、組合の発言や経営参加の解雇・希望退職に与える効果は赤字か否かで異なっている。

(2) 雇用調整をめぐる労使の交渉に対する影響

次に、雇用調整をめぐる労使の交渉に対する影響について分析してみよう。アンケートでは、「ここ5年間で経営側から経営再建ないし人員合理化などに関する提案があったかどうか」について聞いている。そして、「もっとも影響の大きかった経営再建案に対して、組合への正式提案前に事前折衝や話し合いがあった」かどうか、そして、「経営側の提案に対して独自の組合提案をした」かどうか、そして、「労使協議の結果、経営側の当初の提案はどうなったか」という質問を行っている。

ここでは、組合の効果をもっとも表していると考えられる。労使協議の結果経営側の提案がどのようになったのかについて分析してみよう。労使協議の結果、「経営側の提案が大幅に修正された」と「一部修正された」に1、「当初どおりに実施された」に0をいれた分析を行った。「修正された」と「一部修正させた」企業は全体の75%である。

プロビットモデルでの推定結果をみてみよう。表3-3である。大企業については、(1)では「人員計画」はプラスで有意である。他の変数は有意なものはない。

(2)では、赤字ダミーとそれぞれの交差項を入れてみた。労使協議の結果、「経営側の提案が大幅に修正された」かどうかについては、「人員計画」に関する発言がプラスで有意であるが、この変数と赤字ダミーの交差項はマイナスで有意である。また、経営参加変数では、「労使トップとのインフォーマルな会合」がプラスで有意であるが、この変数と赤字ダミーの交差項もマイナスで有意ある。

「人員計画」に関する発言は、通常の場合には経営側の提案を修正する確率を上げるが、逆に、赤時期には修正されず経営側の提案どおりに実施される確率を引き上げている。また、「労使トップとのインフォーマルな会合」についても同様の効果が出ている。組合の効果を見る上で、一番重要と考えられる経営側の提案が修正されるかどうかに対

表 3 - 3 経営側の提案の修正

	中小企業		大企業	
	(1)	(2)	(1)	(2)
事業所の縮小・閉鎖・新設	0.211 (0.151) [0.055]	0.406 (0.591) [0.085]	0.011 (0.136) [0.003]	-0.100 (0.189) [0.028]
人員計画	-0.229 (0.158) [0.059]	-0.818 (0.690) [0.232]	0.312 (0.167) [0.095]	0.819 (0.305) [0.229]
戦略的発言	0.047 (0.145) [0.012]	1.342 (1.663) [0.281]	0.375 (0.294) [0.114]	0.567 (0.405) [0.158]
インフォーマルな会合	-0.083 (0.319) [0.021]	-0.453 (1.087) [0.094]	0.176 (0.280) [0.053]	0.772 (0.410) [0.216]
機密情報の公開	0.548 (0.328) [0.142]	0.520 (0.468) [0.108]	0.404 (0.313) [0.123]	-0.185 (0.444) [0.051]
事業所の縮小・閉鎖・新設 *赤字ダミー		-0.092 (0.620) [0.019]		0.047 (0.325) [0.013]
人員計画 *赤字ダミー		0.949 (0.669) [0.198]		-0.720 (0.393) [0.201]
経営戦略 *赤字ダミー		-1.502 (1.719) [0.310]		-0.136 (0.664) [0.158]
インフォーマル *赤字ダミー		0.531 (1.161) [0.111]		-1.138 (0.632) [0.318]
機密情報の公開 *赤字ダミー		-0.170 (1.181) [0.035]		0.940 (0.710) [0.263]
擬似的R ²	0.087	0.258	0.084	0.152
対数尤度	-51.66	-42.00	-64.29	-59.51

()は標準誤差。[]はマージナル効果。

する効果について、赤字か否かによって与える効果が異なってくるのは注目すべき結果である。つまり、組合は通常の場合には経営側の提案を修正させるが、赤字期には、経営側の提案をそのまま認めるという確率を引き上げている。この結果は、通常期と赤字

期とで組合の行動が異なることを示唆している。

また、先ほどの解雇・希望退職に対する効果と同様に、労使協議制というフォーマルな形の発言だけでなく同時に「労使トップとのインフォーマルな会合」が経営側の対案を修正することができるかどうかに影響を与えている。

次に、中小企業についてみると、(1)では「機密情報の公開」が有意である。(2)では、「人員計画」がマイナスで有意である。中小企業の場合には、通常期と赤字期とで、変数の効果が逆転するという事は確認できていない。

このように、労使協議制での組合の発言や日常の経営参加は雇用調整に対する会社側の提案に対して一定の規制力を持っているといえよう。そして、大企業の場合には、通常の場合には、経営側の提案の修正をせまるが、赤字が発生するなどの企業が危機的な時期には経営側の提案をみとめるというような現実的な対応をしていると言える。

(3) 経営参加の問題点について

これまでの分析のように、労働組合の労使協議での発言や経営参加は解雇・希望退職が行われる確率を低下させ、経営側の合理化提案を修正させるなど、組合員の雇用の確保に効果を発揮しているが、これは労使の信頼関係が強くなるほど雇用保障がなされているとも評価できる。しかしながら、行き過ぎた労使の一体化は、組合の経営に対するチェック機能を低下させる可能性がある。組合の経営参加には問題点はないのだろうか。次に問題点について検討してみよう。

アンケートでは、「貴労組では経営方針および経営施策等についての経営参加を進めるのに伴う問題点として、次のことについてどのようにお考えですか」という設問を5項目にわたって聞いている。ここでは、「経営と組合との区別がつかなくなる」という項目について分析してみよう。「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」、「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、「そうはおもわない」の5段階で書いており、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」に1を、「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、「そうはおもわない」に0をつけてプロビット分析を行った。「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と回答した企業は全体の24%である。表3-4で、推定はプロビットモデルによる推定である。

表 3 - 4 経営参加の問題点

	中小企業	大企業
事業所の縮小・閉鎖・新設	0.270 (0.119) [0.078]	0.303 (0.125) [0.080]
人員計画	-0.226 (0.130) [0.066]	-0.126 (0.144) [0.033]
戦略的発言	0.000 (0.259) [0.000]	-0.354 (0.264) [0.094]
インフォーマルな会合	0.390 (0.246) [0.114]	0.441 (0.266) [0.117]
機密情報の公開	-0.282 (0.268) [0.082]	0.294 (0.325) [0.078]
擬似的 R ²	0.072	0.095
対数尤度	-81.89	-73.99

()は標準誤差。[]はマージナル効果。

大企業についての推定結果をみると、「労使トップのインフォーマルな会合」はプラスで有意である。また、「事業所の縮小・閉鎖・新設」もプラスで有意である。この結果は、「労使トップのインフォーマルな会合」を行っている企業、組合では労使が一体化しすぎ、癒着などの問題が発生する可能性が高くなるということを示唆している。また、「事業所の縮小・閉鎖・新設」がプラスになっているということは、このような項目についての発言力が高く、経営が譲歩して雇用を守っている企業は、その替りに経営に対する組合のチェックが弱くなるということであろう。

中小企業についても、「事業所の縮小・閉鎖・新設」はプラスで有意であるが、「人員計画」はマイナスで有意となっている。大企業と違って「労使トップのインフォーマルな会合」は有意ではない。

4. 結果の解釈

以上、解雇・希望退職に対する労働組合の発言、経営参加の効果、経営側の経営再建案に対する取り扱い、解雇・希望退職の労使関係への影響について経営参加がどのような影響を与えているのかについて、アンケート調査をもとに計量分析を試みた。分析の結果、労働組合の発言や経営参加変数は、特に大企業において、雇用調整に対する規制の効果を持っていたといえるが、一方では、赤字期になると、発言、経営参加変数が解雇・希望退職の確率を上昇させていたり、会社側の提案をそのままおす確率を上昇させていた。全体的に評価すれば、日本の企業別労働組合は、労使協議制における発言や日常の経営参加・対策によって、従業員の雇用を守ることに成功しているといえるが、赤字期という企業存続の危機感がつよまる場合には、解雇・希望退職をみとめ、会社側の対案を素直に受け入れるなどの現実的な対応をしている。このような赤字か否かで、組合の雇用調整に対する態度が変化するというのは、小池（1983a）、村松（1986）などの示した1期の大きな赤字または、2期連続の赤字で解雇・希望退職を含めた大規模な雇用調整がおこなわれるという経験則、また、駿河（1997）、小牧（1998）、野田（2000）などの示したこの経験則にもとづく赤字調整モデルによる結果と整合的である。

小池（1983b）の示す「ホワイトカラー組合モデル」では、日本の企業は従業員が企業内に人的な資産を蓄積してステークホルダーとなっており、企業の盛衰がみずからの身分保障に深く関わりがあるために、企業の経営参加が活発に行われることになっているが、この章での分析結果は、これらの考え方を指示しているようである。

このように、労働組合の発言や経営参加が従業員の雇用保障にプラスの効果を持っているから言って手放しで評価するわけにはいかない。組合の労使協議制での発言や経営参加が労使の信頼関係を強化するのは良いが、行き過ぎた労使の一体化は経営に対する組合のチェック機能を弱める効果があると考えられる。「労使トップのインフォーマルな会合」は解雇・希望退職の可能性を引き下げ、また、会社側の提案を修正する確率を通常期に引き上げ、赤字期に引き下げるといったような効果があったが、一方で、「経営と組合の区別」をあいまいにする効果も持っている。このようなインフォーマルな関係が行き過ぎれば、労使の癒着が生まれるということであろう。

赤字か否かで、組合の行動が変わることは、企業の存続に関わるような場合には、組合側も物分かりが良くなっていることを表している。日本の企業は従業員が企業内に人的な資産を蓄積してステークホルダーとなっており、企業の盛衰がみずからの身分保障に深く関わりがあるために、このような現実的な行動をとるものと考えられるが、このような行動は、組合員の雇用保障を実現し、従業員の企業経営に対するコミットメントを強化するというプラスの効果をもつが、そのことが「経営と組合との区別」をあいまいにし、労使の行き過ぎた一体化、癒着を生み出す可能性があると言える。

5. まとめに代えて

この章では、労働組合の発言や経営参加が解雇・希望退職などにどのような効果を与えているのかをアンケート調査をもとに分析してきた。また、同時に経営参加の問題点についても触れてきた。組合の発言や経営参加は組合員の雇用を保障する効果を持っていた。組合効果の数量分析のサーベイのところでも述べたが、日本の企業別組合は長期雇用や企業特種的な熟練の形成を支える重要な制度的要因であった。組合員の雇用保障をすることは組合、組合員の企業へのコミットメントを強化し、長期にわたる技能形成を支えるために必要不可欠だったと言えるが、その一方で、経営と組合の区別をあいまいにし、行き過ぎた一体化をもたらす可能性もある。日本的な雇用システムの変貌が不可欠であれば、それを支える制度的な要因であった企業別組合のあり方も再検討なされるべきであろう。

参考文献

- 稲上 毅 (1995)『成熟社会のなかの企業別組合—ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー—』
日本労働研究機構.
- 小池和男 (1977)『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社.
- 小池和男 (1983a)「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司・青木昌彦・佐和隆光編『日本経済の
構造分析』創文社、pp.109-126.
- 小池和男 (1983b)「ホワイトカラー化組合モデル」『80年代の労使関係』所収、日本労働協会.
- 小牧義弘 (1998)「わが国企業の雇用調整行動における不連続性について」『日本銀行調査統計月報』
11月号.
- 神代和欽 (1983)『日本の労使関係—危機を克服した柔構造—』有斐閣.
- 久米郁男 (1998)『日本型労使関係の成功』有斐閣.
- 菅野和夫 (1997)『雇用社会の法』有斐閣.
- 駿河輝和 (1997)「日本企業の雇用調整」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大
学出版会、pp.13-46.
- 橋木俊詔・野田知彦 (1993)「賃金、労働条件と労働組合」『労働組合の経済学』所収、第10章、東洋経
済新報社.
- 橋木俊詔・連合総研編 (1993)『労働組合の経済学』東洋経済新報社.
- 中馬宏之 (1994)『検証「日本型」雇用調整』集英社.
- 中馬宏之 (1998)「解雇権濫用法理の経済分析」『会社法の経済学』東京大学出版会、pp.425-451.
- 出島敬久 (1996)「日本の組合組織率と雇用調整速度のパネル分析—労働組合は雇用保障を実現してい
るか—」『上智経済論集』第42巻、第1号、pp.1-15.
- 東京都立労働研究所 (1996)『雇用確保に対する労使の対応』.
- 富田安信 (1993)「離職率と労働組合の発言効果」『労働組合の経済学』所収、第9章、東洋経済新報社.
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 (1988)『労働組合は本当に役に立っているか』総合労働研究所.
- 仁田道夫 (1988)『日本の労働者参加』東京大学出版会.
- 野田知彦 (1997a)「労働組合と生産性—未上場企業のパネルデータを用いた分析—」日本労働研究雑
誌 第450号、pp.36-47.
- 野田知彦 (1997b)「賃金構造と企業別労働組合」日本経済研究No.35、pp.26-44.

-
- 野田知彦 (1998a) 「労働組合と生産性 ～上場企業のデータを用いた分析～」『桃山学院大学経済経営論集』第40巻、第1号、 pp.145-163.
- 野田知彦 (1998b) 「労働組合と雇用調整－ 企業パネルデータによる分析－」『経済研究』No.49、Vol.4、 pp.317-326.
- 野田知彦 (2000) 「労使関係と赤字調整モデル」 mimeo.
- 久本憲夫 (1998) 『企業内労使関係と人材形成』有斐閣.
- 村松久良光 (1986) 「解雇、企業利益と賃金 大手工作機器メーカー13社に関して」、南山大学『アカデミア経済経営編』第89号、pp.399-435.
- 村松久良光 (1995) 「日本の雇用調整－これまでの研究から－」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.
- Benson, J. (1994), "The Effects of Unions on Japanese Manufacturing Enterprises, " *British Journal of Industrial Relation*, Vol.32, No.1, pp.1-21.
- Booth, A.L. (1995), *The Economics of Trade Union*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Brunello, G. (1992), "The Effect of Unions on Firm Performance in Japanese Manufacturing" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No3, pp.471-487.
- Freeman, R.B. and J.L. Medoff (1984), *What Do Unions Do ?*, NewYork : Basic Books.
- Freeman, R.B. and M.E. Rebeck (1989), "Crumbling Pillar? : Declining Unions Density in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* Vol.3, pp.578-605.
- Freeman, R.B. and E.P. Lazear (1995), "An Economic Analysis of Work Councils" in Rodgers, J and W. Streeck eds., *Works Councils : Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago and London : The University of Chicago Press.
- Leonard, J.S. (1992), "Unions and Employment Growth," *Industrial Relations*, Vol.31, No.1, pp. 80-94.
- Lewis, H.G. (1986), *Union Relative Wage Effects : A Survey*, Chicago : The University of Chicago Press.
- Muramatsu, K. (1984), "The Effect of Trade Unions on Productivity in Japanese Manufacturing Industries," in Masahiko Aoki, ed., *The Economic Analysis of The Japanese Firm*, Amsterdam : North Holland.
- Noda T. and T. Tachibanaki (1995), "Union Endogeneity and the Impact of Unions and Degree of

Voice on Wage and Working Condition in Japan" mimeo.

Noda T. and T. Tachibanaki (1996), "Enterprise Unionism: The Japanese System at Work", *Economic Policy*, Vol.23, pp.471-485.

Solow, R.M. (1968), "Short-run Adjustment of Employment to Output," *Value, Capital and Growth: Papers in Honour of Sir John Hicks*, 20, J. N. Wolfe ed., Edinburgh University Press, pp. 481-484.

Tachibanaki, T. (1988), "Education, Occupation, Hierarchy and Earnings", *Economics of Education Review*, Vol.9, pp.221-230.

Tachibanaki, T and T. Noda (2000) *The Economic Effect of Trade Unions in Japan*, Macmillan Press.

Tracy, J.S. (1987), "An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes," *Journal of Labor Economics*, Vol.5, No.2, pp.149-173.

Tsuru, T. and J.B. Rebitzer (1995), "The Limits of Enterprise Unionism: Prospects for Continuing Union Decline in Japan," *British Journal of Industrial Relation*, Vol.33, No.3, pp.459-492.

第 2 部
産別組織・ナショナルセンター
の組織と機能

第4章 産業別組織の機能

— 連合結成時との比較を中心に —

1. はじめに

本章では、連合に加盟する42の産業別組織の組織構造と機能を、1989年3月に全日本民間労働組合連合会が行った「産業別組織の機能の現状調査」結果と比較しつつ、明らかにしていく。

全日本民間労働組合連合会が結成された1987年11月のおよそ1年半後、また官民統一し日本労働組合総連合会が結成される1989年11月の半年前に、連合は48の加盟産業別組織の組織と機能に関するおおがかりな調査を実施した¹⁾。その成果は全日本民間労働組合連合会(1989)としてまとめられたが、そこで明らかにされた事実は次のようなことであった。

第一に、産業別組織は、組織範囲、労働市場占有率および組織人員によって、五つの類型に分類することができる。組織範囲に関しては、産業別中分類の産業を組織範囲とする中産別主義と産業大分類の産業を組織範囲とする大産別主義、および特に組織範囲を定めない一般主義の三つに分けることができる。五つの類型のうち三つは中産別主義をとるが、それらをさらに分類すると、組織範囲とする労働市場の占有率が高く、また組織人員も10万人を越えるタイプ(Aタイプを名付けた)、労働市場の占有率は高いが組織人員が10万人を下回るタイプ(Bタイプ)、労働市場の占有率の低いタイプ(Cタイプ)がある。大産別主義をとるタイプ(大産別タイプ)は組織人員10万人を越え、組合員数でみると大企業組合と中小企業組合の比重が同程度であり、また産業中分類、小分類を範囲として、高い労働市場占有率を持っている。最後は、一般主義をとるタイプ(一般タイプ)で、組織人員は10万人前後で、圧倒的に中小企業組合の比重が高い。

第二に、五つのタイプによって執行部体制、組織構造が異なっている。Aタイプは在籍専従を中心に専従役職員が多く、執行部体制も整っており、さらに多くの中小組合を抱えているため地方組織にも専従がおかれ、闘争指導などを行っている。BタイプはAタイプに比べ、専従役職員もあまり多くなく、半数は本部と単組中心の組織運営を行っ

ているとみられる。Cタイプはさらに本部執行部の専従役職員は少なく、一定の役割を担えるほどの地方組織、業種別組織をもつ組織は少ない。大産別タイプはAタイプと同じく本部執行部に専従役職員が多く、とりわけ企業籍をもたないプロの比重が高く、地方組織もかなり充実するとともに、業種別組織もある程度整備されている。一般タイプはなによりも充実した地方組織が目立っている。

第三に、より重要なことに、産業別統一闘争、労働条件の最低規制、組織拡大、合理化対策と産業政策、犠牲者救済制度と組織共済制度のいずれにおいても、機能が充実している産業別組織が多いのは、大産別タイプとAタイプであり、ついで一般タイプであった。これら三つの類型に比べると、Bタイプ、Cタイプの産業別組織はかなり見劣りする。

第四に、したがって、産業別組織の機能を充実させるための前提条件は、労働市場におけるシェアを高めること、そしてより多くの組織人員を抱えることである。もちろん、各タイプにおいても機能にバラツキがあり、こうした前提条件以外にも、組織の歴史、競合組織の有無、リーダーシップの違いもまた同様に重要であると考えられる。

ところで、連合は1992年11月第10回中央委員会において組織方針「明日にむけて」を定めたが、その中で、産業別組織の役割とその強化の方向についても触れている（日本労働組合総連合会 1993：9～15、26～27）。その主張は、必ずしも明確に整理されているとはいいがたいが、本研究からみると、次の諸点が重要である。

第一に、未組織労働者の組織化、産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合などにより、組織規模の拡大をはかることがまず指摘されている。

第二に、労働条件の向上をはかるために、産業別組織が自らの責任において統一闘争・行動を組織することがあげられている。

第三に、さらに、産業別組織として、労働条件の最低規制を設定し、その引き上げに取り組みるとともに、産業政策に関しては、政策を確立し、行政機関、経営者団体などとの話し合いを行うことなどもまた強調されている。

第四に、組織拡大や統一闘争、産業政策活動などを強化するため、中央本部体制の強化、地方組織および業種別組織の設置と充実が、特に人（企業籍をもたないプロの役職員を含め）の面から指摘されている。

こうした方針は、もちろん、明示されているわけではないが、先の調査結果からいえば、Aタイプそして大産別タイプの産業別組織を目標とするものだと考えることができる。

本章の課題は、およそ10年ほど前に明らかにされた以上の諸事実、および連合自らが機関決定した組織方針と比較しつつ、次の二つの視角から、産業別組織の現状を解明することである。

第一に、個々の産業別組織が、およそ10年前と比べて、いかに自らを変革していったのか、組織方針「明日に向けて」をいかに自らが採り入れようとしていったのかである。

第二に、発見された三つの指標、すなわち、組織範囲、労働市場の占有率、組織規模がいまでもまだ、産業別組織の機能の充実度を説明しうるのかどうかである。前者の視角がいわば、個々の組織の時系列的分析であるとするれば、後者のそれは横断的分析であるといってよい。

本章では、まず、この10年間に生じた組織の変化—組織統合、組織規模の変化—を明らかにし、ついで、各産業別組織の組織構造を明らかにし、本部体制と財政を検討する。その後、産業別統一闘争と最低規制、組織拡大活動、雇用・合理化対策、産業政策、政治活動、国際活動をみていく。最後に、見いだされた諸点を要約する。

分析の対象とする組織は42組織であり、その一覧は表4-1に組織人員とともに掲げている。なお、42組織中7組織（*印の組織）は1989年調査では対象となっていないため、時系列的分析からは除外される。

表4-1 調査対象産業別組織

(人)

組織名	組織人員	組織名	組織人員
自動車総連	773,551	全国一般	47,994
電機連合	664,833	全自交労連*	46,000
ゼンセン同盟	602,418	損保労連*	44,924
JAM	465,960	レジャー・サービス連合	40,000
生保労連	350,660	海員組合	40,000
情報労連	273,433	全銀連合	36,422
電力総連	251,429	チェーン労協	33,986
CSG連合	201,339	全国ガス	30,154
私鉄総連	160,368	航空連合	28,354
鉄鋼労連	156,136	セラミックス連合	26,539
商業労連	122,310	印刷労連*	24,245
造船重機労連	118,451	非鉄連合	23,000
食品連合	101,726	石油労連	21,410
化学リーグ21	100,414	食品労協*	18,859
交通労連	80,673	NHK労連*	12,069
JR連合*	81,700	建設連合	11,022
JR総連*	65,933	新化学	8,400
化学総連	65,429	全国セメント	5,649
日建協	61,500	繊維生活労連	3,000
ゴム連合	51,640	全造船機械	2,088
紙パ連合	49,408	全炭鉱	830

注) *印の産業別組織については、時系列的分析を行わない。

2. 組織統合と組織規模

ここでは、組織上どのような変化がこの間に生じたのかを明らかにする。まず、連合の組織方針「明日にむけて」でも掲げられていた産業別組織の統合、結集にふれ、次に、組織人員の変化を個々に明らかにする。

(1) 組織統合

日本労働組合総連合会が結成された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織は、調査対象42組織中、実に、11組織、20%強にのぼる。これに日本労働組合総連合会結成直前に結成された印刷労連を加えると12組織、全組織の30%弱となる²。

年代順にみると、1989年8月に印刷労連が凸版印刷労組、コクヨ労組、共同印刷労組など大手印刷労組中心に新たに結成され³、ついで12月には味の素労組、日清製粉労組、サントリー労組など大手食品労組により食品労協が結成された⁴（連合への正式加盟は95年10月）。翌90年1月には建設同盟と建職組（建設省職員組合）が統合して建設連合となり⁵、91年11月には食品労連、全食品同盟、全たばこが統合して食品連合が発足した⁶。ゴム労連とブリジストン労組が合併してゴム連合を結成したのは92年10月である⁷。同時期に、ホテル労連、観光労連、列車食堂事業関係の日本食堂労働組合などがレジャー・サービス連合を結成している⁸。

以上、80年代末から90代はじめにかけて、印刷労連、食品労協、建設連合、食品連合、ゴム連合、レジャー・サービス連合の6組織が新たに発足した。

90年代後半にはいると大型の組織統合も進むようになる。まず1996年8月に非鉄金属労連、資源労連、三井金属労連が合併して非鉄連合が生まれ⁹、9月には長期間分裂していた電力総連と全電力が統一した（名称は電力総連）¹⁰。同じく10月には全化同盟と一般同盟が統合してCSG連合（日本化学・サービス・一般労連）が発足した¹¹。1998年10月には合化労連、全国化学が統合して、化学リーグ21（日本化学産業労働組合連盟）を結成し¹²、翌99年9月には全金連合と金属機械によってJAM（Japanese Association of Metal Machinery and Manufacturing Workers）が誕生した¹³。さらに10月には航空同盟

と全日空グループ労働組合協議会が統合し、航空連合が新たに結成された¹⁴。

こうして90年代後半にも、非鉄連合、電力総連、CSG連合、化学リーグ21、JAM、航空連合という6組織が組織統合によって生まれたのである。

さらに、2001年には、商業労連、チェーン労協、百貨店7労組の統合が予定され（日本サービス流通労働組合連合）¹⁵、レジャー・サービス連合を軸として、連合傘下の他産別（CSG連合、商業労連）加盟のホテル労組および独立のホテル労組を加えた新たなレジャー・サービス関係の産業別組織の結成も予定されている¹⁶。それ以外にも鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合が統合の協議をはじめ、ゼンセン同盟とCSG連合も組織統合に向けて動き出し、さらに私鉄総連、運輸労連、交通労連、全自交労連の4産別統合も検討されはじめている¹⁷。

こうしてみると、連合の掲げた組織方針「明日に向けて」に定められた「産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合」が着実に進んでいることがわかる。次にこの10年間における各組織の規模の変化をみてみよう。

(2) 組織規模

表4-2は、表4-1にある組織人員数をつかって、規模別に組織数を集計したものである。これによると、前回に比べ、10~20万人規模の組織がやや減っていること、前回と同様に半数を越える28組織が組織規模10万人を下回っていること、また同じく前回と同様に50万人を越える組織はわずかに3組織しかないことがわかる。

表4-2 組織人員規模

	1989年	2000年
計	48	42
50万人以上	3	3
20~50万人未満	5	5
10~20万人未満	10	6
5~10万人未満	5	6
1~5万人未満	16	17
1万人未満	8	5
不明	1	0

次に個々の産業別組織の変化をみてみよう。表4-3は、前回調査時と比較したときの組織人員数の変化率をみたものである。なお、組織統合した場合は、前回調査時点における各産業別組織の組合員数を合算したものと比較している。

表4-3 組織人員の変化

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) 紙パ連合 (-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) 変化率の算出は原則として、前回および今回の調査票に記入された組織人員数によった。ただし、1989年時点の組織人員数がわからない組織については、以下の方法で組織人員数を算出し、それと今回の組織人員数を比較することで変化率を算出した。*印は組織統合した組織である。

- 1) 労働大臣官房政策調査部『平成元年 労働組合基礎調査報告』の単一組合ベースの組合員数をもって、1989年時点での組織人員数としたものは、損保労連、全自交労連、NHK労連である。
- 2) 食品連合に組織統合する以前の全たばこ、同じく化学リーグ21に統合する以前の全国化学、全日塗については、同上『平成元年 労働組合基礎調査報告』の単一組合ベースの組合員数を算出し、それぞれ前回調査の食品労連+全食品同盟の組織人員数、および合化労連の組織人員数に合算した。
- 3) レジャー・サービス連合、印刷労連、食品労協の1989年時点での組織人員数は、労働省編『資料 労働運動史 平成元年』の附録2 全国主要労働組合名簿にある組合員数(当該組合の発表する数値)とした。
- 4) 建設連合に組織統合する以前の建職組については同上『資料 労働運動史 平成元年』の附録2にある組合員数3,100人を、前回調査の建設同盟の組織人員数に加えた。
- 5) 航空連合に関しては、前回調査の航空同盟の組合員数に、日本労働研究機構(1996)にある航空労働界組織図(p.7)のANA労組(9,119人)、ANA整備労組(461人) - いずれも1994年現在の数値であるが-を加えて算出した。
- 6) ゴム連合、非鉄連合については、前回調査のゴム労連および非鉄金属労連の組合員数に、次の方法で推定した1989年時点のブリジストン労組および三井金属労連の組合員数をそれぞれ加えた。まず『会

社四季報 1989年2集 春季号』(東洋経済新報社)から従業員数(管理職、パートなども含む)を取り(ブリジストンが15,889人、三井金属が3,290人)、それに労働大臣官房政策調査部『昭和63年労働組合実態調査報告』を用いて企業規模別の企業内組織率を5000人以上で75.11%、1000~4999人で75.28%と推計し、それぞれ従業員数に乗じて、組合員数を計算した。企業内組織率は50~69%などのようにカテゴリー変数として与えられているため、各カテゴリーの中位値にカテゴリー別の組合比率を乗じ、それを合計したものを推計企業内組織率とした。なお、「J I L労働記事データ」で検索すると、組織統合時におけるブリジストン労組の組合員は約15,000人(原資料は週刊労働ニュース(1992年11月2日)、三井金属労連は約3,500人(原資料は週刊労働ニュース(1996年9月2日))であり、1989年の推計値の方が低くなっている。したがって、ゴム連合、非鉄連合の変化率はややプラスの方向に偏っている可能性がある。

この表によると、1989年当時より5%以上組織人員を減らした組織が23組織と過半を占める。生保労連、情報労連、鉄鋼労連など大規模な組織も大きく組合員を減らしている。また、海員組合のように11万2,000人から4万人へ(64.3%減)と大幅に組合員数が減った組織もいくつか存在する。他方、前回より5%以上組織人員を増やした組織も10組織存在する。なかでも自動車総連、ゼンセン同盟など50万人以上の組合員を抱え、もともと規模の大きかった組織が、さらに一定程度、組織人員を増やしていることは注目してよい。20万人以上の電力総連も5%以上組織人員を増やしている。最後に、あまり組織人員数に変化のない組織も7組織存在している。

次に組織統合を行った産業別組織の組織人員の変化をみると、電力総連、航空連合、印刷労連、食品労協など1989年当時より組合員数が5%以上のびている組織も4つあるが、J A M、C S G連合、非鉄連合のように停滞している組織が3つ、逆に5%以上減っている組織が食品連合、化学リーグ21、ゴム連合、レジャー・サービス連合、建設連合の5つある。

これら組織統合をした産業別組織の中で、組合員の伸びている組織は電力総連(251,429人)を除けば、2万人前後の組織である。これに対して、J A M、C S G連合のような40万人規模、20万人規模の組織で組織人員が停滞し、あるいは化学リーグ21のような10万人規模の組織で組合員数が大きく減っていることに注目すべきであろう。こうしてみると、組織統合は特に小規模な産業別組織の組織拡大を促す契機となることもあったが、多くの場合、組織人員が停滞ぎみ、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ぎ、それを維持、向上させるために選んだ途であるように思える。その意味では、組織方針「明日に向けて」にこめられていると思われる、組織統合により力を充実するという積極的な方針による組織統合とはやや異なっているようにみえる。

(3) まとめ

およそ10年間で、12の新たな産業別組織が結成され、また、今後もさらなる結集、統合が予定されており、連合組織方針「明日に向けて」で定められた「産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合」が着実に進んでいる。だが、大同結集・統合と、組合員数の変化との結びつきはそう単純ではない。

連合加盟の産業別組織は50万人を越える組織がわずか3つであり、他方、10万人を下回る組織が過半を占めるという特徴は、この約10年間に大きく変わっているというわけではないが、他方、10～20万人という中規模の組織が減っている。これを個々の組織ごとにみても、組合員数を5%以上減少させた産業別組織が23組織と過半を占め、この中には比較的大規模の組織も含まれる。他方、50万人をこえる2つの産業別組織がこれらの組織とは異なり、5%以上組合員を増やしていることは注目してよい。

組織統合と規模の変化に着目すると、比較的小規模な組織ではそれを契機に規模を拡大しているところもみられるが、多くは、もともと組合員数が伸び悩み、あるいは減少した組織が統合によって、その力を維持、向上させようとしているように考えられる。

3. 組織構造

本節では、まず構成を概観したのち、組織方針と諸類型、地方組織、業種別組織を明らかにする。

(1) 構成

ここでは加盟単位、臨時・パートタイム労働者の加盟状況、準加盟・オブザーバー加盟の状況を見る。

① 加盟単位

表4-4は産業別組織の加盟単位をみたものである。前回と同様、企業別組合を加盟単位とする組織が39でもっとも多いが、グループ労連を加盟単位とする組織が19と約半数に及んでいる。新たにグループ労連を加盟単位とした組織は、情報労連、CSG連合、造船重機労連、食品連合、航空連合、全造船機械の6組織である。これに対して、企業連を加盟単位とする組織は前回に比べて大きく減った。これは組織する企業の事業多角化に伴い、企業連とグループ労連との区別があいまいになってきていることを反映していると思われる。

表4-4 加盟単位（複数回答）

	1989年	2000年
計	48	42
個人	7	10
事業所別組合	16	11
企業別組合	42	39
企業連	16	8
グループ労連	11	19
地域別組合	4	4
事業所組合・企業別組合の地域別連合体	13	5
その他	1	1

② 臨時・パートタイム労働者の加盟状況

表4-5によると、組合員に臨時・パートタイム労働者がいる産業別組織は16組織であり、前回調査に比べてやや多い。16組織は表4-6に掲げている。各産業別組織に関して、前回調査と比較すると、交通労連、ゴム連合、全炭鉱の3組織が「加盟なし」から「加盟あり」に変わり、繊維生活労連が逆に「加盟あり」から「加盟なし」に変わっている。

表4-5 臨時・パートタイム労働者の加盟状況

	1989年	2000年
計	48	42
臨時・パート労働者が加盟している	13	16
臨時・パート労働者が加盟していない	35	26

さらに、表4-6によって、臨時・パート労働者の比率とその変化をみてみよう。これによると、商業労連が絶対的にも相対的にも臨時・パートタイム労働者の組合員数を大きく増やしていること、ゼンセン同盟もまた3万人近くの水準を維持していることがわかる。これら2組織に次いで、情報労連、全国一般もまた絶対的、相対的に臨時・パートタイム労働者の組合員を増やしている。だが、目立つのはこれら4組織だけであって、残りの12組織はさほどの成果をあげていないか、あるいは不明であり、この10年間にこの分野での組織化にめざましい成果を残したとはいえない。

表4-6 臨時・パートタイム労働者の組合員数と比率

組 織 名	1989年		2000年	
	組合員数	比率	組合員数	比率
電機連合	6,000	0.87%	3,688	0.55%
ゼンセン同盟	29,823	5.73%	29,951	4.97%
情報労連	2,590	0.87%	7,764	2.84%
商業労連	15,005	13.88%	29,710	24.29%
J R 連合	—	—	870	1.06%
全国一般	5,000	6.24%	8,329	17.35%
レジャー・サービス連合 ¹⁾	1,837	3.69%	1,000	2.46%
海員組合	1,100	0.98%	95	0.24%
N H K 労連	—	—	323	2.68%
全炭鉱	なし	—	45	5.42%
J A M	不明	—	不明	—
C S G 連合	不明	—	不明	—
化学リーグ21連合	不明	—	不明	—
交通労連	なし	—	不明	—
J R 総連	—	—	不明	—
ゴム連合	なし	—	不明	—

- 1) レジャー・サービス連合の1989年時点の臨時・パート組合員数はホテル労連の数値であり、比率はホテル労連+観光労連+食堂車関係労組の組合員数50,007名で除したものである。

次に、臨時・パートタイム労働者の権利義務をみてみよう。表4-7によれば、組合費水準が通常の組合員と同額あるいは同率が4組織と、前回に比べ増えているが、この4組織は電機連合、交通労連、全国一般、全炭鉱であり、電機連合と全国一般は前回と同じであり、交通労連、全炭鉱は今回はじめて「加盟あり」とした組織である。交付金の支給はゼンセン同盟と情報労連であり、ゼンセン同盟は前回と同様、情報労連は低額・低率から交付金支給へと変わった。また前回、交付金を支給していた商業労連は低額・低率に切り替えている。

権利については、制限があるとした組織は全体で5組織と前回から増えている。その内訳は、CSG連合、JR連合、全国一般、レジャー・サービス連合、海員組合である。このうち前回と同様、権利義務に制限を課しているのは、レジャー・サービス連合（前はホテル労連）、海員組合であり、前は同等の権利であったのが、制限を課すようになったのは全国一般であり、CSG連合（前は一般同盟）は前回不明、JR連合は前はなしである。

表4-7 臨時・パートタイム労働者の権利義務

	1989年	2000年
計	13	16
<会費水準>		
通常の組合員と同額あるいは同率	2	4
同額・同率だが臨時・パート組合員数に応じ交付金を支給	2	2
通常の組合員より低額あるいは低率	7	6
その他	1	1
不明	1	3
<権利>		
通常の組合員と同等の権利	9	7
権利に制限がある	2	5
その他	1	0
不明	1	4

③ 準加盟・オブザーバー加盟の状況

表4-8によれば、準加盟、オブザーバー加盟を認めている組織は29組織と過半数を占める。この数字自体は前回の25組織より増えている。29組織のうち、前回調査対象とはならず今回「認めている」と回答した組織は5組織であり、したがって、準加盟・オブ加盟を認めた産業別組織が全体で増えたとは単純にはいえない。

24組織のうち、前回同様、「認めている」とした組織は、電機連合、生保労連、情報労連、CSG連合（一般同盟、全化同盟ともに認めていた）、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、商業労連など大手組合を中心に16組織、前回「認めていないが、将来認めることを考えている」と回答した組織で、今回「認めている」とした組織は、全国一般、全国ガスの2組織である。

残りの6組織は新たに統合した組織で、前回は準加盟・オブ加盟を認めない、あるいは不明な組織があったのだが、統合後はそれを認めるようになった組織である。JAMは前回、全金連合が可、全国金属が否であったのが、統合後は準加盟・オブ加盟を認めるようになり、レジャー・サービス連合は前回、ホテル労連は可であったが、観光労連は不明だったのだが、統合後は準加盟・オブ加盟を認めている。化学リーグ21は前回、合化労連が否、全国化学、全日塗が不明であったのが、今回は認めるようになっている。航空連合は前回、航空同盟が可であったが、全日空グループ労協が不明であったが、今回は可になっている。非鉄連合は前回、非鉄金属労連が将来認める、資源労連が認めているであったが、統合後は準加盟・オブ加盟を認めるようになった。建設連合は前回、建設同盟が将来認める、建職組が不明だったのが、今回は認めるようになっている。統合した組織は、総じて、準加盟・オブ加盟を認める方向に変わった。

表4-8 準加盟・オブザーバー加盟の状況

	1989年	2000年
計	48	42
準加盟・オブを認めている	25	29
平均組織数	5.5	6.7
平均人員数	4,573	6,763
将来認めることを考えている	10	5
認めていない	13	8

準加盟・オブ加盟を将来認めることを考えている組織は5組織と、前回の10組織に比べて少ない。このうち印刷労連、NHK労連の2組織は前回調査対象になっていない。残りの電力総連は前回準加盟・オブ加盟を認めないから、将来、認めるといふ方向へかわり、食品連合も前回、食品労連が否、全食品同盟が将来だったのが、統合して将来認める方向へと統一された。残りのセラミックス連合だけは、今回も前回と同様、将来認めることを考えていると回答した。

これらに対して準加盟・オブ加盟を認めていない組織は8つであり、前回の13より少ない。この8組織のうち6組織は前回も準加盟・オブ加盟を認めていない。自動車総連、ゼンセン同盟、石油労連、新化学、全国セメント、全炭鉱である。残りの2組織のうちゴム連合は前は準加盟・オブザーバー加盟を認めていたが、今回は認めないに変わり、繊維生活労連は前は、将来認めることを考えるだったのが、今回は認めないに変わった。

現在、準加盟・オブザーバー加盟を認めている29組織の平均的な準加盟・オブ加盟組合数（実際に、準加盟・オブ加盟のない5組織を母数に含めている）は、6.7組織、平均組合員数は6,763人となり、前回の5.5組織、4,573人よりやや増えている。ちなみに、前回の調査対象になく、かつ、直後に述べるように準加盟・オブ加盟の組合数、組合員数とも多いJR連合、JR総連を除いて平均値を計算すると、5.4組合、6,291人となり、前回の平均より人数でみて増えている。

特に多いのは、電機連合（13組合、91,106人）、商業労連（19組合、54,751人）、JR連合（44組合、12,000人）、JR総連（3組合、14,245人）、全銀連合（10組合、10,123人）の5組織である。電機連合、商業労連、全銀連合は前回でも15,147人、38,908人、14,409人と多く、前回と比して、電機連合、商業労連が準加盟・オブ加盟の組合数、組合員数を大きく増やしていることがわかる。残りの24組織は、準加盟・オブ加盟を認めていても実際には加盟組合のいない5組織をはじめ、多くて2,000人で、1,000人未満が大多数である。前回調査で多かった鉄鋼労連（前回68組合、42,000人）は今回は16組合、2,150人と激減している。これが正式加盟に変更の結果なのかどうかはこの調査の限りではわからない。

次に準加盟・オブ加盟組織の権利義務を表4-9で見ると、準加盟組合の会費水

準は低くかつ一律で、議決権、選挙権、被選挙権は認めないというのが平均的な像であることがわかる。その傾向は前回と比べてさほど大きく変わっているわけではない。ただ、会費水準で「低くかつ一律」が10組織から16組織へと増えている。

表4-9 準加盟・オブ加盟組織の権利義務

	1989年	2000年
計	25	29
<会費水準>		
同等の会費水準	2	0
低くかつ一律	10	16
低いが一律でない	7	7
その他/不明	6	6
<議決権>		
同等の権利	1	1
まったく認めていない	22	23
制限を課している	1	3
不明	1	2
<選挙権>		
同等の権利	1	3
まったく認めていない	22	23
制限を課している	1	1
不明	1	2
<被選挙権>		
同等の権利	1	2
まったく認めていない	22	23
制限を課している	1	2
不明	1	2

注) 会費「その他」に関しては、1989年時では「会費をとっていない」が1組織、不明・検討中が5組織である。なお、全日本民間労働組合連合会(1989)の表4-8(p.16)の準加盟・オブ加盟組合の会費水準に関する数値は誤っている。

④ まとめ

企業別組合を加盟単位とする産業別組織が39と最も多く、産業別組織が企業別組合の産業別連合体であるという性格は変わっていない。ただ加盟単位を企業連とする組織が減り、グループ労連を加盟単位とする組織が19となっている。

臨時・パートタイム労働者が加盟している産業別組織は16であり、新たに加盟ありへと変わった組織が3つ、逆に加盟なしになった組織が1つである。臨時・パートタイム労働者の組織化が目立つのは商業労連、ゼンセン同盟であり、ついで情報労連、全国一般も伸びている。だが、他の12組織はこの10年間にめざましい成果をあげたとはいいがたい。

準加盟・オブ加盟を認める組織は29組織と過半数を占め、その割合は、前回とそれほど大きく変わってはいるわけではないが、個々の組織をみれば、否→可、将来→可、可→否と変化している組織も若干存在する。ただ、組織統合した組織は、比較的準加盟・オブ加盟を認める方向への変化が多くみられる。また、準加盟・オブ加盟の組合数、組合員数は前回と比べ多くなっており、特に電機連合、ついで商業労連の増加が著しい。これに対して、鉄鋼労連が大きく減らしている。

(2) 組織方針と諸類型

ここでは産業別組織の組織方針、組織範囲を明らかにし、それに基づいて類型化を試み、類型ごとの規模別構成の特徴を明らかにする。

① 組織方針

表 4 - 10 組織方針

	1989年	2000年
計	48	42
中産別主義	41	30
大産別主義	4	3
複合産別主義	1	5
一般組合主義	2	4
その他	0	0

表4-10で産業別組織の組織方針をみてみると、42組織のなかで、中産別主義をとる組織が30と最も多く、日本の産業別組織の多くが中産別主義をとっているという点は現時点においても大きな変化はない。

複合産別主義が前回の1組織から5組織へと増えている。前回、複合産別主義を自称していた組織はゼンセン同盟だけであったが、今回は、CSG連合、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連が加わった。一般同盟と全化同盟が統合したCSG連合が複合産別主義を唱えるのはわかるが、私鉄総連と鉄鋼労連の2組織は中産別主義からの脱皮をはかるために複合産別主義を採用したと考えた方がよい。実態としては、依然として、中産別主義の組織だとみられる。交通労連は前回、大産別主義と回答していたが、今回は複合産別主義と回答している。もっとも実際に組織範囲としている産業には前回と大きな違いがあるわけではなく、大産別主義といった方がよいと思われるが、運輸産業全体を組織範囲とする組織からの脱皮をはかろうとしていることの表れかもしれない。

大産別主義は前回の4組織から1組織減って、3組織となっている。ここに含まれるのは、JAM、建設連合、繊維生活労連である。前回、大産別主義と答えた全金連合と全国金属は合併してJAMとなり、全化同盟もまた一般同盟と合併してCSG連合になって複合産別主義を採り、交通労連もまた前述のように複合産別主義に変わった。建設連合は建設業と公務部門（建設省）の労働組合から構成される産業別組織であり、どちらかといえば中産別主義あるいは複合産別主義とってよいのかもしれない。繊維生活労連は前は繊維労連として中産別主義をとっていたが、今回は大産別主義と回答している。実際、繊維生活労連は繊維関係ばかりでなく、石油製品・石炭製品製造業、プラスチック製造業、さらにスーパーなども組織範囲としているが、実態としては中産別主義あるいは一般組合主義に近いのではないか。

一般組合主義は前回の2組織から4組織に増えた。うちわけは、JR総連、全国一般、新化学、全炭鉱である。前回、一般組合主義をとっていた一般同盟は全化同盟と合併してCSG連合になったのは前述したとおりである。JR総連は鉄道業のほか、港湾関係、旅行業、通信業も組織範囲としているが、主力はJRの労働組合であることから、ここではあえて中産別主義に分類した。新化学、全炭鉱もまた組

織範囲からみると、一般組合主義というより中産別主義に近いと思われる。この3組織が一般組合主義と回答したのはいずれも、今後の方針として一般労働組合をめざそうとしていることの現れだとみえる。

こうしてみると、日本の産業別組合はいまだ、中産別主義をとる組合が7割程度と多くを占めるが、この10年間にいくつかの変化の芽がではじめている。それの一つには、産業中分類、大分類をこえて、いくつかの産業を組織基盤としようとする複合産別主義をめざす組合が、ゼンセン同盟を筆頭に5組織もでてきたことである。それは、CSG連合のように組織統合によってもたらされた場合もあるし、私鉄総連、鉄鋼労連のように現状では中産別主義、あるいは交通労連のように大産別主義の組合に分類した方がよい場合もあるが、にもかかわらず、これらの産業別組織は自ら組織基盤を拡大していこうとしていることだけは確かである。同じようなことが、規模の小さい組織ではあるが、大産別方針を掲げている繊維生活労連、一般組合主義を掲げているJR総連、新化学、全炭鉱にもあてはまる。

② 組織範囲

表4-11 組織している産業数

	1989年	2000年
計	48	42
20以上	5	5
10～19	10	2
5～9	9	12
1～4	24	23

産業別組織がいったいどの程度の産業、業種をカバーしているのかを表4-11でみると、過半数の23組織は1～4にとどまっておき、ついで5～9が12組織となっている。10以上の産業、業種をカバーしている組織は少数派である。前回と比べた場合、10～19が著しく減っている。

次に、自らの組織範囲の中で、最近急速に組合員数が伸びている産業があるかどうかを表4-12でみると、そうした産業が有ると回答したのは前回同様、わずか4組織である。

表4-12 組合員数が急増している産業の有無

	1989年	2000年
計	48	42
ある	4	4
ない	43	36
不明	1	2

前回は電機連合（急増している産業は情報サービス）、ゼンセン同盟（食品製造、各種小売り、その他小売、飲食店、その他サービス）、情報通信労連（情報サービス、その他サービス）、合化労連（医薬品製造業、その他の化学工業）であった。電機連合（情報）、ゼンセン同盟（医療）、情報労連（情報、その他サービス）は今回もまた、急速に組合員数の伸びている産業ありと答えている。合化労連は組織統合で化学リーグ21となったが、今回は組合員数が急増している産業はなしと回答している。その代わりに食品労協（食品卸売）が有りだと回答した。

③ 市場占有率

労働市場における支配力をみる指標として、当該産業、業種の製品市場で支配力を有する一つあるいは複数の企業を組織しているかどうかをたずねた。表4-13がその結果であるが、これによると次のことがわかる。

表4-13 市場支配力をもつ大手企業の組織状況

	1989年	2000年
計	48	42
ある	29	26
ない	19	16
不明	0	0

注) NHK労連は「市場支配力を有する大手企業を支配している」と回答しているが、主としてNHKであり、他の民放は組織していないので「なし」に変えた。

特定の製品市場で支配力を有する一つ、または複数の大手企業を組織していると回答した組織は26であり、前回と大きく変わらない。産業別組織としながらも、依然として、その1/3弱は当該産業の労働市場に影響力を有しているとはいえない。

前回、市場支配力のある大手企業を組織していると回答し、今回はそうした状況にないと回答した産業別組織はない。逆に、前は「無し」、今回は「有り」は3組織ある。レジャー・サービス連合は、前はホテル労連で無しという回答だったが、今回は旅行業で大手企業を組織しているという回答である。これは組織統合により以前の観光労連が加わったからである。航空連合は、前の航空同盟では「無し」だったが、組織統合により全日空グループの組合と統合したために「有り」となった。全国セメントは、そうした組織統合はなかったが、前は「無し」、今回は「有り」と回答している。

④ 諸類型

以上の組織方針、組織範囲、組合員数、大手企業の組織率の高低で42組織を前回と同様に類型化してみよう。

ただし、組織方針については、産業別組織が方針として表明しているものではなく、実態にあわせたものとしたい。すなわち、複合産別主義を唱える私鉄総連、鉄鋼労連、大産別主義を唱える建設連合、繊維生活労連、一般組合主義を唱えるJR総連、新化学、全炭鉱といった7組織は、ここでは中産別主義タイプに含むこととする。

なお、ゼンセン同盟、交通労連、CSG連合などの複合産別は大産別主義の発展形態だととらえ、前回同様、大産別タイプに含めることとする。

次に、中産別主義にたつ組織30組織および実態的にそれに近い7組織を含む37組織をまず、市場占有率で分類する。特定の産業、業種で製品市場で支配力を有する一つあるいは複数の大手企業をほとんど組織している組織は、37組織のうち23組織であり、残りの14組織はそうした大手企業のほとんどを組織していない。

さらに、23組織を組合員数10万人で分けると、10万人以上の組合員を抱えている組織が10組織、10万人未満の組織が13組織となった。

以上をまとめると、表4-14のようになる。中産別Aタイプが自動車総連、電機連合など10組織、中産別Bタイプが化学総連など13組織、中産別Cタイプが商業労連など14組織、大産別タイプがゼンセン同盟、JAM、CSG連合、交通労連の4

表4-14 産業別組織の諸類型

タイプ	組織名	組織方針	市場支配力	支配分野	実人員
A	自動車総連	中産別	有	自動車製造、自動車部品製造、自動車小売	773,551
A	電機連合	中産別	有	電気機械器具製造業	664,833
A	生保労連	中産別	有	生命保険	350,660
A	情報労連	中産別	有	第1種通信業、通信建設業	273,433
A	電力総連	中産別	有	電気業、電気工事業	251,429
A	私鉄総連	複合	有	鉄道業	160,368
A	鉄鋼労連	複合	有	鉄鋼業	156,136
A	造船重機労連	中産別	有	造船、海洋構造物、航空機	118,451
A	食品連合	中産別	有	水産・醤油・乳業・菓子	101,726
A	化学リーグ21連合	中産別	有	写真感光剤、塗料製造業	100,414
B	化学総連	中産別	有	化学、板ガラス	65,429
B	ゴム連合	中産別	有	自動車タイヤ、ゴムはきもの、ゴムベルト	51,640
B	紙パ連合	中産別	有	紙パルプ製造業	49,408
B	損保労連	中産別	有	損害保険業	44,924
B	ビヤースサービス連合	中産別	有	旅行業	40,000
B	海員組合	中産別	有	外航、水産、沿海フェリー	40,000
B	全国ガス	中産別	有	都市ガス業	30,154
B	航空連合	中産別	有	国内旅客航空輸送	28,354
B	セラミックス連合	中産別	有	和洋食器、磁子、タイル、衛生陶器、耐火煉瓦製造業	26,539
B	印刷労連	中産別	有	印刷、同関連産業	24,245
B	非鉄連合	中産別	有	非鉄金属製造	23,000
B	石油労連	中産別	有	石油精製、元売り	21,410
B	全国セメント	中産別	有	セメント製造業	5,649
C	商業労連	中産別	無		122,310
C	J R連合	中産別	無		81,700
C	J R総連	一般	無		65,933
C	全自交労連	中産別	無		46,000
C	チェーン労協	中産別	無		33,986
C	全銀連合	中産別	無		36,422
C	食品労協	中産別	無		18,859
C	N H K労連	中産別	無		12,069
C	建設連合	大産別	無		11,022
C	新化学	一般	無		8,400
C	繊維生活労連	大産別	無		3,000
C	全造船機械	中産別	無		2,088
C	全炭鉱	一般	無		830
C	日建協	中産別	無		61,500
大産別	ゼンセン同盟	複合	有	紡績、化繊、スーパー	602,418
大産別	J A M	大産別	有	軸受け、農業機械、ピストンリング、ロープ製線、電池、パルプ	465,960
大産別	C S G連合	複合	有	医薬品製造業	201,339
大産別	交通労連	複合	無		80,673
一般	全国一般	一般	無		47,994

組織、一般タイプが全国一般の1組織となる。

前回調査と比較すればいくつかの組織がタイプを変えている。前回Aタイプであった海員組合が組織人員の激減によりBタイプへと移り、合化労連が組織統合による化学リーグ21になり組織人員を増やしたためにBタイプよりAタイプへと変わった（ただし、全国化学、全日塗を合計すると全体では組織人員は前述のように減っている）。また食品労連は前回、Bタイプ、全食品同盟はCタイプであったが、組織統合により食品連合はAタイプとなった。以上、1つのAタイプ組織が消え、2つのAタイプ組織が誕生した。

前回、Cタイプであったホテル労連は組織統合してレジャー・サービス連合としてBタイプに、同じくCタイプだった航空同盟も航空連合としてBタイプに変わった。前回、Bタイプの非鉄金属労連とCタイプの資源労連が統合してBタイプの非鉄連合が生まれた。全国セメントは前回Cタイプであったが、今回は組織人員を大幅に減らしたにもかかわらずBタイプとなった。海員組合については前述のとおりである。こうして新たにCタイプからBタイプへと変わった組織が4つ、AタイプからBタイプへと変わった組織が1つである。

⑤ 規模別構成

次に諸類型ごとに、規模別構成の特徴をみていこう。表4-15は、産業別組織を構成する単位組合の組合員数の組合員規模別構成比および単位組合の組合員規模別構成比をみたものである。要するに、産業別組織が大組合中心なのか、中小組合中心なのかをみようというのである。類型ごとにみていこう。

Aタイプは組合員規模5,000人以上の組合に所属する組合員が6割以上を占める組織が多い。私鉄総連は1,000~4,999人規模の組合に所属する組合員が比較的多く、化学リーグ21は中規模、小規模の組合に所属する組合員が多い。組合数でみると、生保労連は大規模組合だけで構成されているが、それ以外の多くの組織は組合員規模300人未満の組合の割合がかなり高い。ただ、電機連合だけは中規模組合の比重も高い。前回調査と比べると、5,000人以上の比率が、組合員比率でも組合比率でも、生保労連を例外として、下がっており、この10年間の人員合理化の影響をみてとることができる。

表4-15 規模別構成

タイプ	組織名	実人員	組合員構成比				加盟 組織数	組合構成比			
			5000-	1000-4999	300-99	-300		5000-	1000-4999	300-999	-300
A	自動車総連	773,551					1415	1.4%	6.1%	20.4%	72.1%
A	電機連合	664,833	69.7%	22.5%	6.7%	1.1%	211	7.1%	32.2%	36.0%	24.6%
A	生保労連	350,660	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
A	情報労連	273,433	82.1%	5.1%	6.5%	6.3%	351	0.6%	2.0%	9.4%	88.0%
A	電力総連	251,429	61.4%	20.5%	11.0%	7.1%	232	5.6%	11.6%	23.7%	59.1%
A	私鉄総連	160,368	24.0%	34.6%	14.1%	10.7%	232	2.2%	11.2%	17.7%	69.0%
A	鉄鋼労連	156,136	56.5%	14.7%	8.8%	20.0%	143	5.6%	10.5%	18.2%	65.7%
A	造船重機労連	118,451	72.3%	7.2%	8.3%	3.9%	74	6.8%	4.1%	23.0%	66.2%
A	食品連合	101,726									
A	化学・プラスト連合	100,414	8.9%	39.4%	25.1%	26.7%	344	0.3%	5.8%	14.2%	79.7%
B	化学総連	65,429	40.8%	55.2%	2.8%	0.4%	24	20.8%	54.2%	12.5%	12.5%
B	ゴム連合	51,640	34.7%	40.2%	14.7%	10.4%	84	2.4%	11.9%	32.1%	53.6%
B	紙パ連合	49,408	37.6%	27.8%	17.0%	17.6%	138	1.4%	5.1%	12.3%	81.2%
B	損保労連	44,924	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
B	レジャーサービス連合	40,605									
B	海員組合	40,000	100.0%	-	-	-	1	100.0%	-	-	-
B	全国ガス	30,154	36.1%	30.6%	18.1%	14.9%	85	1.2%	5.9%	11.8%	81.2%
B	航空連合	28,354	75.7%	9.5%	8.1%	6.7%	30	6.7%	6.7%	16.7%	70.0%
B	セミクス連合	26,539	29.4%	34.3%	15.4%	17.0%	67	1.5%	4.5%	10.4%	83.6%
B	印刷労連	24,245	50.2%	32.8%	7.8%	9.6%	44	2.3%	9.1%	9.1%	79.5%
B	非鉄連合	23,000	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
B	石油労連	21,410	0.0%	64.4%	28.9%	6.7%	26	0.0%	23.1%	38.5%	38.5%
B	全国セメント	5,649	0.0%	52.2%	9.5%	38.2%	25	0.0%	8.0%	4.0%	88.0%
C	商業労連	122,310	29.0%	51.2%	11.4%	8.4%	128	3.1%	25.0%	19.5%	52.3%
C	J R連合	81,700	74.4%	12.5%	8.6%	4.5%	54	5.6%	11.1%	20.4%	63.0%
C	J R総連	65,933					31				
C	全自交労連	46,000	0.0%	30.4%	15.4%	54.1%	594	0.0%	0.8%	2.7%	96.5%
C	チェーン労協	33,986	24.7%	58.8%	13.8%	1.1%	20	5.0%	35.0%	45.0%	15.0%
C	全銀連合	36,422	0.0%	61.1%	39.1%	0.0%	36	0.0%	38.9%	61.1%	0.0%
C	食品労協	18,859	35.0%	49.1%	15.9%	0.0%	8	12.5%	37.5%	50.0%	0.0%
C	NHK労連	12,069	74.6%	17.4%	0.0%	12.1%	11	9.1%	9.1%	0.0%	81.8%
C	建設連合	11,022	0.0%	59.2%	30.8%	10.0%	22	0.0%	18.2%	31.8%	50.0%
C	新化学	8,400	0.0%	83.3%	4.3%	11.9%	24	0.0%	16.7%	4.2%	79.2%
C	繊維生活労連	3,000	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	42	0.0%	0.0%	4.8%	95.2%
C	全造船機械	2,088	0.0%	0.0%	21.6%	78.4%	43	0.0%	0.0%	2.3%	97.7%
C	全炭鉱	830	0.0%	0.0%	78.3%	27.7%	3	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
C	日建協	61,500	10.2%	68.3%	15.4%	2.9%	45	2.2%	42.2%	37.8%	17.8%
大産別	ゼンセン同盟	602,418	32.2%	33.4%	21.3%	12.7%	1266	1.1%	7.7%	18.0%	73.1%
大産別	JAM	465,960	20.5%	34.3%	23.4%	21.5%	1951	0.7%	6.8%	16.7%	75.8%
大産別	CSG連合	201,339	10.7%	21.7%	22.0%	30.3%	1117	0.3%	2.3%	7.3%	90.1%
大産別	交通労連	80,673	19.5%	21.5%	20.6%	38.4%	715	0.3%	2.0%	4.9%	92.9%
一般	全国一般	47,994	0.0%	5.2%	11.5%	83.3%	1503	0.0%	0.1%	0.7%	99.2%

以上、Aタイプは組合員数で見ると大組合中心であり、組合数で見ると生保労連を除けば中小組合中心となる。前回と比べるとやや大規模組合の比率が落ちているが、大きな変化がみられるわけではない。

Bタイプについてまず組合員の規模別構成比をみよう。海員組合は単一組織であ

るから、規模別構成の分析からはずすこととする。損保労連、非鉄連合、航空連合は5,000人以上の組合に属する組合員が圧倒的多数を占めるが、化学総連、ゴム連合、紙パ連合、全国ガス、セラミックス連合、印刷労連は1,000~4,999人規模の組合に属する組合員も多く、Aタイプに比べると、やや中規模にシフトしているといえる。これらに対して、石油労連、全国セメントは1,000~4,999人規模を中心に、それ以下の規模に属する組合員も3、4割存在している。つぎに規模別の組合比率をみると、損保労連、非鉄連合はすべて5,000人以上の組合からなり、組合数でも大組合中心である。化学総連は組合数で見ると比較的、大規模および中規模の組合が多い。これらの組織以外は組合員数では大規模組合中心だった航空連合を含め、小規模組合中心、あるいは中規模組合中心である。

以上、Bタイプは規模別構成で一貫した特徴があるわけではなく、組合員数、組合数ともに大規模組合中心の損保労連、非鉄連合、組合員数で見ると大規模あるいは中規模組合中心だが、組合数では小規模組合中心の航空連合、ゴム連合、紙パ連合、全国ガス、セラミックス連合、印刷労連に分けることができる。化学総連、石油労連、全国セメントはそれぞれに特徴を有する。こうしたバラツキが前回でも指摘されている。

Cタイプで10万人をこえる組織は商業労連だけである。CタイプもBタイプと同様、規模別構成に共通する特徴を見いだすことはできない。これも前回と同様である。

大産別タイプは交通労連の8万人を除き、20万人、40万人、60万人の大規模組織からなる。また加盟組合数で見ても、交通労連の715組合を下限にJAMの1,951組合と、中産別タイプに比べると圧倒的に多い。規模別の組合員数の比率をみると各階層に散らばっている。組合数で見ると、圧倒的に300人未満の組合が多い。大産別タイプは組合員数で見ても、組合数で見ても大規模な産業別組織であり、圧倒的多数の組合からなっているが、組合員数で見ると各規模に分散している。この特徴も前回と同様である。

一般タイプは、前回と同様に、1,503と数多くの組合から構成され、また組合員数で見ても組合数で見ても小規模組合中心の産業別組織である。

⑥ まとめ

42組織中30組織が中産別主義を採用しており、依然として中産別主義が日本の主流である。しかしながら、特筆すべきは、いくつか変化の芽が出はじめていることである。一つには、複合産別主義をとる組織がゼンセン同盟を筆頭に5組織と増えたことである。CSG連合のように組織統合によって組織方針を変えた組合だけでなく、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連など従来の中産別主義あるいは大産別主義から複合産別主義へと組織方針を変えた組合がでてきている。これは自らが組織基盤を拡大しようという意志の現れである。二つには、規模の小さい組織ではあるが、中産別主義から大産別主義へ（繊維生活労連）、あるいは一般組合主義へ（JR総連、新化学、全炭鉱）と変えた組合が現れはじめたことである。

他方、最近、急速に組合員が増加している産業があると回答した組織は42組織中わずか4組織にすぎない。電機連合、ゼンセン同盟、情報労連、そして食品労協だけである。組織方針を変えた上述の産業別組織はここに含まれない。これらの組織は、そうした伸びが期待できないからこそ、他分野への進出をはかろうとしているといった方が正しいであろう。

労働市場占有率の代理指標として、組織範囲とする産業、業種の製品市場で支配力を有する大手企業を組織しているかどうかをたずねた。42組織中26組織が、かかる意味での高い労働市場占有率を持っていると回答した。残りの16組織は産業別組織といいながら、当該産業の労働市場に影響力を持っていない。26組織のうち3組織は前は労働市場に影響力を持っていなかったが、今回は持つようになっている。レジャー・サービス連合、航空連合、全国セメントである。前二者は組織統合した組織である。

組織方針（産業別組織が自ら掲げているものではなく、実態に近いと考えられる組織方針を使った）、労働市場占有率の高低、組織人員数（10万人を基準）によって、前回と同様に類型化を行ったところ、中産別Aタイプが自動車総連、電機連合など10組織、Bタイプが化学総連など13組織、Cタイプが商業労連など14組織、大産別タイプがゼンセン同盟、JAMなど4組織、一般タイプが全国一般の1組織となった。1989年調査と比較すると、化学リーグ21、食品労連の2組織がBタイプあ

るいはCタイプからAタイプへと変わり、レジャーサービス連合、航空連合、非鉄金属、全国セメントの4組織がCタイプからBタイプへと変わった。これら類型を変えた組織の多くは組織統合を進めている。逆に、海員組合は組織人員を大幅に減らしたため、AタイプからBタイプへと変わった。

各類型の規模別の特徴をみると、Aタイプでは組合員数で見れば大規模組合中心、組合数で見れば小規模組合中心という組織が多く、Bタイプ、Cタイプでは前回と同様共通の特徴はみられなかった。大産別タイプは組合員数で見ても、組合数で見ても、大組合、中小組合の比率のバランスがとれ、一般タイプは圧倒的に小規模組合中心であった。

(3) 地方組織

ここでは以上の類型を前提に、地方組織について明らかにする。

① 地方組織の有無

表4-16は地方組織の有無をみたものである。これによると、地方組織を持つ組織は37であり、タイプにかかわらず地方組織をもつ産業別組織が多いことがわかる。

表4-16 地方組織の有無

	1989年			2000年		
	計	有	無	計	有	無
計	48	42	6	42	37	5
A	10	9	1	10	9	1
B	14	11	3	13	13	
C	17	15	2	14	10	4
大産別	5	5		4	4	
一般	2	2		1	1	

地方組織をもっていない産業別組織は、Aタイプでは生保労連、Cタイプではチェーン労協、食品労協、繊維生活労連、全炭鉍の4組織である。Cタイプは地方組織をもっていない組織が多い。

表4-17 地方組織の種類

	計	府県と ブロック	ブロック のみ	府県のみ	ブロック とその他	その他 のみ
計	37	13	10	12	1	1
A	9	6		3		
B	13	1	6	4	1	1
C	10	3	4	3		
大産別	4	2		2		
一般	1	1				

次に地方組織のうちわけをみてみよう（表4-17）。これによると、前回同様、都道府県単位の地方組織とブロック単位の地方組織をあわせ持っている産業別組織が13組織で最も多い。Aタイプは6組織と多く、具体的には、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、食品連合、化学リーグ21であり、Bタイプは非鉄連合だけ、CタイプはJR連合、JR総連、全自交総連の3つ、大産別タイプではCSG連合と交通労連の2つ、一般タイプでは全国一般の1つとなっている。

ついで多いのが都道府県単位の地方組織のみをもっている産業別組織で12組織存在する。Aタイプでは自動車総連、電機連合、造船重機労連の3つ、Bタイプでは化学総連、ゴム連合、航空連合、印刷労連の4つ、CタイプではNHK労連、建設連合、新化学の3つである。大産別タイプではゼンセン同盟、JAMの2つである。

ブロック単位の地方組織だけを持っている産業別組織は10存在する。Aタイプ、大産別タイプ、一般タイプにはそうした組織はなく、BタイプとCタイプのみ存在する。Bタイプでは紙パ連合、レジャー・サービス連合、全国ガス、セラミックス連合、石油労連、全国セメントの6組織であり、Cタイプでは商業労連、全銀連合、全造船機械、日建協の4つである。

最後にその他の組織をみると、Bタイプで2組織存在している。海員組合が港ごとの地方組織23と、ブロック単位の地方組織6つをもち、損保労連が17のその他の地方組織をもっている。

② 変化

次に、前回調査と比較できる35組織について、地方組織の有無および数の変化を表4-18でみてみよう。

この表によると、まったく変化がみられないのはAタイプでは自動車総連、生保労連と電力総連の3組織だけ、Bタイプでは紙パ連合、全国ガス、セラミックス連合、石油労連、全国セメントの5組織である。航空連合は航空同盟時代にその他の地方組織6つ、現在は都道府県単位の組織6つと変化がありそうであるが、実際にはいずれも大きな空港所在地にあると考えられ、これも変化なしとみられる。したがって、Bタイプではあわせて6組織となる。Cタイプでははっきりと変化なしと思われるのが日建協と全炭鉱だけである。大産別タイプでは交通労連だけである。このように、35組織中12組織は明らかに地方組織の変化はみられない。もっとも、12組織のうち、生保労連と全炭鉱は地方組織がないという意味で、変化がみられないということである。

地方組織に多少の変化がみられたのは、Aタイプでは電機連合、情報労連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機連合、食品連合、化学リーグ21の7組織であり、いずれも都道府県単位の地方組織数が増加している。他方、情報労連、食品連合、化学リーグ21ではブロック単位の組織は減っている。Aタイプでは都道府県単位の地方組織の充実がはかられたのかもしれない。Bタイプではレジャー・サービス連合の1組織である。Cタイプでは多少の変化がみられた組織はない。大産別ではゼンセン同盟が都道府県単位の組織を43から47に増やし、一般タイプでは全国一般が都道府県単位の組織を44から41へと減らしている。こうして35組織中10組織は地方組織に若干の変化がみられた。

地方組織に大きな変化がみられたのは、Aタイプではゼロ、Bタイプで化学総連、ゴム連合、海員組合、非鉄連合の4組織、Cタイプのチェーン労協、建設連合、繊維生活労連の3組織、大産別タイプのJAM、CSG連合の2組織の計9組織である。化学総連は都道府県単位の組織が32から1へと激減し、ゴム連合はブロック単位の組織7つがなくなって代わりに都道府県単位の地方組織がつくられた（数は不明）。海員組合は港ごとの地方組織数が47から23へと激減した。建設連合は建設同

盟時代の9つのブロック単位の地方組織がなくなった。チェーン労協、繊維生活労連は都道府県単位、ブロック単位ともに地方組織がなくなった。以上の6組織はいずれも、地方組織のリストラを余儀なくされたのかもしれない。これに対して非鉄連合は組織統合以前にはなかった都道府県単位の組織を33組織有するようになった。ブロック単位の組織は非鉄金属労連の4組織、資源労連の9組織が改組されて、合計9組織となった。大型の組織統合であるJAM、CSG連合とともに、都道府県単位の組織を整理して、それぞれ31、28へと減らし、ブロック単位の組織も整理している。とくにJAMではブロック単位の組織をなくしている。以上、35組織中9組織が地方組織を大きく変えた。

これらの12、10、9組織以外の4組織については、地方組織の現在数が不明なこともあってよくわからない。商業労連、全銀連合、新化学、全造船機械がこれにあたる。全造船機械は前回13のその他の地方組織があると回答し、今回はブロック単位の地方組織があると回答しているが（数は不明）、この変化がなにを意味しているのかよくわからない。

表 4 - 18 地方組織の変化

タイプ	組織名	都道府県単位の地方組織		ブロック単位の地方組織		その他の組織	
		1989年	2000年	1989年	2000年	1989年	2000年
A	自動車総連	47	47				
A	電機連合	27	36				
A	生保労連						
A	情報労連	46	50	11	10		
A	電力総連	47	47	12	12		
A	私鉄総連	0	1	9	9		
A	鉄鋼労連	26	28	7	7		
A	造船重機労連	15	19				
A	食品連合	27+11	47	6+2	1		
A	化学リーグ21連合	28	34	8	6		
B	化学総連	32	1				
B	ゴム連合		有、不明	7			
B	紙パ連合			9	9		
B	レジャーサービス連合			5	7		
B	海員組合			6	6	47	23
B	全国ガス			5	5		
B	航空連合		6			6	
B	セラミックス連合			8	8		
B	非鉄連合		33	4+9	9		
B	石油労連			13	13		
B	全国セメント			5	5		
C	商業労連			11	有、不明		
C	チェーン労協	20		2			
C	全銀連合			6	有、不明		
C	建設連合	2	有、不明	9			
C	新化学	1	有、不明				
C	繊維生活労連	10		2			
C	全造船機械				有、不明	13	
C	全炭鉱						
C	日建協			10	10		
大産別	ゼンセン同盟	43	47				
大産別	JAM	3+35	31	0+6			
大産別	CSG連合	1+32	28	6+8	7		
大産別	交通労連	35	35	9	9		
一般	全国一般	44	41	8	8		

注) たとえばJAMの1989年の都道府県単位の地方組織で33+35とあるのは、組織統合前の全金連合が33組織、全国金属が35組織もっていたという意味である。以下の表も同じである。

③ 都道府県単位の地方組織

次に、都道府県単位の地方組織の活動内容、専従体制、財政をみてみよう。都道府県単位の地方組織に期待されている役割は何なのであろうか。

表4-19 都道府県単位の地方組織の活動内容

タイプ	計	情報収集伝達	統一行動の組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動
	25	23	21	14	19	18
A	9	9	9	6	8	8
B	5	4	2	1	2	2
C	6	5	5	2	4	3
大産別	4	4	4	4	4	4
一般	1	1	1	1	1	1

表4-19によれば、タイプによって都道府県単位の地方組織の役割が大きく異なっている。大産別タイプ、一般タイプは都道府県単位の地方組織が情報収集伝達、統一行動の組織化、闘争指導、組織拡大活動、世話活動のすべてをおこなっている。これにつぐのがAタイプであり、情報収集伝達、統一行動の組織化は9組織すべてが行い、8組織が組織拡大活動、世話活動を、6組織が闘争指導を行っている。これらに対してBタイプ、Cタイプの産業別組織では、都道府県単位の地方組織に期待する役割はやや狭い。特にBタイプでそうである。組織拡大活動を担っているのはBタイプの5組織のうち2組織、Cタイプの6組織のうち4組織、闘争指導を行っているのはそれぞれ1組織、2組織である。前回と比べると、以下でみるように、Aタイプの産業別組織で、都道府県単位組織の活動の充実ぶりが目立つ。

このうち、闘争指導に着目してみよう。Aタイプの組織の中で、傘下の単組に闘争指導を行っているのは、電機連合、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合である。これら以外の情報労連はブロック単位の地方組織が闘争指導を行っており（電力総連、私鉄総連、食品連合も同様）、闘争指導を行う地方組織がないわけではない。Aタイプの残りの2組織である、自動車総連、化学リーグ21

は地方組織を有しているが闘争指導を行っているわけではない。

Bタイプの組織の中で、闘争指導を行う都道府県単位の地方組織をもつのは印刷労連だけである。もっとも、後述するように、ブロック単位の組織が闘争指導を行っている組織が6組織存在しており、闘争指導を行う地方組織がないというわけではない。

Cタイプで闘争指導を行う都道府県単位の地方組織をもつのは全自交労連と新化学の2組織だけと少ない。

次に、前回調査にも回答し、都道府県単位の地方組織を有する産業別組織20につき、闘争指導と組織拡大活動に限って変化をみてみよう。表4-20によれば、上述したようにAタイプを中心に、より広範囲な活動を都道府県単位の地方組織に期待するようになった組織が増えている。都道府県単位の組織に新たに闘争指導を期待するようになったのは、Aタイプの電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、食品連合、Cタイプの新化学の計5組織である。新たに組織拡大活動に従事することになっているのは、Aタイプで電力総連、鉄鋼労連、Bタイプで非鉄連合、Cタイプで建設連合と新化学の計5組織である。

表4-20 都道府県単位組織の活動内容の変化

タイプ	組織名	闘争指導		組織拡大	
		1989年	2000年	1989年	2000年
A	自動車総連			○	○
A	電機連合	○	○	○	○
A	情報労連			○	○
A	電力総連		○		○
A	私鉄総連		○		
A	鉄鋼労連		○		○
A	造船重機労連	○	○	○	○
A	食品連合	なし+なし	○	○+○	○
A	化学リーグ21連合			○	○
B	化学総連				
B	ゴム連合	組織なし		組織なし	
B	航空連合	空港単位でなし		空港単位で○	○
B	非鉄連合	組織なし		組織なし	○
C	建設連合				○
C	新化学		○		○
大産別	ゼンセン同盟	○	○	○	○
大産別	JAM	○+○	○	○+○	○
大産別	CSG連合	○+なし	○	○+なし	○
大産別	交通労連	○	○	○	○
一般	全国一般	○	○	○	○

注) 「○+○」、「○+なし」、「なし+なし」は、いずれも組織統合をした産業別組織に限って用いられる表示であり、次のことを意味している。

「○+○」=組織統合以前の1989年時点において、2組織(3組織以上の場合には有力2組織、以下同じ)がいずれも表頭に示された行動をしていた、あるいは表頭に示された組織を有していた。

「○+なし」=組織統合以前の1989年時点において、2組織のうち、いずれか1組織だけが表頭に示された行動をしていた、あるいは表頭に示された組織を有していた。

「なし+なし」=組織統合以前の1989年時点において、2組織がいずれも表頭に示された行動をしていなかった、あるいは表頭に示された組織を有していなかった。

以下の表においても、同様である。

このように、より広範な活動を期待されるようになっている都道府県単位の地方組織の機関構成をみてみよう。

表 4 - 21 都道府県単位組織の機関構成

タイプ	計	決議執行機関あり	決議機関のみ	執行機関のみ	いずれもなし	不明
計	25	15	0	3	5	2
A	9	6		2	1	
B	5	1		1	2	1
C	6	4			1	1
大産別	4	3			1	
一般	1	1				

表 4 - 21によると、25組織中15組織は決議機関、執行機関の両方をもつ。執行機関のみはAタイプで自動車総連と化学リーグ21、Bタイプで航空連合であり、両機関ともに設置されていないのは、Aタイプで私鉄総連、Bタイプでゴム連合と非鉄連合、CタイプでNHK労連、大産別タイプでゼンセン同盟である。

表 4 - 22 都道府県単位の地方組織の財政

	計	独自会計と交付金	独自会計のみ	本部交付金のみ	その他	不明
計	25	2	7	10	2	4
A	9	2	3	2		2
B	5			3	2	
C	6		2	2		2
大産別	4		1	3		
一般	1		1			

表 4 - 22で財政をみると、本部交付金だけとする組織が10組織であり最も多い。これらの組織では都道府県単位組織の活動に対する本部の影響力が強いと考えられる。Aタイプでは自動車総連（活動の都度）と食品連合、Bタイプでは航空連合、印刷労連、非鉄連合、CタイプではNHK労連と建設連合、大産別タイプではゼンセン同盟、JAM、CSG連合となっている。これら10組織のうち、自動車総連、航空連合、非鉄連合、NHK労連、建設連合の5組織は都道府県単位の地方組織が

闘争指導を行っていなかった。他方、Aタイプの食品連合、Bタイプの印刷労連、大産別タイプのゼンセン同盟、JAM、CSG連合は都道府県単位組織が闘争指導を行っていた。これらの5組織は本部の強い影響力のもとに、都道府県単位の地方組織に闘争指導の機能を期待しているとみられる。

独自会計だけとする組織は次いで7組織と多い。これらは都道府県単位組織の活動の独自性が相対的に強いと思われる。Aタイプでは情報労連、私鉄総連と化学リーグ21、CタイプではJR連合と全自交労連、大産別タイプでは交通労連、そして全国一般である。これら7組織のうち、都道府県単位の地方組織が闘争指導を行っていたのは、私鉄総連、全自交労連、交通労連、全国一般の4組織である。

独自会計と本部交付金の両方をあげたのが、Aタイプの電機連合と造船重機労連の2組織である。これらの都道府県単位の地方組織は闘争指導を行っている。

表4-23 都道府県単位の地方組織の体制

	計	専従者なし	専従者あり
計	25	11	14
A	9	3	6
B	5	4	1
C	6	4	2
大産別	4		4
一般	1		1

次に表4-23で財政の次に人を見てみよう。これによると、25組織中、専従者をおいている産業別組織は14組織であり、Aタイプ、大産別タイプ、一般タイプに多い。それぞれAタイプでは電機連合、情報労連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合の6組織が専従者を配置している。Bタイプでは印刷労連だけである。Cタイプでは全自交労連と新化学、大産別タイプ、一般タイプはすべて専従者を配置している。もっとも、表4-24でみるように、専従者の数には大きな違いがある。

表4-24 都道府県単位の地方組織数、闘争指導の有無、専従者数

タイプ	組織名	地方組織数	闘争指導の有無	専従者数
A	電機連合	36	○	76
A	情報労連	50		5
A	電力総連	47	○	0
A	私鉄総連	1	○	1
A	鉄鋼労連	28	○	13
A	造船重機労連	19	○	10
A	食品連合	47	○	4
B	印刷労連	7	○	3
C	全自交労連	不明	○	37
C	新化学	不明	○	1
大産別	ゼンセン同盟	47	○	105
大産別	JAM	31	○	149
大産別	CSG連合	28	○	48
大産別	交通労連	35	○	35
一般	全国一般	41	○	101

これによると、Aタイプでは電機連合が人という面で、もっとも充実した都道府県組織をもち、ついで、鉄鋼労連、造船重機労連となる。Aタイプで専従者がいない、あるいは少ない情報労連、電力総連、私鉄総連は後述するようにブロック単位の地方組織に30人前後の専従者がおり、組織運営上、都道府県単位よりもブロック単位の地方組織の方が重要な位置を占めていると考えられる。Bタイプの印刷総連、Cタイプの新化学はそれぞれ3人、1人であり、闘争指導をしているとはいえ限界があると考えられる。ただ同じくCタイプとはいえ、全自交労連は37名の専従者をかかえ、会費も独自に徴収しており、独自性の強い、充実した都道府県単位の地方組織をもっている。大産別タイプの4組織および全国一般は都道府県単位に数多くの専従者を配置している。とりわけ、ゼンセン同盟、JAM、全国一般は100名をこえている。

以上、都道府県単位の地方組織をみてきた。地方組織数、期待されている役割、そして専従者の配置という面からみると、同じく都道府県単位の組織を持っている

とはいえ、その重要性はタイプによって、そして組織によって大きく異なっていることがわかる。都道府県単位の地方組織が組織運営上きわめて重要な地位を占めているのは、大産別タイプの4組織と全国一般、そしてAタイプの電機連合、鉄鋼労連、造船重機労連であり、またCタイプの全自交労連であった。

④ ブロック単位の地方組織

前述したように、ブロック単位の地方組織をもつ産業別組織は24組織である。

表4-25によってブロック単位の地方組織の活動内容をみてみよう。

表4-25 ブロック単位の地方組織の活動内容

	計	情報収集伝達	統一行動の組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動
計	24	22	19	14	18	16
A	6	6	6	4	5	5
B	8	7	6	6	7	6
C	7	6	5	2	4	3
大産別	2	2	2	2	2	2
一般	1	1				

表4-25によれば、ブロック単位の地方組織の活動内容は、Aタイプ、Bタイプ、大産別タイプの間では、さほど大きな違いがない。都道府県単位の場合、Bタイプの活動領域が他の2タイプと比べて狭かったのとは異なっている。これらの3タイプにくらべ、Cタイプでは闘争指導を行う組織が2つと少なく、一般タイプではブロック単位の地方組織には情報収集伝達しか期待されていない。

ここでも闘争指導に着目してみよう。Aタイプで闘争指導を行うのは情報労連、電力総連、私鉄総連、食品連合の4組織である。Aタイプの残りの2組織である鉄鋼労連、化学リーグ21はそれぞれ7つ、6つのブロック単位の組織を持っているが、闘争指導を行っているわけではない。Bタイプでは紙パ連合、レジャー・サービス連合、海員組合、全国ガス、セラミックス連合、全国セメントの6組織である。Cタイプの2組織は、商業労連と全自交総連である。大産別タイプはCSG連合と交

通労連の2組織である。

次に、闘争指導、組織拡大活動に関して、21組織について前回調査と比較してみよう。表4-26によれば、全体としてみればブロック単位の地方組織の活動内容に大きな変化がみられない。都道府県単位の地方組織の活動内容が、特にAタイプの組織で広がったとみられたこととは異なっている。1989年と活動内容が異なっているのは、Aタイプの鉄鋼労連、Bタイプの非鉄連合、全国セメント、Cタイプの日建協の4組織である。鉄鋼労連では闘争指導、組織拡大ともにブロック単位の活動内容からはずれ、非鉄連合、日建協では組織拡大がなくなっている。これら3組織に対して、全国セメントでは闘争指導が新たに加わった。

表4-26 ブロック単位組織の活動内容の変化

タイプ	組織名	闘争指導		組織拡大	
		1989年	2000年	1989年	2000年
A	情報労連	○	○	○	○
A	電力総連	○	○	○	○
A	私鉄総連	○	○	○	○
A	鉄鋼労連	○	○	○	○
A	食品連合	○+なし	○	○+なし	○
A	化学リーグ21連合			○	○
B	紙パ連合	○	○	○	○
B	レジャー・サービス連合	○	○	○	○
B	海員組合	○	○	○	○
B	全国ガス	○	○	○	○
B	セミックス連合	○	○	○	○
B	非鉄連合			○+なし	
B	石油労連			○	○
B	全国セメント		○	○	○
C	商業労連	○	○	○	○
C	全銀連合			○	○
C	全造船機械	組織なし		組織なし	○
C	日建協			○	
大産別	C S G 連合	○+なし	○	○+○	○
大産別	交通労連	○	○	○	○
一般	全国一般				

次にブロック単位の地方組織の機関構成を表4-27でみてみよう。

表4-27によると、決議、執行の両機関をもつのが24組織中17組織である。執行機関のみというのはBタイプの海員組合、両機関ともに設置されていないのはAタイプの鉄鋼労連、化学リーグ21、Bタイプの非鉄金属、Cタイプの全銀連合、大産別タイプのCSG連合、全国一般である。

表4-28でブロック単位の地方組織の財政をみると、本部交付金のみとする組織が10組織と最も多い。この点は都道府県単位の地方組織と同様である。Aタイプでは食品連合と化学リーグ21の2組織、Bタイプでは紙パ連合、レジャー・サービス連合、海員組合、非鉄連合、石油労連の5組織、Cタイプでは全造船機械、日建協の2組織である。

独自会計のみとする組織が5組織である。Aタイプでは電力総連、私鉄総連、Bタイプでは全国ガス、Cタイプでは全自交労連そして大産別の交通労連である。これらのブロック単位の地方組織は闘争指導を行っていた。独自会計と本部交付金の両方とする組織は4組織で、Aタイプの情報労連、Bタイプのセラミックス連合と全国セメント、CタイプのJR連合である。

表4-27 ブロック単位の地方組織の機関構成

	計	決議執行機関あり	決議機関のみ	執行機関のみ	いずれもなし	不明
計	24	17	0	1	6	0
A	6	4			2	
B	8	6		1	1	
C	7	6			1	
大産別	2	1			1	
一般	1				1	

表 4-28 ブロック単位の地方組織の財政

	計	独自会計と交付金	独自会計のみ	本部交付金のみ	その他	不明
計	24	4	5	10	1	4
A	6	1	2	2		1
B	8	2	1	5		
C	7	1	1	3		2
大産別	2		1		1	
一般	1					1

人の面をみてみよう。表 4-29によると、ブロック単位の地方組織をもつ産業別組織のうち、専従者を抱えている組織はわずかに9組織である。都道府県単位の地方組織に比べて、専従者を抱える産業別組織の比率は少ない。Aタイプで専従者を持つ組織が多く、情報労連、電力総連、私鉄総連、食品連合の4組織である。Bタイプでは海員組合とセラミックス連合の2組織、Cタイプでは商業労連と全自交労連の2組織、大産別では交通労連である。Bタイプではブロック単位の地方組織が闘争指導、組織拡大を行っている産業別組織が多くを占めたが、それを支える体制は弱い。

表 4-29 ブロック単位の地方組織の体制

	計	専従者なし	専従者あり
計	24	15	9
A	6	2	4
B	8	6	2
C	7	5	2
大産別	2	1	1
一般	1	1	

最後に、地方組織数、闘争指導の有無、専従者の数をあわせてみてみよう。表 4-30によると、Aタイプの情報労連、電力総連、私鉄総連は30名前後の専従者を抱

え、闘争指導を行っている充実したブロック単位の地方組織をもっていることがわかる。これにくらべると、鉄鋼労連、食品連合、化学リーグ21はブロック単位の地方組織の力は弱いように思える。もっとも、このうち鉄鋼労連は都道府県単位の地方組織が充実している。

表4-30 ブロック単位の地方組織数、闘争指導の有無、専従者数

タイプ	組織名	地方組織数	闘争指導の有無	専従者数
A	情報労連	10	○	30
A	電力総連	12	○	26
A	私鉄総連	9	○	34
A	鉄鋼労連	7		0
A	食品連合	1	○	1
A	化学リーグ21連合	6		0
B	紙パ連合	9	○	0
B	レジャー・サービス連合	7	○	0
B	海員組合	6	○	179*
B	全国ガス	5	○	0
B	セラミックス連合	8	○	3
B	非鉄連合	9		0
B	石油労連	13		0
B	全国セメント	5	○	0
C	商業労連	不明	○	9
C	J R 連合	9		0
C	J R 総連	8		0
C	全自交労連	7	○	1
C	全銀連合	不明		0
C	全造船機械	不明		0
C	日建協	10		0
大産別	C S G 連合	7	○	0
大産別	交通労連	9	○	9
一般	全国一般	8		0

注) 海員組合の179名は以下で述べる港ごとの地方組織の専従者との合計である。

Bタイプでは海員組合、セラミックス連合を除けば、専従者が配置されておらず、

紙パ連合などの4組織では所属の単組に対して、どのような闘争指導を行っているのだろうか。セラミックス連合にしても、8つのブロック組織に対して専従者が3名であり、必ずしも体制として充実しているわけではない。Cタイプは商業労連の9名、全自交労連の1名以外の5組織では専従者は配置されておらず、また闘争指導も行っていない。全自交労連は都道府県単位の多数の専従者を抱えており、そちらが組織運営上より重要な位置を占めているとあってよい。大産別タイプはいずれも闘争指導を行っているとしているが、交通労連には9人の専従者がおかれているが、CSG連合はゼロである。CSG連合ではブロック単位の地方組織より、専従者を47名もかかえる都道府県単位の地方組織の方がより重要な機能を果たしていると考えられる。

なお、Bタイプの海員組合は港ごとの地方組織23を有しており、この組織が情報収集、統一行動組織化、闘争指導、組織拡大、世話活動のすべてを担っている。表にある179名はブロック単位の地方組織と、この23の港ごとの地方組織をあわせた専従者数である。

以上、ブロック単位の地方組織をみてきた。組織数、活動内容、専従者の配置などからみると、同じくブロック単位の地方組織とはいえ、その重要性はタイプによって、そして組織によって異なっている。ブロック単位の地方組織が組織運営上、重要な機能を果たしているのはAタイプの情報労連、電力総連、私鉄総連、Bタイプの海員組合（海員組合では港ごとの地方組織とともに）、Cタイプの商業労連の5組織だといってよい。これらに次いでやや重要な役割を担っていると考えられるのはAタイプの食品連合、Bタイプのセラミックス連合、Cタイプの全自交労連、大産別タイプの交通労連である。この他の産業別組織では、ブロック単位の地方組織がもともと闘争指導を行っていないなどあまり重要な役割を担っていないか、そうした役割を期待されているにもかかわらず専従者がいなかったりする。

⑤ まとめ

42組織中、なんらかの地方組織を持っている産業別組織は37であり、Cタイプに地方組織をもっていない組織がやや多いものの、総じてタイプにかかわらずに地方

組織をもつ産業別組織が多い。地方組織として都道府県単位の組織と関東ブロックなどブロック単位の二階建ての階層をもつ産業別組織が13と最も多く、Aタイプにめだつ。都道府県単位の地方組織だけという組織は12とついで多く、一般タイプを除く4タイプに平均的にみられる。ブロック単位の地方組織のみを有するのは10組織で、Bタイプで6組織、Cタイプで4組織ある。Aタイプ、大産別、一般タイプにはそうした組織は存在しない。なお、海員組合が港ごとの地方組織とブロック単位の地方組織、損保労連がその他の地方組織をもっている。

前回の調査にも回答した35組織について、その変化をおってみると、まったく変化のみられない産業別組織が12、多少変化がみられたのが10組織、大きな変化がみられたのが9組織、よくわからないのが4となる。変化がみられた産業別組織に着目すると、多少変化がみられた組織はAタイプに多く、7組織で都道府県単位の地方組織が増えている。大産別タイプのゼンセン同盟でも都道府県単位の地方組織は増えているが、他方一般タイプの全国一般ではわずかに減らしている。

大きな変化がみられたのはBタイプ、Cタイプ、大産別タイプに多く、それぞれ4、3、2である。これらの多くは地方組織数を大きく減らしており、地方組織のリストラが行われたことを推測させた。また大産別タイプのJAM、CSG連合のように組織統合によって地方組織を整理したとみられるものもあった。

都道府県単位、ブロック単位の地方組織が組織運営上、いかなる位置を占めているかはタイプによって、あるいは組織によって大きく異なっている。都道府県単位であれ、ブロック単位であれ、あるいはその他の地方組織であれ、闘争指導をはじめとする重要な役割が期待され、しかも数も多く、専従者も多く抱えている地方組織を有する産業別組織は、Aタイプでは電機連合、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連の6組織、Bタイプの海員組合、Cタイプの商業労連と全自交労連、大産別タイプのゼンセン同盟、JAM、CSG連合、交通労連の4組織すべて、一般タイプの全国一般の合計14組織であるといつてよい。これらに次いで地方組織が重要な役割を果たしていると思われるのが、Aタイプの食品連合、Bタイプの印刷労連とセラミックス連合、Cタイプの新化学の4組織である。これら以外の19組織では地方組織はあったとしても、情報収集、伝達が中心的活動であった

り、また闘争指導を行うこととされていても、それを支えるだけの人的体制が整っていない。

なお、この10年間ほどで特に、都道府県単位の地方組織の活動内容を闘争指導、組織拡大などにまで拡大した組織は、Aタイプに多く見られる。Aタイプには都道府県単位の地方組織数を増やし、なおかつ活動内容を充実させようとしている組織が多いことがわかる。

(4) 業種別組織

ここでは業種別組織について明らかにする。

① 業種別組織の有無

表4-31は業種別組織、業種別対策委員会の有無、およびそれらへの所属要件をみたものである。

表4-31 業種別組織と業種別対策委員会

	計	業種別組織があり、全単組が所属	業種別組織があるが、所属は任意	業種別組織はないが、書記局に業種別対策委員会がある	業種別組織、対策委員会ともになし
計	42	17	6	5	14
A	10	5	2	3	
B	13	7		2	4
C	14	2	2		10
大産別	4	3	1		
一般	1		1		

これによれば、業種別組織、業種別対策委員会ともないのは、Bタイプの4組織とCタイプの10組織であり、Cタイプが目立つ。いいかえれば、Aタイプ、大産別タイプ、一般タイプでは業種別組織か、業種別対策委員会のいずれかが必ずある。

業種別組織があり全単組が所属することになっている産業別組織は合計で17であ

り、Aタイプでは自動車総連、電機連合、電力総連、食品連合、化学リーグ21の5組織、Bタイプでは化学総連、レジャー・サービス連合、海員組合、航空連合、セラミックス連合、非鉄連合、全国セメントの7組織、Cタイプでは全自交労連と繊維生活労連の2組織、大産別ではゼンセン同盟、CSG連合、交通労連の3組織である。業種別組織はあっても、それへの参加が単組の自主性に任されているのは全体で6組織あり、Aタイプでは生保労連と情報労連、Bタイプではなく、Cタイプでは商業労連、JR連合の2組織、大産別ではJAM、一般タイプでは全国一般である。なお、生保労連の業種別組織は、内勤と営業という職種別に分かれた組織になっている。書記局に業種別対策委員会があるのは合計で5組織、Aタイプの私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、Bタイプの損保労連と全国ガスである。

② 変化

前回調査と比較できる35組織で業種別組織、対策委員会が10年間でいかに変化したかをみてみよう。

表4-32によれば、この10年間でまったく変化がなかった産業別組織は15である。そのうち、Cタイプで業種別組織あるいは対策委員会がなかったし、現在もないという組織が7組織と約半数を占める。このほか、Aタイプで自動車総連、電機連合が「業種別組織で全単組加盟」、造船重機労連が業種別対策委員会、Bタイプで海員組合、セラミックス連合、全国セメントが「業種別組織で全単組加盟」、石油労連が「なし」、全国一般が「業種別組織で任意」となっている。

表 4 - 32 業種別組織の変化

タイプ	組織名	1989年		2000年	
		組織の有無	数	組織の有無	数
A	自動車総連	業種別組織、全単組	5	業種別組織、全単組	5
A	電機連合	業種別組織、全単組	7	業種別組織、全単組	7
A	生保労連	業種別組織、全単組	2	業種別組織、任意	2
A	情報労連	なし		業種別組織、任意	4
A	電力総連	なし		業種別組織、全単組	13
A	私鉄総連	業種別組織、全単組	3	業種別対策委員会	3
A	鉄鋼労連	業種別組織、任意	6	業種別対策委員会	
A	造船重機労連	業種別対策委員会		業種別対策委員会	
A	食品連合	業種別組織、全単組	9+5	業種別組織、全単組	12
A	化学リーグ21連合	業種別組織、全単組	10	業種別組織、全単組	11
B	化学総連	業種別対策委員会		業種別組織、全単組	7
B	ゴム連合	業種別組織、全単組	3	なし	
B	紙パ連合	業種別対策委員会		なし	
B	ビジョ・サービス連合	業種別組織、任意	2	業種別組織、全単組	2
B	海員組合	業種別組織、全単組	3	業種別組織、全単組	3
B	全国ガス	なし		業種別対策委員会	2
B	航空連合	なし		業種別組織、全単組	3
B	セミックス連合	業種別組織、全単組	4	業種別組織、全単組	4
B	非鉄連合	業種別組織、全単組	3+4	業種別組織、全単組	検討中
B	石油労連	なし		なし	
B	全国セメント	業種別組織、全単組	2	業種別組織、全単組	2
C	商業労連	業種別組織、全単組	6	業種別組織、任意	3
C	チェーン労協	なし		なし	
C	全銀連合	なし		なし	
C	建設連合	なし		なし	
C	新化学	なし		なし	
C	繊維生活労連	業種別組織、全単組	4	業種別組織、全単組	6
C	全造船機械	なし		なし	
C	全炭鉱	なし		なし	
C	日建協	なし		なし	
大産別	ゼンセン同盟	業種別組織、全単組	6	業種別組織、全単組	7
大産別	JAM	業種別組織、任意+業種別対策委員会	8	業種別組織、任意	7
大産別	CSG連合	業種別組織、全単組+任意	9+11	業種別組織、全単組	7
大産別	交通労連	業種別組織、全単組	3	業種別組織、全単組	4
一般	全国一般	業種別組織、任意	7	業種別組織、任意	7

業種別組織の数、参加要件などで変化のみられたのは11組織である。大産別タイプのすべて、および組織統合した産業別組織のいくつかがここに含まれる。大産別タイプではゼンセン同盟が業種別組織数を6から7へと増やし、交通労連も同じく3から4へと増やしている。JAM、CSG連合は統合前には異なっていたが、統合を契機に、前者では全金連合にあわせて、後者では全化同盟にあわせて、それぞれ業種別組織+任意、業種別組織+全単組加盟と変えている。また組織数も整理統合して減らした。この他、Aタイプでは生保労連が全単組加盟から任意へと参加要件をかえ、食品連合、化学リーグ21では統合を契機に業種別組織数を整理している。Bタイプでもレジャー・サービス連合が任意（ホテル労連）から全単組に、非鉄連合が統合以前が3（非鉄金属労連）、4（資源労連）あった業種別組織を再編しているところである。Cタイプでは商業労連が全単組から任意に、さらに組織数を6から3へ減らし、繊維生活労連は逆に4から6へと増やしている。

大きな変化がみられたのはAタイプおよびBタイプの9組織である。ただし、変化の方向はさまざまである。Aタイプの情報労連、電力総連では「組織なし」から業種別組織を4および13創設し、前者が任意、後者が全単組を参加要件としている。他方、私鉄総連、鉄鋼労連では業種別組織をやめ、業種別対策委員会にかえている。Bタイプでは全国ガス、航空連合が「組織なし」から前者が業種別対策委員会、後者が全単組加盟の業種別組織を創設し、また化学総連が業種別対策委員会から7つの全単組加盟の業種別組織をつくった。他方、ゴム連合、紙パ連合では全単組加盟の業種別組織、業種別対策委員会をやめている。

③ 業種別組織の活動内容と体制

表 4 - 33 業種組織の活動内容

	計	情報収集伝達	統一行動の組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動
計	23	20	12	10	11	10
A	7	7	3	4	2	3
B	7	6	5	3	3	2
C	4	2	0	0	1	1
大産別	4	4	4	3	4	4
一般	1	1	0	0	1	0

表 4 - 33によると、業種別組織の活動内容としてほとんどの組織が情報収集伝達をあげるが、その他の活動に関しては半数近くの組織があげるにすぎない。この点は、都道府県単位およびブロック単位の地方組織との大きな違いである。タイプによっても異なり、大産別タイプは業種別組織に多くの活動を期待するのに対して、Cタイプはあまり期待せず、Aタイプ、Bタイプはその中間である。

闘争指導に着目してみると、Aタイプで業種別組織が闘争指導を行っているのは、生保労連、情報労連、電力総連、食品連合の4組織であり、Bタイプではレジャー・サービス連合、海員組合、全国セメントの3組織、大産別タイプではゼンセン同盟、CSG連合、交通労連の3組織である。

次に、前回調査にも回答し、業種別組織を有している、あるいは有していた産業別組織24に関して、業種別組織が闘争指導、組織拡大を行っていたかどうか、現在も行っているかどうかをみてみよう。

表4-34 業種別組織の活動内容の変化

タイプ	組織名	闘争指導		組織拡大	
		1989年	2000年	1989年	2000年
A	自動車総連				
A	電機連合				
A	生保労連	○	○		
A	情報労連	組織なし	○	組織なし	○
A	電力総連	組織なし	○	組織なし	
A	私鉄総連	○	業種別組織なし	○	業種別組織なし
A	鉄鋼労連	○	業種別組織なし	○	業種別組織なし
A	食品連合		○		○
A	化学リーグ21連合				
B	化学総連				
B	ゴム連合	○	組織なし		組織なし
B	レジャー・サービス連合		○	○	○
B	海員組合	○	○	○	○
B	航空連合	組織なし		組織なし	○
B	セラミックス連合	○		○	
B	非鉄連合				
B	全国セメント	○	○	○	
C	商業労連			○	○
C	繊維生活労連	○		○	
大産別	ゼンセン同盟	○	○	○	○
大産別	JAM	○+なし		○+なし	○
大産別	CSG連合	○+○	○	○+○	○
大産別	交通労連	○	○	○	○
一般	全国一般	○		○	○

注)「業種別組織なし」は業種対策委員会があることを意味し、「組織なし」は業種別組織も業種別対策委員会もなしを意味する。JAMにおける「○+なし」は、統合以前に全金連合では行っていたが、全国金属では行っていなかったことを意味する。

表4-34によれば、業種別組織の活動内容について、一定の変化の方向を発見することはできない。業種別組織を創設し、闘争指導を行うようになった組織もあれ

ば、逆にそうした活動をしていた業種別組織をなくして、業種別対策委員会に変えた組織もある。

業種別組織の機関構成を表4-35で見ると、「いずれもなし」が11、不明が5となる。決議機関、執行機関の両方あるはいずれか一つの機関を業種別組織が持っている産業別組織は7つにすぎない。活動内容と同じく、機関構成という面でも、地方組織とは大きく異なっていることがわかる。

表4-35 業種別組織の機関構成

	計	決議執行機関あり	決議機関のみ	執行機関のみ	いずれもなし	不明
計	23	4	1	2	11	5
A	7	1		1	3	2
B	7	1	1		4	1
C	4			1	2	1
大産別	4	2			1	1
一般	1				1	

決議機関、執行機関の両方を有する産業別組織は、Aタイプで食品連合、Bタイプでレジャー・サービス連合、大産別タイプでゼンセン同盟とCSG連合の4組織である。いずれも業種別組織が闘争指導、組織拡大を行っている組織である。決議機関のみを有するのはBタイプの海員組合であり、執行機関のみはAタイプの自動車総連、Cタイプの商業労連である。

次に財政を表4-36で見ると、その他が8、不明が7であり、都道府県単位、ブロック単位の地方組織と比較すると、財政基盤のしっかりした業種別組織をもつ組織は少ない。独自会計のみが大産別のゼンセン同盟だけであり、本部交付金のみはAタイプの電機連合、情報労連、食品連合の3組織、Bタイプのレジャー・サービス連合、Cタイプの商業労連、大産別タイプのCSG連合と交通労連の合わせて7組織だけである。これらの8組織のほとんどは業種別組織が闘争指導、組織拡大などを行っている産業別組織である。

表4-36 業種別組織の財政

	計	独自会計と交付金	独自会計のみ	本部交付金のみ	その他	不明
計	23	0	1	7	8	7
A	7			3	1	3
B	7			1	3	3
C	4			1	2	1
大産別	4		1	2	1	
一般	1				1	

表4-37 業種別組織の体制

	計	専従者なし	専従者あり
計	23	18	5
A	7	6	1
B	7	7	
C	4	4	
大産別	4		4
一般	1	1	

表4-37で、人の面をみてみよう。これによると、専従者を抱える業種別組織を有する産業別組織は5つとごくわずかであり、機関構成、財政につづいて、地方組織との大きな違いがあることがわかる。Aタイプの生保労連と大産別タイプの4つの組織である。

最後に、業種別組織数、闘争指導の有無、専従者数を総合してみてみよう。

表4-38 業種別組織の数、闘争指導の有無、専従者数

タイプ	組織名	組織数	参加要件	闘争指導の有無	専従者数
A	自動車総連	5	全単組		0
A	電機連合	7	全単組		0
A	生保労連	2	任意	○	9
A	情報労連	4	任意	○	0
A	電力総連	13	全単組	○	0
A	食品連合	12	全単組	○	0
A	化学リーグ21連合	11	全単組		0
B	化学総連	7	全単組		0
B	レジャー・サービス連合	2	全単組	○	0
B	海員組合	3	全単組	○	0
B	航空連合	3	全単組		0
B	セラミックス連合	4	全単組		0
B	非鉄連合		全単組		0
B	全国セメント	2	全単組	○	0
C	商業労連	3	任意		0
C	J R連合	2	任意		0
C	全自交労連	1	全単組		0
C	繊維生活労連	6	全単組		0
大産別	ゼンセン同盟	7	全単組	○	39
大産別	J A M	7	任意		8
大産別	C S G連合	7	全単組	○	7
大産別	交通労連	4	全単組	○	4
一般	全国一般	7	任意		0

表4-38によると、専従者をかかえ、闘争指導を行っている充実した業種別組織をもつ産業別組織はAタイプの生保労連、大産別タイプのゼンセン同盟、CSG連合、交通労連の4組織となる。JAMもまた闘争指導は行わないものの専従者を擁する業種別組織をもつ。他方、闘争指導を行う業種別組織をもつとしたAタイプの情報労連、電力総連、食品連合、Bタイプのレジャー・サービス連合、海員組合、全国セメントの6組織は、産業別組織に対応した専従者配置を行っていない。

④ まとめ

42組織中、業種別組織をもつ組織は23組織であり、地方組織に比べるとその割合は低かった。Cタイプで業種別組織を持たない組織が10と多く、Bタイプもそれに次いでいた。Cタイプ、Bタイプには、中産別主義のしかも組織人員もさほど多くない産業別組織が大部分であることを考えれば、これは当然のことなのかもしれない。

10年間の変化をみると、とにかく変化のあった組織は20組織になるが、組織統合にともなう変化も含め、一定の方向がみえてくるわけではない。

中産別主義が多くを占めることから推測できるように、業種別組織の位置づけは地方組織に比べてさほど重要ではないように思えた。それは活動内容、機関構成、財政、専従者でみてもわかる。専従者を抱え、比較的重要な役割を実質的に担っていると考えられたのは、Aタイプの生保労連、大産別タイプのゼンセン同盟、CSG連合、交通労連であり、大産別タイプのJAMがそれにつぐ。

(5) まとめ

以上、構成単位、組織方針、諸類型、地方組織、業種別組織を詳しくみてきた。ここではそれらを前提に類型ごとの組織構造の特徴をまとめてみよう。

日本の産業別労働組合の加盟単位の基本が企業別労働組合であるという特徴に大きな変化はない。また、産業別組織の多くがいわゆる中産別主義を組織方針としていることにも大きな変化はない。ただ、いくつかの組織が組織範囲を拡大していこうという積極的姿勢をとりはじめたことは注目すべきであろう。ゼンセン同盟以外に、CSG連合、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連といった産業別組織が複合産別主義を唱えるようになり、JR総連、新化学、全炭鉱は、全国一般とならんで一般組合主義を唱えるようになった。このほか、建設連合、繊維生活労連が、JAMとおなじく大産別主義をとっている。これらのほとんどは組織人員の減少に悩んでいる組織であるが、組織方針を変えることによって現状からの脱皮をはかろうとする積極的姿勢は評価されてよい。

調査対象となった42の産業別組織のうち、特定の製品市場で支配力を有する大手の

企業を組織していると回答したものは26であり、10年前と大きく変わらない。産業別組織といいながら、依然として1/3弱は当該産業の労働市場に大きな影響力を有していない。ただ、この10年間に影響力を強めた組織が3つある。レジャー・サービス連合、航空連合、全国セメントで、このうち前二者は組織統合を行った組織である。

組織方針（産業別組織が自称しているものでなく、実態にあわせた）、労働市場への影響力、組織人員数（10万人を基準とした）の三つで42組織を分類したところ、以下ようになった。

- ① 中産別主義、10万人以上、労働市場への影響力ありの中産別Aタイプに分類されるのが、自動車総連、電機連合、生保労連、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合、化学リーグ21の10組織である。
- ② 中産別主義、10万人未満、労働市場への影響力ありの中産別Bタイプに分類されるのが、化学総連、ゴム連合、紙パ連合、損保労連、レジャー・サービス連合、海員組合、全国ガス、航空連合、セラミックス連合、印刷労連、非鉄連合、石油労連、全国セメントの13組織である。
- ③ 中産別主義、労働市場への影響力なしの中産別Cタイプに分類されるのが、商業労連、J R連合、J R総連、全自交労連、チェーン労協、全銀連合、食品労協、NHK労連、建設連合、新化学、繊維生活労連、全造船機械、全炭鉱、日建協の14組織である。これらのなかで商業労連だけが122,310人の組合員を擁し、10万人規模をこえている。
- ④ 大産別主義をとる（複合産別主義もここに含めた）大産別タイプはゼンセン同盟、JAM、CSG連合、交通労連の4組織である。ゼンセン同盟の60万人、JAMの46万人、CSG連合の20万人と、大産別タイプは大規模な組織が多い。
- ⑤ 一般組合主義をとるのは全国一般である。

10年間にタイプの変った組織が8つある。化学リーグ21が中産別Bタイプ（合化労連）から中産別Aタイプへ、食品労連がCタイプ（食品労連、全食品同盟）からAタイプへ、レジャーサービス連合、航空連合、非鉄金属、全国セメントの4組織がCタイプからBタイプへと変った。これら類型を変えた組織の多くは組織統合を進めている。逆に、海員組合は組織人員を大幅に減らしたため、Aタイプから

Bタイプへと変わった。

次に産業別組織の類型ごとに規模別構成、組織構造の特徴をみていこう。

規模別構成では、Aタイプは組合員数でみれば大規模組合中心、組合数でみれば小規模組合中心という組織が多く、Bタイプ、Cタイプでは前回と同様共通の特徴はみられない。大産別タイプは組合員数でも、組合数でも、大組合、中小組合の比率のバランスがとれ、一般タイプは圧倒的に小規模組合中心であった。またB、Cタイプの産業別組織は、加盟する単組数が、他の類型と比べると相対的に少なく、大産別タイプ、一般タイプは非常に多くの単組を抱えている。こうした規模別構成の違いは組織構造に反映されている。

表4-39は組織構造の特徴をみたものである。この表で○とは地方組織あるいは業種別組織があり、闘争指導を行い、かつ専従者が配置されていることを意味する。△とは専従者が配置されていても、闘争指導を行っていないか（情報労連）、闘争指導を行っているが、組織数そのものが少ないか、あるいは専従者が1人しか配置されていない組織（私鉄総連、食品連合、全自交労連、新化学）を意味する。なお、海員組合の都道府県単位の地方組織は港ごとの組織である。

Aタイプは、自動車総連、化学リーグ21をのぞく8つの産業別組織が、本部、単組以外に重要な機能を果たす補完的組織を有している。電機連合、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合は、都道府県あるいはブロック単位に充実した地方組織をもち、闘争指導も行っている。生保労連は充実した業種別組織（職種別組織）をもつ。10年前と比較して、こうした各組織ごとの特徴に大きな変化はない。Aタイプでは都道府県単位の地方組織の役割が、この10年間で大きく拡大してきたようにみえたが、大きく広がった活動を支える体制が不十分であるように思える。

Bタイプでは、13組織中、充実した地方組織をもつものは、海員組合、セラミックス連合、印刷労連の3組織だけである。海員組合、セラミックス連合はこの10年間に組織構造が変化したというわけではない。

A、B、Cタイプともに、専従者を抱え、闘争指導を行う充実した業種別組織を有する組織は、生保労連を除けばない。これは中産別主義をとっていることを考えれば、当然のことだろう。

大産別タイプはいずれも充実した地方組織、業種別組織をもつ。大産別タイプは多くの中小組合を抱えていること、他方で、多岐にわたる業種で大手組合も抱えていることから、この2つの組織を充実する必要があるのだと思われる。一般タイプでは数多くの中小組合を支える都道府県単位の地方組織の充実こそが求められていることを示している。

4. 本部体制と財政

ここでは各産業別組織の本部体制と財政を明らかにする。

(1) 本部三役と本部中央執行委員

表4-40 本部三役

	組織数、 平均	人数 百分率	代表する組織					所属		
			本部	地方	業種	単組	その他	非専従	在籍専従	プロ
計	42 6.5	271 100%	145 54%	18 7%	14 5%	81 30%	13 5%	138 51%	99 37%	34 13%
A	10 6.8	68 100%	38 56%	4 6%	1 1%	20 29%	5 7%	29 43%	37 54%	2 3%
B	13 5.5	72 100%	35 49%	5 7%	0 0%	28 39%	4 6%	37 51%	30 42%	5 7%
C	14 5.6	87 100%	49 56%		2 2%	33 38%	3 34%	50 57%	27 31%	10 11%
大産別	4 9.5	38 100%	22 58%	4 11%	11 29%	0 0%	1 3%	18 47%	5 13%	15 39%
一般	1 6	6 100%	1 17%	5 83%				4 67%		2 33%

表4-40はタイプ別に本部三役の人数、代表組織、属性をみたものである。本部三役は1組織平均で6.5人であり、タイプ別にはB、Cタイプがやや少なく、一般タイプ、Aタイプと多くなり、大産別が9.5人と最も多い。大産別タイプは業種を代表する数種類の大手組合が一方で存在し、他方で数多くの中小組合が存在するため、業種別、規模別のさまざまな利害を調整していく必要があることから本部三役数も多くなっているのだと考えられる。

次に代表する組織をみると、全体でみると、本部代表が最も多く145人の54%であり、ついで単組代表が81人の30%となっている。タイプ別には、中産別Aタイプ、Bタイプ、Cタイプ、大産別ともに、本部三役は本部を代表して選出されたものが最も多く、約半数あるいはそれ以上となっている。他方、一般タイプでは83%が地方組織を代表している。本部代表に続くのが中産別タイプ3類型では単組代表である。大産別タイプでは本部代表につづいて業種別組織代表が29%、地方組織代表が11%となる。

最後に所属をみよう。なお、ここで非専従とは産業別組織本部に常駐していないことを意味し、組合専従役員であるが加盟単組や地方組織、業種別組織に常駐している者は非専従とした。同様に在籍専従とは、企業籍をもちながらも産業別組織の本部に派遣され、常駐している役員をさす。この表から本部三役の51%が非専従、37%が在籍専従、12%が企業籍を持たないいわゆるプロの専従役員であることがわかる。本部に常駐しているか否かで分けると、一般タイプを除けば、4タイプとも三役の半数近くは本部に常駐している。さらに詳しくみると、中産別タイプ3類型と大産別タイプ、一般タイプでは大きく異なっている。本部に常駐しているとはいえ、中産別の3タイプでは在籍専従が31%~54%であるのに対して、大産別タイプではそれが13%にすぎず、むしろプロの本部三役の比率が39%と高く、一般タイプでも33%がプロの専従三役である。

次に表4-41で本部中央執行委員をみよう。本部中央執行委員は今回の調査では1組織平均で17.0人、タイプ別には一般タイプ、Cタイプ、Bタイプが12~13人と少なく、これに対してAタイプ、大産別タイプはそれぞれ20.9人、42.5人と多い。この違いは一つには、組織人員数を反映したものであろう。

代表する組織をみると、全体では本部代表が最も多く336人の45%、次いで単組代

表が193人の26%となる。タイプ別にはAタイプで本部代表の比率が70%と圧倒的に高い。Bタイプ、Cタイプがそれに続き51%、39%であり、大産別タイプは本部代表の中央執行委員はわずかに30人、18%にすぎない。Bタイプでは単組代表が、Cタイプと大産別タイプでは地方組織代表および単組代表が多い。一般タイプは地方組織代表が100%を占める。各タイプともに、本部三役の場合と異なっている点に注意すべきであろう。

表4-41 本部中央執行委員

	組織数、 平均	人数 百分率	代表する組織					所属		
			本部	地方	業種	単組	その他	非専従	在籍専従	プロ
計	42	742	336	153	30	193	30	524	168	50
	17.7	100%	45%	21%	4%	26%	4%	71%	22%	7%
A	10	209	147	24	5	15	18	91	102	16
	20.9	100%	70%	11%	2%	7%	9%	44%	49%	8%
B	13	171	88	13		60	10	133	32	6
	13.2	100%	51%	8%	0%	35%	6%	78%	19%	4%
C	14	180	71	53		56		154	19	7
	12.9	100%	39%	29%	0%	31%	0%	86%	11%	4%
大産別	4	170	30	51	25	62	2	134	15	21
	42.5	100%	18%	30%	15%	36%	1%	79%	9%	12%
一般	1	12		12				12		
	12.0	100%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%

所属をみると、全体では非専従が71%と最も多く、ついで在籍専従22%、プロ7%となる。タイプ別には大きく異なる。Aタイプでは在籍専従が49%と最も多く、次いで非専従が44%、プロが8%であるのに対し、B、C、大産別タイプでは非専従の中央執行委員が最も多く、それぞれ78%、86%、79%である。大産別タイプは在籍専従も9%と少ないが、プロが12%を占めている。一般タイプは中央執行委員の全員が本部に常駐していないという意味で非専従である。

最後に、表4-42で本部三役と中央執行委員を合わせてみてみよう。本部の三役と

中執の合計は、1組織平均で24.1人であり、B、Cタイプ、一般タイプが17～19人と比較的少ない。三役、中執ともにこの3タイプは少なかったためである。逆に、三役、中執ともに多かったAタイプ、大産別タイプでは合計もそれぞれ27.7人、52.0人と多い。

代表する組織についてみると、全体では本部代表役員が47%と最も多く、ついで単組代表の27%となる。中産別3タイプでは本部を代表する役員の比重が最も多く、45%から67%である。大産別タイプでは、中執で単組、地方組織の比重が高かったことをうけて、全体では単組、地方組織の代表が30%、26%と高く、ついで本部が25%、業種別組織が17%である。各構成単位から均等に本部役員が選出されている。一般タイプでは地方組織代表が94%と圧倒的多数を占める。

表4-42 本部三役と中央執行委員

	組織数、 平均	人数 百分率	代表する組織					所属		
			本部	地方	業種	単組	その他	非専従	在籍専従	プロ
計	42 24.1	1,013 100%	481 47%	171 17%	44 4%	274 27%	43 4%	662 65%	266 26%	85 8%
A	10 27.7	277 100%	185 67%	28 10%	6 2%	35 13%	23 8%	120 43%	139 50%	18 6%
B	13 18.7	243 100%	123 51%	18 7%	0 0%	88 36%	14 6%	170 70%	62 26%	11 5%
C	14 19.1	267 100%	120 45%	53 20%	2 1%	89 33%	3 1%	204 76%	45 17%	18 7%
大産別	4 52.0	208 100%	52 25%	55 26%	36 17%	62 30%	3 1%	152 73%	20 10%	36 17%
一般	1 18.0	18 100%	1 6%	17 94%	0 0%	0 0%	0 0%	16 89%	0 0%	2 11%

次に所属をみてみよう。全体では非専従の本部役員の比率が最も多く65%であり、本部中央執行委員会のメンバーの過半が非専従である。タイプ別には大きな違いがみられる。これは三役以外の中執メンバーの所属の違いを反映している。Aタイプでは

在籍専従が50%と非専従の43%をやや上回るのに対して、Bタイプでは非専従が70%、在籍専従が26%、Cタイプでは76%、17%と非専従が多い。大産別タイプでは73%が非専従で、在籍専従が10%、プロが17%にすぎない。大産別では本部中央執行委員会のメンバーの3/4が常駐していない。もっとも、大産別タイプでは中執委の総数が52.0人と圧倒的に多く、人数でいえば、1組織平均14人となり、Aタイプの1組織平均15.7人に近くなる。一般タイプでは中執委の11%が本部に常駐するプロの役員である。

以上、本部三役と中執についてタイプ別にみてきた。各タイプの特徴をまとめると次のようになる。

- ① Aタイプは本部三役6.8人、本部中執20.9人で計27.7人の役員から中央執行委員会が構成されている。組織人員数10万人以上の組織であることもあり、本部役員数は大産別に次いで多い。三役、中執ともに本部を代表して選出されていることが最も多く（それぞれ56%、70%）、Aタイプでは本部役員は加盟単組の個々の利害を代表するというよりも、むしろ組織全体の利害を代表するように選出されている。所属をみると、三役、中執ともに過半が在籍専従であり、非専従役員が4割強となっている。
- ② Bタイプは本部三役5.5人、本部中執13.2人で計18.7人の役員から中執委が構成されている。本部役員数は以下で述べるCタイプ、一般タイプとほぼ同じである。三役、中執ともに本部代表が49%、51%と最も多く、単組代表が39%、35%とそれに続く。所属をみると、三役の42%が在籍専従であるが、中執では在籍専従は19%となり、プロの専従役員と合計して専従役員が中央執行委員会の3割、非専従役員が7割を占める。
- ③ Cタイプは本部三役5.6人、本部中執12.9人で計19.1人の役員から中執委が構成されている。三役、中執ともに本部代表が56%、39%と最も多く、それに単組代表（三役の38%、中執の31%）がつづく。所属をみると、三役の31%、中執の11%が在籍専従であり、プロの専従役員を合わせて専従役員が全体の24%となり、非専従役員が3/4を占める。
- ④ 大産別タイプは本部三役9.5人、本部中執42.5人で計52.0人の役員から中執委が構成されている。組織人員の大きな組織が多いこと、さらに組合内部の多様な業種、

多様な規模の組合の利害調整をはかる必要があることを反映したものであろう。三役では本部代表（58%）が最も多く、ついで業種代表（29%）であるが、中執では本部代表、業種代表もともに少なく（18%、15%）、地方組織代表（30%）、単組代表（36%）が多い。さまざまな利害のバランスをとろうとするためだと思われる。所属をみると、三役の47%、中執の79%が非専従であり、合計でも73%が非専従であって、その割合はBタイプよりも多い。もっとも、本部役員数が非常に多いため、専従役員の割合は低くとも、絶対数でいえば1組織平均で14人となり、Aタイプと並んで多い。さらに専従役員の中でプロの比重が高く、三役の39%、中執の12%がプロである。

- ⑤ 一般タイプは本部三役6人、本部中執12人で計18人の役員から中執委が構成されている。三役、中執ともに地方組織代表がほとんどを占める。本部に常駐しているプロの専従役員は全体で11%である。

こうした特徴が各産業別組織にみられるかどうかを10年間の変化とあわせて、表4-43、表4-44でみてみよう。

表4-43 各産業別組織の本部役員数と代表する組織（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年 人数	本部	地方	業種	単組	その他	2000年 人数	本部	地方	業種	単組	その他
A	自動車総連	28	61%	0%	0%	39%	0%	29	21%	0%	0%	0%	79%
A	電機連合	22	100%	0%	0%	0%	0%	31	100%	0%	0%	0%	0%
A	生保労連	53	17%	0%	0%	83%	0%	48	100%	0%	0%	0%	0%
A	情報労連	14	36%	0%	0%	64%	0%	19	53%	0%	0%	47%	0%
A	電力総連	29	90%	10%	0%	0%	0%	26	8%	92%	0%	0%	0%
A	私鉄総連	17	0%	100%	0%	0%	0%	15	100%	0%	0%	0%	0%
A	鉄鋼労連	32	0%	0%	0%	100%	0%	22	82%	0%	0%	18%	0%
A	造船重機労連	14	100%	0%	0%	0%	0%	14	100%	0%	0%	0%	0%
A	食品連合	57	14%	0%	0%	86%	0%	50	80%	8%	12%	0%	0%
A	化学リーグ21連合	10	100%	0%	0%	0%	0%	23	4%	0%	0%	96%	0%
B	化学総連	19	11%	0%	0%	89%	0%	23	17%	0%	0%	83%	0%
B	ゴム連合	27	26%	0%	11%	63%	0%	10	0%	0%	0%	40%	60%
B	紙パ連合	29	28%	0%	0%	72%	0%	22	27%	0%	0%	73%	0%
B	損保労連							7	86%	0%	0%	14%	0%
B	リジャーサービス連合	15	53%	47%	0%	0%	0%	38	79%	0%	0%	21%	0%
B	海員組合	10	0%	0%	0%	0%	100%	8	0%	0%	0%	0%	100%
B	全国ガス	18	17%	28%	0%	56%	0%	24	69%	31%	0%	0%	0%
B	航空連合	15	13%	0%	0%	87%	0%	22	59%	0%	0%	41%	0%
B	セミックス連合	14	100%	0%	0%	0%	0%	17	53%	47%	0%	0%	0%
B	印刷労連							44	31%	0%	0%	69%	0%
B	非鉄連合	23	9%	0%	0%	91%	0%	12	0%	0%	0%	100%	0%
B	石油労連	16	0%	0%	0%	100%	0%	10	90%	0%	0%	10%	0%
B	全国セメント	8	100%	0%	0%	0%	0%	6	100%	0%	0%	0%	0%
C	商業労連	34	9%	32%	0%	59%	0%	33	21%	27%	0%	42%	9%
C	J R連合							14	50%	0%	0%	50%	0%
C	J R総連							19	100%	0%	0%	0%	0%
C	全自交労連							50	18%	82%	0%	0%	0%
C	チェーン労協	12	8%	0%	0%	92%	0%	10	100%	0%	0%	0%	0%
C	全銀連合	28	0%	0%	0%	100%	0%	26	0%	0%	0%	100%	0%
C	食品労協							10	50%	0%	0%	50%	0%
C	N H K労連							24	100%	0%	0%	0%	0%
C	建設連合	26	14%	12%	0%	77%	0%	28	64%	7%	0%	29%	0%
C	新化学	7	14%	0%	0%	86%	0%	7	14%	14%	0%	71%	0%
C	繊維生活労連	11	27%	64%	9%	0%	0%	14	86%	0%	14%	0%	0%
C	全造船機械	5	100%	0%	0%	0%	0%	7	100%	0%	0%	0%	0%
C	全炭鉱	5	20%	0%	0%	80%	0%	12	8%	0%	0%	92%	0%
C	日建協	17	0%	0%	0%	100%	0%	13	0%	0%	0%	100%	0%
大産別	ゼンセン同盟	80	21%	0%	79%	0%	0%	94	16%	0%	22%	62%	0%
大産別	J A M	72	17%	63%	4%	14%	3%	56	14%	64%	9%	7%	5%
大産別	C S G連合	78	13%	32%	23%	32%	0%	14	100%	0%	0%	0%	0%
大産別	交通労連	36	22%	44%	33%	0%	0%	44	34%	43%	23%	0%	0%
一般	全国一般	14	7%	93%	0%	0%	0%	18	6%	94%	0%	0%	0%

Aタイプでは本部役員20人以上が10組織中7であり、やはり本部役員数の多い組織が多い。代表する組織をみると、本部代表役員が多くを占める組織が電機連合、生保労連をはじめ7組織と多い。これら以外の3組織、つまり、自動車総連はその他（グループ労連）代表が79%、電力総連は地方組織代表が92%、化学リーグ21は単組代表が96%である。所属をみると、在籍専従が過半数を占める組織は、10組織中、電機連合をはじめ5組織となり、これに情報労連（在籍専従42%、プロ5%）を加えると6組織となる。本部に役員が常駐している組織が他の中産別タイプと比べて多い。本部役員数の10年間の変化をみると、鉄鋼労連のように32人から22人へと役員数を減らした組織から、逆に電機連合のように22人から31人へとそれを増やした組織まで、組織によって様々である（減少が5組織、増加が4組織）。代表する組織についても組織によって様々で、一定の傾向がみられるわけではない。所属をみると、情報労連、化学リーグ21が非専従を増やし、食品連合が逆にそれを減らしている。

Bタイプでは本部役員数は44人の印刷労連から6人の全国セメントまで組織によって大きく異なる。Bタイプの13組織中、役員数20人以上の組織が化学総連をはじめ6組織、20人未満が7組織である。代表する組織をみると、本部代表役員が過半数を占める組織は損保労連をはじめ7組織である。単組代表が過半数を占めるのが化学総連、紙パ連合、印刷労連と非鉄連合の4組織、その他が過半数を占めるのはゴム連合と海員組合の2組織となる。所属をみると、在籍専従およびプロの合計が過半数を占める組織は13組織中、海員組合と全国ガスの2組織だけである。本部役員数の10年間の変化をみると、役員数を増やした組織が化学総連など5組織、逆に減らした組織がゴム連合など6組織と、ここでも組織によってさまざまである。代表する組織の変化をみても一定の傾向はみられない^{*18}。所属ではレジャー・サービス連合、航空連合の2組織が在籍専従の割合を増やしているのが目立つ。

Cタイプでは本部役員数は50人の全自交労連から7人の新化学まで違いが大きい。ただCタイプ14組織中、本部役員数20人以上は33人の商業労連をはじめ5組織しかなく、残りの9組織は20人未満であり、しかも10人以下は4組織となる。CタイプはAタイプ、Bタイプに比べて、本部役員数の少ない組織が多いといってよい。

代表する組織をみると、本部代表が過半を占めるのはJ R総連をはじめ、14組織中6組織、単組代表が過半を占めるのは全銀連合をはじめ4組織、本部と単組が半々なのはJ R連合と食品労協の2組織となっている。所属をみると、在籍専従およびプロの合計が過半を占めるのはJ R連合、J R総連、食品労協、全造船機械など、14組織中4組織にすぎない。10年間の変化をみると、Aタイプ、Bタイプほど大きく本部役員数を大きく変えた組織は少ない。ただ、全炭鉱が5人から12人へ増やし、逆に日建協が17人から13人へと減らしている。代表する組織をみると、9組織中、商業労連、チェーン労協、建設連合、繊維生活労連のように本部代表の割合を増やした組織が4組織であり、その他では大きな変化はみられない。

表4-44 各産業別組織の本部三役と中央執行委員の人数と所属（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年				2000年			
			非専従	在籍専従	プロ		非専従	在籍専従	プロ
A	自動車総連	28	86%	14%	0%	29	79%	21%	0%
A	電機連合	22	0%	91%	9%	31	0%	77%	23%
A	生保労連	53	89%	11%	0%	48	85%	15%	0%
A	情報労連	14	7%	64%	29%	19	53%	42%	5%
A	電力総連	29	0%	90%	10%	26	0%	92%	8%
A	私鉄総連	17	0%	100%	0%	15	0%	100%	0%
A	鉄鋼労連	32	0%	100%	0%	22	0%	86%	14%
A	造船重機労連	14	0%	100%	0%	14	0%	100%	0%
A	食品連合	28+29	86%	5%	9%	50	62%	30%	8%
A	化学リーグ21連合	10	0%	70%	30%	23	65%	30%	5%
B	化学総連	19	84%	16%	0%	23	87%	13%	0%
B	ゴム連合	27	74%	19%	7%	10	70%	30%	0%
B	紙パ連合	29	72%	24%	3%	22	73%	27%	0%
B	損保労連					7	71%	29%	0%
B	リサーチサービス連合	15	93%	7%	0%	38	68%	32%	0%
B	海員組合	10	0%	0%	100%	8	0%	0%	100%
B	全国ガス	15	33%	67%	0%	16	33%	67%	0%
B	航空連合	15	87%	13%	0%	22	77%	23%	0%
B	セミクス連合	14	86%	7%	2%	17	82%	0%	18%
B	印刷労連					26	77%	23%	0%
B	非鉄連合	3+20	70%	30%	0%	12	67%	33%	0%
B	石油労連	16	81%	19%	0%	10	70%	30%	0%
B	全国セメント	8	88%	13%	0%	6	83%	17%	0%
C	商業労連	34	35%	56%	9%	33	70%	27%	3%
C	J R連合					14	21%	57%	21%
C	J R総連					19	37%	37%	26%
C	全自交労連					50	92%	2%	6%
C	チェーン労協	12	92%	8%	0%	10	90%	10%	0%
C	全銀連合	28	100%	0%	0%	26	100%	0%	0%
C	食品労協					10	50%	50%	0%
C	N H K労連					24	92%	4%	4%
C	建設連合	26	85%	15%	0%	28	89%	11%	0%
C	新化学	7	86%	0%	14%	7	86%	14%	0%
C	繊維生活労連	11	73%	0%	27%	14	93%	0%	7%
C	全造船機械	5	0%	40%	60%	7	29%	29%	43%
C	全炭鉱	5	40%	40%	20%	12	75%	17%	8%
C	日建協	17	77%	24%	0%	13	62%	38%	0%
大産別	ゼンセン同盟	80	66%	10%	24%	94	75%	10%	15%
大産別	J A M	43+29	85%	3%	13%	56	82%	7%	11%
大産別	C S G連合	48+30	85%	6%	9%	14	21%	0%	79%
大産別	交通労連	36	81%	8%	11%	44	73%	16%	11%
一般	全国一般	14	86%	0%	14%	18	89%	0%	11%

大産別タイプでも本部役員数は94人のゼンセン同盟から14人のC S G連合まで違いが大きい。もっとも、4組織中3組織が本部役員数40人以上であり、全体として

本部役員数の多いタイプだといってよい。代表する組織をみると、組織によってバラエティがあり、単組代表の多いゼンセン同盟、地方組織代表の多いJAM、本部代表が100%を占めるCSG連合、地方組織、本部がそれぞれ多い交通労連となる。所属をみると、ゼンセン同盟、JAM、交通労連の3組織は非専従が過半数を占めている。他方、CSG連合だけはプロが8割を占める。専従役員数の比率は組織によってさまざまだが、絶対数をとると、ゼンセン同盟が23人、JAMが10人、CSG連合が11人、交通労連が12人と多いことがわかる。

10年間の変化をみると、組織統合をしたJAM、CSG連合は本部役員数を大きく減らしている一方、ゼンセン同盟と交通労連はそれを増やしている。代表する組織ではJAM、交通労連では大きな変化はみられないが、ゼンセン同盟では業種別組織代表の比重が減って単組代表が増え、CSG連合では各組織に均等に配分されていたのが本部代表のみになった。所属ではCSG連合が非専従役員を大幅に減らして、プロの比重を大きく高めている。

(2) 書記局

表4-45は、産業別組織本部書記局の専門部局数、専門部局長の資格、所属、部局員数を表したものである。本部書記局に置かれた専門部局数（専門委員会は除く）はタイプによって大きく異なる。平均でみて最も多いのは大産別タイプで8.3部局、ついでAタイプの5.6部局、Bタイプの5.1部局、Cタイプの2.5部局、一般タイプのゼロとなる。

専門部局長数（兼任は除く）をみても、最も多いのは大産別タイプで8.3人であり、次いでAタイプの5.4人、Bタイプの4.3人、そしてCタイプの2.4人と一般タイプの0人となる。専門部局長が中執メンバーであるかどうかをみると、Aタイプ、Bタイプ、Cタイプではそのほとんどが中執メンバーであり、大産別では6割近くが中執メンバーである。所属をみると、専門部局長が最も多い大産別タイプではその8割がプロで、2割が在籍専従であり、すべて本部に常駐している。Aタイプの専門部局長も全員常駐しているが、そのほとんどが在籍専従となっている。これらに対してBタイプ、Cタイプでは本部に常駐していない非専従の部局長も1/3程度存在している。

表 4 - 45 本部書記局

タイプ	部局数 (平均)	部局長数 (平均)	資 格 (合計人数、平均)		所 属 (合計人数、平均)			部局員数 (合計人 数、平均)
			中執	非中執	非専従	在籍専従	プロ	
A	50	49	37	12	0	46	3	177
9 組織	5.6	5.4	4.1	1.3	0.0	5.1	0.3	19.7
B	66	56	51	5	21	26	9	110
13 組織	5.1	4.3	3.9	0.4	1.6	2.0	0.7	8.5
C	35	34	28	6	11	12	11	51
14 組織	2.5	2.4	2.0	0.4	0.8	0.9	0.8	3.6
大産別	25	25	15	10	0	5	20	118
3 組織	8.3	8.3	5.0	3.3	0.0	1.7	6.7	39.3
一般	0	0	0	0	0	0	0	?
1 組織	0	0	0	0	0	0	0	?

注) 兼任があるため部局数と部局長数とは必ずしも一致しない

さらに、専門部局長を除く部局員数をみると、ここでも大産別タイプが最も多く、39.3人を数える。次いで、Aタイプの19.7人、Bタイプの8.5人、Cタイプの3.6人となる。

これらを各産業別組織別にみてみよう (表 4 - 46)。

中産別 A タイプでは書記局体制の不明な生保労連を除くと次のような特徴がある。自動車総連を除けば専門部局長のほとんどが中執メンバーである組織であり、また専従かどうかをみると、9 組織のいずれにおいても全員が在籍専従か、あるいは在籍専従とプロからなる。また部局員数も電機連合の56人を筆頭に10人以上を抱える組織が9 組織中 8 組織である。その結果、専従専門部局長と部局員数を合計して20人以上を抱える組織は9 組織中 8 組織と多い。A タイプでは在籍専従あるいはプロの本部に常駐する専門部局長 (本部役員を兼ねることが多い) を抱え、さらに数多くの部局員を擁する組織が多い。

B タイプでは、化学総連、印刷労連の2 組織を除いて専門部局をもち、その長は航空連合を除いて中執メンバーがほとんどである。所属をみると、A タイプとは異なり、非専従の専門部局長をもつ組織も、ゴム連合、損保労連、レジャー・サービス連合、

セラミックス連合、石油労連、全国セメントの6組織存在し、専従あるいはプロの専門部局長を有する組織は13組織中9組織となる。専門部局員数は海員組合の94人を除くと10人を越える組織はなく、多くて航空連合の6人であり、そうした部局員のいない組織が化学総連をはじめ5組織存在する。専従専門部局長と部局員を合計して20人をこえる組織は、Bタイプの場合、13組織中、海員組合のわずか1組織だけである。

Cタイプでは専門部局をもたない組織がチェーン労協をはじめ14組織中6組織ある。残りの8組織ではJR連合、全自交労連を除けば専門部局長は中執メンバーである。所属をみると、専門部局をもつ8組織のうち、非専従の専門部局長をかかえる組織が全自交労連他、NHK労連、建設連合の3組織存在する。しかもNHK労連、建設連合は全員が非専従である。専従あるいはプロの専門部局長を有する組織は14組織中6組織にすぎない。専門部局員については、18人の商業労連、13人のJR総連など10人を越える組織が2組織あるが、他方、全くいない組織もチェーン労協をはじめ6組織存在する。専従専門部局長と部局員の合計が20人をこえる組織は、Cタイプ14組織中わずかに商業労連1組織だけである。

大産別タイプではゼンセン同盟、交通労連では専門部局長のほとんど、あるいは全員が中執メンバーであるのに対して、JAMは逆にほとんどが中執メンバーではない。所属をみると、いずれも本部に常駐しているが、ゼンセン同盟、JAMではプロの専門部局長が圧倒的多数であるのに対して、交通労連では在籍専従の専門部局長も過半を占める。専門部局員数はゼンセン同盟の67人、JAMの49人、CSG連合の18人と多い。交通労連は2人と大産別タイプではかなり少ない。専従専門部局長と部局員を合計して20人をこえるのは、不明のCSG連合を除けば、3組織中、ゼンセン同盟、JAMの2組織である。

表 4 - 46 各産業別組織の本部書記局

	組織名	部局数	部局長数	中執	非中執	非専従	在籍専従	プロ	部局員
A	自動車総連	11	10		10		10		13
A	電機連合	6	6	5	1		6		56
A	生保労連	0	?	?	?	?	?	?	?
A	情報労連	4	4	4			4		16
A	電力総連	6	6	6			6		14
A	私鉄総連	6	6	6			6		23
A	鉄鋼労連	3	3	3			3		21
A	造船重機労連	4	4	4			4		16
A	食品連合	6	6	6			4	2	6
A	化学リーグ21連合	4	4	3	1		3	1	12
B	化学総連	0	0	0	0	0	0	0	0
B	ゴム連合	6	6	6		2	4		0
B	紙パ連合	8	3	3			3		0
B	損保労連	5	5	5		4	1		3
B	レジャーサービス連合	4	4	4		1	3		1
B	海員組合	7	7	7	0	0	0	7	94
B	全国ガス	9	7	7			7		0
B	航空連合	4	4		4		4		6
B	セミックス連合	5	5	5		5			1
B	印刷労連	0	0	0	0	0	0	0	1
B	非鉄連合	4	4	4			4		3
B	石油労連	4	4	4		4			0
B	全国セメント	10	7	6	1	5		2	1
C	商業労連	5	5	5			5		18
C	J R 連合	8	7	3	4		3	4	5
C	J R 総連	3	3	3			1	2	13
C	全自交労連	3	3	1	2	1		2	1
C	チェーン労協	0	0	0	0	0	0	0	0
C	全銀連合	0	0	0	0	0	0	0	2
C	食品労協	0	0	0	0	0	0	0	0
C	NHK 労連	5	5	5		5			5
C	建設連合	5	5	5		5			2
C	新化学	0	0	0	0	0	0	0	0
C	繊維生活労連	0	0	0	0	0	0	0	0
C	全造船機械	4	4	4			1	3	0
C	全炭鉄	0	0	0	0	0	0	0	0
C	日建協	2	2	2	0	0	2	0	5
大産別	ゼンセン同盟	10	10	9	1		2	8	67
大産別	J A M	10	10	1	9			10	49
大産別	C S G 連合	3	?	?	?	?	?	?	18
大産別	交通労連	5	5	5			3	2	2
一 般	全国一般	0	0	0	0	0	0	0	?

(3) 本部専従者

以上で、本部三役、中執、専門部局数と部局長および部局員についてタイプ別、組織別にみてきた。ここでは、これらを、産業別組織本部に常駐し、本部業務に専従している者の人数、割合という視点からまとめてみよう。本部業務を担うのにふさわしい人的資源が本部に集中されているかどうかをみたいのである。

表4-47によると次のことがわかる。第一に、タイプによって三役を含む中執メンバーの専従者数、非中執の専従専門部局長数、部局員数が大きく異なっている。大産別タイプ、Aタイプがいずれもその数が多いのに対して、Bタイプ、Cタイプはかなり少ない。中執メンバー専従者はAタイプの平均16.7人、大産別の15.0人から、Bタイプ5.1人、Cタイプ4.5人とかなり違っている。非中執の専従専門部局長数も、大産別では平均10人であるのに対して、Aタイプ1.7人、Bタイプ0.9人、Cタイプ0.6人である。専門部局員数もまた、大産別タイプが平均39.3人、Aタイプ19.7人であるのに対して、Bタイプは8.5人、Cタイプは3.6人である。その結果、本部に常駐している本部役員、専門部局長、部局員の合計をみても、大産別が平均64.3人、Aタイプが38.0人、Bタイプが14.5人、Cタイプが8.7人と大きな違いがある。

表4-47 本部専従者数

	三役専従者数		中執専従者		小計		非中執専従 専門部局長		部局員	小計		総計	
		(プロ)		(プロ)		(プロ)		(プロ)			(プロ)		(プロ)
A	32	(2)	118	(16)	150	(18)	15	(3)	177	192	(180)	342	(198)
9組織	3.6	(0.2)	13.1	(1.8)	16.7	(2.0)	1.7	(0.3)	19.7	21.3	(20.0)	38.0	(22.0)
B	35	(5)	31	(6)	66	(11)	12	(8)	110	122	(118)	188	(129)
13組織	2.7	(0.4)	2.4	(0.5)	5.1	(0.8)	0.9	(0.6)	8.5	9.4	(9.1)	14.5	(9.9)
C	37	(11)	26	(7)	63	(18)	8	(8)	51	59	(57)	122	(75)
14組織	2.7	(0.8)	1.9	(0.5)	4.5	(1.3)	0.6	(0.6)	3.6	4.2	(4.1)	8.7	(5.4)
大産別	17	(12)	28	(13)	45	(25)	30	(20)	118	148	(138)	193	(163)
3組織	5.7	(4.0)	9.3	(4.3)	15.0	(8.3)	10.0	(6.7)	39.3	49.3	(46.0)	64.3	(54.3)
一般	2	(2)	0	(0)	2	(2)	0	(0)	?	?	?	?	?
1組織	2	(2)	0	(0)	2	(2)	0	(0)	?	?	?	?	?

第二に、産業別組織に直接雇用され、企業籍をもたないいわゆるプロの専従者数が、大産別タイプとそれ以外で大きく異なる。三役を含む中執メンバーの専従者でプロの役員は、大産別では平均8.3人と専従役員の5割をこえる。これに対してAタイプでは平均2人で専従役員の1/8、Bタイプではわずかに0.8人で1/7強、Cタイプは1.3人で1/4強である。また非中執の専門部局長をみると、プロの専従者が大産別では6.7人であるのに対して、Aタイプでは0.3人、Bタイプでは0.6人、Cタイプでは0.6人となる。これに本部直接雇用の書記を加えると（表では最も右の欄）、その差はさらにひらく。

次に産業別組織ごとの状況を試みよう。表4-48によると次のことがわかる。

Aタイプでは三役を含む本部中執メンバーの専従者数が10人をこえている組織は、10組織中6組織と多い。最も少ない自動車総連は、他方で非中執の専門部局長を10人抱えている。さらに、部局員数をみると不明の生保労連、6人の食品連合を除き8組織が10人をこえている。その結果、本部に常駐している中執メンバー、専門部局長、部局員数は不明の生保労連を除いて9組織すべてが20人をこえている。さらにそれが、30人をこえる組織も電機連合、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連など5組織となる。

Bタイプは、Aタイプとは大きく異なり、三役を含む中執メンバーの専従者が10人をこえている組織は、13組織中わずかに2組織である。さらに非中執の専従専門部局長数をみると海員組合が7人、航空連合が4人、全国セメントが1人で、残りの10組織はゼロである。部局員数をみると、海員組合の94人を例外として、航空連合が6人、損保労連、非鉄連合が3人、レジャー・サービス連合、セラミックス連合、印刷労連、全国セメントの4組織が1人と少なく、残りの5組織はゼロである。その結果、本部に常駐している中執メンバー、専門部局長、部局員数は海員組合の109人を除けば、10人未満の組織が13組織中9組織と多く、Aタイプと比較してかなり小規模の組織が多い。残りの3組織にしてもレジャー・サービス連合が13人、全国ガスが10人、航空連合が15人であり、Aタイプのように20人をこえる組織はない。

Cタイプでは三役を含む中執メンバーの専従者が10人をこえる組織は、商業労連、J R連合、J R総連の14組織中3組織と少ない。なかには専従役員がゼロ、ないし1

人という組織も、チェーン労協、全銀連合、新化学、繊維生活労連の4組織存在している。非中執の専従専門部局長を抱えているのは、JR連合、JR総連、全自交労連の3組織であり、残りの11組織はゼロである。部局員数をみると、商業労連、JR総

表4-48 本部専従者数（カッコ内はプロの専従者数および本部雇用の書記数）

タイプ	組織名	三役専従者数		中執専従者		小計		非中執専従専門部局長		部局員	小計		総計	
A	自動車総連	6		0		6	(0)	10		13	23	(13)	29	(13)
A	電機連合	4		27	(7)	31	(7)	1		56	57	(56)	88	(63)
A	生保労連	7		0		7	(0)	?		?	?	?	?	
A	情報労連	1	(1)	8		9	(1)	0		16	16	(16)	25	(17)
A	電力総連	4		22	(2)	26	(2)	0		14	14	(14)	40	(16)
A	私鉄総連	4		11		15	(0)	0		23	23	(23)	38	(23)
A	鉄鋼労連	4		18	(3)	22	(3)	0		21	21	(21)	43	(24)
A	造船重機労連	3		11		14	(0)	0		16	16	(16)	30	(16)
A	食品連合	2		17	(4)	19	(4)	2	(2)	6	8	(8)	27	(12)
A	化学リーグ21連合	4	(1)	4		8	(1)	2	(1)	12	14	(13)	22	(14)
B	化学総連	1		2		3	(0)	0		0	0	(0)	3	(0)
B	ゴム連合	2		1		3	(0)	0		0	0	(0)	3	(0)
B	紙パ連合	3		3		6	(0)	0		0	0	(0)	6	(0)
B	損保労連	2		0		2	(0)	0		3	3	(3)	5	(3)
B	ビジャーサービス連合	3		9		12	(0)	0		1	1	(1)	13	(1)
B	海員組合	2	(2)	6	(6)	8	(8)	7	(7)	94	101	(101)	109	(109)
B	全国ガス	3		7		10	(0)	0		0	0	(0)	10	(0)
B	航空連合	5		0		5	(0)	4		6	10	(6)	15	(6)
B	セックス連合	3	(3)	0		3	(3)	0		1	1	(1)	4	(4)
B	印刷労連	3		3		6	(0)	0		1	1	(1)	7	(1)
B	非鉄連合	4		0		4	(0)	0		3	3	(3)	7	(3)
B	石油労連	3		0		3	(0)	0		0	0	(0)	3	(0)
B	全国セメント	1		0		1	(0)	1	(1)	1	2	(2)	3	(2)
C	商業労連	4	(1)	6		10	(1)	0		18	18	(18)	28	(19)
C	JR連合	8	(3)	3		11	(3)	4	(4)	5	9	(9)	20	(12)
C	JR総連	3	(2)	9	(3)	12	(5)	2	(2)	13	15	(15)	27	(20)
C	全自交労連	1	(1)	3	(2)	4	(3)	2	(2)	1	3	(3)	7	(6)
C	チェーン労協	1		0		1	(0)	0		0	0	(0)	1	(0)
C	全銀連合	0		0		0	(0)	0		2	2	(2)	2	(0)
C	食品労協	3		2		5	(0)	0		0	0	(0)	5	(0)
C	NHK労連	2	(1)	0	(0)	2	(1)	0		5	5	(5)	7	(6)
C	建設連合	3		0		3	(0)	0		2	2	(2)	5	(2)
C	新化学	1		0		1	(0)	0		0	0	(0)	1	(0)
C	繊維生活労連	0		1	(1)	1	(1)	0		0	0	(0)	1	(1)
C	全造船機械	3	(2)	2	(1)	5	(3)	0		0	0	(0)	5	(3)
C	全炭鉱	3	(1)	0		3	(1)	0		0	0	(0)	3	(1)
C	日建協	5		0		5	(0)	0		5	5	(5)	10	(5)
大産別	ゼンセン同盟	6	(5)	17	(9)	23	(14)	9	(8)	67	76	(75)	99	(89)
大産別	JAM	8	(6)	2		10	(6)	19	(10)	49	68	(59)	78	(65)
大産別	CSG連合	2	(2)	8	(8)	10	(10)	?		18	?	(18)	?	(28)
大産別	交通労連	3	(1)	9	(4)	12	(5)	2	(2)	2	4	(4)	16	(9)
一般	全国一般	2	(2)	0	(0)	2	(2)	0	(0)	?	?	?	?	?

連の2組織が10人をこえているだけであり、5人以下の組織がJ R連合、全自交労連、全銀連合、NHK労連、建設連合、日建協の6組織、ゼロが6組織となっている。本部に常駐している専従役員、専門部局長、部局員の合計をみると、Bタイプとは異なり、20人をこえる組織が商業労連、J R連合、J R総連と3組織あるが、その他の10組織は10人未満であり、わずかに日建協が10人となる。

大産別タイプは4組織いずれも本部に常駐する専従役員数が10人をこえており、また企業籍をもたない専従役員も多い。非中執の専従専門部局長も多く抱え、部局員も交通労連を除けばゼンセン同盟の67人、JAMの49人、CSG連合の18人と多い。その結果、本部に常駐する専従役員、専従専門部局長、部局員の合計は3組織が20人（CSG連合は合計はわからないが、プロの役員と本部雇用の書記を加えると28人となる）をこえている。

ところで、産業別組織本部に常駐し、本部業務に専従する者（役員、部局長、書記などを含め）の人数がどの程度が望ましいのかについて、明確な基準があるわけではない。いま、本部業務専従者の人数が算出できる39組織の組織人員数および専従者数を合計し、組合員1万人あたりの専従者数の平均をとると、1.796人となる（ $845人 \div 4,704,868 \times 10,000$ ）。

1.796人とは、集計対象となった産業別組織39組織が1つの組織だと仮定して、全組織人員数と本部専従者数の割合を示したものである。現在の本部専従者を所与として、各組織に均等に割り振ったとすれば1組織あたり1万人につき本部専従者が1.796人になるということである。

この平均値の±10%を基準として、これより本部専従者が多いか、少ないかをみてみよう。ここで1.796人±10%より本部専従者数が多いとは、平均からみて、専従者数に比して現在の組織人員が少ないか、あるいは組織人員数に比して本部専従者数が多いことを意味し、逆に1.796人±10%より本部専従者数が少ないとは、平均から見て、専従者数に比して組織人員が多いか、あるいは組織人員数に比して本部専従者数が少ないことを意味する。

表4-49 組合員1万人あたり本部専従者数

タイプ	1.616人より少ない		平均 (1.796) ±10% 1.616-1.976人		1.976人より多い	
A	自動車総連 電機連合 情報労連 電力総連	0.375 1.324 0.914 1.591			私鉄総連 鉄鋼労連 造船重機労連 食品連合 化学リーグ21連合	2.370 2.754 2.533 2.654 2.191
B	化学総連 ゴム連合 紙パ連合 損保労連 セミックス連合 石油労連	0.459 0.581 1.214 1.113 1.507 1.401			レジャー・サービス連合 海員組合 全国ガス 航空連合 印刷労連 非鉄連合 全国セメント	3.202 27.250 3.316 5.290 2.887 3.043 5.311
C	全自交労連 チェーン労協 全銀連合 新化学	1.522 0.294 0.549 1.190	日建協	1.626	商業労連 J R連合 J R総連 食品労協 NHK労連 建設連合 繊維生活労連 全造船機械 全炭鉱	2.289 2.448 4.095 2.651 5.800 4.536 3.333 23.946 36.145
大産別			ゼンセン同盟 JAM	1.643 1.674	交通労連	1.983

表4-49は非常に興味深い結果を示す。第一に、現在の本部専従者数を前提とすると、ここで対象となった39組織のうち36組織は、平均より多くの専従者数を抱えているか、あるいは逆に平均以下の専従者数しかない。Aタイプでは平均以下が4組織、平均以上が5組織、Bタイプではそれぞれ6組織、7組織、Cタイプではそれぞれ4組織、9組織となる。第二に、平均以上の専従者を抱えている組織をタイプ別にみると、Aタイプでは2.191~2.754人と3人未満となっているのに対して、Bタイプでは3人をこえる組織が海員組合の27.25人を筆頭に6組織、Cタイプでは全炭鉱の

36.145人を筆頭に6組織存在している。このことは、B、Cタイプではもともと本部専従者数が少ない組織が多いとはいえ、平均以上の専従者を抱えている組織が多いことを示している。組織人員数から平均的に導き出される以上の専従者を有している組織が多いといえようか。第三に、平均値±10%に収まっているのはCタイプの日建協、大産別のゼンセン同盟とJAMの3組織だけである。特に大産別タイプでは交通労連も1.983人であり、限りなく平均値±10%に近い。大産別タイプは過小でも過剰でもない本部専従者を抱えているとあってよいのかもしれない。

(4) 財政

最後に、産業別組織の財政をみよう。表4-50は会費納入人員と実人員との比率をみたものである。42組織中、会費納入人員が実人員の90%以上になる組織が22組織と最も多い。80%以上90%未満がそれについて14組織となり、平均では会費納入人員比率は89.6%と比較的高い。

表4-50 会費納入比率

	90%以上	80%以上 90%未満	70%以上 80%未満	70%未満	不明	平均
計	22	14	3	2	1	89.6%
A	5	4	1			89.4%
B	9	4				94.1%
C	8	3	2	1		88.7%
大産別		2		1	1	77.7%
一般		1				81.0%

タイプ別には中産別タイプの比率が高く、Aタイプでは90%以上が10組織中5組織、Bタイプでは90%以上が13組織中9組織、Cタイプではそれが14組織中8組織である。平均納入比率をみても、それぞれ90%近くあるいはそれ以上となっている。これらに対して大産別タイプはやや納入比率が低く90%以上の組織はなく、80%以上90%未満が2組織で、平均は77.7%と最も低い。一般タイプも高くはない。

次に会費の徴収方法をみよう。表4-51によると、42組織中35組織は加盟単組が産

業別組織本部に直接納入する方法をとっている。加盟単組が地方組織に会費を納め、その上でその一部を本部に納入する方法をとっているのは6組織、グループ労連経由が6組織、個人が直接納入が1組織などとなっている。タイプ別には、Aタイプでは地方組織経由が私鉄総連、電力総連、グループ労連経由が自動車総連であり、あとの7組織は単組の直接納入である。ただ、造船重機労連は単組直納だけでなくグループ労連経由もある。Bタイプでは13組織中11組織が加盟単組が直接本部に納入する方法をとっているが、ゴム連合がその他、海員組合が個人の直接納入となっている。非鉄連合だけは、単組直納とグループ労連経由の二つの方法をとっている。Cタイプでは14組織中13組織が単組が本部に納入する方法をとり、全自交労連だけが地方組織経由の納入となっている。商業労連、JR連合、新化学は単組直納以外にもグループ労連経由の方法をとっている。大産別タイプでは4組織がいずれも単組が本部に直接納入する方法をとりながらも、CSG連合と交通労連はそれ以外に地方組織経由もとっている。一般は地方組織経由だけである。

表4-51 会費徴収方法

	計	個人が 直接納入	単組が 直接納入	地方組織 経由	業種組織 経由	グループ 労連経由	その他
計	42	1	35	6	0	6	1
A	10		7	2		2	
B	13	1	11			1	1
C	14		13	1		3	
大産別	4		4	2			
一般	1			1			

次に会費水準をみよう。ここでは、産業別組織ごとに現状および10年前の水準をみていくこととする。表4-52によると、現状としては月額400円から600円程度を会費として徴収している組織が多く、特にタイプによる違いを見いだすことはできない。ただ、Cタイプの小規模の組織は会費が1,000円以上の高い組織もある。注目すべきは、1989年からの会費水準の変化である。この間、賃金水準が大きく伸びたわけでは

ないが、産業別組織の会費水準は大きく伸びていることがわかる。

タイプ別にみると、Aタイプでは不明の生保労連を除く9組織中8組織が会費を大きく増やしている。金額にして100円から200円も増やしている。食品連合にしても食品労連の510円よりも低いが、全食品同盟の260円よりは200円以上も高い会費を徴収している。

Bタイプでは比較のできる11組織中8組織が会費を増やしている。残りの3組織のうち、ゴム連合は逆に会費水準を下げており、海員組合は徴収基準に変化はなく、非鉄連合は非鉄金属労連の610～570円よりは上がったが、資源労連の900円よりは下がっている。

Cタイプでも比較のできる9組織中、明らかに会費が上がっているのが6組織である。商業労連は計算式が変わっているため、上がったのか下がったのかはよくわからない。全炭鉱は大きく会費を下げ、日建協は基準は同じである。

大産別タイプ4組織はいずれも会費を上げている。ゼンセン同盟は上げ幅は少ないが、JAMは全金連合の480円、全国金属の300円から650円へと増やし、CSG連合は全化同盟の610～570円、一般同盟の260円から800円へと大きく増やしている。交通労連も同じである。

全国一般も会費を上げているが、上げ幅はゼンセン同盟同様わずかである。

以上のように、Aタイプ、大産別タイプを中心に、B、Cのタイプでも、産業別組織の会費水準はこの10年間に少なからず上昇している。会費水準の上昇は加盟単組の同意なしには行えないから、この事実は、財政面で、産業別組織本部を充実させようとの組織をあげての意志の現れだとみてよい。

表4-52 会費水準（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A	自動車総連	100円	300円
A	電機連	430～305円	603～445円
A	生保連		
A	情報労連	247円	447円
A	電力総連	60円	187円
A	私鉄総連	432円	520円
A	鉄鋼労連	402円	681円
A	造船重機労連	379円	500円
A	食品連	510円と260円	490円
A	化学リグ21連合	580円	650円
B	化学総連	150円	300円
B	ゴム連	455円	120円
B	紙パ連	530円	580円
B	紙損保連		0.18%+100円
B	レジャーサービス連合	710円	950円
B	海員組合	基本給の2%+1000円	基本給の2%+1000円
B	全国ガス合	410円	520円
B	航空連	400円	450円+（100円程度）
B	セックス合	340円	430円
B	印刷労連		700円
B	非鉄連	610～570円と900円	680円
B	石油連	350円	670円
B	全国セメント	560円	600円（夏1000、冬450）
C	商業労連	平均高卒初任給×0.25%	平均高卒初任給×定率×14カ月（定率は5000人以下0.35%、～7500人0.29%～10000人0.23%、10000人～0.18%）
C	J R 連合		500円
C	J R 総連		529円
C	J R 自交連		335円
C	全エ銀連	170円	350円
C	全食品労協	150円	210円
C	N H K 労連		400円
C	建設化学合	550円	116円
C	新織維生	423円	810円
C	織維生	700円	470円
C	全造船機	1060円	1100円
C	全炭鋳	950円	1250円
C	全日建協	0.10%	500円
大産別	ゼンセン同盟	590円	630円
大産別	J A M	480円と300円	650円
大産別	C S G 連合	610～570円と260円	800円
大産別	交通労連	395円	470円
一般	全国一般	250円	265円

(5) まとめ

以上、本部三役、中執、専門部局長、部局員の人数、代表する組織、所属、そして最後に財政をみてきた。これらを人と金の面から見た本部の充実度という視点から要

約してみよう。

人という面では、まず、本部三役およびそれ以外の中執メンバーが本部に常駐し、本部業務に専従しているかどうか、そして本部書記局スタッフを多く抱えているかどうかを判断基準としてみよう。

第一に、本部役員の専従比率という点で最も充実しているのは中産別Aタイプである。平均でみて、本部役員数は27.7人、専従役員は15.7人、役員全体の56%である。そのほとんどが在籍専従であることがこのタイプの特徴でもある。Aタイプ10組織中、本部役員数が20人以上であるのは7組織、そして本部役員の半分近くあるいは過半数が専従者によって占められているのは電機連合など6組織となる。他方、自動車総連、生保労連、食品連合、化学リーグ21の4組織では非専従役員が過半数を占める。

Aタイプに比べるとBタイプ、Cタイプは本部役員数でも、それに占める専従役員の比率で見てもかなり低くなる。平均でみると、Bタイプは本部役員数18.7、専従役員は5.6人、役員全体の31%であり、Cタイプではそれぞれ19.1人、4.5人、24%である。専従役員の多くはここでも在籍専従である。Bタイプ13組織中、専従役員が過半数を占めるのは海員組合と全国ガスの2組織にすぎない。Cタイプ14組織中では、そうした組織はJ R 連合、J R 総連、食品労協、全造船機械の4組織である。

大産別タイプもまた本部専従役員の比率は高くなく、平均では26%にすぎない。だが、本部役員数そのものが52.0人と他のタイプと比べて多いため、人数でみれば専従役員は13.8人と多い。人数からみれば、Aタイプと並んで本部体制が充実しているとみてよいであろう。ここでは企業籍を持たないプロの専従役員が多いのが特徴である。大産別タイプ4組織のうちCSG連合だけがプロの専従役員比率79%と多いが、他の3組織は1割強である。だが、人数という点からすると、ゼンセン同盟が23人、JAMが10人、CSG連合が10人、交通労連が12人であり、本部に常駐する専従役員数でいえば、Aタイプと並んで充実しているといつてよい。

一般タイプは専従役員の割合は低く、わずかに11%、2人にすぎない。

第二に、本部書記局スタッフとして、専従の専門部局長（中執および非中執のいずれも含む）および部局員に着目してみよう。ここでも大産別タイプ、Aタイプの充実ぶりが目立つ。Aタイプでは専従専門部局長が平均で5.4人、部局員が平均で19.7人、

大産別ではそれぞれ8.3人、39.3人となる。これらに対して、Bタイプは2.7人、8.5人、Cタイプは1.7人、3.6人である。一般タイプは専従の専門部局長はゼロで、部局員数は不明である。

専従専門部局長と部局員の合計が20人をこえる組織は、Aタイプでは数値不明の生保労連を除く9組織中、自動車総連をはじめ7組織となり、大産別では不明のCSG連合を除く3組織中、ゼンセン同盟、JAMの2組織となる。他方、Bタイプでは13組織中、海員組合の1組織、Cタイプでは14組織中、商業労連の1組織だけである。

第三に、本部専従役員、書記局スタッフをあわせて本部専従者数という点に着目しても、大産別タイプ、Aタイプの充実ぶりが目立つことに変わりがない。Aタイプでは平均で38.0人の専従者を擁し、大産別では平均で64.3人の専従者を擁しているのに対して、Bタイプでは平均で14.5人、Cタイプでは8.7人となる。Aタイプでは9組織すべてが20人をこえ、30人をこえる組織も電機連合など5組織存在する。大産別タイプではゼンセン同盟の99人を筆頭に、4組織中3組織が20人をこえる。これらに対してBタイプでは20人をこえる組織は13組織中、海員組合だけ、Cタイプでは14組織中、商業労連、JR連合、JR総連の3組織だけとなる。

以上、専従者の存在という視点から、本部の充実度をみてきた。だが、専従者が多数いればそれでよいというわけではないだろう。そこで、仮に、産業別組織の専従者全員を各組織に均等に割り振ると想定し、それを基準に組織人員に対する専従者比率をみてみた。その結果、中産別3タイプでは日建協というわずか1組織をのぞき、平均±10%の基準からみて、専従者比率が高いものが21、それが低いものが14となった。これに対して大産別タイプのゼンセン同盟とJAMは基準内にはいり、交通労連もわずかに基準を上回るにすぎなかった。

次に、財政面をみよう。会費納入比率が中産別タイプでは90%近いのに対して、大産別タイプ、一般タイプは80%前後でやや低い。財政面については、タイプによる差が明瞭なのはこの会費納入人員と実人員の違いの程度だけである。財政について特に注目すべきは、タイプによらず、会費水準をこの10年の間に大幅に上げた組織が多いことである。Aタイプ、大産別タイプを中心に、Bタイプ、Cタイプの組織でもすくなく会費を上げている。会費水準の上昇は加盟単組の賛成なしにはできないから、

この事実は、産業別組織本部の財政面での充実を組織全体としてはかろうとの合意ができたことを示している。

5. 交渉・協議と闘争指導

ここでは産業別組織の労働条件向上にかかわる機能をみていくこととする。具体的には、どのような経営者団体といかなる交渉協議を行っているのか、傘下の各加盟組合に対してどのような統一闘争を組織、指導しているのか、最後に、労働条件の最低規制をめぐって独自にいかなる交渉を行っているのか、あるいは加盟単組へどのような指導を行っているのかを明らかにする。

(1) 交渉・協議

表 4 - 53 産業別組織の交渉・協議・折衝

タイプ	計	行っている 組織の数	行っている機関		
			産別本部	業種別部会	地方組織
計	42	22	19	7	8
A	10	8	8	1	3
B	13	3	3	0	1
C	14	6	5	1	0
大産別	4	4	2	4	3
一般	1	1	1	1	1

表 4 - 53は、産業別組織の本部、業種別部会あるいは地方組織が直接の当事者となって、賃金他の労働条件に関して、経営者団体、特定の企業集団、個別企業と交渉、協議、折衝あるいは話し合いを行っているかどうかをたずねたものである。これによると、42組織中22組織が経営者団体、企業集団などと何らかの話し合いを行っている。タイプ別には大産別4組織すべて、一般タイプ1組織が経営者団体などと話し合いを行い、Aタイプも10組織中8組織と多い。これに対して、Bタイプは少なく13組織中

3組織、Cタイプはやや多く14組織中6組織となっている。

22組織のなかで、産業別組織本部が直接の当事者となるのは19組織であり、業種別部会が7組織、地方組織が8組織となる。タイプ別には大産別、一般が複数のパターンをもっている組織が多いこと、Aタイプの一部も複数のパターンをもっていることなどを指摘できる。

次に、10年前との比較をしながら、産業別組織ごとにみていこう。表4-54によると次のことがわかる。

Aタイプについていえば、この10年の間に特に大きな変化がみられるわけではない。現在、経営者団体、特定の企業集団などと本部や部会、地方組織が労働条件をめぐるてなんらかの話し合いをしている組織は、10年前にも行っていた。逆に、電力総連や食品連合では、以前も（食品連合の場合では食品労連も全食品同盟も）そうした話し合いを行っていない。ただ、電機連合が以前は地方組織がそうした話し合いを行っていたと回答しているのに対して、今回はそう回答していない。逆に、今回新たに加わったものとして、鉄鋼労連の業種別部会、造船重機労連の地方組織がある。

Bタイプではゴム連合（以前はゴム労連）、航空連合（以前は航空同盟）が、10年前とは異なって、産業別組織本部あるいは業種別部会が直接の話し合いの当事者ではないと答えており、また海員組合も業種別部会の話し合いがなくなっている。非鉄連合についていえば、非鉄金属労連が前は産業別組織本部がそうした話し合いを行い、資源労連は行っていなかったのだが、今回は非鉄連合として話し合いを行っていると答えている。前回に比べると、総じて、産業別組織が労働条件にかかわる話し合いを経営者団体、特定の企業集団などで行うことが減っている。

Cタイプには話し合いを行う産業別組織が6組織と多いが、そのすべては1万人前後あるいは数千人規模の組織である。建設連合、新化学、全造船機械ともに前は話し合いをしていないと回答したが、今回は話し合いを行っていると回答している。Cタイプでは小規模組織を中心に、産業別組織が労働条件をめぐる話し合いにたずさわることがやや多い。

大産別、一般についてはすべての組織が話し合いを行っており、大きな変化はみられない。ただ、ゼンセン同盟では本部と地方組織がおち、CSG連合では本部がおち

ている。

表4-54 各産業別組織の交渉・協議・話し合いの有無（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年				2000年			
		有無	本部	業種別 部会	地方組織	有無	本部	業種別 部会	地方組織
A	自動車総連	○	○			○	○		
A	電機連合	○	○		○	○	○		
A	生保労連	○	○			○	○		
A	情報労連	○	○		○	○	○		○
A	電力総連	×	○		○	×	○		
A	私鉄総連	○	○		○	○	○	○	○
A	鉄鋼労連	○	○		○	○	○		○
A	造船重機労連	○	○			○	○		○
A	食品連合	×	+	×		×	○		
A	化学リーグ21連合	○	○			○	○		
B	化学総連	×		○		×			
B	ゴム連合	○				×			
B	紙パ連合	×				×			
B	損保労連	○				○	○		
B	ジャーナル組合	×				○			○
B	海員組合	○	○	○	○	○	○		
B	全国航空連合	×	○			×			
B	セックス連合	×				×			
B	印刷労連	○	+	×		○			
B	非鉄連合	○	+	×	○	○	○		
B	石油労連	×	○			×	○		
B	全国セメント	×				×			
C	商業労連	×				×			
C	JR連合	×				×			
C	JR総連								
C	全自交一連協	×				×			
C	全エ銀連合	×				×			
C	全食品労連	×				×			
C	NHK労連					○	○		
C	建設連合	×				○	○		
C	新化学連合	×				○	○		
C	繊維生活労連	○	○	○	○	○	○	○	
C	造船機械	×	○		○	○	○		
C	全炭鉄協	○	○			○	○		
C	全日建協	×				×			
大産別	ゼンセン同盟	○	○	○	○	○	○	○	○
大産別	JAM連合	○	+	○	○	○	○	○	○
大産別	JSC連合	○	+	○	○	○	○	○	○
大産別	交通労連	○	○	○	○	○	○	○	○
一般	全国一般	○	○	○	○	○	○	○	○

次に産業別組織本部および業種別部会に限って、話し合いの相手方、話し合いの形態、対象事項についてみていこう。ただし、Cタイプの繊維生活労連、大産別タイプのCSG連合は回答不明のため、集計から除いている。

表4-55 交渉・協議・話し合いの当事者（産業別組織の本部と業種別部会）

タイプ	計	中央の 経営者団体	地方の 経営者団体	特定の 企業の集団	特定の 個別企業
計	20	12	2	4	9
A	8	6	0	2	4
B	3	2	0	1	0
C	5	1	0	1	3
大産別	3	2	1	0	1
一般	1	1	1	0	1

表4-55によれば、Aタイプの8組織のうち6組織は中央の経営者団体と、2組織は特定の企業集団（大手企業5社などのグループ）、4組織は個別企業と産業別組織が話し合いを行っている。このうち個別企業とは、産業別組織本部あるいは部会の役員が、当該単組の役員とともに話し合いを行ったり、あるいは集団で集まりながらも、話し合いは本部・部会役員と当該単組役員と当該企業の代表とで行うようなことを意味している。具体的には中央の経営者団体との話し合いは自動車総連、電機連合、生保労連、私鉄総連、鉄鋼労連、化学リーグ21で行われ、特定の企業集団との話し合いは私鉄総連と鉄鋼労連、個別企業との話し合いは電機連合、情報労連、鉄鋼労連、造船重機労連で行われている。Aタイプでは中央の経営者団体や特定の企業集団と話し合いを行う組織が他と比べて多いことが特徴である。

Bタイプでは3組織のうち、海員組合と非鉄連合が中央の経営者団体と話し合いを行い、損保労連が特定の企業集団と話し合いを行っている。Cタイプでは中央の経営者団体と話し合いを行っているのは全造船機械だけであり、特定の企業集団が全炭鉱、残りのNHK労連、建設連合、新化学は個別企業と話し合いを行っている。

大産別タイプではゼンセン同盟が中央の経営者団体との話し合いを行い、JAMが

個別企業、交通労連が中央および地方の経営者団体と話し合いを行っている。一般タイプでは中央および地方の経営者団体、個別企業と話し合いをしている。

話し合いの形態を産業別組織ごとにみてみよう。表4-56でまず右の欄、つまり現在の状況を見てみよう。対象となる20組織のうち使用者側と団体交渉を行っているのは、情報労連、私鉄総連、海員組合、ゼンセン同盟およびNHK労連の5組織である。このうち、NHK労連は実態は企業グループ労連に近いと考えられるから、いわゆる産業別組織で団体交渉を行っているのはわずかに4組織にすぎない。労使協議を行っているのはAタイプの生保労連、情報労連、私鉄総連、Bタイプの海員組合、Cタイプの新化学、大産別の交通労連、それに全国一般の合計7組織である。労使折衝がAタイプの電機連合、鉄鋼労連、造船重機労連、Bタイプの海員組合、非鉄連合、大産別のJAMと交通労連それに全国一般の8組織である。その他（労使懇談、話し合いなど）だけをみると、Aタイプの自動車総連、化学リーグ21、Bタイプの損保労連、Cタイプの建設連合、全造船機械、全炭鉱の6組織となる。

表4-56 話し合いの形態（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年				2000年			
		団体交渉	労使協議	労使折衝	その他	団体交渉	労使協議	労使折衝	その他
A	自動車総連			○	○				○
A	電機連合		○	○			○	○	
A	生保労連	○				○	○		
A	情報労連	○				○	○		
A	私鉄総連	○		○		○	○		
A	鉄鋼労連			○				○	
A	造船重機労連			○				○	
A	化学リーグ21連合				○				○
B	損保労連	—	—	—	—				○
B	海員組合	○	○	○	○	○	○	○	○
B	非鉄連合	○	○	○				○	○
C	NHK労連	—	—	—	—	○			
C	建設連合						○		○
C	新化学						○		
C	全造船機械								○
C	全炭鉱	○							○
大産別	ゼンセン同盟	○	○			○			
大産別	JAM			○				○	
大産別	交通労連		○				○	○	
一般	全国一般		○	○			○	○	

1989年と比較すると大きな変化が生じているわけではないが、いくつかの点を指摘できる。1989年時点で、使用者側と団体交渉、労使協議、労使折衝を行っているとは回答したBタイプの非鉄金属労連（資源労連はそうした交渉は行っていない）は、2000年の非鉄連合ではわずかに労使折衝とその他を行うにとどまる。同じくCタイプの全炭鉱も団体交渉からその他へと変わった。大産別のゼンセン同盟は1989年時点では団体交渉と労使協議を行うとは回答したが、2000年では団体交渉のみとなっている（もっとも、これが交渉力の強化を意味するのか、その弱体化を意味するのかはこのデータの限りではわからない）。

これらに対して、Aタイプの情報労連、私鉄総連は団体交渉に加え、労使協議も行うようになり、大産別の交通労連も労使協議に加えて労使折衝を行うようになった。

さらに話し合いの事項をみてみよう。表4-57の右側の2000年時点での交渉、協議、話し合いの事項をまずみてみよう。話し合いをする事項は組織によってさまざまであり、タイプごとの特徴を見いだすことも難しい。ただ、話し合いの形態と事項が直接的な関係にないことだけは留意しておくべきであろう。たとえば自動車総連は、使用者側との話し合いの形態はその他（労使懇談会や話し合い）であるが、対象事項は賃金、産別最賃から労働時間まで多岐にわたっている。同じくそれが労使折衝であった電機連合では、賃金、産別最賃、一時金、労働時間、その他を対象事項にしている。

表 4 - 57 話し合いの事項 (1989年と2000年)

タイプ	組織名	1989年							2000年						
		賃金	産業別 最低賃金	一時 金	退職 金	定年 制	労働 時間	その 他	賃金	産業別 最低賃金	一時 金	退職 金	定年 制	労働 時間	その 他
A	自動車総連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
A	電機連合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
A	生保労連		○					○		○					
A	情報労連		○					○		○					○
A	私鉄総連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
A	鉄鋼労連	○		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○
A	造船重機労連	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
A	化学・有機21連合							○							○
B	損保労連	—	—	—	—	—	—	○							○
B	海員組合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	非鉄連合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
C	NHK労連	—	—	—	—	—	—	○							○
C	建設連合							○							○
C	新化学							○							○
C	全造船機械							○							○
C	全炭鉱	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大産別	ゼンセン同盟	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	○	
大産別	JAM	○	○			○	○	○	○	○					
大産別	交通労連		○						○						○
一般	全国一般	○	○					○						○	○

1989年と比較すると、組織ごとにいくつかの変化がみられることがわかる。20組織中、話し合いする事項が減少した組織は生保労連（その他）、私鉄総連（一時金、退職金、定年制、労働時間、その他）、鉄鋼労連（退職金）、全炭鉱（産別最賃、退職金、定年制、労働時間）、ゼンセン同盟（産別最賃）、JAM（その他）、全国一般（賃金、産別最賃）の7組織である。逆に事項が増えた組織は、電機連合（その他）、造船重機労連（産別最賃、定年制、労働時間、その他）、非鉄金属（退職金、定年制、労働時間）の3組織である。事項数は変わらないが、対象が変わったのが交通労連で産別最賃からその他への変化した。

以上、産業別組織の使用者側との交渉・協議について明らかにしてきた。これを簡単にまとめると次のようになる。

第一に、42組織中、経営者団体、特定の企業集団あるいは個別企業と労働条件についてなんらかの話し合いを行っている産業別組織は22組織と半数近くであり、特にA

タイプ、大産別タイプに多い。これらに比べればBタイプ、Cタイプは相対的に少ない。1989年時点と比較して全体としては大きな変化はみられないが、ただ、Cタイプの小規模組織でそうした話し合いを個別企業などで行うようになった組織がやや増えている。

第二に、当事者を見ると、中央の経営者団体と話し合う組織が多いのはAタイプ（8組織中6組織）、Bタイプ（3組織中2組織）、大産別タイプ（3組織中2組織）、一般タイプであり、Cタイプは特定企業集団（1組織）、個別企業（4組織）が比較的多い。なおAタイプでは特定の企業集団（2組織）、個別企業（4組織）も多い。

第三に、話し合いの形態を見ると、団体交渉を行っている組織は20組織中5組織であり、グループ労連的なNHK労連を除くと、わずかにAタイプの情報労連、私鉄総連、Bタイプの海員組合、大産別のゼンセン同盟の4組織にすぎない。労使協議はAタイプで3組織、Bタイプ、Cタイプ、大産別、一般でそれぞれ1組織で計7組織である。1989年時点と比較すると、さほど大きな変化はみられない。

第四に、話し合いの事項は組織によってさまざまであり、タイプごとの違いはみられない。ただ、事項の多さと話し合いの形態が直接結びつかず、労使折衝やその他（労使懇談会）などであっても数多くの事項についての話し合いを行っている組織が存在することは注目しておいてよい。1989年時点と比較すると、事項数が減った組織が20組織中7組織、増えた組織が3組織となっている。

(2) 産業別統一闘争

① 闘争形態と要求

表4-58は、産業別組織として、いわゆる「産業別統一闘争」について、規約などで、その性格や組織的な位置づけなどを明確に規定しているかどうか、規定していない場合は実際にどのように取り組んでいるのかを示したものである。

表 4 - 58 産業別統一闘争

	計	規定有り	規定無し		
			慣行として組織	いまのところ組織していない	その他、不明
計	42	11	12	16	3
A	10	4	3	2	1
B	13	4	5	3	1
C	14	1	2	10	1
大産別	4	2	1	1	
一般	1	0	1		

これによると、42組織中、組合同規約などで「産業別統一闘争」について明確に規定している組織はわずかに11組織である。規定のない31組織の中で、「慣行として、産別本部が特定の指導上の権限や拘束力をもつ産業別統一闘争を組織している」とした組織は12となり、残りの19組織は「産別本部が強い権限や拘束力などをもつような闘争形態は、いまのところ組織していない」、「その他あるいは不明」である。

タイプ別にはCタイプで規定もなく、産業別統一闘争を慣行として組織していることもない組織が多く、その他、不明をあわせて、14組織中11組織となる。

これを表 4 - 59で産業別組織ごとに、1989年時点と比較しながらみていこう。その際、「産業別統一闘争の規定あり」および「産業別統一闘争を慣行として組織」という方向への変化があったのかどうかを中心にみていこう。

Aタイプでは1989年時点と変化がないのは10組織中8組織である。このうち、自動車総連、食品連合（以前は食品労連、全食品同盟ともに）が以前と同様、産業別統一闘争を「いまのところ組織せず」である。これらに対して、電力総連は「いまのところ組織せず」から「慣行として組織」へと、産業別組織本部の指導力を強める方向へと変わった。他方、化学リーグ21（以前は合化労連）は「規定あり」から、「規定なし、その他」へと変わった。Aタイプでは10組織中、産業別本部の指導力を強める方向への変化がなかった組織が2組織、後退したのが1組織、強化の方向が1組織ということになる。

Bタイプで1989年時点と変化がないのは11組織中6組織である。このうち、化学総連^{*19}、航空連合（以前は航空同盟）が1989年と同様「いまのところ組織せず」である。これらに対して4組織では変化がみられた。ゴム連合（以前はゴム労連）は「慣行として組織」から「いまのところ組織せず」へと指導力を弱める方向へと変化したのに対して、紙パ連合は「いまのところ組織せず」から「規定あり」へ、非鉄連合は以前の非鉄金属労連が「慣行として組織」、資源労連が「いまのところ組織せず」であったのだが、「慣行として組織」へと変わり、石油労連が「いまのところ組織せず」から「慣行として組織」へと変わった。レジャー・サービス連合は変化の方向が「不明」である。以上、Bタイプの11組織中、産業別本部の指導力を強める方向への変化がなかった組織が2組織、後退したのが1組織、逆に強化の方向の変化があったのが3組織となる。

Cタイプでは1989年時点と変化がないのは9組織中5組織である。このうち、商業労連、チェーン労協、全銀連合、新化学の4組織は「いまのところ組織せず」である。他方、建設連合（以前は建設同盟）、全造船機械は「慣行として組織」から「いまのところ組織せず」へと変わった。日建協は「いまのところ組織せず」から「その他」へと変わったが、その内実は停滞かあるいは後退であろう。以上、Cタイプでは9組織中、産業別本部の指導力を強化する方向への変化がなかった組織が4組織、後退が2組織、どちらかに属すると思われるのが1組織である。Aタイプ、Bタイプに比べて、その数は多い。

大産別タイプでは「規定あり」で一貫しているのはゼンセン同盟であり、他の3組織には変化がみられる。JAMは1989年時点では全金連合が「慣行として組織」、全国金属が「規定あり」であったが、統合して「規定あり」と強化の方向に変化した。CSG連合は全化同盟が「規定あり」、一般同盟が「いまのところ組織せず」であったのが、統合して「慣行として組織」になった。CSG連合の変化をどう評価すべきかは難しいが、「規定有り」と「慣行として組織」をほぼ同等に考えれば、産別本部強化の方向への変化だととらえることができよう。交通労連は「慣行として組織」から「いまのところ組織せず」へと後退した。大産別タイプ4組織中、本部の指導力を後退させたのは1組織である。

一般タイプは以前と同様「慣行として組織」である。

次に要求項目を産業別組織ごとに、1989年と比較しながらみていこう。なお、産業別本部が強い指導力、拘束力をもっていない場合でも、今春のいわゆる春闘で産業別組織として掲げた要求項目をあげてもらっている。表4-60でまず気づくことは、要求項目が産業別組織によってマチマチであり、タイプごとの違いも明瞭ではないことである。さらに、産業別本部の指導力、拘束力の強さと要求項目の多寡との間に一定の関係もみられないことである。それほど拘束力が強くないから、さまざまな要求項目を掲げられる場合もあるし、逆に拘束力が強く、なおかつさまざまな項目について要求を出している場合もある。

表4-59 各産業別組織の産業別統一闘争の位置づけ（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A	自動車総連	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
A	電機連合	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
A	生保労連	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織
A	情報労連	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織
A	電力総連	いまのところ組織せず	慣行として統一闘争を組織
A	私鉄総連	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
A	鉄鋼労連	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
A	造船重機労連	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
A	食品連合	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
A	化学リーグ21連合	産業別統一闘争の規定有り	その他
B	化学総連	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
B	ゴム連合	慣行として統一闘争を組織	いまのところ組織せず
B	紙パ連合	いまのところ組織せず	産業別統一闘争の規定有り
B	損保労連		産業別統一闘争の規定有り
B	レジャー・サービス連合	慣行として統一闘争を組織	不明
B	海員組合	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
B	全国ガス	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織
B	航空連合	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
B	セラムックス連合	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織
B	印刷労連		慣行として統一闘争を組織
B	非鉄連合	慣行として統一闘争を組織+組織せず	慣行として統一闘争を組織
B	石油労連	いまのところ組織せず	慣行として統一闘争を組織
B	全国セメント	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り

C	商業労連	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
C	J R 連合		いまのところ組織せず
C	J R 総連		いまのところ組織せず
C	全自交労連		慣行として統一闘争を組織
C	チェーン労協	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
C	全銀連合	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
C	食品労協		いまのところ組織せず
C	N H K 労連		いまのところ組織せず
C	建設連合	慣行として統一闘争を組織	いまのところ組織せず
C	新化学	いまのところ組織せず	いまのところ組織せず
C	繊維生活労連	慣行として統一闘争を組織	産業別統一闘争の規定有り
C	全造船機械	慣行として統一闘争を組織	いまのところ組織せず
C	全炭鉱	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織
C	日建協	いまのところ組織せず	その他
大産別	ゼンセン同盟	産業別統一闘争の規定有り	産業別統一闘争の規定有り
大産別	J A M	慣行として統一闘争を組織+規定有り	産業別統一闘争の規定有り
大産別	C S G 連合	規定有り+いまのところ組織せず	慣行として統一闘争を組織
大産別	交通労連	慣行として統一闘争を組織	いまのところ組織せず
一般	全国一般	慣行として統一闘争を組織	慣行として統一闘争を組織

次に、1989年時点との比較をタイプ別にみてみよう。

Aタイプでは要求項目に変化がないのは10組織中2組織、自動車総連と生保労連である。1989年時点より要求項目が減った組織は、電力総連（労働時間）、私鉄総連（労働時間、その他）、鉄鋼労連（労働時間、その他）、造船重機労連（退職金、定年制、労働時間、その他）、食品連合（退職金、定年制、労働時間）の5組織である。なお、食品連合については、食品労連が月例賃金から労働時間までの6項目、全食品同盟が月例賃金の1項目を要求項目としていた。これに対して、1989年時点より要求項目が増えた組織は、電機連合（その他）、情報労連（一時金）、化学リーグ21（産別最賃、退職金、定年制、労働時間、その他）の3組織である。

Bタイプで要求項目に変化がないのは11組織中、ゴム連合、海員組合、全国ガスの3組織である。後2者はいずれもすべての項目を要求項目として掲げている。1989年時点より要求項目が減っている組織は、化学総連（なし）、レジャー・サービス連合（以前はホテル労連で、その他がなくなっている）、航空連合（労働時間）、セラミックス連合（産別最賃、退職金、労働時間、ただし他方でその他が加わって

いる)、石油労連(産別最賃、退職金)、全国セメント(労働時間)の6組織である。要求項目が増えた組織は紙パ連合(退職金)の1組織である。非鉄連合は、1989年時点では、非鉄金属労連が月例賃金、産別最賃、一時金、定年制、労働時間、その他を要求項目に掲げ、資源労連は月例賃金と一時金を要求項目に掲げていたが、非鉄連合ではそのうち、退職金が加わり、定年制とその他がなくなった。

Cタイプでは要求項目に変化がなかった組織はない。要求項目が1989年時点と比べて減った組織は9組織中、商業労連(定年制)、チェーン労協(なし)、全造船機械(退職金、労働時間)、全炭鉱(産別最賃)の4組織である。要求項目が増えた組織は建設連合(定年制)、繊維生活労連(その他)の2組織である。これら以外の3組織では、全銀連合が定年制、労働時間がなくなり、代わりに一時金を要求項目にかかげ、新化学が労働時間の代わりにその他をあげ、日建協が労働時間の代わりに産別最賃を要求項目にあげるように変わった。

大産別では1989年時点と要求項目に変化のない組織は4組織中CSG連合と交通労連の2組織である。CSG連合は組織統合以前の全化同盟、一般同盟ともに全項目あげていた。要求項目が減った組織は、ゼンセン同盟(定年制、労働時間、その他)、JAM(退職金、定年制、労働時間、その他)である。JAMの場合、1989年時点のその他は全国金属である。

一般タイプでは変化がない。

表4-60 各産業別組織の要求項目（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年							2000年						
		月例賃金	産別最賃	一時金	退職金	定年制	労働時間	その他	月例賃金	産別最賃	一時金	退職金	定年制	労働時間	その他
A	自動車総連	○		○			○		○		○			○	
A	電機連合	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○
A	生保労連	○	○	○	○			○	○	○	○	○		○	○
A	情報労連	○	○				○	○	○	○	○		○	○	
A	電力総連	○		○			○	○	○	○	○				
A	私鉄総連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
A	鉄鋼労連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
A	造船重機労連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
A	食品連合	○+○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○		
A	化学労働21連合	○		○					○	○	○	○	○	○	○
B	化学総連	○		○			○								
B	ゴム連合	○		○					○		○				
B	紙労連	○		○			○		○		○		○		
B	損保労連	—	—	—	—	—	—	—	○		○				○
B	ビヤースervis連合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
B	海員組合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	全国ガス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	航空連合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	セックス連合	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○
B	印刷労連	—	—	—	—	—	—	—	○		○			○	○
B	非鉄連合	○+○	○	○+○		○	○	○	○	○	○	○		○	○
B	石油労連	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	全国セメント	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
C	商業労連	○	○	○		○	○		○	○	○			○	
C	JR連合	—	—	—	—	—	—	—	○	○			○		
C	JR総連	—	—	—	—	—	—	—	○				○	○	
C	全自交労連	—	—	—	—	—	—	—	○		○				
C	チェーン労協	○	○	○			○								
C	全銀連合	○				○	○		○		○				
C	食品労協	—	—	—	—	—	—	—							
C	NHK労連	—	—	—	—	—	—	—					○		
C	建設連合	○		○			○		○		○		○	○	
C	新化学	○					○		○						○
C	繊維生活労連	○	○	○			○		○	○	○			○	○
C	全造船機械	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
C	全炭鉱	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
C	日建協	○		○			○		○		○				
大産別	ゼンセン同盟	○	○			○		○	○	○					
大産別	JAM	○+○	○+○	○+○	○+○	○+○	○+○	○	○	○					
大産別	CSG連合	○+○	○+○	○+○	○+○	○+○	○+○	○+○	○	○	○	○	○	○	○
大産別	交通労連	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
一般	全国一般	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

次に、産業別統一闘争において産業別組織として最終的に決定した月例賃金の引き上げ要求が、加盟単組の具体的な要求決定に対してどの程度の拘束力を持っているかどうかをみよう。拘束力の程度を示す表現として、統一要求>統一要求基準>統一要求目標>要求基準>要求目標を用意した。表4-61によると次のことがわかる。

表4-61 加盟単組の賃上げ要求への影響力

	計	統一要求	統一要求基準	統一要求目標	要求基準	要求目標	その他、不明
計	42	7	17	1	11	0	6
A	10	3	5		2		
B	13	3	2		5		3
C	14	1	7		3		3
大産別	4		2	1	1		
一般	1		1				

42組織中、統一要求基準が17組織と最も多く、ついで要求基準が11組織、統一要求が7組織となっている。タイプ別にはAタイプで拘束力の強い統一要求、統一要求基準と回答した組織が10組織中8組織と多い。Bタイプ、Cタイプで、統一要求、統一要求基準と回答した組織はそれぞれ5組織、8組織と比較的少ない。ただCタイプでは産業別統一闘争の規定ありが1組織、産業別本部の指導力や拘束力をもつ統一闘争を慣行として組織しているが2組織にすぎなかったから、Cタイプの8組織はやや誇張された数字であろう。大産別では統一要求はなく、統一要求基準が2組織となる。一般は統一要求基準である。

これを表4-62で産業別組織ごとに1989年と比較しながらみてみよう。

Aタイプでは10組織中、統一要求あるいは統一要求基準で変化のないのは、電機連合など7組織である。自動車総連も変化はないが要求基準のままであり、産業別本部の拘束力強化の方向には変わっていない。これら8組織に対して、電力総連は要求基準から統一要求基準へと本部拘束力を強める方向へと変わった。他方、食品連合は、以前は食品労連が統一要求基準、全食品同盟が要求基準であったが、組織

統合後は要求基準となった。Aタイプでは、本部の指導力、拘束力を強化する方向へと変化していない、あるいは弱める方向に変わった組織は2組織、逆にそれを強化する方向へと変わった組織は1組織である。

Bタイプでは11組織中、統一要求あるいは統一要求基準のままで変化がないのは海員組合と全国セメントの2組織だけである。石油労連は要求基準から統一要求へと産別本部の拘束力を強める方向に変化した。非鉄連合は、非鉄金属労連が統一要求、資源労連が要求基準であったが、組織統合後、統一要求になった。産別本部の拘束力を弱める方向に変化したのは化学総連、ゴム連合、紙パ連合、セラミックス連合の4組織である。レジャー・サービス連合も含めてもよいかもしれない。また要求基準のままが全国ガス、航空連合の2組織である。Bタイプでは総じて、拘束力を強めない、あるいは弱める方向に変わった組織が7組織と多い。逆に、強める方向へと変わった組織は2組織である。

表4-62 各産業別組織の加盟単組の賃上げ要求への影響力（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A	自動車総連	要求基準	要求基準
A	電機連合	統一要求基準	統一要求基準
A	生保労連	統一要求基準	統一要求基準
A	情報労連	統一要求	統一要求
A	電力総連	要求基準	統一要求基準
A	私鉄総連	統一要求	統一要求
A	鉄鋼労連	統一要求基準	統一要求基準
A	造船重機労連	統一要求	統一要求
A	食品連合	統一要求基準 + 要求基準	要求基準
A	化学リーグ21連合	統一要求基準	統一要求基準
B	化学総連	要求基準	その他
B	ゴム連合	統一要求基準	要求基準
B	紙パ連合	統一要求	統一要求基準
B	損保労連		その他
B	レジャー・サービス連合	要求基準	不明
B	海員組合	統一要求	統一要求
B	全国ガス	要求基準	要求基準

B	航空連合	要求基準	要求基準
B	セラミックス連合	統一要求基準	要求基準
B	印刷労連		要求基準
B	非鉄連合	統一要求+要求基準	統一要求
B	石油労連	要求基準	統一要求
B	全国セメント	統一要求基準	統一要求基準
C	商業労連	統一要求基準	統一要求基準
C	J R 連合		統一要求基準
C	J R 総連		統一要求基準
C	全自交労連		統一要求基準
C	チェーン労協	統一要求基準	不明
C	全銀連合	要求目標	その他
C	食品労協		不明
C	N H K 労連		要求基準
C	建設連合	要求基準	要求基準
C	新化学	統一要求基準	統一要求基準
C	繊維生活労連	統一要求	統一要求基準
C	全造船機械	統一要求	統一要求
C	全炭鉱	統一要求	要求基準
C	日建協	要求基準	統一要求基準
大産別	ゼンセン同盟	統一要求基準	統一要求基準
大産別	J A M	統一要求基準+統一要求基準	統一要求基準
大産別	C S G 連合	統一要求+要求基準	統一要求目標
大産別	交通労連	統一要求基準	要求基準
一般	全国一般	統一要求基準	統一要求基準

Cタイプでは9組織中、統一要求あるいは統一要求基準で変化のないのは商業労連、新化学、全造船機械の3組織である。日建協は要求基準から統一要求基準へと本部の拘束力を強める方向へと変わった。産別本部の拘束力を弱める方向に変わったのは、全銀連合、繊維生活労連、全炭鉱の3組織、それにチェーン労協も含めてもよいかもしれない。建設連合は要求基準のままである。Cタイプでは本部の拘束力を弱める方向に変わった、あるいは強めない組織が5組織であり、Bタイプよりは少ないが、Aタイプよりは多い。逆に強める方向へと変わった組織は1組織である。もっとも、次に明らかにするように、統一要求、統一要求基準という表現がC

タイプの場合、誤解をまねくおそれがあることを忘れてはならないだろう。

大産別では4組織中、統一要求基準のままで変わらないのはゼンセン同盟とJAMである。CSG連合は、全化同盟が統一要求基準、一般同盟が要求基準であったのが、組織統合後、統一要求目標となった。交通労連は統一要求基準から要求基準へと産別本部の拘束力を弱める方向へと変わった。

一般は統一要求基準で変化がない。

ここで、賃金をはじめとする労働条件闘争における産業別組織の指導力、拘束力を、産業別統一闘争の規定の有無と産別要求の拘束力を示す表現の二つを使って表してみよう。表4-63は、「産業別統一闘争の規定あり」か「規定はないが、慣行として拘束力をもつ産業別統一闘争を組織している」のいずれかを選び、さらに、表現として「統一要求」か「統一要求基準」のいずれかを選んだ組織を列挙したものである。ここから次のことがわかる。

表4-63 産業別本部の指導力、拘束力

A	電機連合、生保労連、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連	計7組織
B	紙パ連合、海員組合、非鉄連合、石油労連、全国セメント	計5組織
C	全自交労連、繊維生活労連、	計2組織
大産別	ゼンセン同盟、JAM	計2組織
一般	全国一般	計1組織

二つの指標をつかって、産業別本部の統一闘争での指導力、拘束力をはかると、42組織中17組織がうかびあがった。タイプ別にはAタイプで10組織中7組織と最も多く、一般、大産別がこれにつぐ。Bタイプは13組織中5組織、Cタイプは14組織中2組織とAタイプに比べるとかなり少ない。

以上、産業別統一闘争における闘争形態と要求についてみてきた。これを簡単にまとめると次のようになる。

第一に、産業別統一闘争について組合規約などで明確に規定している組織、慣行

として産別本部が強い指導力や拘束力をもつ闘争を組織しているとした組織は、合計で42組織中23組織である。残りの19組織はそうした闘争形態はとっていない。本部が強い指導力をもっている組織はAタイプに多く10組織中7組織であり、逆にCタイプで本部が強い指導力を発揮することがない組織が多く14組織中11組織となる。

第二に、本部の指導力、拘束力の程度を賃上げ「要求」の表現でみたところ、「統一要求」および「統一要求基準」と回答した組織は42組織中24組織となった。残りの18組織は統一要求目標、要求基準、要求目標、その他である。「統一要求」、「統一要求基準」と回答した組織は、ここでもAタイプに多く10組織中8組織であり、逆にBタイプではそれ以外の回答をした組織が13組織中8組織と多い。

第三に、上の二つを組み合わせて、本部の指導力、拘束力をみたところ、産業別統一闘争において本部が強い指導力を発揮しているとみなせる組織は、42組織中17組織となった。Aタイプで10組織中7組織と最も多く、大産別がこれにつぐ。Bタイプは13組織中5組織、Cタイプは14組織中2組織とAタイプに比べるとかなり少ない。

第四に、1989年時点からの変化をみると、闘争形態で、本部の指導力、拘束力を強める方向への変化がみられなかった、あるいは後退した組織は、35組織中14組織である。特にCタイプでは9組織中7組織と多い。逆にそれを強化する方向に変わった組織は35組織中6組織と少ない。

第五に、変化を賃上げ「要求」の表現でみると、本部指導力の強化の方向がみられなかった、あるいは後退した組織は、35組織中15組織となる。ここでは特にBタイプにめだち、11組織中7組織となる。逆にそれを強化する方向に変わった組織は35組織中5組織と少ない。

② 統一説明会とストライキ権

ここでは、使用者側へ要求、闘争方針などを産業別組織が行っているかどうか、そして産業別統一闘争におけるストライキに関して明らかにする。

産業別組織本部、業種別部会、あるいは地方組織が、経営者側も参加する労使懇談会などの場で、統一闘争に先立って、要求あるいは方針を説明する会を開催して

いるかどうかをみてみよう。

表4-64によると、42組織中、経営者側も参加する統一説明会を開催し、要求や闘争方針を伝えている組織は17組織である。タイプ別には大産別（ゼンセン同盟、JAM、CSG連合）、一般タイプが行うことが多い。中産別タイプではAタイプに統一説明会を開催する組織が5組織とやや多く（電機連合、情報労連、私鉄総連、鉄鋼労連、化学リーグ21）、Cタイプでは3組織とやや少ない（商業労連、チェーン労協、繊維生活労連）。

表4-64 統一説明会の開催

	計	開催している	開催したことはない
計	42	17	25
A	10	5	5
B	13	5	8
C	14	3	11
大産別	4	3	1
一般	1	1	

次に産業別統一闘争におけるストライキ権の確立方法、ストライキをした場合の賃金カット分の本部による補償の有無をみてみよう。いずれも産業別組織本部の加盟組織のストライキに及ぼす影響力に関するものである。

表 4 - 65

タイプ	組織名	スト権確立方法
A	自動車総連	産業別組織の大会で確立したスト権について、さらに加盟組織で批准投票
A	電機連合	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立した後、産別本部にスト権を委譲
A	生保労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
A	情報労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
A	電力総連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
A	私鉄総連	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立
A	鉄鋼労連	産業別組織の大会で確立したスト権について、さらに加盟組織で批准投票
A	造船重機労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
A	食品連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
A	化学リーグ21連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	化学総連	不明
B	ゴム連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	紙パ連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	損保労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	レジャーサービス連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	海員組合	産別本部の責任で統一的に全組合員の直接無記名投票で確立
B	全国ガス	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	航空連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	セミックス連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	印刷労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
B	非鉄連合	産業別組織の大会で出席代議員の直接無記名投票で確立
B	石油労連	産業別組織の大会で出席代議員の直接無記名投票で確立
B	全国セメント	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立した後、産別本部にスト権を委譲
C	商業労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	J R 連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	J R 総連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	全自交労連	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立
C	チェーン労協	不明
C	全銀連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	食品労協	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	N H K 労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	建設連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	新化学	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	繊維生活労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	全造船機械	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立した後、産別本部にスト権を委譲
C	全炭鉱	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
C	日建協	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
大産別	ゼンセン同盟	産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立した後、産別本部にスト権を委譲
大産別	J A M	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
大産別	C S G 連合	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
大産別	交通労連	スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立
一般	全国一般	産別本部と地方組織の大会で確立するほか、さらに加盟組織でもスト権投票

表4-65は各産業別組織のスト権確立方法をみたものであるが、これによると42組織中28組織が「スト権は加盟組織の自主的判断と責任で確立」と回答しており、逆に、スト権確立に関して産業別組織本部の影響力がとにかくある組織は12組織である。「加盟組織の自主的判断と責任で確立」は、一般タイプを除けば、どのタイプでも多数を占める。ただ、Aタイプでは本部がなんらかの影響力を及ぼしうる組織が10組織中4組織と他の3タイプと比べて多い。

次に実際に加盟組織がストライキを行った場合、産業別組織として賃金カット分を補償するかどうかをみてみよう。

賃金カット分を補償するとした産業別組織は、42組織中8組織である。具体的には、Aタイプでは電機連合、私鉄総連、鉄鋼労連の3組織、Bタイプでは損保労連、海員組合、全国セメントの3組織、Cタイプでは新化学の1組織、大産別タイプではゼンセン同盟の1組織である。このうち、Aタイプの3組織、Bタイプの海員組合、全国セメント、大産別のゼンセン同盟は、ストライキ権の確立に対して産業別組織本部がなんらかの影響力を有していた。そのことからいえば、賃金カット分を補償するのは当然のことかもしれない。他方、同じく、ストライキ権の確立に産別本部が影響を及ぼしていたAタイプの自動車総連、Bタイプの非鉄連合、石油労連、Cタイプの全自交労連、全造船機械、そして全国一般は賃金カット分の補償を産業別組織として行っていない。またストライキ権の確立に産別本部がなんらかの影響を及ぼしているとはみられない損保労連、新化学は、賃金カット分を補償することになっている。

(3) 労働条件の最低規制

① 最低規制協定

まず、産業別組織本部、業種別部会あるいは地方組織が直接の当事者となって、中央もしくは地方の経営者団体、企業グループあるいは個別企業との間に、賃金をはじめとする労働条件の最低規制に関する協定を結んでいるかどうかをみてみよう。

そうした最低規制協定を結んでいる組織は42組織中、わずかに7組織である。具体的にはAタイプでは情報労連、私鉄総連、鉄鋼労連、Bタイプでは海員組合、Cタイ

プでは繊維生活労連、全炭鉱、そして全国一般である。いずれも最低賃金に関する協定を締結しており、全国一般はこれに加えて労働時間についての協定も結んでいる。

協定の適用範囲は組織によって異なっており、情報労連、私鉄総連では特定の個別企業を対象とし、鉄鋼労連では産業内、特定業種および特定地域の関係企業に一律に適用される。海員組合の場合は産業内の関係企業に一律に適用される。繊維生活労連の場合は特定地域の特定企業グループが対象となる。全炭鉱、全国一般では特定業種の関係企業に一律に適用される。

表4-66は1989年時点と比較したものである。これによると、1989年時点では最低規制協定を締結していなかった鉄鋼労連と繊維生活労連などのように、この間、使用者側と産別最低規制協定を締結した組織もあるが、他方で、食品連合、ゼンセン同盟、JAM、CSG連合などのように、以前は最低規制を締結していたのに、2000年時点では締結していない組織も4組織存在する。4組織のうち3組織は組織統合をしたものであり、また同じく3組織は大産別タイプに属する。

表4-66 最低規制協定の比較

	1989年	2000年
情報労連	最低賃金	最低賃金
私鉄総連	最低賃金	最低賃金
鉄鋼労連	協定なし	最低賃金
食品連合 食品労連 全食品同盟	最低賃金 協定なし	協定なし
海員組合	最低賃金、労働時間、その他	最低賃金
全炭鉱	最低賃金	最低賃金
繊維生活労連	協定なし	最低賃金
ゼンセン同盟	最低賃金、労働時間	協定なし
JAM 全金連合 全国金属	協定あり（内容不明） 最低賃金、労働時間、その他	協定なし
CSG連合 全化同盟 一般同盟	協定なし 最低賃金、労働時間	協定なし
全国一般	最低賃金	最低賃金、労働時間

② 加盟組織を通ずる規制

このように産業別組織自体が労働条件の最低規制に取り組んでいる組織は少ないが、加盟組織をつうじてそうした取り組みを行っている組織は多い。

表4-67 加盟組織を通じた最低規制への取り組み

	計	取り組んでいる	取り組み方法					規制内容		
			妥結承認の条件の一つ	妥結基準の中にいれる	統一要求の中に入れる	要求基準、要求目標に入れる	その他	最低賃金	労働時間	その他
計	41	23	2	2	12	11	0	22	12	7
A	10	9	1	1	4	6	0	8	4	3
B	12	4	0	0	2	2	0	4	2	0
C	14	6	0	1	3	2	0	5	4	2
大産別	4	3	1	0	2	1	0	4	1	1
一般	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1

表4-67によれば、加盟組織を通じた最低規制に取り組んでいるのは、海員組合を除いた41組織中23組織である。タイプ別には、Aタイプが多く10組織中9組織とかなり多い。一般タイプ、大産別タイプも多く、後者では4組織中3組織が取り組んでいる。これらに比べると、Bタイプでは12組織中4組織、Cタイプでは14組織中6組織とやや少ない。

具体的な取り組み方法をみると、「統一要求の中に入れて積極的に取り組んでいる」が12組織と最も多く、「要求基準、要求目標の中に入れて」が11組織とつづく。タイプによらずこの2つの方法を採用する組織が多い。もっとも妥結承認の条件の一つとしている組織もAタイプの鉄鋼労連、大産別のゼンセン同盟の2組織あり、妥結基準の中に入れていっている組織もAタイプの電機連合、CタイプのJR連合の2つある。

規制内容をみると、最低賃金が22組織、労働時間が12組織、その他が7組織となっている。合計すると41となるから、1つの組織で2つの項目について最低規制に取り組んでいる場合が多いことがわかる。

次に表4-68で産業別組織ごとに最低規制への取り組みを、1989年時点との変化という視点からみてみよう。

Aタイプでは、加盟組織を通じる最低規制への取り組みに消極的なままである組織は電力総連1組織だけである。逆に、最低規制への取り組みを行うようになった組織は造船重機労連の1組織存在する。また電機連合、私鉄総連では対象をそれぞれ増やしている。

Bタイプで、最低規制への取り組みに消極的なままであるのは、化学総連、紙パ連合、航空連合、石油労連の4組織、また最低規制に取り組みなくなったのがゴム連合の1組織である。レジャー・サービス連合は不明であるが、おそらくはホテル労連当時では取り組んでいたが、統合後は消極的になったのではないかと思われる。非鉄連合は、1989年時点では非鉄金属労連が加盟組織を通じる最低規制に取り組んでいたが、資源労連はそうではなかったのが、統合して行うようになった。以上、Bタイプの海員組合を除く10組織のうち、消極的なまま、あるいは取り組みをやめた組織は6組織になる。

Cタイプでは最低規制への取り組みを依然として行っていないのがチェーン労協、全銀連合、建設連合、日建協の4組織であり、取り組みをやめた組織は新化学、全炭鉱の2組織である。最低規制の取り組みにあらたに積極的となった組織はないが、商業労連、繊維生活労連は対象を増やしている。逆に対象を減らしたのは全造船機械である。以上、Cタイプでは加盟組織を通じる最低規制に消極的なまま、あるいは取り組みをやめた組織は9組織中6組織と多い。

大産別タイプでは交通労連が加盟組織を通じる最低規制への取り組みをやめている。他の3組織は、組織統合をしたJAM、CSG連合を含め、最低規制への取り組みを継続して行っている。ただ、ゼンセン同盟、JAMでは対象が減っている。

一般タイプは変化がない。

③ まとめ

以上、産業別組織が労働条件の最低規制にどのように取り組んでいるかをみてきた。これを簡単にまとめると次のようになる。

第一に、使用者側と直接、労働条件の最低規制に関する協定を締結している産業別組織は数少なく、42組織中わずかに7組織である。タイプ別に特徴がみられるわけではない。1989年時点と比較すると4組織が協定なしに変わっており、全体とし

表4-68 各産業別組織の加盟組織を通じる最低規制（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年				2000年			
		有無	最低賃金	労働時間	その他	有無	最低賃金	労働時間	その他
A	自動車総連	○	○	○	○	○	○	○	○
A	電機連合	○	○			○	○	○	
A	生保労連	○	○		○	○	○		○
A	情報労連	○			○	○			○
A	電力総連	×				×			
A	私鉄総連	○	○			○	○	○	
A	鉄鋼労連	○	○			○	○		
A	造船重機労連	×				○	○	○	
A	食品連合	○+○	○+○	○		○	○		
A	化学リーグ21連合	○	○			○	○		
B	化学総連	×				×			
B	ゴム連合	○	○			×			
B	紙パ連合	×				×			
B	損保労連					×			
B	レジャーサービス連合	○	○	○	○	不明			
B	海員組合	非該当				非該当			
B	全国ガス		○			○	○		
B	航空連合	×				×			
B	セミックス連合	○	○	○	○	○	○		
B	印刷労連					×			
B	非鉄連合	○+×	○	○		○	○	○	
B	石油労連	×				×			
B	全国セメント	○	○			○	○	○	
C	商業労連	○				○	○	○	
C	J R連合					○		○	○
C	J R総連					○	○	○	
C	全自交労連					○	○		
C	チェーン労協	×				×			
C	全銀連合	×				×			
C	食品労協					×			
C	N H K労連					×			
C	建設連合	×				×			
C	新化学	○		○		×			
C	繊維生活労連	○	○			○	○		○
C	全造船機械	○	○	○	○	○	○		
C	全炭鉱	○	○	○		×			
C	日建協	×				×			
大産別	ゼンセン同盟	○	○	○		○	○		
大産別	J A M	○+○	○+○	○+○	○+○	○	○		
大産別	C S G連合	○+○	○+○	○	○	○	○	○	○
大産別	交通労連	○	○	○		×			
一般	全国一般	○	○	○	○	○	○	○	○

て直接規制はやや後退しているようにみえる。この4組織は食品連合、ゼンセン同盟、JAM、CSG連合であり、組織統合をした組織、あるいは大産別タイプに属する組織である。

第二に、他方、加盟組織を通じて、最低規制を闘争時の要求の中に入れることによって最低規制に取り組んでいこうとする産業別組織は、個人加盟の海員組合を除く41組織中23組織と過半に達する。ここではAタイプの組織が10組織中9組織と多く、一般、大産別タイプも多い。他方、B、Cタイプはこれらに比べると少ない。

第三に、1989年時点と比較した場合、加盟組織を通じる最低規制に消極的なまま、あるいは取り組みをやめた組織は、34組織中14組織である。特にBタイプでは10組織中6組織、Cタイプでは9組織中6組織と多い。逆に積極的に取り組むようになった組織は2組織と少ない。

(4) まとめ

以上で、産業別組織が賃金をはじめとする労働諸条件の向上に関してどのような機能を果たしているかを、使用者側との交渉・協議、産業別統一闘争、最低規制について明らかにしてきた。ここでは、それらを通してみられる特徴を、タイプ別および1989年時点からの変化という視点からまとめてみよう。

第一に、使用者側との交渉・協議、話し合い、産業別統一闘争における指導力、労働条件の最低規制のいずれにおいても、産業別組織として一定の機能を果たしているとみられるのは、42組織中の半数近くにすぎない。残りの半数はまさに企業別組合の緩やかなグループといった方が正しいのかもしれない。もっとも、一定の機能を果たしているとはいっても、使用者側と直接、団体交渉をしたり、産業別統一闘争でかなり強い指導力、拘束力をもったり、みずから労働条件の最低規制をおこなったりというような産業別組織はきわめて限られていることを忘れてはならない。

第二に、労働諸条件の向上で一定の機能を果たしていると考えられる組織は、タイプ別には、Aタイプ、大産別タイプに多い。Bタイプ、Cタイプにも存在しないわけではないが、その数は少ない。たとえば、使用者側と直接、労働条件向上をめぐる交渉、協議あるいは何らかの話し合いをしている組織は、Aタイプで10組織中8組織、

大産別では4組織すべてであるのに対して、Bタイプでは13組織中3組織、Cタイプでは14組織中6組織となる。また、産業別統一闘争の闘争形態と要求の「表現」の二つの指標をあわせると、産業別組織本部が指導力を発揮しているとみられる組織は、Aタイプで10組織中7組織、大産別で4組織中2組織であるのに対して、Bタイプでは13組織中5組織、Cタイプでは14組織中2組織となる。さらに、加盟組織を通じる労働条件の最低規制への取り組みでも、それを行っているのはAタイプで10組織中9組織、大産別で4組織中3組織であるのに対して、Bタイプでは12組織中4組織、Cタイプでは14組織中6組織となる。

第三に、一定の機能をいまだ果たしていない産業別組織が、それを高めることに積極的であったかどうかをみると、少なくとも1989年時点と比較する限り、懐疑的にならざるをえない。たとえば産業別統一闘争の闘争形態において、産別本部の指導力を強化する方向への変化がみられなかった組織、あるいは後退した組織は、35組織中14組織も存在し、特にCタイプで9組織中6組織と多い。それを強化する方向に変化した組織は6組織である。さらに、賃上げ要求の表現でこの変化をみると、強化方向への変化がみられなかった組織、あるいは後退した組織は35組織中15組織存在し、ここではBタイプで11組織中7組織と多い。強化する方向へと変わった組織は5組織である。また、加盟組織を通じる最低規制に消極的なまま、あるいは取り組みをやめた組織は、34組織中14組織である。特にBタイプでは10組織中6組織、Cタイプでは9組織中6組織と多い。逆に積極的に取り組むようになった組織は2組織と少ない。

6. 組織拡大活動

ここでは産業別組織による組織拡大活動の方針、体制、成果をみていくこととする。

(1) 組織化方針

表4-69は組織化方針をみたものである。これによると、Cタイプの3組織(チェーン労協、新化学、日建協)を除く39組織は、なんらかの組織化方針をもっていることがわかる。

表 4 - 69 組織化方針

	計	未組織労働者	系列企業	臨時パート	派遣労働者	その他	組織化方針なし
計	42	34	32	16	6	9	3
A	10	10	9	3	1	0	
B	13	10	11	3	2	4	
C	14	9	8	5	1	2	3
大産別	4	4	4	4	1	2	
一般	1	1		1	1	1	

組織化対象として特に考慮されているのは、組織範囲分野の未組織労働者、未組織の系列企業であることが多い。加えて、臨時・パートの組織化も大産別を中心に16組織が方針としてかけ、派遣労働者も6組織があげている。その他も9組織あるが、この多くは産別未加盟の組合を加盟させることだと思われる。

表 4 - 70で各産業別組織の組織化方針を、1989年時点と比較しながらみてみよう。

まず2000年時点の組織化方針をみると、多くの組織が2つあるいはそれ以上の組織化対象をあげていることがわかる。

チェーン労協、新化学は1989年時点では組織化方針を掲げていたが、2000年時点ではそれがなくなっている。日建協はいずれの時点でも組織化方針を掲げていない。この3組織に対して、化学総連は2000年の時点では組織化方針をかかげるようになった。

組織化対象が両時点で変わっている組織が多くを占める。組織化対象数が増えた組織は、電機連合（派遣労働者）、私鉄総連（臨時・パート）、レジャー・サービス連合（系列、派遣労働者）、海員組合（その他）、航空連合（臨時・パート）、セラミックス連合（その他）、全造船機械（系列、臨時・パート）の7組織ある。逆に組織化対象が減った組織は、鉄鋼労連（臨時・パート）、造船重機労連（その他）、食品連合（臨時・パート）、紙パ連合（臨時・パート）、非鉄連合（臨時・パート、派遣労働者）、繊維生活労連（系列、派遣労働者）、JAM（派遣労働者）、全国一般（系列）の8組織ある。この他、商業労連やゼンセン同盟のように派遣労働者がおちて、その他が加わったというような変化がみられた組織が6組織ある。

表4-70 各産業別組織の組織化方針（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年					2000年				
		未組織	系列	臨時・パート	派遣労働者	その他	未組織	系列	臨時・パート	派遣労働者	その他
A	自動車総連	○	○				○	○			
A	電機連合	○	○	○			○	○	○	○	
A	生保労連	○					○				
A	情報労連	○	○	○			○	○	○		
A	電力総連	○	○				○	○			
A	私鉄総連	○	○				○	○	○		
A	鉄鋼労連	○	○	○			○	○			
A	造船重機労連	○	○			○	○	○			
A	食品連合	○+○	○+○	○+○			○	○	○		
A	化学リーグ21連合	○	○				○	○			
B	化学総連						○				
B	ゴム連合	○	○							○	
B	紙パ連合	○	○	○			○	○			
B	損保労連	—	—	—	—	—	○	○			
B	レジャーサービス連合	○		○			○	○	○		
B	海員組合	○	○	○	○		○	○	○	○	
B	全国ガス	○	○				○	○			
B	航空連合	○	○				○	○	○		
B	セミックス連合	○	○				○	○		○	
B	印刷労連	—	—	—	—	—	○	○		○	
B	非鉄連合	○+○	○+○	○+○	○		○	○			
B	石油労連		○			○	○	○			
B	全国セメント	○					○	○			
C	商業労連	○	○	○	○		○	○	○	○	
C	J R 連合	—	—	—	—	—	○	○	○		
C	J R 総連	—	—	—	—	—	○	○			
C	全自交労連	—	—	—	—	—	○	○			
C	チェーン労協	○	○	○							
C	全銀連合					○				○	
C	食品労協	—	—	—	—	—	○	○			
C	NHK 労連	—	—	—	—	—	○	○	○		
C	建設連合	○	○				○	○			
C	新化学	○	○								
C	繊維生活労連	○	○	○	○		○	○			
C	全造船機械	○					○	○			
C	全炭鉄		○					○			
C	日建協										
大産別	ゼンセン同盟	○	○	○	○		○	○	○	○	
	JAM	○+○	○+○	○+○	○	○	○	○	○	○	
	C S G 連合	○+○	○+○	○+○	○		○	○	○		
	交通労連	○	○			○	○	○			
一般	全国一般	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

(2) 組織拡大体制と財政措置

次に組織拡大を担当している組織、専任オルグの有無および特別な財政措置をみてみよう。

表 4-71 組織拡大担当組織

	計	本部担当部局	地方組織	業種別組織	加盟単組	組合員個人	その他	担当組織なし
計	42	34	26	11	26	1	2	
A	10	9	9	2	8		1	
B	13	12	8	2	7		1	
C	14	8	4	2	7			3
大産別	4	4	4	4	3			
一般	1	1	1	1	1	1		

表 4-71によれば、産業別組織の多くは、本部担当部局、地方組織、加盟単組、業種別組織をあげて組織拡大に取り組んでいることがわかる。組織拡大担当組織を回答していないのはCタイプのチェーン労協、新化学、全炭鉱の3組織であり、これらを除く39組織ではいずれかの組織で組織拡大に取り組まれている。

大産別タイプの4組織はいずれも、本部担当部局、地方組織、業種別組織の各組織で組織拡大に取り組んでいる。Aタイプもほぼ同様である。Bタイプでは地方組織がないところや業種別組織がないところもあるため、やや指摘率は下がる。Aタイプで本部担当部局と回答していない組織は電力総連、Bタイプではゴム連合である。Cタイプの場合、14組織中6組織には、本部に組織拡大担当部局がないと推察される。このうち、チェーン労協などを除く3組織はJR連合、JR総連、繊維生活労連である。

次に組織拡大の専任オルグの有無をみてみよう。表 4-72によれば、42組織中、組織拡大専任オルグを配置している組織は9組織、合計の人数は36人である。組織拡大専任オルグを配置しているのはいずれのタイプにおいても少ないが、比率からすれば大産別タイプで配置している組織が多く、また人数も多い。Cタイプでは1組織だけであるが、6人もの専任オルグが配置されている。

表4-72 組織拡大専任オルグ

	計	あり	人数
計	42	9	36
A	10	3	7
B	13	3	7
C	14	1	6
大産別	4	2	16
一般	1	0	0

組織拡大専任オルグについて1989年時点と比較してみよう。表4-73は、現在、専任オルグのいる9組織と、1989年時点では配置されていたが現在は配置されていない1組織を加えたものである。これによると、現在、組織拡大専任オルグが配置されている9組織のうち、この10年の間に新たに配置した組織は電機連合、海員組合、全国ガス、JAMの4組織になる。逆に1989年時点で配置されていたがなくなったのは非鉄連合であり、依然資源労連に組織拡大専任オルグがいたが、現在は配置されていない。1989年時点で配置されていた5組織のうち4組織（情報労連、化学リーグ21、商業労連、ゼンセン同盟）は、専任オルグ数を増やしている。

表4-73 各産業別組織の組織拡大専任オルグ数（1989年と2000年）

組織名	1989年	2000年
電機連合	0	1
情報労連	2	3
化学リーグ21連合	2	3
レジャー・サービス連合	1	1
海員組合	0	5
全国ガス	0	1
非鉄連合		0
非鉄金属労連	0	
資源労連	1	
商業労連	5	6
ゼンセン同盟	6	12
JAM	0	4

このように、組織拡大専任オルグの配置および人数という点から見ると、わずかに9組織とはいえ、この10年の間に組織拡大活動により積極的に取り組もうとする組織が増えたことがわかる。

次に組織拡大のための特別な財政措置の有無をみてみよう。表4-74によれば、42組織中、組織拡大のための特別な財政措置があるのは12組織である。特に大産別では4組織中3組織がもっている。他方、Cタイプではわずかに1組織だけである。

表4-74 財政措置の有無

	計	あり
計	42	12
A	10	3
B	13	4
C	14	1
大産別	4	3
一般	1	1

これを1989年と比較してみよう。表4-75は、現在、組織拡大のための特別な財政措置を持っている12組織に、1989年時点で持っていたが現在はなくなった6組織を加えたものである。これによると、1989年時点で組織拡大のための特別な財政措置をもっていたのは14組織であるが、このうち、情報労連、食品連合、セラミックス連合、非鉄連合、繊維生活労連、全造船機械の6組織は特別な財政措置をやめている。残りの電機連合をはじめとする8組織は特別財政措置を継続しており、さらに、私鉄総連、全国セメント、建設連合の3組織は新たに財政措置を設けた。また1989年時点では調査対象になっていない印刷労連がこの11組織に加わる。

表4-75 各産業別組織の特別財政措置（1989年と2000年）

組織名	1989年	2000年
電機連合	組織強化対策資金	組織強化対策資金
情報労連	組織拡大費	なし
私鉄総連	なし	地連への交付金
造船重機労連	組織拡大対策費	組織拡大対策費
食品連合 食品労連 全食品同盟	未組織対策費 組織拡大助成金	なし
レジャー・サービス連合 ホテル労連	組織拡大特別会計	あり
全国ガス	未加盟対策費	未加盟対策費
セミックス連合	組織対策費	なし
印刷労連	不明	組織拡大実績交付金
非鉄連合 非鉄金属労連 資源労連	なし 重点行動資金	なし
全国セメント	なし	特別交付金
建設連合 建設同盟	なし	組織拡大予算
繊維生活労連	組織化基金	なし
全造船機械	組織対策費	なし
JAM 全金連合 全国金属	なし 組織対策費	連帯基金
CSG連合 全化同盟 一般同盟	なし 連帯活動基金	組織拡大基金
交通労連	組織特別交付金	組織対策費
全国一般	組織強化拡大基金	組織強化拡大基金

このように、組織拡大のための特別な財政措置に関しては、それを取りやめた組織

が、新たに設けた組織を上回っている。もっとも、組織拡大専任オルグを配置するというのは、人件費を考えれば、ある意味では組織拡大のための特別な財政措置ともいえる。そこで、組織拡大専任オルグの配置と財政措置を合わせて、各産業別組織の組織拡大活動への取り組みの程度およびその変化を探ってみよう。

表4-76 各産業別組織の組織拡大のための人的・財政的措置（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年		2000年	
		組織拡大 専任オルグ	財政措置	組織拡大 専任オルグ	財政措置
A	電機連合		○	1	○
A	情報労連	2	○	3	
A	私鉄総連				○
A	造船重機労連		○		○
A	食品連合		○+○		
A	化学リーグ21連合	2		3	
B	レジャー・サービス連合	1	○	1	○
B	海員組合			5	
B	全国ガス		○	1	○
B	セラミックス連合		○		
B	印刷労連	—	—		○
B	非鉄連合	1	なし+○		
B	全国セメント				○
C	商業労連	5		6	
C	建設連合				○
C	繊維生活労連		○		
C	全造船機械		○		
大産別	ゼンセン同盟	6		12	
大産別	JAM		なし+○	4	○
大産別	CSG連合		なし+○		○
大産別	交通労連		○		○
一般	全国一般		○		○

表4-76から次のことがわかる。まず、2000年時点で人的措置、財政的措置のいずれか一つ、あるいは両方を組織拡大活動のためにとっている組織は、42組織中17組織である。これをタイプ別にみると、大産別タイプが4組織すべてであり、一般タイプ

もそうである。ついでAタイプが10組織中5組織と多く、Bタイプも13組織中5組織となる。他方、Cタイプは14組織中わずかに2組織である。

次に1989年時点からの変化を、印刷労連を除いてみてみよう。ここでは組織拡大専任オルグや財政措置を新たに設けた場合、あるいは組織拡大専任オルグ数を増やした場合、組織拡大により積極的となったと判断しよう。変わらない場合は積極度不変、組織拡大専任オルグをなくした、あるいは財政措置をとりやめた場合を消極的となったと、それぞれ判断しよう。この基準によれば、組織拡大により積極的となった組織は電機連合など10組織となる。組織拡大への積極度が変わらないのは、組織拡大専任オルグを2人から3人に増やしたが財政措置をとりやめた情報労連を加えると6組織になる。より消極的になったのは5組織となる。消極的となったのはAタイプでは食品連合、Bタイプではセラミックス連合と非鉄連合、Cタイプでは繊維生活労連と全造船機械である。

組織拡大積極派が、不変派、消極派をいずれも上回っていることからすれば、この10年の間に、組織拡大に積極的に取り組もうとする産業別組織が増えてきたといっただろう。

(3) 成果

42組織中17組織は組織拡大のための充実した体制をもち、この10年の間に組織拡大に積極的に取り組もうとする産業別組織が増えてきた。では、実際にどのような組織化の成果をあげているのだろうか。

表4-77 1999年度1年間の組織化の成果

	計	成果があがった組織数	組織化人員	平均組織化人員数
計	42	23	59,668	1,420.7
A	10	7	18,179	1,817.9
B	13	6	5,311	408.5
C	14	5	3,248	232.0
大産別	4	4	32,380	8,095.0
一般	1	1	550	550.0

表4-77によれば、1999年度に組織化の成果をあげた産業別組織は42組織中23組織で、合計で6万人近くの労働者を新たに組織化した。タイプ別には大産別（4組織すべて）、一般（1組織）、そしてAタイプ（10組織中7組織）が組織化の成果をあげることが多い。これに対してBタイプやCタイプは、それぞれ13組織中6組織、14組織中5組織とやや少ない。1組織あたりの平均組織化人員を計算すると、42組織平均で1,420.7人とかなり少ない。平均が最も多いのは大産別の8,095人で、以下Aタイプ、一般、Bタイプ、Cタイプと続く。1988年度の成果は、47組織中30組織で組織化の成果をあげ、合計で91,244人、47組織平均で1,941.4人であったことを考えると（全日本民間労働組合連合会 1989：121）、10年ほど前よりも成果はあがっていない。

こうした組織化の成果は、上でみた組織拡大体制の充実度と関連するのだろうか。また1988年時点と比べた場合、どのような特徴があるのだろうか。これを表4-78でみてみよう。この表から次のことがわかる。

第一に、上述のことから予想されることであるが、1万人をこえる組織化の成果をあげたのは42組織中、わずかにゼンセン同盟のみであり、5,000人を越えたのは自動車総連と電機連合だけである。ちなみに1988年度では1万人以上がゼンセン同盟、全金連合、電機連合の3組織であった。

第二に、充実した組織拡大体制をもつ17組織の中で、とにかく組織化の成果をあげたのは14組織であり、化学リーグ21、全国セメント、建設連合の3組織のみが成果をあげえなかった。他方、充実した組織拡大体制をもたない25組織のなかで、成果をあげたのは9組織である。したがって、充実した体制と成果とは一定の関係にあるとみてよいだろう。

35組織について1988年度の成果と比較すると次のような驚くべきことがわかる。すなわち第三に、いずれの年度にも組織化の成果がゼロなのは、生保労連、化学総連、ゴム連合、セラミックス連合、石油労連、全国セメント、チェーン労協、建設連合、全造船機械、日建協の10組織である。

第四に、組織化の成果が1988年度に比べて増えたのは、35組織中、自動車総連、造船重機労連、レジャー・サービス連合、非鉄連合、ゼンセン同盟、CSG連合、交通労連の7組織にすぎない。大産別タイプの健闘が目立つ。

表4-78 各産業別組織の組織化の成果（1999年度と1988年度）

タイプ	組織名	組織拡大体制	1999年度	1988年度
A	自動車連		6,174	345
A	電機連	○	7,754	14,243
A	生保連		0	0
A	情報労連	○	486	568
A	電力総連		43	1,651
A	私鉄総連	○	10	25
A	鉄鋼労連		843	1,300
A	造船労連	○	2,869	888
A	食品連		0	330
A	化学リーグ21連合	○	0	1,000
B	化学総連		0	0
B	ゴム連		0	0
B	紙パ連		150	445
B	紙損保連		0	—
B	レジャーサービス連合	○	2,500	251
B	海員組合	○	2,231	4,346
B	海員組合	○	20	20
B	航空連		0	80
B	セメント連合		0	0
B	印刷労連	○	110	—
B	非鉄金属連		300	120
B	石油労働者連		0	0
B	全日通商労働者連	○	0	0
C	商業労働者連	○	591	2,799
C	JR労働者連		1,500	—
C	全日本労働者連		0	—
C	全日本労働者連		500	—
C	全日本労働者連		0	0
C	全日本労働者連		0	606
C	全日本労働者連		634	—
C	全日本労働者連		23	—
C	全日本労働者連	○	0	0
C	全日本労働者連		0	140
C	全日本労働者連		0	170
C	全日本労働者連		0	0
C	全日本労働者連		0	150
C	全日本労働者連		0	0
大産別	ゼンセン同盟	○	22,107	18,652
大産別	JAM	○	3,773	29,819
大産別	JCSG連合	○	4,000	2,400
大産別	交通労働者連	○	2,500	1,500
一般	全国一般	○	550	3,000

第五に、逆に、1988年度に比べて減ったのは、電機連合、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、食品連合、化学リーグ21、紙パ連合、海員組合、航空連合、商業労連、全銀連合、新化学、繊維生活労連、全炭鉱、JAM、全国一般の17組織と多い。これに両年度とも20人の全国ガスを加えると35組織中18組織は、組織化の成果が10年

ほど前に比べて改善されたとはいえない。中でも、電機連合、JAMの落ち込みが激しい。

(4) まとめ

以上で、42の産業別組織の組織拡大活動の方針、体制、成果をみてきた。簡単にまとめよう。

第一に42組織中Cタイプの3組織を除く39組織はなんらかの組織化方針をもち、未組織労働者や系列の未組織企業を主な組織化対象としている。臨時・パート労働者を組織化対象としている組織も16存在している。

第二に、組織拡大専任オルグを配置している組織が9組織、特別の財政措置を設けている組織が12組織あり、そのいずれか一つ、あるいは両方をもっている組織は17にもなる。42組織中17組織は、組織拡大活動のために人的あるいは財政的措置をとっているのである。タイプ別には大産別、一般のすべてであり、Aタイプも10組織中5組織とやや多い。これに対してBタイプでは13組織中5組織、Cタイプは14組織中わずかに2組織と少ない。

第三に、組織活動を支える体制は、1989年時点と比べると、充実してきた組織が多い。35組織中、組織拡大体制をより充実させた組織は電機連合をはじめ10組織、以前と同じ程度の充実度である組織が造船重機労連など6組織、組織拡大体制を弱体化させた組織は食品連合など5組織となる。全体としてみれば、組織拡大体制を充実させ、より積極的に組織拡大を進めていこうとする組織が増えたことは注目しておいてよい。

第四に、にもかかわらず、1999年度1年間に組織化の成果があがった組織は42組織中23組織、合計約6万人であり、1組織平均1,400人程度であり、1988年度と比べると（それぞれ47組織中30組織、約9万人、1,900人程度）組織拡大活動の成果はあがったとはいえない。1万人をこえる組織拡大を行った組織はゼンセン同盟だけである。とにかく組織化の成果をあげた組織は、タイプ別には大産別、一般、Aタイプで多く、Cタイプには成果のあがらない組織が多い。

第五に、とはいえ、組織拡大体制の充実と成果とは一定の関係があるとみられる。

充実した体制をもつ17組織のうち14組織は成果をあげており、そうした体制のない25組織のうち成果をあげたのは9組織だからである。

第六に、35の産業別組織について、1988年度の成果と個々に比べてみると、組織拡大活動の停滞ぶりがよくわかる。より多くの労働者を組織化している組織は35組織中、自動車総連、ゼンセン同盟など7組織にすぎない。中でも大産別タイプの健闘が目立つ。これに対して、より多くの成果をあげられなかった組織が電機連合をはじめ18組織、いずれも組織化の成果がゼロであるのが生保労連など10組織にもなる。

半数に近い組織が、組織拡大活動を支える体制を人的、財政的に充実させていこうとしている。この努力は評価されてよい。しかも、体制の充実がそれなりの効果をもたらしているとみられる。にもかかわらず、全体として、組織拡大活動の成果がめざましく改善されたとはいいがたい。むしろ、多くの組織では、組織拡大活動は1988年度と比較して、より貧弱な成果しかあげていない。このギャップがなんによるのかは今後、検討していく必要がある。

7. 雇用・合理化対策

ここでは、加盟組織の組合員の雇用や労働条件に重大な影響を及ぼす合理化問題に対して、産業別組織としてどのような対策を行っているのかを明らかにする。具体的には、合理化対策指針、合理化対策資金、離職者の就職斡旋をみることにする。

(1) 合理化対策

表4-79は、産業別組織として合理化対策指針を持っているかどうかをみたものである。これによると42組織中、なんらかの合理化対策指針を策定しているのは25組織であり、策定を検討中が5組織、検討していない組織も12存在する。タイプ別には、大産別の4組織、一般の1組織とAタイプの10組織中9組織とこの3タイプに多いが、Cタイプでは14組織中7組織とやや少なく、Bタイプでは13組織中4組織とさらに少なくなる。

表 4 - 79 合理化対策指針

	計	合理化対策指針		
		あり	なし	
			検討中	検討していない
計	42	25	5	12
A	10	9		1
B	13	4	5	4
C	14	7		7
大産別	4	4		
一般	1	1		

これを表 4 - 80で産業別組織ごとに1989年時点との比較でみてみよう。まず比較可能な35組織中、1989年時点では指針を策定していなかったか、あるいは不明だった組織で、2000年時点では策定しているのは、生保労連、レジャー・サービス連合、全炭鉱の3組織である。逆に、1989年時点では策定していたが、2000年時点では策定していないのはゴム連合、紙パ連合、セラミックス連合、非鉄連合の4組織であり、すべてBタイプで、統合した組織が3/4を占める。

1989年時点も策定せず、2000年時点でも策定していない産業別組織は、Aタイプでは10組織中、電力総連の1組織、Bタイプでは化学総連、全国ガス、航空連合の11組織中3組織、Cタイプではチェーン労協、全銀連合、建設連合、新化学、日建協の9組織中5組織となる。合計で35組織中9組織となる。

以上をまとめて、合理化対策指針の策定に10年前と同様に積極的でない、あるいは消極的になった産業別組織は35組織中13組織あり、タイプ別にはBタイプに多く11組織中7組織となり、Cタイプでも9組織中5組織と多い。

表 4 - 81 対象とする合理化問題

	計	倒産	企業・事業所 閉鎖	希望退職	一時帰休 一時休業	出向	配置転換・ 転勤	単身赴任	その他
計	25	19	21	21	16	21	21	3	5
A	9	8	7	8	6	7	7		2
B	4	3	5	5	3	4	4		2
C	7	4	5	4	3	6	6	1	1
大産別	4	3	3	3	3	3	3	1	
一般	1	1	1	1	1	1	1	1	

表 4 - 81によると、倒産、閉鎖、希望退職など組合員の雇用そのものが脅かされる問題や、出向、配転など企業内あるいは企業間の異動をめぐる問題を、合理化問題として対応しようとする産業別組織が多い。これに次ぐのは一時的な雇用調整である一時帰休・休業である。

次にそうした合理化が会社から提案があった場合、加盟組織から産業別組織への報告義務があるかどうかを表 4 - 82でみると、報告義務ありとした組織は25組織中15組織である。

表 4 - 82 産業別組織への報告義務

	計	あり	なし	不明
計	25	15	9	1
A	9	4	4	1
B	4	3	1	
C	7	4	3	
大産別	4	3	1	
一般	1	1		

具体的には、Aタイプでは自動車総連、電機連合、私鉄総連、鉄鋼労連の4組織、Bタイプではレジャー・サービス連合、海員組合、全国セメントの3組織、Cタイプでは商業労連、繊維生活労連、全造船機械、全炭鉱の4組織、大産別ではゼンセン同盟、JAM、交通労連の3組織、そして全国一般である。

さらに、合理化問題への対応をどの組織で行うかを表4-83で見ると、担当部局が最も多く25組織中16組織であり、ついで問題が発生した時に設けられる対策委員会が15組織となる。恒常的な対策委員会を持っている組織も、電機連合、海員組合、全国一般の3組織存在する。

表4-83 合理化問題への対応組織

	計	恒常的な 対策委員会	発生ごとの 対策委員会	担当部局	その他
計	25	3	15	16	3
A	9	1	6	8	
B	4	1	3	2	1
C	7		2	3	2
大産別	4		3	3	
一般	1	1	1		

合理化問題に産業別組織として対処していくための、あるいは加盟組織を支援していくための財政的基盤があるかどうかを最後にみてみよう。表4-84は合理化対策資金を持っているかどうかを示したものであるが、これによると42組織中、合理化対策資金を持っているのはわずかに10組織と1/4である。タイプ別にはAタイプに多く、電機連合、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合、化学リーグ21の5組織である。Bタイプでは13組織中、わずかに海員組合1組織、Cタイプでは14組織中、繊維生活労連と全造船機械の2組織、大産別ではJAMの1組織、そして全国一般となっている。

表4-84 合理化対策資金の有無

	計	もっている	もっていない	不明
計	42	10	29	3
A	10	5	4	1
B	13	1	10	2
C	14	2	12	
大産別	4	1	3	
一般	1	1		

(2) 離職者対策

合理化問題に伴い雇用調整が行われ、離職者が出る場合もある。こうした事態に産業別組織はどのように対応しているのであろうか。表4-85によると、離職者の斡旋をしているのは42組織中14組織、1/3である。産業別組織として斡旋を行っている場合が9組織、加盟組織が行っているのが10組織となる。タイプ別にはAタイプが10組織中7組織、大産別が4組織中3組織、そして一般が多い。これらに対してBタイプでは13組織中1組織、Cタイプでは14組織中2組織である。

表4-85 離職者の斡旋

	計	行っている			行っていない	不明
		小計	産別として	単組として		
計	42	14	(9)	(10)	26	2
A	10	7	(4)	(5)	3	
B	13	1	(1)	(0)	11	1
C	14	2	(1)	(2)	11	1
大産別	4	3	(2)	(2)	1	
一般	1	1	(1)	(1)		

注) 大産別タイプのうちゼンセン同盟は離職者の斡旋を行ってはいないが、「産別として」「単組として」の設問については不明である。

次に表4-86で、各産業別組織の状況を1989年時点と比較しながらみていこう。比較可能な35組織中、離職者の就職斡旋を以前はしていなかったが、2000年時点では行うようになったのは、自動車総連と電力総連というAタイプの2組織だけである。

逆に、1989年時点では離職者の就職斡旋を行っていたが、2000年時点では行っていない組織は、35組織中9組織も存在する。Aタイプでは情報労連と食品連合（以前は食品労連は行っていなかったが、全食品同盟は行っていた）の10組織中2組織、Bタイプではゴム連合、セラミックス連合、非鉄連合（以前は非鉄金属労連は行っていなかったが、資源労連は行っていた）の11組織中3組織、Cタイプではチェーン労協、全造船機械、全炭鉱の9組織中3組織、大産別では交通労連である。

他方、1989年時点でも離職者の就職斡旋を行っておらず、2000年でも行っていないのは、Aタイプでは10組織中生保労連の1組織、Bタイプでは11組織中、化学総連、紙パ連合、レジャー・サービス連合、全国ガス、航空連合、石油労連、全国セメントの7組織、Cタイプでは9組織中、全銀連合、建設連合、新化学、日建協の4組織である。合計で35組織中14組織となる。

離職者の就職斡旋を10年前と同様に行っていない、あるいは行わないようになった産業別組織は35組織中23組織と7割近くを占め、タイプ別にはBタイプに多く11組織中10組織となり、Cタイプでも9組織中7組織と多い。

最後に、産業別組織として無料職業紹介事業あるいは労働者供給事業を行っているかどうかをみてみよう。表は省くが、42組織中、レジャー・サービス連合、海員組合、ゼンセン同盟、全国一般の4組織だけである。1989年時点と比較すると3組織が行わなくなり、新たにレジャー・サービス連合、全国一般が行うようになった。1989年時点で無料職業紹介か労働者供給事業を行っていたのは、情報通信労連、全金連合、一般同盟であるが、2000年時点では情報労連、J A M、C S G連合はそれらの事業を行っていない。

(3) まとめ

以上で加盟組織の組合員に重大な影響を及ぼす合理化問題に、産業別組織としてどのように対処しようとしているのかをみてきた。簡単にまとめよう。

第一に、合理化問題に対して、産業別組織としての対応を記した合理化対策指針をもつ組織は、42組織中25組織である。大産別タイプと一般は全ての組織、Aタイプは9組織が持つが、これに対して、Cタイプでは7組織とやや少なく、Bタイプはわずかに4組織と、かなり少ない。

第二に、これら25の組織は、倒産、事業閉鎖、希望退職など組合員の雇用そのものが脅かされる問題、企業内・企業間異動をめぐる問題をとりあげて、一定の方針を策定している。問題が発生した場合には、多くが臨時の対策委員会を設けて対処するか、あるいは担当部局で対処する。だが、電機連合、海員組合、全国一般のように恒常的な対策委員会が設けられている組織もある。

表 4 - 86 各産業別組織の離職者斡旋（1989年と2000年）

タイプ	組 織 名	1989年	2000年
A A A A A A A A A	自動車総合連 機連連 電保労連 生報労連 情力総連 電私鉄連 鉄鋼総連 造船重機 食品重機 化学品連 リケ21連合	○ ○ ○ ○ ○ なし+○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
B B B B B B B B B B	化学総連 ム連 紙保連 損保連 レヤ組 海員合 全国ガ 航空ス セミク連 印刷労 非鉄連 石油合 全セメ 国ント	○ — ○ ○ ○ なし+○	○
C C C C C C C C C C C	商業労連 JR連 JR総交 全自エ連 全銀品 全食H N建設 新化学 織維生 全造 全炭 日建協	○ — — ○ — — ○ ○ ○	○ ○
大産別 大産別 大産別 大産別	ゼンセン同盟 JASMG CASC通連 交労	○ ○+○ ○+○ ○	○ ○ ○
一 般	全 国 一 般	○	○

第三に、合理化に伴って離職者が発生することがあるが、離職者に対して就職斡旋を行っている産業別組織は、42組織中14組織と少ない。タイプ別にはAタイプ、大産別、一般にそうした組織が多く、Bタイプではわずかに1組織、Cタイプでも2組織となる。無料の職業紹介事業や労働者供給事業は42組織中4組織だけである。

第四に、以上の合理化への対応を1989年時点と比較すると、後退している、あるいは前進していない組織が多いことに気づく。つまり、合理化対策指針を依然として策定していない組織、それをとりやめた組織は、合わせて、35組織中13組織存在し、タイプ別にはBタイプ（11組織中7組織）、Cタイプ（9組織中5組織）に多い。他方、2000年時点で新たに策定しているのは3組織にすぎない。また離職者の就職斡旋をみると、10年前と同様に行っていない、あるいは行わないようになった組織は、35組織中23組織と多く、タイプ別には、ここでもBタイプ（11組織中10組織）、Cタイプ（9組織中7組織）に多い。他方、2000年時点で行うようになった組織はAタイプの2組織だけである。

8. 産業政策活動

ここでは、各産業別組織が産業政策に関して、いかなる活動を行っているのかを明らかにする。

(1) 産業政策の策定

まず産業別組織として、独自になんらかの産業政策を策定しているかどうかを表4-87でみてみよう。これによると、産業政策を策定している組織は42組織中33組織と多い。

表4-87 産業政策策定の有無

	計	策定している	策定していない	不明
計	42	33	7	2
A	10	9		1
B	13	11	1	1
C	14	8	6	
大産別	4	4		
一般	1	1		

まず35組織中、1989年、2000年のいずれの時点でも産業政策を持っているのは25組織である。1989年時点では産業政策を持っていなかったが、2000年時点で持つようになっていたのは、3組織である。Aタイプの電力総連、Bタイプのレジジャー・サービス連合とセラミックス連合である。これに対して1989年時点では産業政策を持っていたが、2000年時点では持っていない組織は35組織中、Aタイプの生保労連、Bタイプの紙パ連合、Cタイプの繊維生活労連の3組織である。いずれの時点でも産業政策を持っていないのは、Bタイプのゴム連合、Cタイプのチェーン労協、全銀連合、新化学の4組織となる。

以上をまとめて10年前と同様に産業政策を策定していない、あるいは策定しなくなった産業別組織は、35組織中7組織となる。そうした組織はCタイプに9組織中4組織と多い。

(2) 労使協議制

次に産業政策に関して、産業別あるいは業種別の労使協議制があるかどうかをみてみよう。

表4-89 産業政策に関する労使協議制

	計	あり	なし	不明
計	42	13	26	3
A	10	5	4	1
B	13	4	8	1
C	14	1	12	1
大産別	4	2	2	
一般	1	1		

表4-89によると、産業政策をめぐる、使用者側と産業別、業種別の労使協議制を持っている産業別組織は42組織中13組織である。タイプ別にはAタイプ（10組織中5組織）、大産別（4組織中2組織）、一般タイプでそうした組織が多いが、他方、Bタイプ（13組織中4組織）はやや少なく、Cタイプでは14組織中わずかに1組織となる。

次に表4-90によって、各産業別組織の労使協議制の有無を、1989年時点と比較しながらみていこう²⁰。

表4-90 各産業別組織の労使協議制（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A A A A A A A A A	自動車総合連 動機労連 生保労連 情報労連 電私鉄総連 鉄鋼労連 造船舶重機 造食品重機 化学リケ21連合	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○
B B B B B B B B B B	化学総合連 ゴム連 紙パ保労 損保労 レジャー組合 海員組 全国土空 航ミックス セ印刷 印鉄 非油 石全労 全メ ン ト	○ ○ — ○ ○ —	○ ○ ○ ○
C C C C C C C C C C C	商業労働連 J R 自エ銀品H設化維造炭建 J J 全チ全食N建新織全全日	○ — — — —	○
大産別 大産別 大産別 大産別	ゼンセン同盟 J A S M G C O S T 連 交通労連	○ ○+なし ○+○	○ ○
一般	全国一般	○	○

これによると、1989年、2000年のいずれにおいても、産業政策に関する労使協議制があるのは、35組織中8組織である。Aタイプの電機連合、鉄鋼労連、造船重機労連、Bタイプの紙パ連合、海員組合、全国ガス、大産別のゼンセン同盟そして全国一般である。1989年にはそうした労使協議制はなかったが、2000年には設けているのは、35組織中4組織である。Aタイプの電力総連、私鉄総連、Cタイプの全炭鉱、大産別の交通労連である。

他方、1989年時点では労使協議制はあったが、2000年時点ではない組織は、35組織中5組織もある。Aタイプの自動車総連、Bタイプの化学総連、Cタイプの商業労連、大産別タイプのJAMとCSG連合である。全国金属は労使協議制を持っておらず、全金連合は持っていたのに、組織統合後のJAMでは持っていない。またCSG連合は全化同盟も一般同盟も持っていたのに、組織統合後は持っていない。1989年時点でも、2000年時点でも産業政策に関する労使協議制を持っていないのは、35組織中18組織である。Aタイプでは生保労連、情報労連、食品連合、化学リーグ21の4組織、Bタイプではゴム連合、レジャー・サービス連合、航空連合、セラミックス連合、非鉄連合、石油労連、全国セメントの7組織、Cタイプではチェーン労協、全銀連合、建設連合、新化学、繊維生活労連、全造船機械、日建協の7組織である。

以上から、10年前と同じく産業政策に関する労使協議制を持っていない組織、あるいは10年前は持っていたのに現在ではなくなった組織は、35組織中23組織と7割ほどを占める。特にBタイプ、Cタイプに多く、前者では11組織中8組織、後者では9組織中8組織となる。

(3) 産業政策実現のための諸活動

最後に、自らの産業政策を実現するために、あるいは産業政策に自らの意見、利害を反映させるためにどのような活動をとっているのかをみよう。なお、ここでは産業政策を組織として機関決定していない場合もとりあげている。

表 4 - 91 産業政策実現のための諸活動

	計	審議会に参加し、意見を反映	関係省庁に申し入れ、折衝	政党との折衝	経営者団体に申し入れ、協議	経営者団体との共同行動	その他
計	42	20	29	28	25	14	8
A	10	4	7	8	5	5	1
B	13	5	8	5	8	3	4
C	14	6	9	10	7	2	3
大産別	4	4	4	4	4	3	0
一般	1	1	1	1	1	1	0

表 4 - 91によると、産業政策にかかわる活動としてもっとも利用されているのは、関係省庁への申し入れ、折衝であり、42組織中29組織がこれを選んだ。ついで政党との折衝が28組織（うち25組織が野党であり、電機連合、商業労連、J R総連の3組織が与野党と答えている）、経営者団体への申し入れ、協議が25組織となっている。

いま、産業政策にかかわる活動をチャネルの多さで測定してみるとしよう。つまり、より多様な活動を行っている組織ほど、自らの産業政策の実現、あるいは産業政策への自らの意見、利害の反映に積極的であると仮定するのである。その結果、表 4 - 92が得られる。これによると、42組織全体で、平均して1組織あたり3つのタイプの活動を行っており、また3つ以上のタイプの活動を使って産業政策を実現しようとしている組織は42組織中25組織になる。これをタイプ別にみると、活動の多様性からみても、多様な活動を行っている組織の数からみても、大産別と一般が目立っている。ついで、Aタイプであり、平均が3.0で、3つ以上のタイプの活動を行っている組織が10組織中7組織となる。具体的には、自動車総連、電機連合、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合である。

表 4 - 92 産業政策にかかわる活動の多様性

	頻 度		活動が3つ以上の組織
	計	平均	
計	124	3.0	25
A	30	3.0	7
B	33	2.5	6
C	37	2.6	7
大産別	19	4.8	4
一般	5	5.0	1

これらに対して、Bタイプ、Cタイプはやや消極的である。平均がそれぞれ2.5、2.6であり、3つ以上の活動を行っている組織が前者では13組織中6組織、後者では14組織中7組織である。Bタイプでは化学総連、海員組合、全国ガス、航空連合、非鉄連合、石油労連であり、Cタイプでは商業労連、JR総連、全自交労連、建設連合、全造船機械、全炭鉱、日建協である。

次に35組織について、1989年時点と比較しながらその積極性の変化を表4-93でみてみよう。ここでも、どの程度多様な活動を行っているのかを指標にみていくこととする。なお、1989年時点の食品連合、非鉄金属連合、JAM、CSG連合に関しては、2組織の平均値をとった。

35組織について、1989年時点での政策活動タイプの合計をとると117.5、1組織あたりで3.4になる。全体としてみると、産業政策実現のためのチャネルは1組織あたり3.4から3.0に減っている。さらに活動タイプ数3つを基準にすると、1989年時点でも2000年時点でも自らの産業政策にかかわる活動を3つ以上行っている組織は、35組織中20組織と多い。タイプ別には大産別、一般ですべて、Aタイプで10組織中5組織、Bタイプで11組織中6組織、Cタイプで9組織中4組織となる。中産別3タイプでは違いはみられない。

1989年時点では3未満で2000年では3以上となった組織は35組織中3組織あり、Aタイプの電力総連、食品連合、Cタイプの日建協となる。

他方、1989年時点では3以上2000年では3未満となった組織は35組織中5組織あり、Aタイプでは生保労連と情報労連、Bタイプではゴム連合と紙パ連合、Cタイプでは繊維労連である。またいずれの時点でも3未満である組織は35組織中7組織であり、Aタイプの化学リーグ21、Bタイプのレジャー・サービス連合、セラミックス連合、全国セメント、Cタイプのチェーン労協、全銀連合、新化学である。これらを合わせて、産業政策にかかわる活動に関して、10年前と同様消極的である、あるいは消極的となった組織は35組織中12組織と1/3程度であり、タイプ別にはAタイプで10組織中3組織、Bタイプで11組織中5組織、Cタイプで9組織中4組織となる。中産別タイプ間での違いはあまりみられない。

表 4 - 93 各産業別組織の産業政策活動の多様性 (1989年と2000年)

タイプ	組織名	1989年	2000年
A A A A A A A A A A	自 動 車 総 電 機 連 合 生 保 労 連 情 報 力 連 電 力 総 連 私 鉄 総 連 鉄 鋼 労 連 造 船 重 機 食 品 学 重 合 化 学 リ ケ 21 連 合	5 5 5 3 0 4 4 4 4 2と2 2	4 5 0 2 4 4 4 3 3 1
B B B B B B B B B B B	化 学 総 連 合 工 業 連 合 紙 パ 連 合 損 保 労 連 レ ン ン ー ン 連 合 海 員 組 合 全 国 空 港 連 合 セ ン ン ン ン 合 印 刷 工 業 連 合 非 鉄 鋼 連 合 石 油 労 連 全 国 労 務 連 合	3 3 4 0 5 4 3 2 5と4 4 2	3 1 1 2 2 6 4 3 1 1 4 4 1
C C C C C C C C C C C C	商 業 労 連 合 J R 自 交 通 協 全 自 車 協 全 銀 品 連 合 食 品 H 設 立 協 N 建 設 化 学 協 新 織 維 造 船 機 全 全 炭 鋁 協 日 建 協	5 — — — 0 2 — 3 1 3 5 4 2	6 2 3 4 0 2 2 1 3 0 1 5 5 3
大 産 別 別 別 大 産 別 別 別 大 産 別 別 別 大 産 別 別 別	ゼ ン セ ン 同 盟 J A S M 合 C S G 連 合 交 通 労 連	5 5と4 5と4 5	5 4 5 5
一 般	全 国 一 般	5	5

(4) まとめ

以上で、産業政策にかかわる諸活動をみてきた。簡単にまとめよう。

第一に、産業別組織として独自に産業政策を策定している組織は42組織中33組織と多い。タイプ別には大産別、一般ですべて、Aタイプで10組織中9組織、Bタイプで13組織中11組織と、これらの4タイプではほとんどすべての組織が策定しているが、ただCタイプでは産業政策を策定している組織が14組織中8組織とやや少ない。

第二に、しかし、産業政策をめぐる使用者側と産業別、業種別の労使協議制を持っている組織は、42組織中わずか13組織と少なくなる。ここでもCタイプでは14組織中わずか1組織と、他の類型に比べてかなり少ない。

第三に、自らの産業政策を実現するために、あるいは自らの意見や利害を産業政策に反映させるための活動をみてみると、最も多く利用されているのは「関係省庁への申し入れ、折衝」であり42組織中29組織、ついで「政党との折衝」が28組織、「経営者団体への申し入れ、協議」が25組織となる。産業政策にかかわる活動を、どの程度、多様なチャネルを使っているかで測定してみると、1組織あたり平均3つの活動を行っていること、3つ以上のタイプの活動を行っている組織は42組織中25組織であることがわかる。これをタイプ別にみると、多様なチャネルを使い、積極的に産業政策にかかわる活動を行っているのは大産別、一般であり、ついでAタイプとなる。Bタイプ、Cタイプはこれらに比べると、やや消極的である。

第四に、35組織について、1989年時点からの変化をみてみると次のことを指摘できる。まず10年前と同じく、独自の産業政策を策定していない、あるいは策定しなくなった産業別組織は35組織中7組織であり、特にCタイプに多い。つぎに、10年前と同じく、労使協議制をもっていない、あるいは持たなくなった組織は35組織中23組織と多い。特にBタイプ、Cタイプに多い。さらに、産業政策にかかわる活動に関して、10年前と同様に消極的である、あるいは消極的となった組織は35組織中12組織である。大産別と一般はいずれも積極的であるのに対して、消極派については、中産別の3タイプ間に大きな違いはみられない。

9. 政治活動

ここでは産業別組織としての政治活動を明らかにする。具体的には政治活動のための恒常的な委員会の有無、組織内議員数、および政治活動をみていく。

(1) 恒常的委員会

表4-94によれば、政治活動のための恒常的委員会を設置している産業別組織は42組織中17組織である。タイプ別には大産別では4組織ともに設置している。中産別タイプではAタイプで10組織中6組織とやや多いのに対して、Bタイプでは13組織中3組織、Cタイプでは14組織中4組織とやや少ない。

次に、表4-95で、産業別組織ごとの恒常的委員会の設置の有無を、1989年時点と比較しながらみていこう。これによると次のことがわかる。

表4-94 政治活動のための恒常的委員会の有無

	計	あり	なし	不明
計	42	17	23	2
A	10	6	4	
B	13	3	9	1
C	14	4	9	1
大産別	4	4		
一般	1		1	

1989年、2000年のいずれにおいても恒常的な政治委員会を設けている産業別組織は、35組織中9組織となる。これに組織統合前は全金連合が恒常的委員会を持ち、全国金属は持っていなかったが、統合後には恒常的政治委員会をもっているJAMを加えると10組織となる。他方、10年前にはなかったが、恒常的政治委員会を持つようになった組織は、自動車総連、電機連合、電力総連のAタイプ3組織と、Cタイプの全炭鉱のあわせて4組織である。食品連合は統合前は食品労連は恒常的政治委員会はなく、

全食品同盟にはあったのだが、統合後は設置していない。全体として大産別タイプは依然として政治活動に積極的であり、加えてAタイプの産業別組織が政治活動にやや積極的になってきたといえるのかもしれない。

表4-95 各産業別組織の政治活動のための恒常的委員会（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A A A A A A A A A A	自動車総連 連合連 動機保労連 生情報労連 電私鉄総連 私鋼労連 鉄船重機 造船舶重 食品重機 化学リケ	なし+○	○ ○ ○ ○ ○ ○
B B B B B B B B B B B	化学総連 ゴ紙連 損保労連 リヤサー 海員組合 全国土組 航空連 セミック 印刷労 非鉄連 石油連 全メ	— ○ ○ —	 ○ ○ ○
C C C C C C C C C C C	商業労連 JR総交 J自エ J全銀 全品 食H N建設 新維 織造 全炭 全日建協	○ — — — —	○ ○ ○ ○
大産別 大産別 大産別 大産別	ゼン同盟 JASG CST 交通労連	○ +なし ○+○ ○	○ ○ ○ ○
一般	全国一般		

(2) 組織内議員

次に組織内議員を有するかどうかを表4-96でみよう。これによると、42組織中、なんらかの議会の組織内議員を有する組織は27組織である。

表4-96 組織内議員の有無

	計	議員有り	衆議院	参議院	県議会	市町村議会
計	42	27	12	13	17	24
A	10	9	5	7	8	8
B	13	7	0	1	2	7
C	14	6	3	2	2	4
大産別	4	4	3	3	4	4
一般	1	1	1	0	1	1

タイプ別には大産別、一般の5組織すべてが組織内議員を持ち、ついでAタイプで10組織中9組織と組織内議員をもつことが多い。Bタイプ、Cタイプでは組織内議員を有する組織は、これらに比べればやや少なくなり、それぞれ13組織中7組織、14組織中6組織となる。

さらに詳しくみると、市町村議会に組織内議員を持つ組織が24組織と最も多い。大産別、Aタイプ、そしてBタイプともに、市町村議会議員を持つ組織が多いが、特にBタイプでは市町村議会議員に集中している。次いで県議会、参議院、衆議院となる。いずれのレベルでも組織内議員を抱えることが多いのは、大産別とAタイプである。

次に議員数をみてみよう。表4-97は、組織内議員を有する産業別組織について、各議会の組織内議員数を示したものである。これによると、27組織あわせて、市町村議会議員1,564人、県議会議員155人、参議院議員23人、衆議院議員21人の合計1,763人を抱えている。平均議員数をタイプ別にみると、Aタイプが128.8人と最も多く、ついで大産別タイプの90.8人となる。Aタイプ、大産別タイプはいずれの議会においても一定以上の議員を抱えている。これらに対して、一般、Bタイプ、Cタイプの議員数はいずれのレベルにおいてもかなり少ない。なお、CタイプがBタイプより平均

でみて議員数が多いのは、JR連合が、衆議院議員3人、参議院議員2人、県議会議員14人、市町村議会議員122人を擁しているからであり、これを除くと、それぞれ2人(平均0.4人)、1人(0.2人)、1人(0.2人)、17人(3.4人)となり、議員数総計で21人、平均値は4.2人となる。

表4-97 組織内議員数

	計	議員合計	平均	衆議院	平均	参議院	平均	県議会	平均	市町村議会	平均
計	27	1,763	(65.3)	21	(0.8)	23	(0.9)	155	(5.7)	1,564	(57.9)
A	9	1,159	(128.8)	10	(1.1)	14	(1.6)	94	(10.4)	1,041	(115.7)
B	7	54	(7.7)	0	(0.0)	1	(0.1)	2	(0.3)	51	(7.3)
C	6	162	(27.0)	5	(0.8)	3	(0.5)	15	(2.5)	139	(23.2)
大産別	4	363	(90.8)	5	(1.3)	5	(1.3)	41	(10.3)	312	(78.0)
一般	1	25	(25.0)	1	(1.0)	0	(0.0)	3	(3.0)	21	(21.0)

次に組織内議員数を1989年時点と比較してみよう。なお、造船重機労連は2000年時点の県議会、市町村議会議員数についての記入がなく、それがゼロを意味するのか、不明かはわからないのでここには含めない。同じく、電力総連については1989年時点での回答がなく、その意味するところがわからないので、これも含めない。比較可能な33組織の組織内議員数を比較すると、表4-98が得られる。

表4-98 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	0.0%	15	2	-86.7%	130	51	-60.8%
C	23	13	-43.5%	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	0.0%	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	0.0%	2,910	2,940	1.0%	64,572	61,772	-4.3%

注) 議員定数は次の資料によった。衆議院議員、参議院議員の1989年時点および2000年時点での定数は、地方財務協会『地方自治便覧1999』より、県議会議員、市町村会議員の1989年時点での定数は地方財務協会『地方自治便覧1989』より(1988年12月31日現在の定数)、2000年時点での定数

は『地方自治便覧1999』より（1998年12月31日現在の定数）。なお、衆議院議員については本調査が行われたのは2000年3月であるため、定数は現在の480人ではなく、改正以前の500人となっている。

この表から、組織内議員数は1,763人から1,368人へと大きく減ったこと、すべてのタイプで議員数は減少していることがまずわかる。さらに県議会議員、市町村議会議員数の落ち込みが大きいこと、衆議院議員も25人から15人へと減っていることもわかる。唯一参議院議員だけは11人から16人へと増えている。もっとも、この減少がこの10年間の議員定数削減の結果かもしれない。そこで、一番下の欄で各レベルの議員数（定数）をみておこう。衆議院議員は2.3%減少し、参議院議員は252人で変わらず、県議会議員は1.0%増加、市町村議会議員は4.3%減少し、合計で4.1%減少した。したがって、組織内議員の減少の程度は、定数削減の程度を大きく上回っていることがわかる。

さらに、表4-99で産業別組織ごとにみていこう。組織内議員の合計を比較すると、1989年時点より議員総数が減った産業別組織は、33組織中19組織と過半を占める。Aタイプでは8組織中5組織、Bタイプでは11組織中8組織、Cタイプでは9組織中3組織、大産別では4組織中2組織、一般1組織も減らしている。またいずれの時点においても組織内議員がいないのは8組織である。Aタイプでは8組織中1組織、Bタイプでは11組織中1組織、Cタイプでは9組織中6組織である。Bタイプでは11組織中9組織が、組織内議員が減ったか、あるいは両時点ともいない。Cタイプでは9組織全てが組織内議員が減ったか、あるいは両時点ともいない。

これらに対して、組織内議員が増えた産業別組織は電機連合、化学リーグ21、石油労連、JAMの4組織にすぎない。しかもこのうち、化学リーグ21では衆議院議員が4人から0人へと大きく減り、石油労連はわずかに1人から2人へと増えただけである。全国ガスは6人で組織内議員数に変化がない。交通労連も23人で変化はないが、衆議院議員が0人から1人になっている。

造船重機労連と電力総連を除いて、組織内議員数の変化をみてみると、組織内議員をこの10年間で大幅に減らした産業別組織が多くを占めることがわかる。

表4-99 各産業別組織の組織内議員

	組織名	1989年計	衆議院	参議院	県議会	市町村議会	2000年計	衆議院	参議院	県議会	市町村議
A	自動車総連	159	8	2	16	133	142	2	2	15	123
A	電機連合	182	2	2	18	160	212	2	2	12	196
A	生保労連	0					0				
A	情報労連	352	3	2	32	315	226	3	3	23	197
A	電力総連	0					244		3	19	222
A	私鉄総連	205	1	2	12	190	158		1	7	150
A	鉄鋼労連	146	0	0	14	132	106	2	2	13	89
A	造船重機労連	117	2	1	10	104	2	1	1		
A	食品連合	25	0	0	2	23	13			3	10
A	化学リーグ21連合	44	4	0	5	35	56			2	54
B	化学総連	40	1	0	6	33	0				
B	ゴム連合	16	0	0	3	13	0				
B	紙パ連合	35	0	1	1	33	21	0	1	0	20
B	損保労連	—	—	—	—	—	0				
B	レジャーサービス連合	0					0				
B	海員組合	8	0	0	1	7	2				2
B	全国ガス	6	0	0	2	4	6			1	5
B	航空連合	1	0	0	0	1	0				
B	セミックス連合	4	0	0	1	3	2				2
B	印刷労連	—	—	—	—	—	0				
B	非鉄連合	26	1	0	1	24	15				15
B	石油労連	1	0	0	0	1	2			1	1
B	全国セメント	11	0	0	0	11	6				6
C	商業労連	0					0				
C	J R連合	—	—	—	—	—	141	3	2	14	122
C	J R総連	—	—	—	—	—	0				
C	全自交労連	—	—	—	—	—	5			1	4
C	チェーン労協	0					0				
C	全銀連合	0					0				
C	食品労協	—	—	—	—	—	1	1			
C	NHK労連	—	—	—	—	—	2	1	1		
C	建設連合	0					0				
C	新化学	0					0				
C	繊維生活労連	4	0	0	0	4	0				
C	全造船機械	10	0	0	1	9	8				8
C	全炭鉱	9	0	0	1	8	5				5
C	日建協	0					0				
大産別	ゼンセン同盟	227	3	2	20	202	156	2	2	23	129
	JAM	142	1	0	18	123	147	2	2	12	131
	CSG連合	40	0	0	2	38	37		1	4	32
	交通労連	23	0	0	1	22	23	1		2	20
一般	全国一般	47	1	0	6	40	25	1		3	21

(3) 政治活動

産業別組織が、連合の政策制度要求や自らの政治的諸要求を実現するために、どのような活動を行っているのかをみよう。

表 4 - 100 政治活動

	計	支持政党を通じる活動	与野党へひらく働きかけ	審議会活動	関係省庁直接交渉	大衆行動	その他
計	42	29	10	18	25	21	7
A	10	9	3	6	8	7	2
B	13	5	1	3	5	4	4
C	14	10	4	5	7	6	1
大産別	4	4	2	3	4	3	0
一般	1	1	0	1	1	1	0

表 4 - 100によると、政治諸活動の中で最も多く指摘されているのは支持政党を通じる活動で、42組織中29組織がこれをあげている。次いで、関係省庁との直接交渉が25組織で、また大衆行動が21組織で行われている。タイプ別にもこの3つが多く指摘されている。

次に、産業政策活動と同じように、政治活動で多様なチャネルを使っているかどうかではかってみよう。つまり、より多様な政治活動を行っている組織ほど、自らの政治的要求の実現などに積極的であるとするのである。

表 4 - 101 政治活動の多様性

	頻 度		活動が3つ以上の組織
	計	平均	
計	110	2.6	19
A	35	3.5	6
B	22	1.7	3
C	33	2.4	6
大産別	16	4.0	3
一般	4	4.0	1

表4-101によると、42組織全体で、1組織平均2.6のタイプの政治活動を行っており、3つ以上のタイプの政治活動を行っている産業別組織は19組織存在する。タイプ別には大産別、一般、そしてAタイプに政治活動に積極的な組織が多い。Cタイプは、これらに対して積極的な産業別組織がやや少なく、Bタイプではさらに減る。

次に、同じ指標を使って、35組織について1989年時点からの変化をみてみよう。表4-102によると次のことがわかる。

まず、35組織について1989年時点の政治活動の多様性をみると、1組織平均で2.6となり、2000年時点と違いがない（組織統合した場合は2組織の平均値をとった）。いずれの時点でも3つ以上のタイプの政治活動を行っている組織は35組織中16組織である。

他方、1989年時点では3つ以上で2000年には3つ未満となった産業別組織はAタイプの情報労連、造船重機労連、Bタイプの紙パ連合、非鉄連合、大産別の交通労連の5組織である。いずれの時点でも3つ未満は、Aタイプでは食品連合、Bタイプでは化学総連、ゴム連合、レジャー・サービス連合、航空連合、セラミックス連合、全国セメント、Cタイプのチェーン労協、全銀連合、新化学、繊維生活労連、日建協の12組織である。

自らの政治的諸要求を実現する上で、10年前と同じく消極的である、あるいは消極的になった産業別組織は35組織中17組織と約半数であり、タイプ別にはBタイプ（11組織中8組織）、Cタイプ（9組織中5組織）にやや多い。

(4) まとめ

以上で産業別組織の政治活動をみてきた。組織内議員と政治活動に絞って簡単にまとめよう。

第一に、組織内議員を持つ産業別組織は42組織中27組織であり、タイプ別には大産別、一般はすべての組織が持ち、Aタイプも10組織中9組織が持ち、これら3タイプに多い。これらに比べればBタイプ、Cタイプでは組織内議員を持つ組織はやや少なくなる。

第二に、組織内議員数をみると、27組織全体で衆議院議員21人、参議院議員23人、県議会議員155人、市町村議会議員1,564人の合計1,763人となる。平均の議員数をみるとAタイプ、大産別タイプが非常に多く、これに比べれば一般タイプ、Bタイプはかなり少ない。Cタイプは組織内議員を多く抱えるJR連合を除くと、最も少なくなる。

第三に、政治活動をみると、支持政党を通じる活動、関係省庁との直接交渉、大衆行動などが多く行われている。政治活動の多様性に着目して、その積極性をはかると、大産別、一般タイプそしてAタイプに積極的な組織が多く、他方、Cタイプそして特にBタイプにそうした組織が少ない。

第四に、33組織について1989年時点からの変化をみてみると、組織内議員数は総計で1,763人から1,368人と大きく減っており、しかも議員総数の減少はすべてのタイプ

で生じている。議員総数が減った産業別組織は33組織中19組織、いずれの時点においても議員がゼロであるのは8組織で、合計すると27組織、8割近くとなる。また政治活動の積極性を、多様性ではかってみると、10年前と同様に消極的である、あるいは消極的となった組織は35組織中17組織と約半数であり、そうした組織はBタイプ、Cタイプにやや多い。

10. 国際活動

最後に、産業別組織の国際活動をみよう。

(1) 国際産業別組織への加盟

表4-103は、国際産業別組織（ITS）に加盟しているかどうか、加盟していた場合、役員を出しているかどうかをみたものである。

表4-103 国際産業別組織への加盟状況と役員

	計	あり	役員選出
計	42	32	11
A	10	10	5
B	13	9	1
C	14	8	2
大産別	4	4	3
一般	1	1	0

これによると、ITSへ加盟している産業別組織は42組織中32組織であり、Aタイプ、大産別、一般ではすべての組織が加盟している。Bタイプでは13組織中9組織とやや少なくなり、Cタイプも14組織中8組織と少なくなる。この32組織中、ITSに役員を出している組織は11組織で、大産別では4組織中3組織、Aタイプでは10組織中5組織と多い。Bタイプでは9組織中1組織、Cタイプでは8組織中2組織と少ない。

次に35組織について、表4-104で1989年時点との比較を試みよう。なお、この表で○はITS加盟を、◎はITSに加盟し、さらに役員を出していることを意味している。この表から次のことがわかる。

1989年時点でITSに加盟し、2000年時点でも加盟している産業別組織は、組織統合以前にどちらかの組織が加盟していた非鉄連合、JAM、CSG連合を含めると、35組織中21組織と多い。タイプ別には大産別ではすべて、Aタイプでも10組織中8組織と多い。Bタイプは11組織中6組織とやや少なく、Cタイプも9組織中3組織と少ない。1989年時点でITSには加盟していなかったが、2000年時点で加盟するようになった産業別組織は、35組織中6組織である。Aタイプの生保労連と電力総連、Bタイプの紙パ連合とレジジャー・サービス連合、Cタイプのチェーン労協、全国一般である。

他方、いずれの時点でもITSに加盟していないのは、35組織中7組織であり、Bタイプのセラミックス連合、全国セメント、Cタイプの全銀連合、繊維生活労連、全造船機械、全炭鉱、日建協である。また化学総連は1989年時点ではITSに加盟していたが、2000年では加盟していない。

総じて、35組織中27組織が継続してITSに加盟、あるいはあらたに加盟しており、国際活動という点では積極的な産業別組織が目立つ。役員という面からみると、27組織中1989年時点で役員を出していた組織は9組織であったが、2000年時点では11組織とやや増えている。

(2) 国際交流

次に国際交流をみてみよう。表4-105は国際交流協定があり、定期的に交流を行っている場合を示している。

表 4 - 104 各産業別組織の国際産業別組織加盟状況 (1989年と2000年)

タイプ	組織名	1989年	2000年
A A A A A A A A A	自動車総合連 動機連 自電保労連 生情報力総連 電私鉄総連 私鉄重機 造船品 学化	○ ○ ◎ ○ ◎ ◎ ◎ ○+◎ ◎	◎ ◎ ○ ○ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎
B B B B B B B B B B B	化学総連 ゴム連 紙損保連 レシヤサー 海員組 全航空連 航ミックス セラミック 印刷 非石油 石油 全	○ ○ — ◎ ○ ○ — ○+なし ○	○ ○ ◎ ○ ○ ○ ○ ○ ○
C C C C C C C C C C C C	商業労働連 JR総連 JR交一連 全エ銀品 全食H設 N建新 織全 全日	◎ — — — — ◎ ◎ ○	◎ ○ ○ ○ ○ ○ ◎ ◎
大 大 大 大 大 一	別別別別 産産産産 産産産産 別別別別 別別別別 一	◎ ○+なし ◎+なし ○	◎ ○ ◎ ◎ ◎
一	ゼンセ ンA M C A G 交 S 通 全 国 一		○

注) ○、◎については本文の説明を参照のこと。

表4-105 定期的国際交流

	計	あり	相手国数
計	42	22	45
A	10	10	22
B	13	3	3
C	14	5	11
大産別	4	3	8
一般	1	1	1

これによると、海外の労働組合と協定を結んで、定期的に国際交流を行っている産業別組織は42組織中22組織と過半をしめる。相手国数は合計で45カ国である。タイプ別にはAタイプで10組織すべてで平均2.2カ国、ついで大産別が4組織中3組織で平均2.7カ国と多い。Bタイプは13組織中3組織、Cタイプは14組織中5組織とこれらに比べると少ない。

次に、35組織について、1989年時点と比較しながらみてみよう。表4-106によると次のことがわかる。

1989年時点も定期的国際交流を行っており、2000年時点でも行っている産業別組織は、組織統合以前にはいずれか一方の組織しか国際交流を行っていなかった食品連合、CSG連合を含めると、35組織中13組織となる。もっとも、中には私鉄総連のように定期交流相手国を5カ国から1カ国に減らした組織も存在する。1989年時点では定期的交際交流をしておらずに、2000年時点では行っている組織は、Aタイプの5組織と全国一般となる。

他方、1989年時点では定期的国際交流を行っていたが、2000年時点では行っていない組織は、Bタイプのゴム連合、海員組合、Cタイプの全炭鉱、大産別のJAMの4組織である。いずれの時点でも定期的国際交流を行っていないのは、35組織中12組織あり、Bタイプで11組織中6組織、Cタイプで9組織中6組織となる。

定期的国際交流については、Aタイプの産業別組織がかなり積極的に進めるようになる一方で、Bタイプ(11組織中8組織)、Cタイプ(9組織中7組織)では、依然として消極的、あるいは消極的になった組織が多いという違いがみられる。

表4-106 各産業別組織の定期的国際交流相手国数（1989年と2000年）

タイプ	組織名	1989年	2000年
A	自動車総合連	3	4
A	電機労働連	3	3
A	生保労働連		1
A	情報労働連		2
A	電力総連		2
A	電気鉄鋼総連	5	1
A	私鉄船舶重機労働連	1	4
A	造船労働連	1と0	3
A	食品労働連		1
A	食生活化学リサーチ21連合		1
B	化学総合連	2	
B	ゴム労働連	1	1
B	紙損保労働組合	—	
B	レジャーサービス連合		
B	海員組合	4	
B	全国航空連合		
B	セブックス連合		
B	印刷労働連	—	
B	印非石油労働連	1と2	1
B	石油労働連	1	1
B	全国労働者センター		
C	商業労働連	3	3
C	JR総連	—	3
C	JR自交労働連	—	2
C	全エ銀労働協	—	1
C	全食品労働協	—	
C	全食H建設労働連	2	2
C	N建設学生生活労働連		
C	新織維造船機械		
C	全炭造炭協	2	
C	全日建設協		
大産別	ゼンセン同盟	4	5
大産別	JASMG労働連	3と3	
大産別	交通労働連	2と0	2
大産別	交通労働連	1	1
一般	全国一般		1

(3) 国際連帯資金

最後に、産業別組織として国際連帯資金を持っているかどうかをみてみよう。表4-107によると、42組織中、国際連帯資金を持っている産業別組織は16であり、タイプ別にはAタイプで10組織中6組織、大産別で4組織中2組織と比較的多い。これに対して、Bタイプでは13組織中5組織、Cタイプでは14組織中3組織と少ない。

表4-107 国際連帯資金

	計	あり
計	42	16
A	10	6
B	13	5
C	14	3
大産別	4	2
一般	1	0

次に35組織について、1989年時点と比較しながらみていこう。表4-108によると次のことがわかる。

1989年時点と2000年時点のいずれにおいても国際連帯資金を有している産業別組織は、食品連合を含めると、35組織中10組織となる。Aタイプでは10組織中5組織、大産別では4組織中2組織とやや多いが、Bタイプでは11組織中2組織、Cタイプでは9組織中1組織と少ない。1989年時点では国際連帯資金を有していなかったが、2000年時点では持っている組織は情報労連、化学総連、新化学の3組織である。

他方、1989年時点では持っていたが、2000年時点では持っていないのは、Bタイプのゴム連合、レジャー・サービス連合、セラミックス連合、Cタイプの全炭鉱、大産別のCSG連合と交通労連の6組織となる。いずれの時点でも国際連帯資金を持っていないのは、Aタイプの生保労連、電力総連、私鉄総連、化学リーグ21の4組織、Bタイプの紙パ連合、海員組合、航空連合、石油労連、全国セメントの5組織、Cタイプのチェーン労協、全銀連合、建設連合、繊維生活労連、全造船機械、日建協の6組織、そして全国一般である。

国際連帯資金を持つことに対して、10年前と同じく消極的、あるいはこの間消極的になった組織は、合わせて35組織中22組織と多い。中でもBタイプでは11組織中8組織、Cタイプでは9組織中7組織と多い。

多く、Bタイプ、Cタイプでは1あるいは2組織にすぎない。

第二に、42組織中22組織が、海外の労働組合と協定を結んで定期的な国際交流を行っており、Aタイプの全て、大産別では3組織であり、これらのタイプでは定期的国際交流を行っている組織が多い。他方、Bタイプ、Cタイプではやや少なくなる。

第三に、国際連帯資金を有している産業別組織は、42組織中16組織であり、Aタイプ、大産別に多く、Bタイプ、Cタイプに少ない。

第四に、1989年時点からの変化をみると、ITS加盟ではタイプにかかわらず、積極的な産業別組織が目立つ。他方、定期的国際交流ではAタイプの産業別組織がかなり積極的となっているが、他方、Bタイプ、Cタイプでは依然として消極的である。国際連帯資金については、これらとは異なり、10年前と同様に消極的、あるいは消極的となった組織が35組織中22組織と多く、中でもBタイプ、Cタイプに多い。

11. 変革と停滞—結びに代えて

以上、産業別組織の組織と機能に関する調査結果をやや詳細に分析してきた。それぞれの項目については各節で簡単な要約をしているので、ここでは「はじめに」で述べた二つの視角から、調査結果をまとめることとする。

まず、主たる分析軸としてきた類型化の方法とそれに基づいた分類を、再びここで簡単に述べることにしよう。組織方針（産業別組織が自称しているものでなく、実態にあわせた）、労働市場への影響力、組織人員数（10万人を基準とした）の三つで42組織を分類し、次のような類型をつくった。

- ① 中産別主義、10万人以上、労働市場への影響力ありのグループで、中産別Aタイプと名付けた。ここに分類されるのが、自動車総連、電機連合、生保労連、情報労連、電力総連、私鉄総連、鉄鋼労連、造船重機労連、食品連合、化学リーグ21の10組織である。
- ② 中産別主義、10万人未満、労働市場への影響力ありのグループで、中産別Bタイプと名付けた。ここに分類されるのが、化学総連、ゴム連合、紙パ連合、損保労連、レジャー・サービス連合、海員組合、全国ガス、航空連合、セラミックス連合、印

刷労連、非鉄連合、石油労連、全国セメントの13組織である。

- ③ 中産別主義、労働市場への影響力なしの中産別Cタイプに分類されるのが、商業労連、J R連合、J R総連、全自交労連、チェーン労協、全銀連合、食品労協、NHK労連、建設連合、新化学、繊維生活労連、全造船機械、全炭鉱、日建協の14組織である。これらのなかで商業労連だけが122,310人の組合員を擁し、10万人規模をこえている。
- ④ 大産別主義をとる(複合産別主義もここに含めた)大産別タイプはゼンセン同盟、JAM、CSG連合、交通労連の4組織である。ゼンセン同盟の60万人、JAMの46万人、CSG連合の20万人と、大産別タイプは大規模な組織が多い。
- ⑤ 一般組合主義をとるのは全国一般である。

以上のタイプを前提に、調査結果を二つの視角からまとめてみよう。

産業別組織がこの10年間、厳しい環境におかれていたことは、組織人員の変化から容易に推察される。対象となった42の産業別組織のうち、1989年から2000年の間に5%以上組合員数が増えたのは、自動車総連、ゼンセン同盟などわずかに10組織、±5%の範囲内で停滞していたのが電機連合など7組織、不明の2組織を除く残りの23組織は5%以上組合員数を減らしている。しかも23組織の減少の仕方は普通ではない。たとえば海員組合は64.3%減、繊維生活労連51.2%減、全国セメント48.3%減、全国一般40.1%減などとなる。

こうした厳しい環境に置かれていたとはいえ、あるいは、置かれていたからこそ、産業別組織のいくつかは、組織をあげて自らを変革しようと努力した。この努力は十分に評価されてよい。努力の痕跡を示す証拠はすぐにあげることができる。

第一に、連合結成前後から現在までに組織統合を進めた産業別組織は42組織中12組織にもなる。用意された分析軸であるタイプ別にみても、Aタイプで3組織、Bタイプで5組織、Cタイプで2組織、大産別タイプで2組織とタイプをこえて組織統合が行われていることがわかる。

第二に、組織方針を変えた産業別組織が9組織もある。複合産別主義に変わった組織がCSG連合、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連の4組織、大産別主義に変わった組織が建設連合、繊維生活労連の2組織、一般組合主義に変わった組織が新化学、全炭

鉦の2組織、そして新たに一般組合主義を掲げたJR総連などである。組織実態と組織方針の乖離があるのは当然のことだと思われるが、重要なことは、各々の組織が自らの組織基盤を変えていくことを決定したということである。

第三に、会費水準をこの10年間に少なからず上昇させている。10年間の変化を追うことのできる35組織中、会費水準をあげた組織は27組織である。産業別組織本部の財政基盤をしっかりとしたものにしようとの組織をあげての合意が形成されたことを示すものだといってよい。

第四に、いくつかの産業別組織において、組織拡大体制を人および財政面で充実させようとする動きがみられる。組織拡大のための人的、財政的な基盤を確立するように変わった組織は35組織中10組織、10年前と同じく一定の基盤をもつ組織が6組織、逆に後退したのが5組織である。

こうした変革努力は、しかしながら、少なくとも今のところ、目に見える十分な成果をもたらしていない。

第一に、産業別統一闘争における産別本部の指導力を強化させる方向への変化がみられた組織も35組織中5、6組織あるが、他方で、強化への変化が見られなかった組織、あるいは逆に後退した組織が14あるいは15組織存在する。停滞あるいは後退する組織はBタイプ、Cタイプに多い。

第二に、労働条件の最低規制を産業別組織として行っている組織は42組織中わずかに7組織である。10年間の変化をみると、産別最低規制協定を結ぶようになった組織も2組織存在するが、他方でそれを取りやめた組織は4組織も存在する。第三に、加盟組織を通じる最低規制に取り組むようになった産業別組織は、非該当の海員組合を除く34組織中2組織存在するが、他方で10年前と同様、そうした取り組みを行わない組織、あるいは行わなくなった組織は14組織と多い。ここでも消極派はBタイプ、Cタイプに多い。

第四に、組織拡大の成果が10年前よりも少ない。1999年度1年間に組織化の成果があがった組織は42組織中23組織、合計約6万人、1組織平均約1,400人であり、1988年度にはそれぞれ48組織中30組織、約9万人、約1,900人であったから、明らかに1999年度の成果の方が低い。しかも1万人以上の組織化をした産業別組織が10年前にはゼ

ンセン同盟、電機連合、全金連合の3組織あったのに、今回はゼンセン同盟だけである。さらに、10年前より多くの労働者を組織化している組織は35組織中7組織であるのに対して、組織化した労働者数が少なかった組織は18組織、いずれの時点でもゼロが10組織となる。

第五に、合理化対策指針を新たに策定した産業別組織が35組織中3組織あるが、他方で、産業別組織として合理化対策指針を策定していない組織、あるいはそれを取りやめた組織は35組織中13組織存在する。消極派はBタイプ、Cタイプに多い。第六に、合理化などにともない発生する離職者の就職斡旋を産業別組織として行うようになった組織も35組織中2組織存在するが、10年前と同様に、就職斡旋をしない、あるいはそれを行わないようになった組織が23組織も存在する。そうした組織はここでもBタイプ、Cタイプに多い。

第七に、産業政策にかかわる産業別、業種別の労使協議を持つように変わった組織は35組織中4組織存在するが、他方で、依然として労使協議を持っていない、あるいはそれをやめた組織が23組織存在する。ここでもBタイプ、Cタイプに多い。

第八に、組織内議員数が大きく減少した。比較が可能な33組織についてみると、組織内議員数の合計は1989年の1,763人から1,368人へと大きく減少した。この10年間に組織内議員を減らした産業別組織は33組織中19組織、いずれの時点においても組織内議員がない組織は8組織であり、組織内議員をわずかに増やしたのが4組織、変わらないのが2組織となっている。タイプにかかわらず、組織内議員を減らした産業別組織が多い。

こうして、いくつかの機能をみてみると、十分な成果をあげているとは言い難いという事実が浮かび上がってくる。しかも、多くの場合、Bタイプ、Cタイプに消極派が多いと指摘してきたことからわかるように、42組織をタイプ別に分類し横断的分析を行った場合、機能に関しては10年前と同様の結果が得られることとなった。以下、視点を変えて、組織構造、本部体制などを中心に論じよう。

規模別構成をみると、Aタイプは、組合員数でみれば大規模組合中心、組合数でみれば小規模組合中心という組織が多く、他方、大産別タイプは組合員でみても、組合でみても大組合、中小組合のバランスがとれ、一般タイプはいずれでも圧倒的に小規

模組合中心である。これらに対して、Bタイプ、Cタイプは加盟する単組数が相対的に少ないものの、規模別構成では10年前と同様一定の傾向はみられない。こうした規模別構成の違いは組織構造に反映されている。

Aタイプは充実した本部以外に、補完的組織をもつ組織が多く、都道府県単位あるいはブロック単位に専従者を抱え、闘争指導なども行う地方組織を持つか、あるいは同じく充実した業種別組織を持つ。大産別タイプは充実した本部以外に、専従者をもつ地方組織および業種別組織を持っており、この三つの組織および加盟単組によって組織が運営されている。一般タイプは何よりも充実した都道府県単位の地方組織が組織の要となる。これらに対して、Bタイプ、Cタイプでは専従者を抱えるブロックあるいは都道府県単位の地方組織を持つものは少なく、わずかに前者で13組織中3組織、後方で14組織中3組織だけである。

本部体制をみても、Aタイプ、大産別タイプの充実ぶりが目立つ。本部専従役員数および専従比率でも、Aタイプが最も多い。専従役員のほとんどが企業籍をもつ在籍専従であるというのがこのタイプの特徴である。大産別タイプは本部役員数が非常に多い組織が多く、本部専従役員比率そのものは低いが、企業籍をもたないプロの専従者を中心に10人以上の本部役員を常駐させている。これらに対して、Bタイプ、Cタイプそして一般タイプは本部専従役員はかなり少ない。

本部専従役員および書記局スタッフをあわせて本部専従者数に着目しても、Aタイプ、大産別タイプが多い。Aタイプでは平均38.0人、大産別タイプは64.3人であるのに対して、Bタイプは平均14.5人、Cタイプは8.7人となる。20人を基準にみても、Aタイプでは不明の生保労連を除く9組織すべて、大産別タイプでは4組織中3組織であるのに対し、Bタイプでは13組織中1組織、Cタイプでは14組織中3組織だけである。

組織構造、本部体制にみられる以上の違いは、産業別組織の機能の違いと大きく関係する。上述した部分と重なる箇所があるが、ごく簡単にまとめよう。

第一に、労働条件向上機能において、タイプにより大きな差がある。労働条件闘争において使用者側と直接、交渉、協議、あるいは何らかの話し合いを行っている産業別組織はAタイプで10組織中8組織、大産別タイプでは4組織すべてであるのに対し

て、Bタイプでは13組織中3組織と少なく、Cタイプでは14組織中6組織とやや少ない。産業別統一闘争における本部の指導力を、闘争形態と要求の表現という二つの指標でみると、本部が指導力を発揮しているとみられる組織はAタイプで10組織中7組織、大産別で4組織中2組織であるのに対して、Bタイプでは13組織中6組織とやや少なく、Cタイプでは14組織中2組織と少ない。加盟組織を通じる労働条件の最低規制への取り組みをみても同様のことを指摘できる。

第二に、合理化問題への取り組みについてもタイプにより差がある。産業別組織としての合理化への対応を記した合理化対策指針を持つ組織は、大産別タイプと一般の全て、Aタイプでは10組織中9組織であるが、Cタイプでは14組織中7組織とやや少なく、Bタイプは13組織中4組織と少ない。さらに合理化などに伴う離職者に対して、就職斡旋を行う産業別組織は、Aタイプで10組織中7組織、大産別タイプでは4組織中3組織、そして一般タイプ1組織であるが、Bタイプでは13組織中1組織、Cタイプでは14組織中2組織にすぎない。

第三に、独自の産業政策の実現、あるいは自らの意見を産業政策に反映させるための活動の多様性もタイプにより差がある。もっとも、産業政策策定の有無、産業政策にかかわる労使協議制の有無については、Cタイプを除けば、タイプによる違いはそうみられない。産業政策活動の多様性をみると、さまざまなチャネルを使っているのは大産別タイプ、一般タイプ、次いでAタイプの組織ということになる。これらに比べるとBタイプ、Cタイプの組織はやや消極的である。

第四に、組織内議員数が大きく異なる。組織内議員数が10年間にタイプにかかわらずに大きく減少したことは前述した。だが、現状をみても、組織内議員を有する組織はAタイプで10組織中9組織、大産別タイプが4組織すべて、一般タイプが1組織であるのに対して、Bタイプが13組織中7組織、Cタイプが14組織中6組織とやや少ない。さらに、議員数でみても、平均でAタイプが128.8人、大産別タイプが90.8人、一般が25.0人であるのに対して、Bタイプは7.7人、Cタイプは組織内議員の非常に多いJ R 連合（141人）を除けば4.2人とかなり少ない。

第五に、国際交流という点でもタイプ別の差がある。海外の労働組合と定期的な国際交流を行っている産業別組織はAタイプで10組織すべて、大産別では4組織中3組

織、一般タイプ1組織であるのに対して、Bタイプでは13組織中3組織、Cタイプでは14組織中5組織と少ない。

以上の分析結果をどのように解釈すべきであろうか。まず、産業別組織自らが変革の努力を行っているのに、十分な目に見える成果をあげていないことをどう理解したらよいのであろうか。

一つの解釈は環境の厳しさゆえに、十分な成果をあげられなかったというものである。この系として、自己変革の努力をしなければ結果はさらにひどいものになったはずであると論じることできる。もう一つの解釈は、自己変革が実を結ぶまでには一定程度の時間が必要であるというものである。このような解釈にしたがえば、環境が変われば、あるいは時間がたてば、必ずや十分な成果をあげられるようになる。したがって、今の努力を継続することが重要となる。

もう一つの解釈は、組織の自己変革は、組織内の合意を得ることで進めることができるが（もっとも、それもまた労働組合のように民主的組織では難しいことは承知しているが）、産業別組織としての機能を高めるためには、使用者であれ、関係省庁であれ、政党であれ、あるいは未組織労働者であれ、外部の当事者を説得する必要があるが、その面での努力、活動がまだまだ不十分であるため、成果はあがらないというものである。いわば、産業別組織の組織の変革ではなく、機能にかかわる変革が求められているというのである。この解釈にしたがえば、成果は自動的にはあがらない。環境が変わっても、時間がたっても同じである。いやむしろ、相手となる使用者などが変化していくと考えると、成果はますますあがらなくなるおそれもある。

次に、タイプごとにみられる機能の大きな違いをどのように考えたらよいのであろうか。

この違いは10年前の調査でも指摘されたことである。Bタイプ、Cタイプの産業別組織の中には、組織方針を変えたり、組織統合を行ったり、会費水準を上げたり、さまざまな努力をしている組織が存在していることは承知している。にもかかわらず、やはり類型ごとの違いは厳として存在している。もしこの違いが、前回も指摘したように、また今回も述べたように、組織人員と労働市場での占有率に大きく依存するものだとしたら、そうした組織的な改革では不十分だといってよい。さらなる変革が求

められているように思える。

中産別Aタイプにしても、大産別タイプにしても、機能の不十分な組織も存在するし、全体として組織拡大、最低規制、政治活動などでの停滞、後退もみられる。これらにどう対処していくかが、Aタイプ、大産別タイプの産業別組織に与えられた大きな課題である。また、Aタイプで注意すべきは、それが組合員数でみると大規模組合中心の組織であるということである。産業構造の転換にともなって増加していくであろう中小企業の労働者の利害をいかに反映していけるかもまた大きな課題として残っているように思える。

(注)

- *1 この調査は連合組織行動局（中心メンバーは細川三代次、宮本忠雄、大江正一の三氏）を事務局として行われたが、報告書のとりまとめを行ったのは、石田福蔵（元 私鉄総連）、吉沢哲（元 ゼンセン同盟）の両氏および私である。調査結果は、本文にもあるように、全日本民間労働組合連合会（1989）としてまとめられ、この調査をベースに書かれたものとして中村（1990）、Nakamura（1991）がある。さらに、その1年後には、ほぼ同じメンバーで、日本労働組合総連合会加盟の官公労12組織についても同様の調査を行い、日本労働組合総連合会（1991）としてまとめた。これについては中村（1991、1992 a、1992 b、1992 c）も参照されたい。
- *2 なお、JR関係の労働組合であるJR連合は1992年に新たに結成されているが、組織統合あるいは産別未加盟組合の結集とはみなせないため、ここには含めていない。
- *3 日本労働研究機構「J I L労働記事データベース」（<http://db.jil.go.jp/jnk01>）で検索。原資料は週刊労働ニュース（1989年8月28日）。
- *4 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1989年12月18日）。
- *5 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1990年1月15日）。
- *6 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1991年11月18日）。
- *7 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1992年11月2日）。
- *8 ホテル労連、観光労連、食堂車四労組協議会（食労協）はすでに1988年12月にレジャー・サービス労連という共闘組織を結成していたが、当初は、ホテル労連、観光労連は連合に独自に加盟していた。92年10月のレジャー・サービス連合への移行を機に、書記局体制、執行部体制の強化を図ると

ともに、連合加盟も一本化することとなったので、組織統合の事例に含めた。以上を含め、前掲「J I L労働記事データベース」で検索した資料によっている。なお、原資料は週刊労働ニュース（1992年10月19日）。

- *9 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1996年9月2日）。
- *10 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1996年9月9日）。
なお、統一以前の電力総連は約25万人、全電力は約900人であった。
- *11 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1996年10月7日）。
- *12 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1998年7月2日）。
なお、2000年7月にはさらに全日塗（全日本塗料労働組合協議会）も化学リーグ21に参加した（同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（2000年7月24日））。
- *13 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1999年9月13日）。
- *14 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（1999年10月11日）。
- *15 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（2000年7月10日）。
- *16 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（2000年7月31日）。
- *17 同上「J I L労働記事データベース」で検索。原資料は週刊労働ニュース（2000年7月17日）。
- *18 1989年の海員組合は、全日本民間労働組合連合会（1989）では本部代表100%となっているが、海員組合は単一組織であり、そうした区分がおかしいと考えられ、この表では「その他」に変えている。
- *19 化学総連は調査票に「設立時に、中央集権的画一的指導を排除し、単組の主体性の尊重を前提としている」と記入しており、正確には「いまのところ産業別統一闘争を組織せず」ではなく、「もともと組織する意志がない」である。
- *20 1989年時点の生保労連と航空同盟（航空連合の前身）は産業政策をめぐる労使協議制ありと回答しているが、生保労連の場合は「雇用制度に関する労使協議会」であり、航空同盟は「日航グループ労使懇談会」であるので、ここではいずれも「なし」とした。

参考文献

- 中村圭介 1990 「わが国産業別組織の類型と機能」、季刊労働法 第154号、23-49
- 1991 「公共部門の労働組合—構造と機能(1)」、官公労働
第45巻第11号、40-43
- 1992、a 「公共部門の労働組合—構造と機能(2)」、官公労働
第46巻第1号、38-41
- 1992、b 「公共部門の労働組合—構造と機能(3)」、官公労働
第46巻第2号、14-17
- 1992、c 「公共部門の労働組合—構造と機能(4)」、官公労働
第46巻第3号、10-13
- Nakamura, Keisuke 1991 'Types and Functions of Industry-wide Labor Organizations in Japan',
Japan Labor Bulletin, 5-8
- 日本労働組合総連合会 1991 『れんごう政策資料 No.41 産業別組織（官公労組織）の機能の現
状調査報告書』
- 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』
- 1993 『明日にむけて—連合組織方針—』

第5章 産別組織のケーススタディ

1. 電機連合

ここでは、1990年代に電機連合の組織や諸活動にいかなる変化が見られるか、また諸機能における変化、いわば機能の拡大あるいは縮小が見られるか、について考察する。電機連合の関係者とのインタビューや電機連合の定期大会資料などに基づき、考察して行く¹⁾。

1. 組織

(1) 組織構成

電機連合は三つの加盟形態で構成されている。すなわち、直加盟組合（単位・単一労働組合、関連労組連合会）、準加盟組合（関連労組連合会、業種別労組協議会・連絡会）、地方協議会直加盟組合（単位・単一労働組合、地域合同労組、パート労働組合）である。地方組織として、37地方協議会（地協）²⁾・3懇談会（秋田、和歌山、沖縄）・14地区協議会が設置されており、専従役員として各地協に最低でも事務局長1名、あるいは書記長1名が配置されている。そのうち、東京、大阪の2地協には事務次長が1名、神奈川地協には事務次長1名や書記1名が増員配置されている。中小労組の対策のため、そして地方の組織拡大のため、地協の役割は年々強化してきている。電機連合は1997年から北海道・東北ブロックにユニオン・アドバイザーを配置し、地協と連携して組織拡大、加盟組合へのサービス体制を充実させている。ユニオン・アドバイザーは2000年秋から愛知ブロックにも配置される予定にある。

(2) 機構

① 本部機構

日常業務を遂行するための本部機構は、1998年度の定期大会でこれまでの7グループ・15担当制・2センターから4局・10専門部・2センターに改編された。情

報発信機能の強化と新しい情報宣伝体制の整備、組合員の減少による財政の縮小への対応などの必要性からであった。さらなる本部機構の改編が2000年度の定期大会で議決され、書記次長制の導入による4部門・10専門部・2センター体制に再び改編される。これまで局長が統括してきた4局は、書記次長が統括する4部門、すなわち、総合総務企画部門（総務財政部）、総合組織部門（組織部、中小対策部、広報メディア部）、総合労働政策部門（賃金政策部、労協福祉政策部）、電機総研（産業政策部、国際部、総合政策研究部）に組織再編される（組織図参照）。またこれまでの政治局は副委員長管轄の総合政治部門（政治部）に、そして福祉共済センターは委員長管轄部門となる。今回の本部機構の再編は、①これまでの組織・政治局から組織部門を独立させ、そのもとに中小対策部を置き、組織強化の次元から中小労組の対策に取り組む姿勢が見られること、②電機総研を書記次長の統括部門とし、もとに総合政策研究部（これまでの電機総研の調査研究担当）と産業政策部を置き、政策・制度課題の取組みの組織的統合を図っていること、などの特徴があるといえる。

② 議決機構

決議機関として、大会、中央委員会、代表者会議を設けている。大会は電機連合の最高議決機関で、役員と大会代議員及び評議員で構成する。中央委員会は大会に次ぐ決議機関で、役員と中央委員及び評議員で構成する。代表者会議は中央委員会に次ぐ決議機関で、役員と直加盟組合代表者および評議員で構成する。いずれの決議機関においても準加盟組合代表や地協代表に当たる評議員は表決権を持たない。電機連合では、定期大会や中央委員会の開催前に、政策委員会や中堅・中小労組代表者会議を開き、事前の意見調整を図っている。特に、28の政策委員組合（17の中堅組合+11の拡大中堅組合）からなる政策委員会で大会や中央委員会の議案書が作成されており、その過程で大手組合と中堅組合との意見が交わされる。政策委員会は1年に3回開催される。

2. 専従者

(1) 役員

① 本部役員

電機連合本部の役員として、委員長1、副委員長2、書記長1、局長4、中執10、特別中執4、派遣役員特別中執1、会計監査3、専門部長8、特別嘱託3が配置されている（2000年7月現在）。1998年度の定期大会で、厳しい財政状況に対応し、中執の2名が削減された。

② 上部団体や関係団体への派遣役員

連合本部へ2名、金属労協へ2名の役員が派遣されている（2000年7月現在）。

(2) 役員任期と選出方法

役員は役員推薦委員会（政策委員組合28名、地協代表3名、政策委員組合以外の組合から代表2名、計33名で構成）で推薦し、定期大会で代議員の直接無記名投票で選出される。任期は2年であり、再任も可能である。派遣特別中執や専門部長は中央執行委員長が任命し、大会または中央委員会の承認を得ることになっている。

(3) 役員処遇

本部役員の給与は本部役員給与規定により支給される。給与額の改定については、中關組合の前年度の基準内賃金変化率に準ずることを基本とし、役員給与審議委員会の答申を経てその都度決定される。

(4) 職員

職員の数30名であり（2000年7月現在）、職員の給与・一時金・退職金及び福利厚生は、本部書記給与規定によって定められている。

(5) 専従者に関する特色

プロパーの専従役員8名を除いて、傘下組合から派遣されている。中小組合からの

派遣は2名で、その他は中關組合と拡大中關組合からの派遣である。日立、東芝、三菱、富士通、松下電器からは2名以上派遣されている。

(6) リーダーの養成

海外派遣研修生制度を設置し、傘下組合の役員の中で1期ごとに3～4人を海外に派遣している。1998年夏から始まった第6期の研修は2000年6月に終了した。

3. 財政

(1) 収入

2000年7月現在、直加盟組合の会費納入人員（実在人員の90%）は554,605人で99年度比16,985人減、準加盟組合の会費納入人員は99年度比998人減の90,108人となっている。組合員数の減少に伴い会費収入は、97年度0.8%増、98年度1.0%増、99年度0.16%増に止まったのが、2000年度に1.8%減と、初めて対前年度を下回ることになった。会費は加盟形態ごとに定められており、直加盟組合会費は7段階に分けられた定額の逡減制による。直加盟組合における会費納入人員一人当たりの平均会費は532.1円となっている（2000年度）。2000年度の収入総額は、会費収入に「地方連合共闘会費」（月額1人75円）と「ゆうあい共済掛け金」（月額1人30円）などの収入と前年度繰越金加わり、57億7,818万円である。

(2) 支出

2000年度の支出では、人件費は5億763万円、共闘費（分担金、加盟費）は8億714万円、助成金（地協助成金、還元金等）は6億544万円となっている。一般会計の中で、人件費は19.0%、共闘費は28.7%、助成金は21.5%をそれぞれ占めている。

(3) 財政面における特徴

財政面における特徴は、1) 会費が直加盟組合と、準加盟組合、地協加盟組合との間に格差があること、2) 会費改訂が規約66条に基づき、毎年前年度の直加盟組合平

均基準内賃金変化率を算定根拠として、つまり純ペア反映方式で行われていること、などである。

4. 活動

(1) 組織活動

① 組織人員の現状

2000年7月現在、電機連合の組織人員を加盟形態別に見ると、直加盟組合は225組合・648,346名、準加盟組合13組織・117,834名、地協直加盟組合76組合・9,556名で、合計775,736名となっている。

電機連合は1990年初頭に中期運動方針の柱として今世紀中の100万産別組織の実現を宣言し、組織拡大に取り組んできた。しかし、産業構造の転換による人員削減、グローバル化に伴っての生産拠点の海外シフト、平成不況下の事業構造改革の嵐(分社化、系列化、他企業との合併、子会社化)による雇用消失、採用抑制などによって組合員数は減少し、94年度をピークに、95年から99年の5年間で7万7千人が減少している。

② 組織拡大への取組み

多様な就業形態で働く労働者の組織化に取り組んできているが、大きな進展はないものの、注目すべき組織化としてパートタイム労働者だけの組合(60名、長野地協加盟)、派遣業組合(メイテック労組)の組織化を挙げられる。また個人加盟組合として、経営権譲渡・企業閉鎖などによって電機連合傘下の企業籍を失った元組合員らを地協の個人加盟としてパイロット的に発足した山形地協のユーアイ・ネットユニオンがある(組合費は共済会費を含めて月額300円である)。

2000年の大会では、労働組合としての組織化や加盟促進への努力不足を認め、組織拡大の取組み強化を打ち出している。特に注目すべき内容は、①今後2年間で2万人の組織拡大の短期目標を設定していること、②加盟組織にパートタイム労働者の組織化への取組みと、パート労働者と定期的に懇談する機会を作るなどの組織化の環境作りを呼びかけていること、③「電機産業における派遣労働者権利保護ガ

イドライン」の策定を行い、派遣労働者の組織化に積極的に取り組もうとしていること、④新たな加盟形態や組織化手法として、インターネットを活用した個人加盟方式について具体的に検討すること、⑤「65歳への雇用延長」に伴い、60歳以上の組合員を特別組合員と位置付けていること（会費140円：準加盟組合会費相当分110円＋ゆうあい共済掛け金30円）、などである。

(2) 総合生活改善闘争（春闘）

賃上げ要求方式について、電機連合は1995年より中闘組合を中心に個別賃金要求に移行し、翌96年より要求・回答とも個別賃金決定方式に移行した。この方式は、過渡的な取組みとして、1歳下からの定期昇給分込みの引上げ額を基本としていた。この方式を1998年よりは35歳標準労働者賃金を中心としたペアと絶対額を重視した方式に転換した。99年の春闘で個別賃金要求を行った組合は130組合、平均要求方式を取った組合は76組合であった。回答は個別方式が123組合、平均賃上げ方式が82組合となっている。電機連合独特の統一行動基準であるハドメは、35歳の引上げ額について98年春闘では1,500円、99年春闘では500円であった。98年、99年とも17中闘組合の回答は上のハドメをクリアした同額回答であった。

一時金要求は1999年春闘よりこれまでの冬夏型の年間協定から「夏冬型年間協定方式」に移行している。99年春闘では業績による成果反映分を含めて年間5ヶ月を中心に要求したが、回答は大半の中闘組合が4ヶ月台での集約となった。また99年春闘では一時金の業績リンク方式を採用する組合が増えたことで、一時金の業績連動方式の増加と新しい統一闘争のあり方、及び正確な結果の公表が今後の課題として浮き彫りになった。しかし、こうした状況下でも、一時金の安定性を追求するため、電機連合は産別ミニマム水準として4ヶ月を確保することを基本方針としている。

65歳への定年延長について、他産別に先駆けて電機連合は98年春闘より取り組んできた。その成果として1999年末10以上の中闘組合が経営側と雇用延長協約³⁾を締結することになった。この取り組みは、過去「60歳以降の就業機会の確保」として92年春闘から96年春闘まで取り組んできた経過に基づいたもので、2001年から始まる基礎年金部分の開始年齢の繰り延べに対応し、定年年齢を年金の支給開始年齢と直結させる

よう65歳まで段階的に延長することを図ったものである。今後とも、電機連合は傘下全組合が60歳以降の雇用延長の制度化をはかるよう取り組みを推進することになっている。

(3) 産業政策活動

電機連合は連合の政策・制度要求活動に参画している一方で、電機産業政策を含む独自課題について各関係省庁・政党と協議を行っているが、特に民主党とは定期協議、また郵政・通産省とも定期協議の場を設けている。

産業政策への取組み組織として産業政策委員会が設置されており、この委員会は産業政策の取組み全体の方向性についての合意形成や、取組み状況のチェックなどを行っている。産業政策委員会のもとに課題別政策部会が設置され、毎年の重点政策課題が具体的に検討されている。また業種別部会においても各業種毎の産業政策の取組みが行われており、業種別労使懇談会の開催を通じて経営側との共同歩調を図っている。定例化されている労使会議、及び労使懇談会は、家電6社電機本部懇談会、部品産業労使会議・懇談会、音響労使懇談会、情報労使懇談会などである。さらに電機連合の独自の活動として、技術者フォーラムがある。技術者フォーラムはこれまで20回開催され、技術者に関わる評価制度や処遇制度、労働時間の管理とあり方など、技術者の働き方に関わる各種の政策作りに意見反映を図ってきている。

環境問題への取組みは1998年以来毎年重点課題とされており、家電リサイクル法、省エネ法など電機産業の直面する課題への対応、「環境管理システム」に関する国際規格ISO-14001認証取得への取組み（2000年10月正式取得）、1998年6月からスタートした「地球を救うCOCOちゃん運動」（自動車総連、鉄鋼労連、電力総連、CGS総連、全国ガス、電機連合の6単産による合同の取組み）への取組み、などを進めてきている。

電機連合は、産業政策活動は単産のみの機能ではないというスタンスを取っており、特に環境問題への取組みは傘下組合が個別企業との交渉の中で要求することによってより実現性が高まるということから、各企連、単組における取組みとの連動を図っている。

(4) 経営・雇用対策

電機連合は、これまで雇用・合理化問題について、1994年にそれまでの「合理化対策指針」を改定した「経営・雇用対策指針」を産別指針として確立し、その対応に当たってきた。しかし、近年雇用環境が一段と厳しさを増しており、電機産業の各企業の組織改編や事業構造転換に伴い新たな雇用問題が発生していることへの対応が必要となったため、1999年度大会以降1994年の指針について再見直しの検討を進め、2000年度大会で再見直しを行った。1994年の指針では、労使協議制の充実と経営対策活動の強化、事前協議制の確立と徹底を図るとの基本的な考え方に立って、解雇について「認めない」、希望退職について「原則として認めない」、転籍について「本人及び労組の同意のないものは認めない」としているなど雇用を守る姿勢が強く打ち出されているのが特徴であるといえる。しかし、2000年の見直し・補強の基本的考え方は雇用確保の視点を維持しながらも「雇用の創出」により重点が置かれており、具体的内容としては①経営対策活動の一層の強化として、電機総研の開発した「経営診断ツール」の活用により経営診断を行い、経営構造改革に関する会社施策の妥当性と問題点について判断できる力量の向上に努めて行く、②他企業との資本提携、事業売却、分社化、別会社化、持ち株会社などの企業組織再編に関わる提案については雇用創出の可能性に繋がるものであるかどうか判断し、事前協議を通じる対応、労働組合の結成の努力などをはかる、③雇用契約の解除に関わる会社提案のうち、早期退職優遇制度や転籍について個人の職業生活におけるセカンドステージへのチャレンジを支援する制度であれば、労使協議の上認めていくこと、などを盛り込んでいる。

特に、中堅・中小労組の経営・雇用対策の強化のため、「経営診断ツール」による経営分析の強化につとめており、地協単位で勉強会を開き、経営指標について検討し、それを個別企業の労使協議に生かしていくようにしている。また本部役員体制で、中小组合への出張研修をも強化している。

傘下組合の合理化案件には産業政策部・中小政策部（組織改編により2000年度定期大会以降中小対策部）が窓口となって対応してきており、傘下組合の合理化内容（提案内容と最終結論）をデータベース化している。

電機連合の雇用対策として注目すべきなのは、「業界横断的な能力開発・教育シス

テム」の構築に向けた取り組みである。現在、産業構造の転換に伴い新規成長分野へのスムーズな労働者の移動や職種転換ができるシステムの構築が強く求められているが、個別企業の教育訓練システムによっては電機産業全体の雇用確保や職種のミスマッチの問題が解決できない。したがって、企業の枠を超えた人材の育成が必要である、といった認識から、電機連合は1999年より6社（松下、日立、富士通、東芝、NEC、三菱）労務担当部長との非公式懇談を進めながら、電機産業共通の人材育成センターの設立に向けて労使研究委員会の設置や6社企業の教育訓練センターの社外オープン化及び中小企業による利用などについて企業側に協力を働きかけている。

(5) 政治活動

電機連合は、1995年より参加型の政治活動を目指して、「電機政策制度改革フォーラム（以下、電機改革フォーラム）」の活動を行ってきた。電機改革フォーラムは、地域から政治を変えて行くという目的から、36地協に発足されており、電機連合の組織内地方議員団⁴⁾を活用した活動が展開されている。主な活動内容は、①フォーラム議員と地域フォーラム協力議員と個人会員との情報交換を通じた地域ネットワーク作りをめざし、地域懇談会を開催する活動、②電機連合や電機改革フォーラムが提起する政策や主張をより多くの市民に理解されるための各種市民団体等との交流活動、③組合員の「地域生活セーフティーネット」構築の活動、などである。市民団体との交流活動は対象団体が漠然としていたため進んでいなかったが、1999年より「水と緑と食を守る」活動を行っている市民団体に絞って交流活動を行っている⁵⁾。さらに、電機連合は2000年4月1日より各地域フォーラムに介護・介助相談窓口を設置し、「地域の福祉サービス情報の提供」「福祉サービス利用についての紹介や斡旋」「介護保険利用についての専門的な情報の提供」などを基本に介護・介助に関する相談サービス活動をスタートさせている。

電機改革フォーラムの組織・個人・議員会員の加入状況は、それぞれ5,786口、27,711人、219人となっている（2000年5月30日現在）。電機改革フォーラムはフォーラムレターを年4回発行している。

(6) 社会貢献活動

電機連合は社会貢献活動や国際貢献活動を推進する財政基盤の柱として、1992年結成40周年記念大会で「地球・愛の基金」を創設した。「地球・愛の基金」として毎年組合員のカンパにより10億円の財政基盤を作り、以下の社会貢献活動を支援している。

各地協が取り組んでいる心身障害児・者対策活動に対し、電機連合は「地球・愛の基金」を通じて支援している。特に、神奈川地協の場合、この活動に先駆的に取り組んでき、23年の歴史をもっており、自前の老人福祉センターや身障者の社会復帰センターを運営している。

国際貢献活動として、電機連合は1993年よりNGO団体のO I S C Aが行っている植林活動である東南アジアの「子供の森計画」を支援している⁶⁾。「子供の森計画」は、東南アジアの国の小学校の子供たちと一緒に苗木を植える活動で、5年間同じ地域、学校の植林活動を支援し、その後はその地域で自立に向けた活動をするという継続・自立型活動である。電機連合は1993年から1997年までの5年間インドネシア、タイの19校の植林活動の支援を終え、1998年よりタイに加えてフィリピンの小学校の苗木やマングローブ植林活動を支援している。この植林活動に電機連合は傘下組合から植林ボランティアを募り毎年派遣しており、6年間組合員とその子供を含め毎回100人程度が参加してきている⁷⁾。毎回派遣にかかる費用の一部は「地球・愛の基金」を通じて支援している。この活動を通じて、電機連合は①組合員にボランティア活動をするきっかけを提供できる、②組合員のボランティア活動への意識付けができる⁸⁾、③現地の子供はもちろん組合員の子供が植林や環境の大切さを学ぶことができる、④植林ボランティアとして参加した組合員の子供やその親子関係が変わる、などの効果があったとし、「地球・愛の基金」を使った社会貢献活動として成功したと評価している。

(7) 共済・福祉活動

これまで電機連合は福祉活動として共済事業（「ねんきん共済」、「けんこう共済」、「けんこう共済アシスト」、など）を中心に推進してきたが、1998年より産別としての総合的セーフティーネット構築に向けた活動に取り組んできている。その一環とし

て、1999年1月に組合員の心の相談センターとして「ハートフルセンター」を開設し、運営している。電機連合が組合員のメンタルヘルス（Mental Health）の対策活動を始めた背景には、①日本型経営が変わっていく中で組合員は能力、スキルの一層のアップを求められているが、これに対応できず悩んでいる組合員と家族のメンタル・ケアが必要であるということ、②大手電機企業ではカウンセラーを置いて従業員の精神面のケアをやっているが、しかし組合員の利用度は低い、したがって組合員が利用しやすくする必要があったこと、などがある。「ハートフルセンター」では、4名のカウンセラー（うち精神科医者1名）が午後4時～8時まで組合員とその家族の電話相談を受けている。また、700の医療機関の協力体制を確保している。1年間に1,600件の相談があったが、相談者の中には20代と30代が多かった⁹⁾。

セーフティネットづくりのもう一つの活動は、上述した「電機改革フォーラム」の介護・介助ボランティア相談窓口活動である。また、今後電機連合は地域に密着した「くらしの法律相談」体制を構築するため、地域弁護士のネットワークを立ち上げるつもりである。

5. 結び

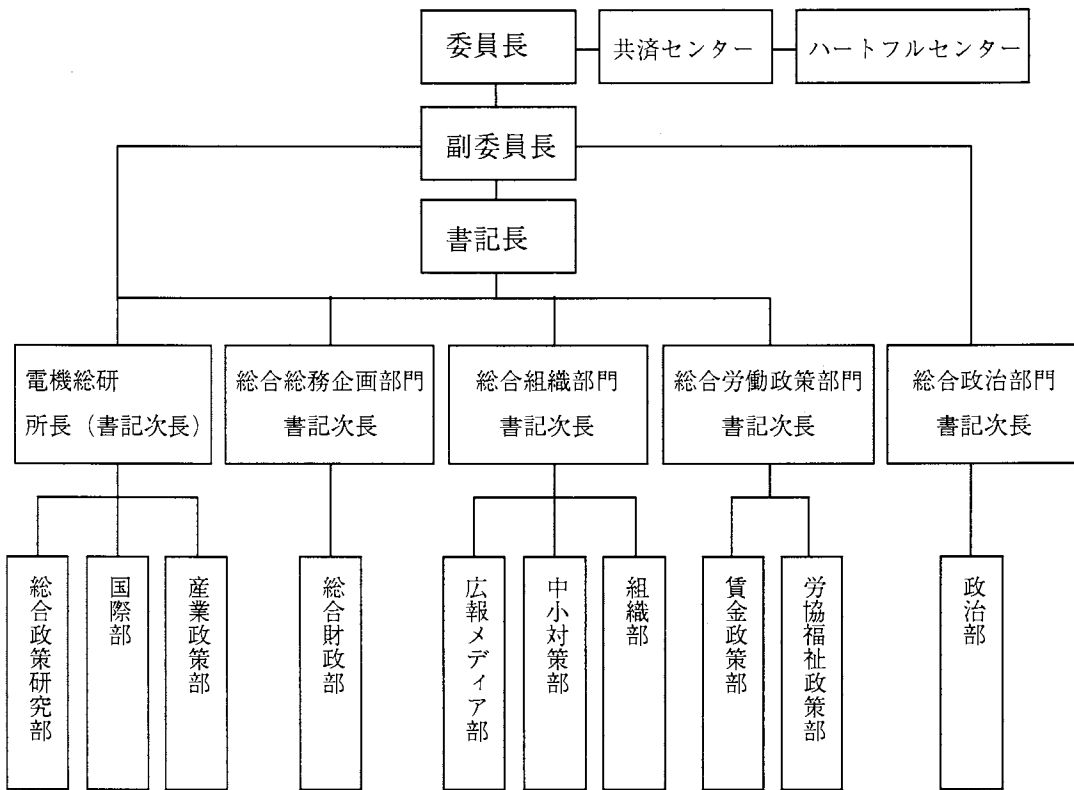
以上、1990年代における電機連合の組織や諸活動についてみてきたが、電機連合のいくつかの単産機能において90年代に機能拡大あるいは縮小という変化が見られるといえる。こうした機能変化について述べる前に、これと多かれ少なかれ関連すると思われる電機連合の新しい理念・基本目標について触れておかねばならない。電機連合は1992年の結成40周年記念大会でこれまでの「電機労連」を「電機連合」と名称を変更するとともに、従来の綱領を廃止し、新しい理念や基本目標を策定した。単産レベルでいわばUI運動に取り組んだのである。電機連合の基本理念は「美しい地球・幸せな暮らし」で、基本目標は、①働く喜びを育み、創造と活力ある運動に努める、②一人ひとりを愛し、一人ひとりの幸せを追求する、③自由・平等・公正で心豊かな社会を実現する、④世界の人々と手を結び、平和と繁栄に貢献する、となっている。新しい基本理念・基本目標には、電機産業のグローバル産業の側面を意識した、世界に

向けた活動（地球環境問題）への取組みを重視する姿勢がにじみ出ているといえる。

こうした新しい理念や基本目標の下で、90年代に電機連合の単産機能において注目すべき変化は以下の点であろう。

- (1) 社会（地域社会や国際社会）貢献機能の拡大が見られている。90年代に電機連合の活動は企業内部（内向き）から地域社会へ、また世界へ向けた活動に広がりを見せたといえる。電機改革フォーラムの活動や「地球・愛の基金」活動、「子供の森計画」への支援活動などはまさに新しい理念の延長上にある活動である。
- (2) 産別横断的労働条件の確立機能は拡大と縮小が同時にみられている。賃上げについて個別賃金決定方式への移行は、電機連合が1960年以来基本方針としてきた産別横断賃率の確立に向けて大きく前進した取り組みといえる。また、統一行動基準であるハドメの設定も、企業別交渉に対する産別の調整によって産別横断的労働条件の確立機能を担っているといえる。しかしながら、一時金については、産別ミニマム水準として4ヶ月を確保する方針を傘下組合に提示しているものの、4ヶ月未満妥結組合が少なからず、また業績連動方式を採択する組合が増加している。こうしたことから、一時金については産別横断的労働条件の確立機能が低下しているといっても無理がないであろう。
- (3) セーフティーネット機能の拡大が見られている。従来の共済活動に、組合員のメンタル・ヘルスや介護・介助に関する相談活動が加わり、産別としてのセーフティーネット機能が拡大しているといえる。
- (4) 業界横断的な人材育成機能を単産の機能として遂行しようとしている。将来電機各企業、労働組合を結ぶネットワークを構築し、電機産業共通の人材育成センターを設立するという構想からは、ドイツのような労使の社会的パートナーシップに基づいた社会的な人的資源形成を連想させる節も垣間見られる。

組 織 図



出所：電機連合2000年「第48回定期大会議案書」

参考文献及び資料

- 李改珍 1998 「賃金決定の「集権化」と賃金格差の変化」『日本労働研究雑誌』
No.461
- 単産研究会 1976 「電機労連の研究」『賃金と社会保障』No.707
- 連合 1989 『連合「組織方針」作成に向けた中間報告—産業別組織の機能の
現状調査報告書』
- 電機連合 「電機連合規約規定集」
- 1994 「経営・雇用対策指針」
- 1998 「第46回定期大会議案書」
- 1998 「新しい日本型雇用・処遇システムの構築」
- 1998 「1997年度経過報告」
- 1998 「1998年度予算1997年度決算報告書」
- 1998 「1998年春季総合生活改善闘争の評価と課題」
- 1998 「「子供の森計画」第5次植林ボランティア報告書」
- 1999 「組織一覧(1999年度)」
- 1999 「第47回定期大会議案書」
- 1999 「1998年度経過報告」
- 1999 「1999年度予算1998年度決算報告書」
- 1999 「1999年春季総合生活改善闘争の評価と課題」
- 1999 「中期運動方針(中間報告)」
- 1999 「「子供の森計画」第6次植林ボランティア報告書」
- 2000 「第48回定期大会議案書」
- 2000 「第48回定期大会総合資料(その2)」
- 2000 「1999年度経過報告」
- 2000 「2000年度予算1999年度決算報告書」
- 2000 「第33回電機改革フォーラム議員団会議」
- 2000 「電機連合中期運動方針」

(注)

- 1) この場を借りて、インタビューに応じてくださった電機連合の方々にお礼の言葉を申しあげたい。
- 2) 地協は都道府県を単位として設置されており、地協組織は組織人員が4,000人程度になると作られる。
- 3) 企業側が従業員の一律的な定年延長は無理であると主張したため、労組側の定年延長要求は雇用延長協約の締結になった。ほとんどの労組が60歳以降の雇用を段階的に延長することで協約を締結したのである。しかし例外的に、富士電機の場合は、労使が従業員の定年を段階的に65歳まで延長することで合意した。
- 4) 電機連合の地方議員団は210名である。

- 5) 1999年度は東京・神奈川・新潟フォーラムが農業法人「ユウキ」（新潟県）と連携して、有機米、低農薬有機米の斡旋活動を行った。
- 6) 「地球・愛の基金」による支援活動を見つけ出すにあたって、電機連合は電機産業がグローバル産業であるので、海外を含めた活動が良いと、O I S C Aの「子供の森計画」を支援することを決めたという。「子供の森計画」は環境との調和など地球規模の問題に関する取り組みとして注目される活動であると捉えている。
- 7) 現地の受け入れ体制もあるから大勢の人が参加できないという。
- 8) 植林ボランティアとして参加したことをきっかけに、電機連合の組合員の中にボランティア活動に身を捧げた組合員が数人出ているという。
- 9) 相談者の内訳を見ると、組合員が4分の1、家族が4分の3の割合で、年齢別には30代が30%弱、20代が20%弱、40代が20%弱、50代が10%弱である。

2. ゼンセン同盟

1. 組織の構造

(1) 本部と部会

ゼンセン同盟は繊維、衣料、化学、食品、流通、サービス産業などを中心に組織される産業別組合である。1999年9月時点で組合数は1,259組合、組合員数は599,885名、連合加盟組織中で4番目の規模となっている。ゼンセン同盟は1946年に紡績・織布関係の労働組合を中心に約6万7千人の「全国繊維産業労働組合同盟」として結成された。組合員は1973年には約60万3千人まで拡大し、1974年に産業の拡大にともない名称を「ゼンセン同盟」に変更している。その後、産業構造変化やオイルショックなどを背景に組合員は1979年の約44万6千人まで減少したが、ふたたび増加に転じ93年には61万5千人まで回復、1999年では約59万9千人となっている。(図5-1参照)

現在^{<注>}、本部には総務、財政、組織、教育広報、女性、政策、政治、国際の8局と福祉共済サービスセンター、中央教育センターが設置されている。産別アンケート時点での各局の構成人員は総務局9名、財政局3名、組織局12名、教育広報局6名、女性局1名、政策局7名、国際局3名、福祉共済サービスセンター7名、中央教育センター19名の合計67名となっている。政治局は他局の人間が兼務している。また政策局の中は政策企画、繊維製造、流通・サービスの3つの担当に分かれている。(図5-2、表5-1参照)

ゼンセン同盟の組織形態の特徴は、ゼンセン「本部」とは別に各産業ごとに7つの「部会」が組織され、それぞれが独立した機能を持っている点である。加盟単位である単組や労連は必ずいずれかの部会に所属し、ゼンセン本部への670円の会費のほかに部会費を別途納入している。部会費は125~200円の間で部会ごとに設定されている。各部会はそれぞれが部会ごとに独自の規約を持ち、専従者を置いて活動しており、財政も本部から独立している。さらに、それぞれの部会では独自に各年度の報告書や議案書を作成し、中央委員会や執行委員会などの機関も有している。(表5-2参照)

本部がゼンセン同盟全体の方針の決定、政策立案、国際活動、広報などの業務を担うのに対して、部会は本部の基本方針を各産業、部会ごとに具体化し実行する闘争単

位として位置付けられており、独立性の高い活動を行っている。

図5-1 「組合員数の推移」

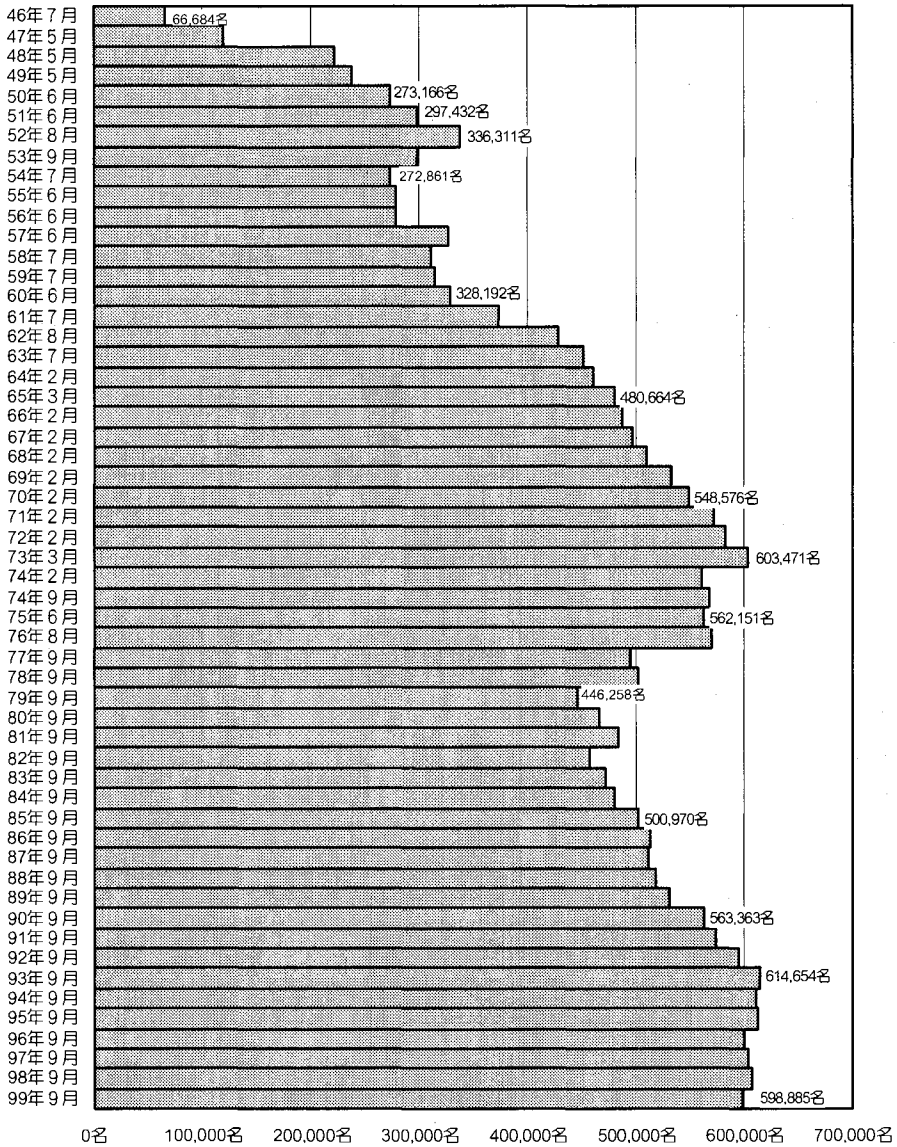
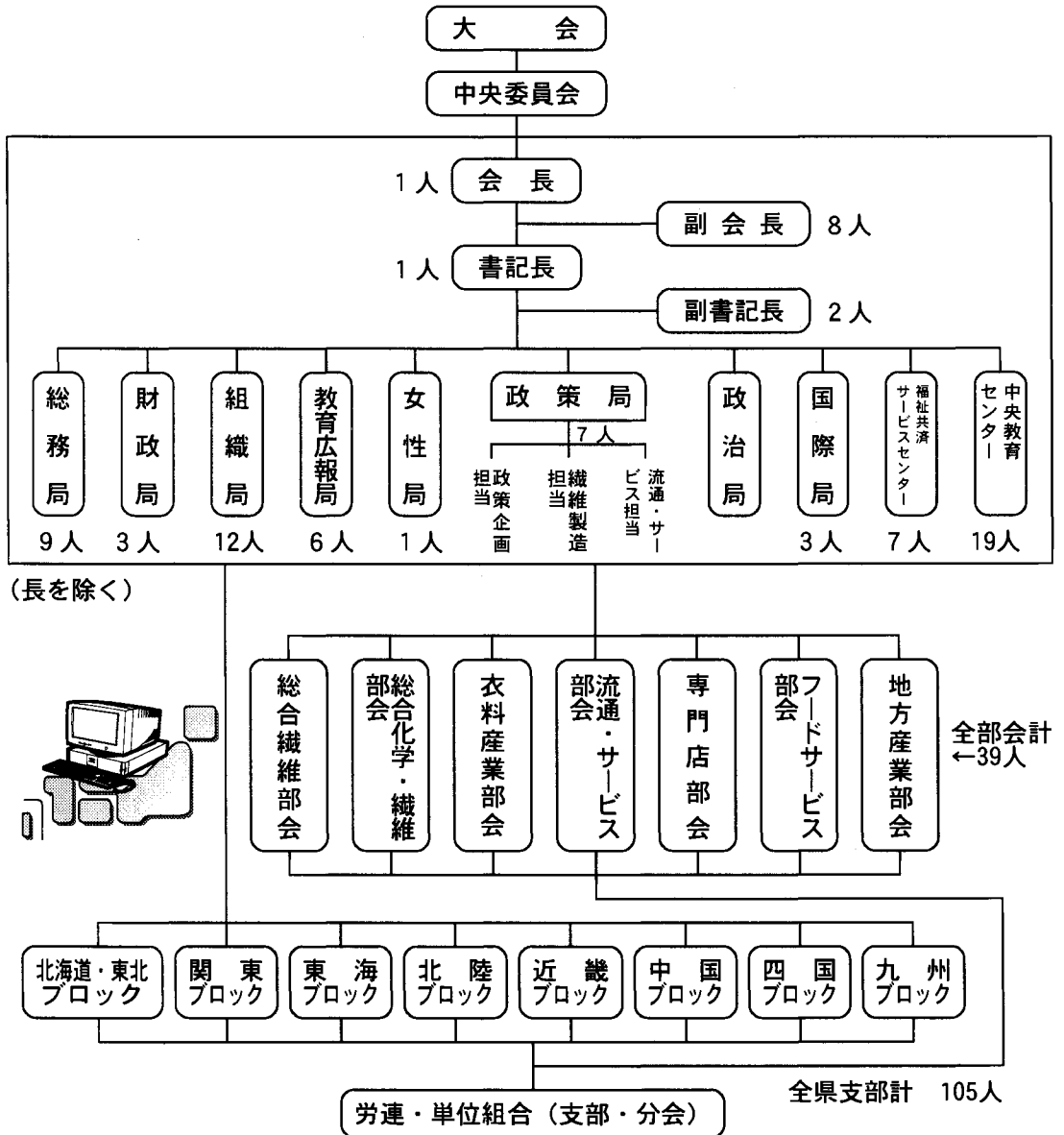


図5-2 「ゼンセン同盟の組織構成」



ゼンセン同盟ホームページより加工

表5-1 「本部の役割」

本部（局）・センター	
◆ 総務局 ◆	諸機関の開催、機関提出報告・議案書の作成、三役室、人事、庶務、設備管理等の業務を担当します。
◆ 財政局 ◆	予算の作成・執行・管理、現金の出納、会費納入の正常化等の業務を担当します。
◆ 組織局 ◆	組織の拡大、充実・強化、国民運動等の業務を担当します。
◆ 教育広報局 ◆	中央教育センター「友愛の丘」と連携し、教育の基本的方向を策定する業務、広報・出版等に関する業務等を担当します。
◆ 女性局 ◆	男女平等の実現、女性の参加・参画、女性政策等の業務を担当します。
◆ 政策局 ◆	政策企画、繊維・製造、流通・サービス担当をおき、労働条件の調査分析、労働政策や産業政策の企画立案を担当します。
	〈政策企画担当〉
	ゼンセン同盟全体に関わる基本的な労働政策、産業政策の立案、連合の政策・制度要求へのゼンセン同盟の考え方の反映、ゼンセン同盟独自の社会政策の立案、OAに関する業務、合理化等への対応と政策局全体を統轄します。
	〈繊維・製造担当〉
	繊維・製造部門に関わる労働政策、産業・業種政策の立案、実現、合理化への対応等の業務を担当します。
	〈流通・サービス担当〉
	流通・サービス部門に関わる労働政策・産業・業種政策の立案、実現、合理化への対応等の業務を担当します。
◆ 政治局 ◆	政治活動を中心とした業務等を担当します。
◆ 国際局 ◆	加盟国際組織との連携、国際活動への参加等の業務を担当します。
◆ 福祉共済サービスセンター ◆	共済事業に関わる業務（ゼンセン見舞金共済）の業務、生活応援団機能の充実に関わる業務、社会貢献活動等の業務等を担当します。
◆ 中央教育センター ◆	中央教育センターは教育の企画・立案・実践と施設の管理・サービス・運営を担います。

ゼンセン同盟ホームページより加工

表5-2 「部会の構成」

部 会
<p>総合繊維部会 規 模：98組合57,004名 業種構成：綿、スフ、合織、羊毛、麻紡績に係る製造およびその同一企業グループに従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>総合化学・繊維部会 規 模：13組合55,704名 業種構成：化学、化学繊維、医療機器、薬品および関連する業種に従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>衣料産業部会 規 模：279組合74,693名 業種構成：衣料、スポーツおよび関連する業種の製造、卸商事ならびに食品を除く卸商事業種に従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>流通・サービス部会 規 模：276組合215,840名 業種構成：専門店および関連するサービス業を除く流通業およびサービス業に従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>専門店部会 規 模：105組合80,064名 業種構成：専門店および関連するサービス業に従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>フード・サービス部会 規 模：124組合62,240名 業種構成：食品、フード・サービスおよび関連する業種に従事する労働者が主体となって組織する加盟組合</p>
<p>地方産業部会 規 模：384組合62,106名 業種構成：上記に規定するものを除く加盟組合</p>

ゼンセン同盟ホームページより加工

(2) 地方組織

地方組織として全都道府県に都道府県支部が設置されている。1994年に最後の3県に専従者が配置されたことにより、全都道府県に専従者がいる体制となった。各県支部の規模は産業の集積度合によってことなり、東京、大阪、愛知には7～8名が配置される一方で支部長のみが支部が約半数程度ある。各県支部には合計で105名の専従者がいるが、人事権は本部が持っており、本部の指示により本部と支部、あるいは支部間の人事異動が行われている。

また、ゼンセン同盟と加盟組合との間には、本部—都道府県支部—加盟組合という関係と、本部—部会—加盟組合という二つの関係性がある。基本的なラインはあくまで本部—県支部—加盟組合とされているが、加盟組合はその規模や競争力などの差により、おもに部会が指導する組合と、都道府県支部が中心に指導する組合とに分けられている。ゼンセン同盟ではおもに部会が指導する組合をタテ組合、都道府県支部が中心に指導する組合をヨコ組合と呼んでおり、これらを組み合わせながら加盟組合への指導が行われている。地方産業部会はヨコ組合、化繊部会などはタテ組合が中心となっており、その他の部会は両者で構成されている。

(3) 組織改革

ゼンセン同盟は1980年代の組織人員拡大と複合産別化の進展をうけ、1990年大会でフード・サービス部会を新設するとともに、組織改革について検討を開始した。その後、組織強化委員会が設置されて検討がすすめられ、1992年には大会の開催方法や中央執行委員数の見直し、本部機能の改革、部会間での共通課題に対応するための部会の再編とグループ化、都道府県体制の強化など幅広い組織改革の方向性が示された。

またこのとき同時にZ I（ゼンセンアイデンティティ）委員会の報告としてゼンセン同盟のイメージアップに向け大胆な提案がなされている。Z Iの取組みは1990年に提起され、複合組織としてのゼンセン同盟が組合員の多様なニーズにどう対応すべきか、暗い、硬い、わかりにくいといったイメージをどう払拭するかという観点から、意識調査、論文募集、討論集会などを実施して行われた。報告書ではゼンセン同盟に対する組合員のニーズや意識を整理した上で、社会貢献、イメージアップ、決議・執

行機関や組織機構、財政などをふくめたりストラクチャリング、人材の確保育成などに関する改革の必要性が提起されている。

その後、機構改革、部会再編、都道府県支部体制強化の各プロジェクトが設置され1993年、1994年の報告をへて、1994年（50回大会）に組織改革がおこなわれた。ここでは決議機関や執行機関、都道府県支部に関する変更はなされなかったが、本部書記局が「総務・財政・共済」、「組織・広報・女性」、「政策」の3グループと企画・情報室、国際局、中央教育センターの1室1局1センターに再編成されている。また、政策策定に関しては「繊維・製造部門」と「流通・サービス部門」の2部門での運営が導入され、部会は現在の7部会に整理再編された。

ゼンセン同盟ではその後も本部機構のあり方が検討され、1998年（54回大会）にはさらに改革が行われている。例えば1994年の時点では慎重審議、二審制的審議の観点から中央執行委員会と常任中央執行委員会の双方の体制を充実させる方針であったが、1998年では議論の重複などが指摘され、中央執行委員会中心の運営が志向されている。またこのとき三役会議、部会書記長会議、支部長会議などの機能が組織運営上の機関として確認されている。書記局体制は責任の明確化などの観点から1994年の体制から企画・情報室が廃止、福祉共済サービスセンターが新設され、現在の8局2センター体制に再整理されている。政策局はそれまでのグループ運営が有効に機能しているとされ、政策企画担当、繊維・製造担当、流通・サービス担当を内包する局として運営されている。

2. 組織拡大

(1) 組織化の状況

連合の資料によれば、96年から99年までの組織拡大計画期間中におけるゼンセン同盟による組織化人数は約54,748人（180組合）となっている。これはこの期間における連合の全構成組織の組織化人数の約34%を占め、最も多い数である。また、ゼンセン同盟の1999年の大会資料では1年間の組織化実績は65組合19,621人で内訳は「未組織労働者」が65組合で18,335人、「臨時雇用・パートタイム労働者、派遣社員」が3

組合1,286人となっている。

パートタイムの組織化に関しては、現在すでに約9,300人のパートタイム労働者の組合員がいる。パートの組織化は基本的には単位組合が同じ企業のパートタイム労働者を組織化するケースが多いが、福助などのように、はじめにパートだけの組合を結成した後に統合するケースもある。パートタイム労働者の会費は規約上の権利義務が正規社員と同等なので正規社員と同額であるが、パート労働者分の半額を交付金という形で単位組合に還元している。

中間管理職の組織化は、労働協約上の組合員の範囲を拡張する運動を80年代から進めており、その結果、東洋紡などをはじめ現在課長や部長が組合員である組合も多く存在している。また管理職だけの組合を独自に結成するケースもあり、その中には現在はずでに一本化されているところもあるし、現在も管理職組合として活動しているところもある。

1999年度で最大の組織化は医療事務部門における約7,600人規模の組織化であり、これにより業界のトップ3企業が全てゼンセン同盟傘下となっている。しかし一方で厳しい経済環境を背景に組合員の減少も多く、合理化によって8,240人、企業閉鎖などによる解散、脱退により1,688人が減少しており、これに自然減などを加えると全体での組合員は減少している。

(2) あらたな組織化（介護労働者の組織化や個人加盟組合）

2000年2月には介護労働者の業種横断的な職業別労働組合として「日本介護クラフトユニオン（NCCU）」を結成し、15社約7,000人が参加している。NCCUと各企業はそれぞれにユニオンショップ協定を結ぶので、個人加盟ではあるが今後当該企業の従業員が増加すると組合員も増加していくことになる。現在急成長している分野であり3月末時点ではすでに37社14,500人となっている。今後2、3年で10万人程度の組合員数になる可能性があり、将来的には20万人体制がめざされている。組合費は基準内賃金の1.5%で、1ヶ月で3万円に満たない場合は一律300円となる。活動としては労働条件の整備のほかに、苦情処理活動や共済・生活支援活動などを予定している。会長はゼンセン同盟の副書記長、副会長はニチイ学館労組の委員長が就任してい

る。

また、個人加盟の組合として、ゼンセン同盟ユニオンメイトが1999年の55回大会で確認され、順次各県支部に結成されている。規約上はこれまでも個人参加は認められていたが、リストラによる退職者や駅ビルなどの商業集積地における組織化に対応するために、あらたに1人でも加入できる労働組合として設立された。ユニオンメイトは、部会には所属せず、ゼンセン同盟直轄として各県支部が直接指導を行っている。組合費は各支部、ユニオンメイトごとに1,500円から2,000円程度で設定されており、そこから670円がゼンセン同盟に会費として支払われる。2000年4月時点では各支部の半数程度に設置され、組合員は100人に満たないが、56回大会までには全県支部に設置する方針である。また、1人でも加入できる形態として設立されているが、基本的には加入者が将来企業や地域でまとまり、独立した単組として活動できる体制を目指している。

(3) 組織化体制

ゼンセン同盟の組織化は本部の組織担当が各県支部と連携して行っているほか、系列企業の組織化などは部会が関与して行うケースもある。

本部の組織担当は全国オルグと呼ばれる組織化の専門スタッフ12名で構成されている。全国オルグは必ずしもオルグ専門家として固定された人材ではなく、各県支部専従者とも人事異動が行われている。またこの他、専従者OBを非専任オルグとして配置している。

ゼンセン同盟全体の組織化に対する意識は高く、定期大会では毎回、組織拡大に関する十数ページの別冊資料が配布され、各部会や各県支部ごとの組織化状況が詳細に報告されている。また大会会場でも各県支部ごとの組織化状況がグラフ化され毎回掲示される。書記局内でも組織化のスキルは合理化対応とともにゼンセン同盟のスタッフとして必要不可欠な能力と考えられている。組織化の実績に対して個人に対する直接の手当や褒賞、数値の目標管理などが特別に存在するわけではないが、評価やその後のキャリアには関係してくるということである。

3. 合理化対策

(1) 合理化への対応

合理化の発生件数は93年164件、94年314件、95年度197件、96年度143件、97年度114件、98年度200件、99年度358件と長引く不況を背景に大きく増加している。合理化の内容をタイプ別に見ると99年度では一時帰休が最も多く205件となっている。(表5-3参照)

表5-3 「タイプ別、合理化発生状況の推移」

	93年度	94年度	95年度	96年度	97年度	98年度	99年度
倒産	9	7	5	4	13	12	8
企業閉鎖	11	15	22	31	20	21	29
工場閉鎖	9	21	22	37	14	13	16
店舗事業所閉鎖	5	6	21	5	9	10	10
事業転換	4	4	4	0	0	0	11
希望退職	12	39	33	30	24	34	44
一時帰休	107	206	81	30	22	93	205
その他	7	16	9	6	12	17	35
合計	164	314	197	143	114	200	358

(注) 1. 95年度までの発生件数は8～7月。97年度以降は7～6月の発生件数。
2. 96年度は95年8月～96年6月の11ヵ月間。

第55回定期大会報告書1一般報告より

合理化対応は組織化と並んでゼンセン同盟の最大の活動の柱であり、本部や部会の執行委員会などの各機関会議においては毎回、合理化が発生した組織の名称や業種、

内容、対象人数、またその経過や結果などが部会別、業種別に詳細に報告され組織内で合理化に関する情報が共有化されている。

ゼンセン同盟は繊維産業をめぐる厳しい企業環境の中、でこれまでに数多くの合理化に対応してきた経緯があり、そのノウハウは「合理化対策の手引」としてまとめられている。そこでは「事前協議制の確立、大衆討議の強化」「労働条件の低下防止、労働強化反対」「完全雇用と修学権の確保」という合理化3原則を基本に、配置転換、一時帰休、希望退職、会社整理、倒産など合理化の種類ごとにその内容や関連法規、対応法などが詳細かつ実践的に整理されている。

構成組織において合理化提案がなされると、直ちに本部に報告がなされ、本部、部会、支部、単組のメンバーで構成される合理化対策委員会が設置される。

一時帰休や雇用調整金の申請など県支部中心で対応できるものや、倒産や事業所閉鎖など部会の関与が大きいものなど案件によって違いはあるが、基本的には合理化対策委員会で対応し当該組合の承認を得ながら対応する。また、必要があれば企業との交渉に委員会メンバーが出席することもある。地方産業部会を例にとると、99年で120の案件が発生したが、産業対策の担当者がほとんど1人で対応しているということである。

合理化案件は最終的に全て機関会議で報告されるが、進行中の情報は厳重に管理されている。特にゼンセン同盟の場合、小売業の企業とその取引先である繊維産業の企業など、倒産時の利害が対立する当事者の双方を組織化しているので、情報管理はより慎重になされている。しかし他方で、合理化が社会的に表面化した後は、小売業で言えば再建時の売掛金回収の猶予や、取引先業者に対する商品供給の継続依頼などを当該単組の委員長を通じて行うなど、ゼンセン同盟の複合産別としてのメリットを生かした対応を行うことができる。

(2) 無料職業紹介事業

ゼンセン同盟では長年にわたる合理化対応のなかで、再就職支援活動の実績が蓄積されており、1980年には退職者の再就職活動をするため、職業安定法に基づく「ゼンセン同盟無料職業紹介所」が設置された。そして1999年の職業安定法の改正により、

許可手続きの緩和や公共職業安定所からの雇用情報の提供などが出来るようになったことをうけ、それまでの事業を拡充している。これまでは特定の場所に対しての認可であり、東京、大阪、愛知のみの設置であったが、中央での包括的な認可により各県支部での設置が可能となり、全国での展開を行うことにした。

各県支部にはコンピューター端末を設置し、インターネット経由で公共職業安定所と加盟組合企業の情報を活用した情報提供を行っている。中央機能はゼンセン同盟本部の共済サービスセンター内に設置され、各支部からの離職者の求職リストおよび、公共職業安定所と各企業からの求人情報がそこに集約されている。利用対象は失業者本人というよりも、合理化によって失業した組合員の再就職先を探す組合役員などを想定している。ゼンセン同盟ではこれまでも合理化による失業者が発生すると各県支部に依頼して他の企業への再就職を打診してもらうケースがあり、このシステムもそのような従来の活動を補完するために再整備されたものである。

4. 複合する産業への対応

ゼンセン同盟では各部会に代表されるそれぞれの産業に対して、労使間の対応や政策策定が行われている。本部レベルでの業界団体との交渉としては繊維関連の13の経営者団体が所属する「日本繊維産業会議」との意見交換や、化繊業界との「合繊労使首脳会議」が年1～2回行われている。また98年からは社会経済生産性本部が事務局となり、流通・サービス産業の9つの業界団体とゼンセン同盟で設置された「流通・サービス産業懇話会」が年に1～2回開催されており、労働政策、ワークルールや春闘方針、産業政策などが取り上げられている。

部会レベルでは、99年度の場合、フード・サービス部会で労使合同の会議・交流が160人程度の規模のものを含めて4回行われ、外部講師講演や政策説明などが行われた。衣料産業部会では30人規模の中央労使会議が2回行われ、活動方針説明や情報交換がおこなわれている。また地方産業部会では地域において、賃金闘争時に業種ごとの集団交渉が行われており、集団的労使関係が確立しているケースも多いが、産業政策などが取り上げられることはない。日本綿スフ織物工業会などのように、地方産業

部会所属の組合に対応する使用者側の業界団体は多数存在しているが、いずれもゼンセン本部が対応の窓口となっており、部会として直接の対応は行われていない。

ゼンセン同盟の産業政策は本部の政策担当が中心となり作成されている。本部には繊維製造業と流通サービスの2つの政策委員会が設置されており、そこに参加する各部会の代表により部会の意見が反映されている。複合産別であるゼンセン同盟の場合、産業間での企業利害が対立する場合があるため、産業政策は本部の政策担当が部会の担当者の意見を反映し、調整しながら作成する必要がある。例えば小売産業にとっては繊維製品の高コストが問題となる一方で、繊維業界にとっては小売業の安売りが問題となるケースなどである。このような場合、各部会で独自に産業政策を作成してはゼンセン同盟としての整合性がとれないため、産業政策策定に際しては本部の調整が不可欠となっている。

繊維産業を中心に結成されたゼンセン同盟は、産業の大きな変化に対応してきた結果、複合産別という特徴的な形態をとるにいたった。ゼンセン同盟にとって、組織のありかたは常に議論されつづけてきた課題のように見える。今日、情報技術の進歩や世界的な競争激化を背景に日本の産業構造がさらに大きく変化し、産業別労働組合の統合再編の動きも加速している。従来の枠組みを超えたあらたな産別組織のありかたが模索されている中で、ゼンセン同盟の組織運営からの示唆は大きいといえよう。

参考資料

(注)

本稿は2000年4月に行ったゼンセン同盟へのヒアリングに基づくものである。
ホームページからの情報も同時期のものを使用している。

「ゼンセン同盟行動綱領」

「第48回定期大会報告書4」(1992.9)

「第49回定期大会報告書4」(1993.9)

「第100回中央委員会報告・議案書」(1994.2)

「第50回定期大会議案書」(1994.9)

「第54回定期大会報告書」(1998.9)

「第55回定期大会議案書」(1999.9)

「第55回定期大会報告書1」(1999.9)

「合理化対策の手引き」ゼンセン同盟

「中小企業分野における産業別労働組合」(1983) 東京都立労働研究所

「民間主要単産の組織と賃金決定」(1998) 産研センター

「労働組合組織率低下の規定要因」(1993) 日本労働研究機構

3. J A M

1. 組織の概要

J A M (Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers) は、金属機械産業の産業別組織である。ゼンキン連合（約30万人）と金属機械（約20万人）の合同により、1999年9月9日に結成された。1999年10月末日現在の組織現勢は、2,357組合、467,297人（J A M調査）で、自治労、自動車総連、電機連合、ゼンセン同盟に次ぐ、第5位の組合員規模を有する。

ゼンキン連合、金属機械両労組は、中小企業分野における活発な組織化活動によって知られる組織であったが、J A M結成大会前後から今日にいたる過程は、企業倒産、事業所閉鎖、あるいは希望退職などによる組合員減少に新規組織化が追いつかない状況が生じていた。90年代の10年間における、ゼンキン連合、金属機械の組織人員は、労働省「労働組合基礎調査」によれば、1994年の両者合わせて538,695人をピークとして、以降は減少に転じ、合同直前の1999年6月時点では50万人を切り、492,807人となった（表5-4）。それ以降も組織人員の減少傾向は続いているものとみられる。

J A Mの単組および組合員構成の特徴は、中小企業分野を広範に組織していることである。連合総研「産業別組織の機能に関する調査」の組合員数規模別組合数、組合員数構成比のデータをJ A Mと連合計で比較すると（表5-5）、組合員1,000人以上の組合は、連合計では組合数で7.9%、組合員数では75.6%の比重をしめているのに対し、J A Mの場合は、組合数構成比は7.5%で、連合計とそれほど変わらないが、組合員数構成では55.0%と、組合員1,000人以上規模への集中度は低くなっている。とはいえ、J A Mの場合も、組合員の半数以上は、1,000人規模以上の組織に属していることは留意されるべきであろう。

単産会費は組合員1人あたり月額650円、それに連帯基金が同じく1人あたり月額で50円となっている。連帯基金の目的は、J A Mの中期計画の実施および連帯活動の強化にあり、その用途は、「中央における中期的活動である、組織強化・拡大、政治活動、政策・制度実現の活動、組合員教育とし、連帯活動は、闘争支援、雇用確保闘

争支援、争議支援、災害救援、犠牲者救済、国際交流とする」(会計規定第26条)とされている。なお、JAM結成によって財政面では中央本部への一元化が促進され、例えば、専従者の人件費は中央本部(60名)、地方組織(140名)とも、中央本部負担となっている。

表5-4 ゼンキン連合、金属機械の組織人員の推移

	ゼンキン連合 (1)	金属機械 (2)	(1) + (2)
90	320528	189507	510035
91	328156	202147	530303
92	336323	200199	536522
93	337450	200199	537649
94	329266	209429	538695
95	322492	210241	532733
96	310818	205082	515900
97	310641	201833	512474
98	305353	198661	504014
99	297777	195030	492807

(注) 各年6月1日現在の数値。

(出所) 労働省「労働組合基礎調査」各年版より作成。

表5-5 組合員規模別組合数、組合員数構成比

組合員数規模	JAM		連合計	
	組合数	組合員数	組合数	組合員数
5000人以上10000人未満	0.7%	20.6%	1.8%	51.0%
1000人以上5000人未満	6.8%	34.4%	6.1%	24.6%
300人以上1000人未満	16.7%	23.5%	12.1%	12.9%
300人未満	75.8%	21.6%	80.1%	11.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) 「産業別組織の機能に関する調査」により作成。

連合計の数値は、この設問に回答のあった39構成組織の計である。

(1) 組織合同

同一産業内の競合する産別組織の整理統合は、1987年の民間連合結成によりナショナルセンターが統合されたことに伴い、多くの産別組織の重点課題のひとつとなった。なかでも、ゼンキン連合と金属機械の合同は、その規模と影響力の点で、最大のものであった。両組織の合同に向けての本格的取り組みは、民間連合の結成に1年先立つ1986年12月5日の「機械金属産業労組共闘会議」（機械金属共闘）発足に始まる。それ以降10数年の着実な話し合いと共闘の実績の積み重ねが、組織合同実現の基盤を形成した（表5-5）。

ゼンキン連合と金属機械の前身である全金同盟、全国金属は、もともとは1946年に結成された「全国金属産業労働組合同盟」（全金同盟）という同一組織だった。その後、1950年の総評結成前後からの路線対立から、1951年の全金同盟第5回大会で組織分裂が生じ、総評・全国金属が結成され、以降は全金同盟と全国金属が、それぞれ同盟と総評内での金属機械産業分野での主力産別として活動を展開してきた。両組織は、末端の業種別共闘レベルでの単組間の交流や、中央段階でも公式・非公式の交流はあったものの、本格的な組織合同への動きが始まったのは、1986年の機械金属共闘を画期とする。ただし、これにも前史があって、両産別の主要組合が上部団体の違いを超えて情報交換や限定共闘を行う試みが、機労懇、機産協などの組織によって連綿と続けられてきた経緯があり、それが発展して1982年には機労会議が設立される。機労会議は全金同盟、全国金属の主要組合が作る自主的団体ではあったが、総会の時には両産別の書記長があいさつに来るといった状況がはじめて生まれたという。

1986年の機械金属共闘は、全金同盟、全国金属、新産別全機金、機労会議の三単産一組織を構成員とし、春闘を中心とする共闘を目的とした。主な課題は、賃上げの情報交換ならびに最低賃金の取り組みであったという。その後、1988年2月、全金同盟は「分散・分立状態にある組織状態を一步でも前進させよう」という方針のもと、中立・無所属の金属機械産業の組合に呼びかけて、全金同盟、小松製作所労組、全矢崎労組、村田機械労組、自動車部品中立労組連絡協議会の一産別・三単組・一協議会で構成される全日本金属産業労働組合連合（全金連合）を結成した（その後1991年にゼンキン連合に名称変更）。一方、1989年11月には、全国金属、新産別全機金、新産

別京滋地連が合同して、全国金属機械労働組合（金属機械）が結成された。こうして、金属機械産業の労働組合は、ゼンキン連合と金属機械の二つの産別組織に集約されるとともに、両組織間の統合に向けての努力もまた一層の進展をみせることとなる。1992年には「機械金属組織の統一を話し合う会議」（略称「統一を話し合う会」）が設置され、さらに1994年10月には「機械金属統一協議会準備会」が発足し、いよいよ組織統合は具体化に向けて動き出すことになる。統一協議会準備会発足から1999年9月9日のJAM結成に至るまでには、さらに5年を経過することになるけれども、この間の動きとして注目すべきは、ゼンキン連合が提起していた「モノ作り基本法」制定に関する取り組み、あるいは、金属機械が主張していた、中小分野における「公正取引」確立の課題などをはじめとする、具体的共闘体制の深化・拡大が、組織統一に向けての話し合いと並行して進んでいることであろう。

産別組織の整理統合は、連合結成以来の重点課題として、現在もさまざまな努力が積み重ねられている分野である。JAM結成にいたる金属機械産業の組織統合の経緯から学ぶ教訓としては、組織統合の成功のためには、ひとつには組織間の合意形成に向けての、長い時間をかけた当事者たちの粘り強い努力の着実な積み重ねが重要であることと、ふたつには、具体的な共闘課題での共同の取り組みを通じての、同一産業内に身を置く労働組合としての共通利害の自覚が、統合に向けての運動の基盤的条件をなすということであろう。後者に関連して、もともと金属機械産業の中では、後述する業種別共闘を通じて、上部団体の違いを超えた共闘体制の伝統があったことも、有利な条件のひとつであったといえるかもしれない。

(2) 組織機構

組織機構の概要

JAMの加盟単位の基本は、企業別組合である。ただし、企業グループ労連のような企業別労働組合の連合体も加盟単位として扱われることがあり、また個人加入も認められている。すなわち、JAM規約では、次のように規定している。

第11条 本組合への加盟は、単位労働組合としての加盟とする。但し、企業労組連

合会も単位労働組合扱いとすることができる。

- 2 中央執行委員会で認めた者について個人としての加入ができる。個人加入の取り扱いについては別に定める。

規約第11条に規定されている単位労働組合は、2000年2月現在、約2,400である。現在のところ個人加盟は少数にとどまっているので、JAMの組織は、基本的に、これらの単位労働組合とその地域組織（支部、分会など）が、全国レベル、地方レベルの組織機構に編成されていくことによってできあがっている（図5-3）。

JAM加盟組合の組織的編成は、(1)業種政策会議と業種別部会・専門部会、(2)地方JAM、(3)大手労組会議、という3つのルートからなされている。

(3) 業種政策会議と業種別部会・専門部会

まず、業種政策会議と業種別部会・専門部会から、簡単にみていこう。

業種別部会は、図5-4にみるように、産業中分類を基本に、いくつかの関連する業種をくくって、住設・建材部会、鋳鍛造部会、素材・金属製品部会、自動車部品部会、交通関連部会、機械部会、電機情報・精密部会の7つが設けられている。部会の中には、さらに細分化された専門部会をもつところもある。業種別部会は独自の財源（JAM一般会計とは別に分担金を徴収することができる）をもつ活動単位であって、「業種別の活動を遂行することを目的に、中央執行委員会の議を経て」設置される（規約第53条）。その活動としては、(1)構成組合の連携強化に関する事項、(2)労働条件・企業実態の情報交換による構成組合の各種活動への協力、援助に関する事項、(3)業種政策の確立と推進に関する事項、(4)本組合（JAM）の専門局業務に対する協力に関する事項が、規約第54条に定められており、運営規定では、さらに(5)組織拡大に関する事項、(6)労使会議に関する事項が付加されている。2000年2月現在、業種別部会に参加している組合は、442組合（293,982人）である。

業種政策会議は、業種別部会運営規定により、「産業・業種政策活動に特化した」役割を担うものとして設置されている（同規定第2条）。その財政はJAM一般会計から充当される。業種別部会が独自の財政を持つ活動単位としての組織であるのに対

し、業種政策会議は、現在のところ産業・業種政策活動推進のためのJAM内の機関的な色彩が濃い。業種別部会は、部会長、副部会長、事務局長、幹事の役員をおき、その指導のもとに活動を展開するのに対し、業種政策会議のメンバーは業種別部会あるいは専門部会から選出された委員であり、その中から互選で選ばれた座長が運営にあたることとなっている。現在、(1)サプライヤー政策会議、(2)住設・建材アルミ、金属製品政策会議、(3)輸送用機械政策会議、(4)機械政策会議、(5)電機情報・精密政策会議の5つが設置されている。このうち(2)から(5)までは、ひとつまたはふたつの部会と対応関係にあるが、(1)サプライヤー政策会議は、部会横断的に部品供給業界全体に関わる政策課題を追求することとなっている。

図5-3 J A M の 組 織 機 構

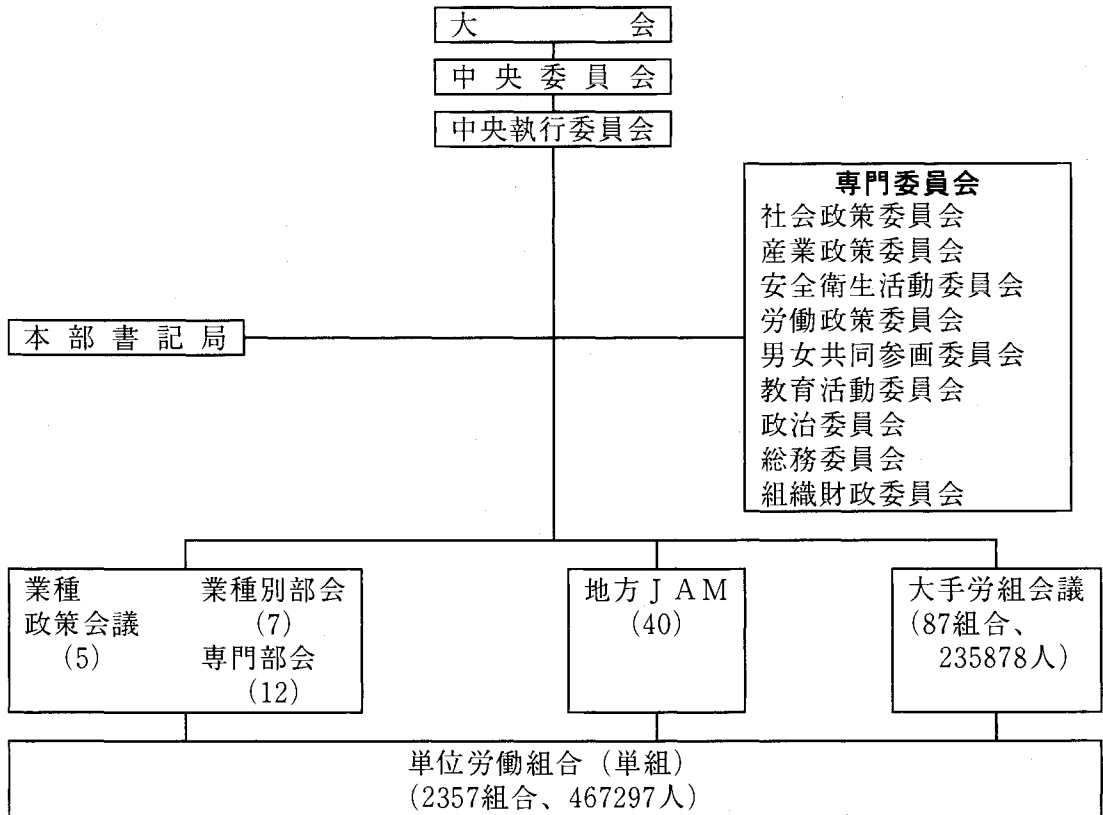
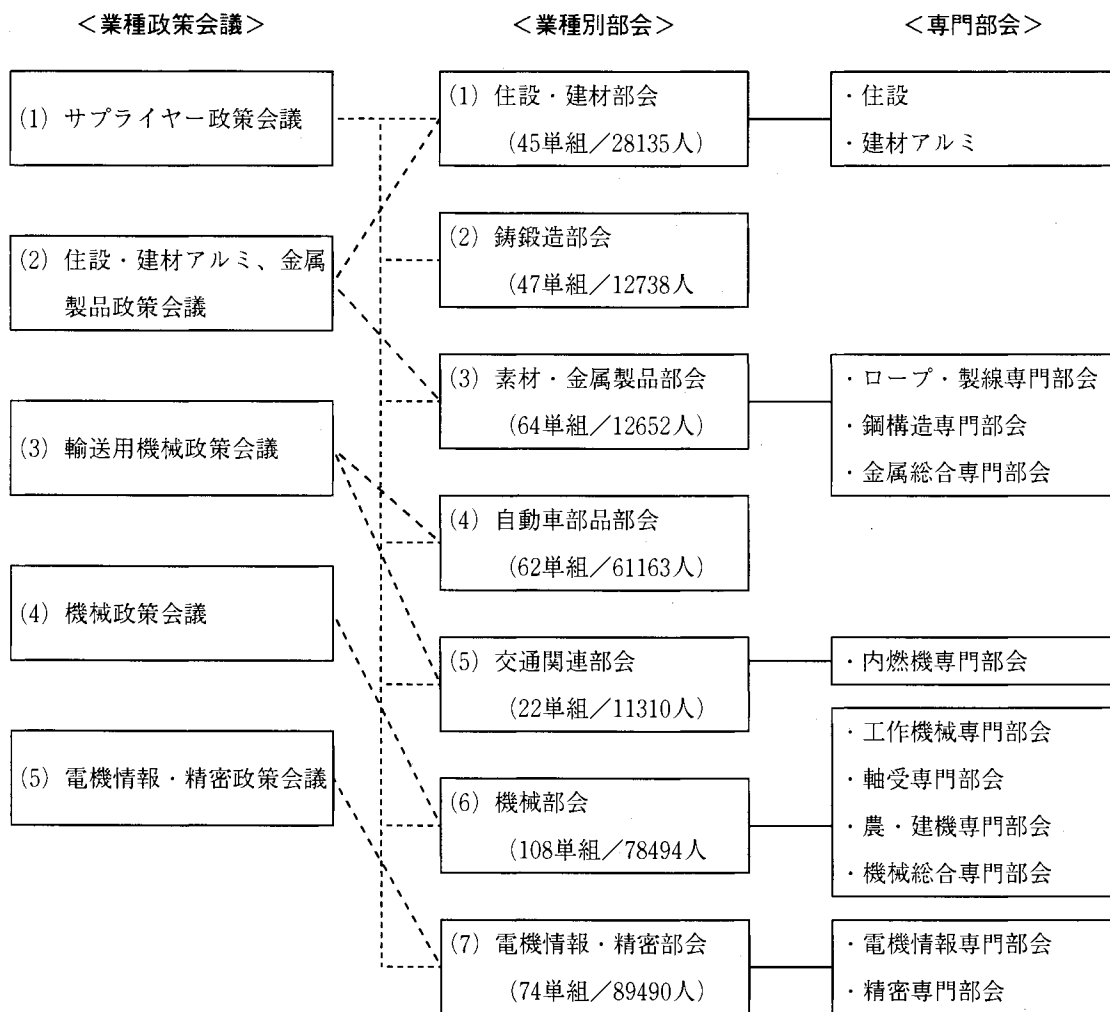


図 5 - 4 業種政策会議と業種別部会・専門部会



* 業種別部会加盟組合計 442組合/293982人

(4) 地方JAM

JAMの地方組織としての地方JAMは、「大会、執行委員会などの機関をもち、法人格をもつことができる」組織で、原則として都道府県ごとに設置することとなっているが、「ただし、中央執行委員会の議決により、2以上の都道府県にまたがって設置することができる」（規約第49条）。また、地方JAMは、「行政、経済、交通圏を考慮」したブロックに編成されることとなっており、現在、表5-6のような7ブロック、40地方JAMが設置されている。

地方JAMは、全国をほぼくまなくカバーし、また、組合員数の地域別分布をみると、東名阪の三大都市圏のウェイトは高いものの、地域的な偏りは比較的少ない。地方JAMは、中小零細企業分野の労働組合の日常的な組合活動の拠点であり、また組織拡大の担い手としても、重要な役割を果たしている。

(5) 大手労組会議

業種別部会、地方JAMに次いで、JAMの中の3つめの活動組織として、大手労組会議がある。大手労組会議は、業種別部会、地方JAMにおいて重要な役割を担う大手組合を構成員として設置され、「中央執行委員会の統括のもとに運営する」こととなっている（規約第55条）。具体的には、組合員数1,000名以上を目安とした単組によって構成することとなっているが、表5-7にみるように500人以上、1,000人未満の中堅クラスの組合も構成員となっており、全体で87組合、組合員数235,878人となっている。JAM全体の組合員数に占める比率は50.5%と半数以上を占めている。なお、業種別部会、地方JAM、大手労組会議は、「三位一体活動」と呼ばれ、大手組合の場合は、そのいずれにも参画しており、中核的担い手として期待されている。

大手労組会議の活動としては、(1)構成組合の連携強化に関する事項、(2)労働条件、経営問題等の情報交換、調査、研究に関する事項、(3)本組合（JAM）の専門局業務に対する協力に関する事項があげられている（規約第56条）。

表5-6 地方JAM一覧

1999/10

ブロック	地方JAM	組合数	組合員数	
北日本	北海道	14	2928	27,454 (5.9%)
	青森岩手	20	3127	
	宮城	38	3086	
	秋田	42	5747	
	山形	29	4545	
	福島	57	8021	
北関東	茨城	41	8656	54,931 (11.8%)
	栃木	46	9747	
	群馬	42	13571	
	埼玉	115	22957	
南関東	千葉	47	10329	106,855 (22.9%)
	東京	163	56057	
	神奈川	134	36485	
	山梨	13	3984	
東海	長野	82	21196	99,880 (21.4%)
	岐阜	44	10051	
	静岡	94	30906	
	愛知	145	31136	
	三重	36	6591	
北陸	新潟	127	15239	43,464 (9.3%)
	富山	59	18457	
	石川福井	84	9768	
近畿	滋賀	48	7675	98,304 (21.0%)
	京都	61	11606	
	大阪	405	62501	
	兵庫	120	16522	
西日本	山陰	44	5973	35,165 (7.5%)
	岡山	22	4061	
	広島	42	6750	
	四国	49	8435	
	九州山口	91	9946	
本部扱い		3	1244	1,244 (0.3%)
合計		2357	467297	100.00%

(注) 本部扱いとは、本部直轄の書記局組合他2組合。

表5-7 JAM大手労組会議組合員規模別の構成

組合員数規模	組合数	組合員数
10,000人以上	3	39,636
5000人以上10,000人未満	11	70,655
3000人以上 5,000人未満	6	23,334
1000人以上 3,000人未満	53	90,046
500人以上 1,000人未満	14	12,207
合計	87	235,878

(注) JAM大手労組会議構成組合一覧(2000年2月)より作成

(6) 本部書記局

JAM書記局は、本部書記局と地方JAM書記局で構成され、専従者定員配置基準は、総定員200名、うち中央本部に60人、地方JAMに140名配置としている。

中央本部書記局は、3部門(8局、1センター)、1事業部で構成されている(表5-8)。

兼務を除くと、部門長以下の正規職員が60名、その他パート・派遣・応援・嘱託が5名が配置されている。

配置人員は、政策部門がもっとも多く20名プラス応援1名となっており、産業政策、労働政策をはじめとする政策活動重視の考え方がうかがわれる。また、組織部門も組織局に全国オルグ4名(統括局長も含む)他7名を配置し、組織強化・拡大への対応をはかっていることにも、組織化重視のJAMの特徴が現われている。

企画部門の中の情報管理センターは、従来の単産組織では情報宣伝部が担っていた機関紙・誌発行などの広報活動と情報処理・OA業務を包括したセクションであり、これは単産内の部局編成の新しい流れといえよう。

表 5 - 8 J A M本部書記局体制 (2000年度)

部 門	局	配置人員	業務内容
企画部門 (部門長 1) 17名 +パート・派遣 2名	総務・企画局	局長 1、局次長 1、 局員 6、パート 1	(1)書記局全体統括・管理、(2)機関会議、 文書管理、(3)庶務全般、(4)渉外 (外部組 織、マスコミ等)、(5)専従者の人事管理、 (6)財政・会計業務全般、(7)三役秘書
	情報管理 センター	局長 1、局次長 1、 部長 1、局員 3、派 遣 1	(1)情報処理、(2)機関紙・誌発行、広報全 般、(3)OAシステム開発・メンテナンス
	国際局	局長 1 (兼務)、局 員 2	(1)国際関係業務全般、(2)多国籍労組会議
組織部門 (部門長 1) 11名	組織局	統括局長 1、全国オ ルグ (局長) 3、部 長 1、局員 2	(1)組織強化・拡大、(2)全国オルグ、(3) ブロック対応、(4)雇用問題、争議対策、(5) 法規対策、中小労働運動対策
	教育・行動局	局長 1、局員 2	(1)教育活動全般、(2)青年活動、(3)女性 活動、(4)国民運動、各種集会対応・動員
政策部門 (部門長 1) 20名 +応援 1名	労働政策局	統括局長 1、局長 1、 局次長 1、部長 1、 局員 3、応援 1、パ ート 1	(1)賃金・労働条件全般、(2)労働協約、安 全衛生、(3)各種調査、(4)大手労組会議
	産業・業種 政策局	局長 1、局次長 1、 部長 2、局員 3	(1)産業政策全般、(2)業種政策会議対応、 (3)業種別部会対応
	社会政策局	局長 1、局次長 1、 部長 1、局員 1	(1)社会政策全般 (年金、医療、税制、環 境、男女共同参画)、(2)雇用政策 (労基法、 雇用保険、職安法等)
	政治渉外局	局長 1 (兼務)、局 員 1	(1)政治活動全般、(2)政党・政治団体対応、 (3)組織内議員対応
共済事業部 12名 +パート・嘱託 2名	統括事業本部	専務理事 1、事務局 長 1、事務局次長 1、 局員 1	JAM団体火災共済
	第一事業部	専務理事 1 (兼務)、 事務局長 1、局員 6、 嘱託 1、パート 1	旧ゼンキン連合共済
	第二事業部	事務局長 1 (兼務)、 局員 1	旧金属機械共済、全労済共済
<配置人員> 部門長 3、統括局長 2、局長 11、局次長 5、部長 6、局員 31、専務理事 2、事務局長 2、 事務局次長 1、パート 2、派遣 1、嘱託 1、応援 1 (兼務を除くと、60名+パート・応援・派遣・嘱託 5名)			

2. 金属機械産業における業種別共闘

日本の企業別組合は、産業中分類ベースの単産組織の他に、産業小分類あるいは細分類ベースの業界を単位とした共闘組織である業種別共闘を発達させてきた。特に、金属機械産業においては、非常に数多くの業種別共闘が存在してきた。それらの業種別共闘は、JAM結成にともない、JAM内の業種別部会・専門部会への移行が進展し、またJAMとしてもそうした移行を意図的に追求している。けれども、現状でも、金属機械産業内には、まだまだ多くの業種別共闘が存在しており、それらはJAM組織の外延が単産の枠を超えた広がりをもっていることを示す点でも興味深い。

表5-9は、JAM組織局資料により、金属機械産業の業種別共闘のうち組合員数が把握されている33の共闘組織を、Ⅰ. JAM加盟が多数派、Ⅱ. 他産別加盟が多数派、Ⅲ. 産別未加盟が多数派の3つに区分して、組合数、組合員数を集計したものである。

33業種別共闘全体で、433組合、365,028人が組織されている。そのうち、JAM加盟組合は、組合数で53.6%（232組合）、組合員数で38.6%（140,947人）の比重を占めている。区分Ⅰの「JAM加盟が多数派」の業種別共闘では、JAMの比重は組合数で68.2%、組合員数で81.9%と圧倒的多数を占めており、19の共闘のうち10はすでにJAMの業種別部会・専門部会への移行を決めており、他の組織についてもJAMへの機能移行が進むものと思われる。区分Ⅲの「産別未加盟が多数派」の共闘組織でも、8共闘のうち3組織はすでにJAM内への移行を決めているか、前向き検討中であり、この区分のなかからもJAMへの移行はさらに進む可能性がある。一方、区分Ⅱの「他産別加盟が多数派」の共闘組織の場合は、JAMへの機能移行は相当に困難と思われる。けれども、いずれにせよ、JAM結成により、旧ゼンキン連合と旧金属機械加盟の業種別共闘加盟組合が同一組織内の組合となったことから、JAM加盟組合の影響力の強い共闘組織は、産別未加盟組織も含めてJAMへの移行の可能性がでてきたことは、組織拡大の面でも、その意義は大きい。これは、「JAM効果」と呼ばれている。

表 5 - 9 金属機械産業の業種別共闘

区分	業種別 共闘数	J A M加盟		他産別加盟		産別未加盟		合計	
		組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
I. J A M加盟 が多数派	19	148	92897	20	6819	49	13722	217	113438
		(68.2)	(81.9)	(9.2)	(6.0)	(22.6)	(12.1)	(100.0)	(100.0)
II. 他産別加盟 が多数派	6	43	23902	30	92810	21	13740	94	130452
		(45.7)	(18.3)	(31.9)	(71.1)	(22.3)	(10.5)	(100.0)	(100.0)
III. 産別未加盟 が多数派	8	41	24148	14	18134	67	78856	122	121138
		(33.6)	(19.9)	(11.5)	(15.0)	(54.9)	(65.1)	(100.0)	(100.0)
合計	33	232	140947	64	117763	137	106318	433	365028
		(53.6)	(38.6)	(14.8)	(32.3)	(31.6)	(29.1)	(100.0)	(100.0)

(出所) J A M組織局資料により作成。

3. 組織拡大

組織拡大は、J A Mが組織体制の面でも、運動の面でも、もっとも力を注いでいる分野のひとつである。J A M結成にともなって全国オルグが中央に配置され（現在4名）、地方オルグとの連携のもとに、組織拡大に取り組んでいる。

組織化の取り組みには、大きく分けて4つの領域がある。

ひとつは、産別未加盟組織の産別への加入促進である。金属機械産業は、とりわけ産別未加盟組織が多い。業種別共闘に加盟しているものについては、その共闘活動の中で働きかけを行い、共闘組織の部会移行も含めて、J A M加盟を呼びかけていく方針である。一方、従来はナショナルセンターの地方組織に加盟していたものが、連合結成後まったくの中立組合となっているものも多く存在するが、これらの中には組合費の水準が低いことから、単産会費の捻出ができないところもかなりあり、すでに組合があるからといって単産加盟が必ずしもスムーズに進むわけではない。

2つ目には、大手企業の系列関連企業の組織化がある。J A Mの加盟単位は、企業別の単組を基本とするが、企業グループ労連もまた加盟単位として認めており、大手

労組が関連企業の組織化を進めることもJAMの組織拡大の有力なルートのひとつである。

3つ目には、まったくの未組織事業所・企業における組合結成である。現在、7つの地方ブロックを分担して担当している4人の全国オルグを中心に、組織拡大月間などのキャンペーンの展開などを通じて、地方オルグとの連携の中で未組織の組織化運動を展開している。今後は、重点地域・業種の絞込みなどを検討しながら、より本格的な組織化の展開をはかっていくこととしている。

4つ目は、非正規従業員の組織化である。パートタイマー、派遣労働者などの非正規従業員の組織化には、企業内での組織化、地方JAM直轄組合への個人加盟、共済ユニオンへの加入など多面的な取り組みを進める方針である。どのような組織化の形態がよいかは、非正規従業員の雇用実態により異なると考えられることから、その調査研究も今後の課題となっている。また、産別組織としての労働者供給事業あるいは職業紹介事業も、非正規従業員組織化の有効な手段と考えられることから、この面での取り組みも進めることとしている。

1999年10月の第2回中央執行委員会で決定された「2000・2001年度組織拡大計画」は、50万組織回復を中期的な目標とし、中央・地方の取り組みについて以下のような方針を定めている。

- (1) 地方JAMは、「構成組合員の5%以上を拡大目標とし、新たに5組合の新規加盟実現に努力する。
- (2) 7地方ブロックでは全国オルグと連携した重点地域・集中オルグを展開する。
- (3) 加盟組合レベルでは、関連系列企業の組織化や組合員範囲見直しによる企業内組織率の向上への取り組みを強化する。
- (4) 中央本部では、産別未加盟大手労組への働きかけ、業種別共闘対策、大手労組の関連系列企業組織化、連合との連携を進める。

4. 産業政策

JAMおよびその前身の旧ゼンキン連合、金属機械は、中堅・中小企業の組合を多

く抱え、企業倒産あるいは合理化による雇用調整を日常的に経験してきた。とりわけ、1997年にはじまる未曾有の不況の中での雇用・合理化案件の発生状況は著しく、景気回復局面に入った1999年7月～10月の4ヶ月間だけでも、倒産・企業閉鎖、事業所閉鎖、出向・転籍・配転、希望退職募集、などの雇用・合理化案件が207件も発生し、その対象人員は5,422人にも及んだ（JAM雇用状況調査結果による）。こうした雇用・合理化の進展が、1999年のJAM結成前後からの組織人員減少の大きな背景をなしている。雇用・合理化への対処方針としては「JAM雇用対策指針」（1999年9月9日結成大会決定）があり、「日常時の取り組み」と「緊急時の取り組み」について、単組・地方JAM・中央本部の対処方針が具体的に定められている。その基本は、単組段階における事前協議の徹底と、雇用・合理化提案があったときには、地方JAM・中央本部への報告をもとに、JAMの組織全体の問題として対処することとなっている。

けれども、雇用の確保と安定をはかる取り組みは、個別の単組レベルでは対処しきれない、日本の産業構造に関わる諸問題に、しばしばつきあたる。そこで、業種別部会・専門部会レベルでは、対応する業界団体との話し合いの場としての労使会議設置を課題としてとりあげている。2000年2月時点で、鋳鍛造部会、自動車部品部会では、すでに労使会議が設置され、また素材・金属製品部会の鋼構造専門部会、機械部会的工作機械専門部会と機械総合専門部会では、設立に向けての準備が進行中という。

産業レベルでの労使間の話し合いや、さらには、政策・制度要求による政府への働きかけなどの取り組みの前提となるものは、産別としての産業政策の確立である。この目的のために業種政策会議が新たに設置されたことは、すでに述べたとおりである。

産業政策の分野での近年の注目すべき動きとしては、製造業の復権、高度熟練技能の維持に向けた国の基本理念、果たすべき役割を示す「ものづくり基盤技術振興基本法（ものづくり基本法）」（1999年3月12日、衆議院本会議で可決、成立）法制化実現に向けての取り組みがある。これは、旧ゼンキン連合が、1996年9月の大会で提唱し、その後金属機械との共闘体制も組みながら、法制化実現をめざしてきたものである。旧ゼンキン連合出身の今泉昭参議院議員（民主党）を中心とする議員立法法案として、全会派一致で国会に上程された。議員立法としては、95年の科学技術基本法以

来のものであり、労働組合が推進し、実現した法案としては、はじめてのものといえる。同法の成立で、日本の製造業、とりわけ中小企業の技能・技術の振興と継承、ものづくり労働者など人材の育成等について、政府が一体となって総合的な施策を打ち出すこととなった。

その後、「ものづくり基本法」の具体化と実効性確保が、次の課題として浮上している。これに関連して、JAMが現在行っている取り組みのひとつに、「日本技術・技能院」の法制化がある。これは、「ものづくり労働者」の社会的・経済的評価を高めるために、技術・技能の社会的評価基準を確立しようとするものである。この法案は、旧ゼンキン連合のモノづくりプロジェクトと組織内国会議員・鍵田衆議院議員の事務所並びに衆議院法制局の連携によって立案され、2000年1月のJAM第1回産業政策委員会で、その法制化実現推進が決定された。現在、組織内議員団を通じての議員立法による法制化がめざされている。

こうした一連の「ものづくり基盤強化」のための取り組みを通じて、JAMの政策立案能力は一段と高まるとともに、公式・非公式の国会とのパイプも太くなった。また、産業政策、社会政策をめぐる議論の場には、議員秘書の参加をも得るようになり、このこともまた課題の実現を射程に入れた産業政策の議論を深める上で有益であったという。

以上のように、JAMの産業政策活動は、個別の業種別部会レベル、中央本部の対政府要求のレベルの両面で、質的転換の模索が続いている。

4. 全国一般

1. 全国一般

(1) 組織概要

① 加盟単位は地本

現在、組織人員は5万人を若干下回る。38都道府県に地本があり、加盟単位は地本となっている。組合費は連合会費を含めて280円であり、産別の会費としては低い。本部専従は5名である。

② 個人加盟型と中小労連型

全国一般は1955年に個人加盟を原則とする合同労組として出発した。しかし、全国一般結成以前の中小労連型の組織や各地の事情を引きずり、地本は個人加盟型地本と中小組合の連合型地本あるいはその混合型が混在している。個人加盟型は文字どおり個人加盟の組織で、組合費も高く、専従者も複数おり、地本が三権をもち指導性が強い。中小労連型は、実態は中小の企業別組合の連合体で、組合費も低く専従者も少なく、地本の指導には限界がある。前者型の地本は3分の1程度で、純粹に個人加盟方式だけの地本はもっと少ないという。

③ 地本連合体としての産別

産別としての機能は、政策制度要求での連合への窓口、業種別部会組織による業界対策、各地本への組織化・合理化・争議対策支援、先進的な地本の取り組みの情報提供、共済が主たるものである。地本の連合体としての性格が強い。

したがって、全国一般の組織を見るためには各地本に降りなくてはならない。以下、個人加盟型の代表格である東京一般についてその組織と機能を見ていく。

2. 東京一般

(1) 個人加盟の組織

① 組織人員

現時点での組織人員は84分会で5,200人。うち、正組合員が3,000人、準組合員が2,000人である。準組合員の内訳は、組合員の配偶者、共済・年金加入目的の者、労働相談の結果準組合員に留まっている者、サイバーユニオンの準組合員である。組合員はバブル景気の頃までは増えていたが現在は減少傾向にある。

② 組合費

組合費は月例賃金の2%と一時金の1%である。それに加え、共済掛金1,000円、年金掛金1,000円が全員必須となっている。組合費としては高い水準であろう。準組合員は共済掛金を含めて1,500円である。

③ 組織形態

加盟は個人単位である。交渉権、妥結権、争議権は組織として東京一般執行部に集中することになる。

組合員は必ずどこかの分会に所属する。分会は交渉単位毎に作るの、企業単位毎となる場合が多い。組合費の納入単位は分会であり、分会で集める。30%を本部より交付金として返している。その30%が分会運営の財政となる。

分会は地域ごとに東部、西部、中部の3ブロックに分れる。ブロック活動が日常活動の中心となる。専従の副委員長、書記長が3つのブロックの長となり、ブロックの役員が本部執行委員会、専門部の委員になる形である。

④ 専従者

専従者は16人である。うち、12人が執行委員となっている。委員長、書記長、副委員長のうち2名も専従である。5,000人の組合員で16人の専従をおいているのだから充実した体制といえる。(企業別組合の場合は業種により異なるが多いところで組合員300人に1人、少ないところで1,000人に1人程度の割合であろう。)

(2) 主要な活動

① 権利闘争中心の組織化

東京一般の組織化は労働相談があつて始まるケースがほとんどだという。相談の窓口は幅広く作っており、相談件数は多い。

最近、解雇等、権利問題をきっかけとするケースが多く、その場合、不当労働行為や、第二組合の結成、処分が伴うことも多い。これらに対応しつつ組織を立ち上げ、分会を維持しなくてはならない。

ユニオンショップは否定しないが、基本は個々人と組合との関係であり、ユニオンショップを目的とすることはないという。ユニオンショップ協定を結んでいるところは全体の10%にとどまっている。

② 組織防衛としての共済

共済は歴史的には、冠婚葬祭のために賃金の前借りが多く、そこから組織を切り崩されるケースがあり、それへの対抗手段として考案されたという。その意味で全員加入としてスタートした経緯がありそれが現在も引き継がれている。

その後、中小企業労働者は転職が多く勤続が短く、低賃金ゆえに公的年金の支給額が少ないという問題があり、85年に組合年金を作った。

東京一般の組織対象とする労働者の状況に合わせて考え出され充実化されてきたものである。

③ 重要視される各種相談活動

パート110番、リクルート110番、インターネットによるお助けネットと幅広く窓口をつくり、かなりの労力を割いている。

相談活動から組合づくりにつながればもちろんよいが、そうでなくても、準組合員として個人加盟するということや相談者から現実の労働市場に学ぶことができるという利点がある。そこから日本の労働組合運動が取り上げなければならない問題が何なのかを提起できるという。

④ 産別、連合をとおした産業政策、政策制度実現の活動

産業政策活動については、全国一般の業種別部会に参加して活動している。政策制度の面でも全国一般を通して連合へ働きかけをしている。

組合としての政策を紙できちんとつくるというよりは幅広い相談活動を活用し、その時々組合員の関心事をタイムリーにとりあげ、連合を活用するというスタンスである。したがって、そのためのスタッフの負担も軽減される。

近年では年休の初年度付与日数の増加や派遣法の改正などに力をいれて取り組んできた。

(3) 労働者供給事業

① 目的

55歳以降の高齢者をターゲットにし、定年後の働き方のバリエーション開発するという目的で、1991年に設立された。

② 組織

職安法45条に基づく、労働省の認可事業であり、事業部を作り、会計も独自にしなくてはならない。仕事の紹介料をとるのは禁止されており、各自の賃金は、企業より本人に直接支払われる。組合費だけがチェックオフできる。

③ 運用

登録したいという希望があり、適職があったときに実際に加入するという形で運営している。現在71名の登録があるという。派遣先は東京一般の分会か、友誼組合のある職場に限ることになっている。労働協約によって労働条件をきめるので、それを保護するシステムがないと、尻抜け派遣業になってしまうという。短期契約は結んでいない。年齢制限はしていないが65歳ぐらいまでを考えている。受け入れ先の問題であり、ビルメンでは70歳くらいの人もある。賃金額はケースバイケースで、その個人の年金受給状況等を勘案して決定している。

④ 労使関係

当初は受入先に分会がある場合、団体交渉に出るのか出ないのかという問題があった。現在それは整理し、毎年東京一般と派遣先が契約を結んで、それを守り、問題があれば苦情処理をするという形に割り切った。

⑤ 評価

退職した人で希望する人にはだいたい仕事が紹介できており、基本的にはうまく

いているという。紹介料、派遣料がないので、供給先、供給元ともにメリットがある。また、問題があれば労働組合として解決できる。

しかし、技能がいかせる仕事を見つけるのが難しいという。現状はドライバーが主である。

連合内でも議論があるが、受け入れる先が規制闘争をしないと尻抜けになる。現在、派遣労働者だけの分会があるが、派遣先に労働組合があるのに、矛盾のあるケースもあるという。

(4) サイバーユニオン負けたくない

① 新しい労働市場の現実への対応

1995年にこれまでの東京一般の活動の歴史を整理した結果、今の労働市場に適応していくためにはこれまで以上に1対1の組合員との関係が必要であるという判断にいたり、1981年からはじめた電話による労働相談「パート110番」の経験をいかし、今日的な機器としてインターネットの活用を思いいたったという。

まず、お助けネットという相談中心のHPを作り、次の段階でインターネットユニオン「サイバーユニオン負けたくない」を立ち上げた。お助けネットの掲示板は一般の参加者同士が相談しあう。そこで解決できない人がサイバーユニオンに加入する。ただし、労使交渉が必要な場合は東京一般の正組合員になる必要がある。

② 現状の活動内容

目的は、労働相談と意見交流をとおした労働者教育である。加入者は準組合員扱い。組合費は月額1,500円で、共済掛金も含まれている。専従の担当者を1名はりつけている。

活動内容は相談と共済の2本柱である。現段階の人数は200人くらいである。毎月加入申込みがあるが、定着率は良くないという。もちろん相談を契機に実際に組合ができたケースもあり、最近増えてきているという。

③ 今後の活動～社会的な発言

派遣法改正時に随時国会議事録をアップし、意見交換から出た意見を連合に反映させていった。その後も派遣労働者だけの掲示板を設置し、派遣法が施行されて現

実はどうなったのか、それをまとめて、連合の省庁交渉で指摘するなどの活動をしている。

今後は加入者の増加と、あわせて労働者供給事業との結合を考えている。しかし、定着率の問題と、コンピューター産業の業界構造が複雑で難しい問題があるという。

(5) コメント

① これからの個人加盟方式

全国一般は、50年代高度成長期の始まりとともに農村から大量に労働者が流入し始め、これの組織化のために総評が作ったものである。そして、組合を作っては潰れという繰り返しの中から、個人加盟という形に整理されてきたという経緯がある。

個人加盟の利点は、執行権と財政の集中である。その企業には1人の組合員しかいなくとも、他に10人の組合員がいれば11人の団結として企業に対抗できる。東京一般の専従者体制はまさにその利点を生かしているといえる。

最近いくつかの産別で個人加盟方式の組合とつくるのが提起されているが、現時点では、労働者の多様化への対応として「考えられたもの」というニュアンスが強い。

② 革新のある運動

共済、年金、相談活動、労働者供給事業、サイバーユニオンと組合員の生活実態、労働市場の実態をみながら新しい活動を提起してきている。小さいけれどプロの活動家が集中している組織形態だからこそその機動力ではないかと思われる。

③ 権利闘争重視の運動

個人加盟方式ということもあり、権利闘争重視の活動となっているが、権利闘争には人も金もかかる。加えて現状復帰できたとしても組織人員がどれだけ増えるかわからない。その意味で絶えず組織人員の限界に突き当たることになる。

権利闘争は、現実に関心のある企業に起こった場合、企業別組合では対応しづらい場合も多い。現在、政府で個人紛争の新たな調停機関を作ろうという動きがあるが、こうした問題について労働組合がどう対応をするのか、存在意義を問われる問題である。

④ 大量の未組織労働者とともにある運動

もともと未組織労働者が圧倒的な中小企業で働く労働者をターゲットとしているため、充実した相談活動に代表されるようその運動の視野を自分の組合員だけに限定されないようにする志向が強い。権利闘争を大切にすることも同様である。

こうした取り組みは、労力はかかるがなかなか組織人員を伸ばすにはつながらない。しかし、東京一般3,000名の規模でしていることを全国一般5万人でできれば、あるいはそれ以上でできれば、全く違う成果が出るものと期待できる。個人加盟方式の利点である執行権と財政の集中をもっと活用できる。また、労働組合活動のかなめである専従者の育成、交替もよりスムーズにできる。

中小労働運動の前進のためには、ある時点で資源を大量に投入し、一定規模までともかく拡大することが必要なのではないだろうか。それにはもちろん、産別統合という手段もある。

全国一般は総評時代には総評が人的資金的にバックアップしてきたが、連合結成にあたって一産別として整理された経緯がある。圧倒的に低い中小労働者の組織率を鑑みるとナショナルセンターの役割の再考が必要であろう。

第6章 連合の政策参加

－労基法・派遣法改正を中心に－

1. はじめに

本章の目的は、1990年代における連合の政策参加の足跡をあとづけ、その成果を探ることである。いま、日本労働組合総連合会の統一大会（1989年）に提出された、連合の綱領と目標を定めた文書である「連合の進路」をみると、運動の課題の一つとして「・・総合生活改善の観点から、政策・制度闘争の前進など、労働運動の『力と政策』の一層の充実・強化が求められている」とし、そのため「・・・中央・地方を通じ調和のとれた経済社会の発展など広く国民生活に関連の深い諸課題に関する政策立案と合意形成、その実現と立法化に向けての活動を強化し、労働組合の社会的責任を果たしていく」¹⁾ことがうたわれている。同様の主張は、民間連合時代の同様の文書である「進路と役割」、それ以前の統一推進会パンフレット「民間先行による労働戦線統一の基本構想」にもみることができる²⁾。政策・制度の改善を図っていくことは、まさに、「労働戦線統一、連合結成の大きな動機であり目的であった」³⁾。この目的に対して、連合はいかに取り組み、いかなる成果をあげたのかを解明すること、これが本章のねらいである。

このねらいを果たすために、本章では、次の三つの法改正に焦点をしぼり、連合の取り組みを明らかにするとともに、その成果を探ることとしたい。

対象とするのは、週法定労働時間を40時間とする労働基準法の改正、新たな裁量労働制（企画業務型裁量労働制）にかかわる労働基準法の改正、そして対象業務のネガティブリスト方式への変更を行った労働者派遣法の改正の三つである。このうち労働時間の短縮にかかわる法改正では、特に猶予措置の扱いに着目する。これらを取りあげるのは以下の理由からである。

第一に、これらがいずれも労働政策だからである。もちろん、連合のいう政策制度要求対象が労働政策だけに限られているわけではない。経済政策、産業政策、税制、環境政策など多岐にわたっている。だが、労働政策はそれらの政策制度の中でも、労

働者の仕事と暮らしに直接関わり、連合にとっても最も優先度の高いものだと考えられる。いま、自らの仕事と報酬にかかわることに労働者が単独であるいは組織を通じて発言する機会を持つことを「産業民主主義」と呼ぶとすると、労働政策の形成過程への参加はかかる「産業民主主義」を実践する重要な方法の一つであり、労働政策はこの意味でも最も優先度が高くなると考えられる。

第二に、この三つの法改正が、いずれも激しい労使対立を伴ったからである。週法定労働時間40時間制の実施に対しては、中小企業を主要構成メンバーとする使用者団体が猶予措置の延長を求めて強く抵抗し、新たな裁量労働制の導入、派遣適用業務のネガティブリスト化に対しては労働組合が激しく反対した。連合にとっては、まさにその「力と政策」の真価が問われる場面であった。

第三に、三つの法改正のうち、新たな裁量労働制、派遣適用業務のネガティブリスト化については、新たな当事者、しかも極めて発言力の強い当事者が法改正をリードし、連合に対し、使用者団体だけでなくそれらの新たな当事者に対抗するかという試練を与えたからである。新たな当事者とは、1994年に総理府に設置された行政改革委員会⁴のもとに設けられた規制緩和委員会である。

規制緩和委員会は1995年4月9日に行政改革委員会に設けられ、「規制緩和推進計画」（1995年3月31日に閣議決定）の実施を監視し、さらに計画に盛り込まれなかった事項についても聖域なく規制緩和の対象として検討することを目的とした（行政改革委員会OB会 1998：8-9）。規制緩和委員会での検討を受けて、行政改革委員会は、1995年12月14日と96年12月16日に第一次、第二次の「規制緩和の推進に関する意見」を総理大臣に提出している。規制緩和の対象とされた事項は、土地・住宅に関する規制から情報通信、運輸、医療・福祉の規制と広範にわたるが、雇用・労働にかかわる規制もまたそのターゲットにされた。本章との関連でいえば、第一次意見では労働者派遣事業が、第二次意見では裁量労働制がそれぞれ規制緩和の対象となったのである⁵。政府は、行政改革委員会から提出されたこれらの「規制緩和の推進に関する意見」を最大限に尊重すること、新たな規制緩和方策を積極的に盛り込む旨の閣議決定を1995年および96年の12月25日に行った。閣議決定後、小委員会が提言した規制緩和の内容が「審議会へ諮問されたが、審議会での議論、結論にかかわらず、閣議

決定の内容がそのまま通ることになった」⁶⁶のである。強力な発言力をもった当事者の登場である。連合は使用者側だけでなく、第三の強力な当事者に対抗しつつ、実質的な発言力をいかに行使していくかという高く、厚い壁にぶつかることとなった。

これら三つの法改正に連合がいかに取り組み、いかなる成果をあげたかを探るわけであるが、ここでは、成果を次の視点から測ることとしたい。

第一に、連合の政策目標がどれほど法改正に反映されたかである。ここでは、法律の主文だけではなく、施行規則、指針にまでおいて、法律の運用面への影響もまた対象とする。この基準は、成果測定の基本だといってよいが、それだけではなく以下の点にも着目する。

第二に、政策形成への参加を進めるための体制が、連合内でいかに整備されたかである。たとえば、審議会での労働側代表者が、連合が決定した基本方針のもとに、同一歩調をとっているのか否かなどにも関心を寄せることとする。

第三に、連合が目標を達成するために、どのような戦略、戦術をたて、それが最終的にいかなる効果を持ったかである。たとえば、規制緩和小委員会で提起され、閣議決定された事項は、「文言としては尊重される」⁶⁷から、連合がそれに抵抗しようとするれば、運用面で規制をかけるなどの戦略をたてる必要がある。それがどのような結果を生んだのかを明らかにしたいのである。

第四に、国会あるいは様々な示威行動において、連合がどのような政治的資源を動員し、いかに活用し、それがどのような効果を持ったのかである。連合がその持てる政治的資源をいかにうまく動員しえたのかどうかにも着目したいのである。

なお、連合の政策それ自体を評価することは、ここでは行わない。この研究の課題は、連合の政策がどのような認識のもとに立案されたのかを探ることではなく、連合が固有の政策を国家の政策、法律にいかん反映しようとしたのか、結果としてどの程度、それに成功したのかを明らかにすることである⁶⁸。

以上で述べたような課題を解くために、日本労働組合総連合会（連合）、規制緩和小委員会の元メンバー、日本経営者団体連盟（日経連）労務法制部、日本商工会議所産業政策部、民主党衆議院議員政策担当秘書にインタビュー（各1回、1時間～1時間30分）を行うとともに、関連する文書資料を収集した。さらに、週刊労働ニュース

をはじめとする新聞の関連記事、衆議院の本会議および労働委員会、参議院の本会議および労働・社会政策委員会の議事録を収集した。

調査は中村、三浦および連合総研の研究員の緊密な協力のもとに進められた。執筆に際しても中村、三浦は意見交換を行ったが、最終的には中村が1節、2節、3節、5節を、三浦が4節をそれぞれの責任において担当した。

以下では、2節では週法定労働時間40時間制実施に伴う猶予措置、3節では新たな裁量労働制にかかわる労働基準法の改正、4節では派遣業務のネガティブリスト化をめざした労働者派遣事業法の改正をそれぞれとりあげ、5節でその要約と連合の成果についてまとめることとする。

2. 週法定労働時間40時間制

週法定労働時間を40時間とする労働基準法の改正が行われたのは1987年である（施行は1988年4月1日）⁹。ただし、労働基準法が刑罰法規であるという性格を考慮し、実際の労働時間短縮の動向を踏まえて、徐々に週法定労働時間を引き下げていくという方針がとられた。菅野（1994）によれば「昭和62年法改正は、労基法上の週法定労働時間を将来の法定労働時間として高いレベルに定めつつ、当面の法定労働時間は下位法規において現実的なレベルに設定するという異例の立法措置を講じた。すなわち、改正労基法は、附則において、当分の間、『「40時間」とあるのは、「40時間を超え48時間未満の範囲内において命令で定める時間」とする』と規定し」「・・政令・・において、当面の週法定労働時間が46時間にさだめられた」のである（p.213）。

週法定労働時間は次にみるように段階的に短縮され、最終的に1997年4月1日に週40時間制が完全実施されることとなる。まず1990年に政令（労働基準法第32条第1項の労働時間等に係る経過措置に関する政令）が改正され、週法定労働時間は1991年4月1日から46時間から44時間へと短縮され、さらに1993年には労働基準法の附則（131条）が改正されて、週法定労働時間は1994年4月1日から40時間となった。48時間から46時間、44時間、40時間への法定労働時間の短縮がこうして進んだわけだが、他方で、特定の業種および規模の事業所に対しては猶予措置がとられ、1988年4月1日で

は48時間、91年では46時間、94年では44時間および46時間が週法定労働時間とされた。猶予措置は、1997年4月1日から廃止され、上述したように週法定労働時間40時間制が完全実施されるようになった¹⁰。

週法定労働時間の44時間から40時間への移行時期、猶予措置の廃止時期などをめぐって、審議会の場で、およびそれ以外の場面でも、労使は激しいやりとりを行った。本節では、この移行時期、廃止時期をめぐり連合がどのように取り組み、いかなる成果をあげたのかを探っていこう。

(1) 早期移行と猶予措置

ここでは、1990年の労働基準法の改正、1992年の労働基準法研究会報告を経て、1992年12月18日に中央労働基準審議会が労働大臣へ①週40時間労働制への移行時期を1994年4月1日とする、②猶予措置を1997年3月31日までとする、③猶予措置は週46時間から週44時間あるいは42時間へとする旨の建議を行うまでのプロセスを追う。この段階では、どちらかといえば、週40時間への早期移行、猶予措置の早期撤廃を求める連合側に追い風が吹いていた。

① 44時間制への移行と猶予措置

週法定労働時間を46時間から44時間へと引き下げるよう政令が改正されたのは、上述したように1990年である（施行は91年4月1日）。この時、①100人以下の製造業、②鉱業、③300人以下の建設業、④運輸交通業、⑤30人以下の貨物取扱業、⑥10人以上100人以下の商業、⑦10人以上30人以下の映画演劇業、⑧10人以上30人以下の保健衛生業、⑨10人以上300人以下の接客娯楽業、⑩清掃・と畜業、⑪300人以下のその他の事業の事業所に対して適用されていた猶予措置もまた変更された。これらの事業所に対しては、週法定労働時間44時間制の適用を2年間猶予し、その間は46時間とすることになったのである。

ここでは猶予措置対象事業所の週法定労働時間も48時間から46時間へ引き下げられたこと、その期限は2年間と定められたこと（つまり1993年3月31日まで）に注意しておこう。この猶予措置に関しては、中央労働基準審議会で労働者側代表がその撤廃を強く主張し、猶予期間3年間を求める使用者側代表と対立し、結局、2年

間とすることで落ち着いたという経緯があった¹¹。猶予措置をめぐる労使の対立はこの後も続くことになる。なお、この時点では週法定労働時間40時間制への移行時期は明確にされていない。

② 労働基準法研究会報告

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会が、その研究会報告を労働大臣に提出したのは、猶予措置廃止の期限であった1993年3月末のおよそ半年前、1992年9月28日のことであった。研究会報告¹²は法定労働時間に関して、①1993年3月31日で現行の猶予措置が失効し、特例措置対象事業場を除き、週44時間制が全面的に適用されること、②新経済計画「生活大国5ヶ年計画」においても早期に週40時間労働制に移行するとされていること、③「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」¹³により環境整備が図られること、④欧米主要国では完全週休2日制が定着していることから、猶予措置や特例措置を前提として1994年4月から週40時間労働制に移行することが望ましいと述べた。ここで注意すべきは、研究会報告にしたがえば、1993年4月から94年3月31日までは週法定労働時間は44時間のままで、猶予措置もなくなり、特例措置対象事業場を除けば、44時間が全面適用されることになることである。

研究会報告では、94年4月以降の猶予措置については労働時間の短縮が遅れている規模・業種について、一定の期限を設けて40時間労働制を猶予することが適当と述べているだけで、具体的な対象事業場、猶予期間、猶予期間中の法定労働時間が明記されているわけではない。

この研究会報告へ連合、日経連は表6-1にあるような反応をした。それぞれの主張がはっきりと対立していることが読み取れよう。

表6-1 労働基準法研究会報告（1992年9月28日）への反応

	連 合	日 経 連
40時間制への移行時期	1993年4月	早期移行には慎重を期すべき
猶予措置	廃止に向けて取り組む	労働時間の実態、経営の実態等に十分に配慮して設けるべき

資料出所：連合については「労働基準法研究会報告に対する連合の見解 事務局長山田精吾」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.1』（1992年10月28日）所収、pp.12-13）。日経連については「主張」（日経連タイムス 1992年10月8日）。

③ 審議経過

研究会報告を受けて開催された中央労働基準審議会労働時間部会における議論は、当初より労使が激しく対立した。表6-2は、1992年10月9日の労働時間部会で、労使から表明された移行時期および猶予措置をめぐる意見を掲げたものである。

表6-2 第88回労働時間部会での意見（1992年10月9日）

<p>労働者側代表</p> <p>①移行時期 1993年4月。理由：前回の労基法改正国会審議の際、総理大臣が「93年移行を認識している」旨の答弁をしている^注。経過措置を定めた政令（労働基準法第32条第1項の労働時間等に係る経過措置に関する政令）第131条でも政令改正は「週40時間労働制に可及的速やかに移行するため」とされている。</p> <p>②猶予措置 廃止が原則。猶予措置を残す場合も範囲を見直す。理由：最低の法的規制が規模・業種によって格差を設けるのは法の下での平等の観点からおかしい。</p>
<p>使用者側代表</p> <p>①移行時期 急激な進め方ではなく、軟着陸にすべき。40時間への移行は「2000年に向けて」を想定していた。理由：1987年の改正で40時間に定めた時に、48→46→44→42→40というふうに段階的にすすめるとの認識であった。労働時間が短くなるほどハードルが高くなっている。当面は環境整備をすることが重要。</p> <p>②猶予措置 実態に即して 理由：労働時間の実態調査では規模・業種によって格差がある。強制力をもつ最低規制は遅れているところに配慮すべきである。時短の議論は実態議論であるべきだ。政府の計画等だけの議論は危険だ。</p>

資料出所：「第88回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.2』（1992年10月28日）所収、pp.2-4）より作成。

注：連合の主張にある総理大臣の答弁とは、「1987年の改正労働基準法の109臨時国会審議（参議院）で、野党議員の『遅くとも1990年代前半の半ばである1993年までに週40時間制に移行すべきではないか』との質問に対し、中曽根首相が『1993年というのは努力目標のひとつの大事な地点であると心得て、実現するよう一生懸命努力する』と答弁」したことを指す（連合法規対策局『労働基準法（労働時間関係）改正要求骨子』（1991年1月10日）（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.1』（1992年10月28日）所収、pp.20-24）。

労働者側代表は、国会答弁、政令の趣旨、法規制の意味から、論理的に週40時間制への早期移行、猶予措置の廃止を主張するのに対して、使用者側代表は労働時間短縮の遅れという実態を基礎に、移行時期の先送り、猶予措置の存続を訴えるという構図になっている。10月22日に開催された第89回労働時間部会では、使用者側代表は移行時期について、「40時間への移行は実態を重視してステップ・バイ・ステップで行うべきである。最近のマスコミは40時間への移行が当然のごとくの論調であるが大変遺憾である。次のステップは42時間を描いているが、明確な見解は今後提示したい^{*14}」とさらに踏み込んだ意思表示をすることになる。

審議は、こうした深刻な労使対立をはらんだまま続く。研究会報告、労働側代表の攻勢に対して、使用者側は巻き返しを開始することになる。表6-3は1992年11月18日の労働時間部会での意見を掲げたものである。

表6-3 第89回労働時間部会での意見（1992年11月18日）

<p>使用者側代表</p> <p>①移行時期 労働条件は労使で決めるのが原則であり、労基法は、最低基準を罰則をもって守らせるものであるから経営実態、経済情勢とかい離しないよう、法定労働時間については慎重にするよう繰り返し言ってきた。経営者は、平成5年4月の44時間にむけて努力しているところである。次のステップは、42時間制の『踊り場をつくり、ステップ、バイ、ステップで移行すべきである。</p> <p>②猶予措置 猶予措置については、75%クリアというルールを適用して最終目標へと労・使・行政が努力するのが大切である。</p>
<p>労働者側代表</p> <p>①移行時期 問題は、40時間制への移行をどのようにスムーズにするかである。原則を42時間にする考えは全くない。</p> <p>②猶予措置 猶予措置撤廃という主張は変わらない。使用者側委員がいう75%が適正な判断基準かという問題がある。</p>

資料出所：「第92回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo6』（1992年11月30日）所収、pp. 2-4）より作成。

使用者側代表は、現行の週法定労働時間44時間が全面適用となる1993年4月1日に向けて努力しているところであり、94年4月からいきなり40時間とするのではなく、まずは42時間とすること、他方、猶予措置に関しては当該業種・規模の75%の事業場が週法定労働時間を達成するまでは猶予を延長することを主張しているが、労働者側代表から一蹴されている。

だが、使用者側は引き下がらない。11月25日の第93回労働時間部会では、①週法定労働時間を1994年4月から3年間42時間とする、②週40時間への移行はその時点で実態調査を行い判断する、③猶予措置については、75%基準で実態に即してきめ細かく設ける等の具体的提案を行うのである。これに対して労働側代表は①42時間への移行であれば、政令（労働基準法第32条第1項の労働時間等に係る経過措置に関する政令）の改正ということになるが、中基審で審議しているのは法改正に関してであって、おかしい、②87年の法改正時にあまりに広範囲に猶予措置を認めたため時短は遅々として進まなかった、③猶予措置は廃止が基本で、あえてゆずるとしても75%基準ではなく過半数基準でなければ時短につながらないと反論した^{*15}。労使間の溝は深いままである。

こうした深い溝を埋めるべく、三者構成のもうひとつの当事者である公益委員が11月30日に開催された第94回部会で表6-4にあるような「取りまとめに向けての検討用メモ」を提案する。

ここで、「政令改正は行わず」とは、上述の労働側代表の反論からわかるように、週法定労働時間の42時間への移行は行わずに40時間へ移行するということであり、また移行時期としては「労働側の93年4月は困難だが研究会報告の94年4月は充分できるという判断」^{*16}を公益委員は審議のなかで示すのである。週40時間制への移行に関しては、明らかに労働側代表の意見にそった方向でのとりまとめが行われようとしている。他方、猶予措置については、猶予期間を経済計画の期間中すなわち1997年3月31日までとして、その範囲については「労基法8条の産業区分よりきめ細かな分類を意識した実態調査を行ない、猶予の範囲を決める必要がある。線引きの基準についてはこれからのツメの議論と考えている」^{*17}と回答した。猶予期間に

については使用者側代表の意見を受け入れ、範囲についてもその見直しを慎重に行うこととしており、ここでは使用者側代表の意見に近いように思える。もっとも、労働側としても原則廃止を全面的に主張しているとはいえ、表6-2、表6-3からは猶予措置を当面残すことは理解しているように読み取れ、その際には猶予範囲の見直しを行うことを主張していることからすれば、それほど大きな隔たりがあるようには思えない。労使間の対立が予想される、75%か過半数かの「線引き」については、公益委員もこの時点では明確な判断を示してはいない。

表6-4 取りまとめに向けての検討用メモ（1992年11月30日提出）

週40時間制への移行時期	週40時間労働制への移行スケジュールを決めることが今回の検討の最大の課題であり、週40時間労働制への早期移行を求める経済計画の趣旨を踏まえつつ、平成5年4月に向けての政令改正は行わず、一定の準備期間を置いて週40時間労働制へ移行することとしてはどうか。
猶予措置	全規模・全業種において週44時間労働制が適用となった以後の実態を踏まえる必要があり、また、業種区分についてのさまざまな意見に対応した実態把握が必要であることから、再度実態調査を行いその結果を踏まえ猶予措置を設けることとしてはどうか。 猶予措置の内容については、猶予期間は経済計画の趣旨を踏まえ、その計画期間中とし、また、猶予の水準は、当面、週44時間とし、実態の進展によっては、更に週42時間とすることも考えられる。

資料出所：「取りまとめに向けての検討用メモ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.7』（1992年12月7日）所収、pp.19-22）より作成。

表6-5 建議素案用メモ（1992年12月14日提出）

法定労働時間の原則	労働基準法第32条第1項に明記されている週40時間労働制に早期に移行することが必要である。したがって、平成6年4月より実施することとする。
週40時間労働制への移行を円滑に進めるための措置	<p>(1) 週40時間労働制への移行が困難な事業についてもできるだけ早期に週40時間労働制に移行できるよう、政府は、時短促進法を効果的に活用し、積極的に支援措置を講じていくとともに、その効率的な実施のための体制整備に努めるべきである。</p> <p>(2) 週40時間労働制への移行を円滑に進めるため、一定期間、中小企業等に猶予措置を講ずることとする。</p> <p>猶予期間については、平成8年度末までの間とする。</p> <p>猶予対象事業についての法定労働時間の水準については、当面、週44時間とし、実態の進展によっては、猶予期間中に週42時間とすることも検討する。</p> <p>猶予事業の範囲については、中小企業等の労働時間に関する実情や今までの経緯を踏まえ、週40時間労働制への移行プロセスが円滑に進むよう配慮するとともに、具体的範囲については来年4月以降の実態を踏まえ、定めることとする。その際、審議の過程で労使より提起された業種区分についてのさまざまな意見に対応した実態把握に留意する。</p>

資料出所：「建議素案用メモ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.9』（1992年12月24日）所収、pp. 9-10）より作成。

12月にはいと、公益委員と労働側代表による公労会議、公益委員と使用者側代表による公使会議が数度開催され、意見のすりあわせが行われ、12月14日に開催された第95回労働時間部会で建議用素案メモが配布された。表6-5である。

表6-5からわかるように、公益委員側が提出した案は、基準法研究会報告、取りまとめに向けての検討用メモ、審議会での見解を引き継ぎ、①1994年4月から週法定労働時間を40時間にする、②中小企業に対して猶予措置を設ける、③猶予期間は1997年3月31日までとする、④猶予対象事業の法定労働時間は当面週44時間とし、42時間も検討する、⑤具体的な猶予範囲は実態を踏まえて定めることとするであった。このメモをめぐって次のようなやりとりがあった¹⁸。

第一に、労働者側代表が40時間制への移行時期を94年4月とする理由をたずね、公益側が周知期間、猶予措置の範囲・内容を確定する時間を考えると、最も早い時期として94年4月だと判断したと答えた。

第二に、政府の経済計画では1997年3月31日までに、大部分を週40時間にすべきとあるのに、なぜ「今までの経緯を踏まえ」なければならないのかと労働者側代表が質問し、公益側は労働時間の実態をみると猶予措置が必要であるからだと答えた。

第三に、使用者側代表が、公使会議で、もし40時間へすぐ移行するならば、猶予措置の範囲と期間に工夫をすべきで、具体的には46時間猶予を一部の分野で認めて欲しい旨の提案を行ったことに関して質問したのに対し、公益側は、46時間猶予措置は93年3月末で失効することとなっており、再度延長することはしないと答えた。一度、決めたことを（46時間猶予措置を93年3月末でやめるということ）ひっくり返すことは、時短に努力してきた人とそうでない人の間に不公平をもたらすからであり、また法への信頼も薄れるからであるとしたのである。

2日後の12月16日に第96回労働時間部会が開催されたが、本会議の前に、公労会議、公使会議が断続的に開かれた。週法定労働時間40時間制への移行時期を94年4月1日とすることについては、この過程で労使間に概ね合意が形成されていたように思われる。公使会議での議論内容については不明であるが、断続的に開催された公労会議での議論から、このプロセスをみることができる。表6-6から、労働者側がまず93年4月という条件をとりさげ、公益代表のいう94年4月に徐々に歩み寄っていく様子が見える。

表6-6 週法定労働時間40時間制への移行時期をめぐる議論（1992年12月16日）

	労働者側代表	公益代表
11時～12時45分	40時間制への移行時期については、93年4月にはこだわらないが、平成6年（94年）4月では遅く、法制定後速やかに移行することにするべきだ。	40時間制への移行時期については、猶予・特例など法施行にむけた作業と法の周知期間を考慮に入れて、最も早い時期が平成6年（94年）4月と判断した。使用者側の42時間等の意見もあったが、ここに寄せてきた経緯も考えて欲しい。
14時5分～14時30分		40時間への移行の時期は明記すべきとの意見だ。時期については、・・・最も早い時期が平成6年（94年）4月でしかないことを再度確認した。労働側の決断を求めたい。
15時5分～15時20分	40時間制への移行時期は「平成6年（94年）4月」を決断することで持ち帰り協議したい。	

資料出所：「中央労働基準審議会労働時間部会公労会議および第96回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.9』（1992年12月24日）所収、pp. 5-8）より作成。

他方、猶予措置については労使間の合意は最後まで形成されないままだった。対立は、主として、猶予対象事業場の選定方法と猶予期間中の法定労働時間をめぐるものであった^{*19}。労働者側代表は猶予措置は原則廃止との方針を貫きながらも、中小企業の時間短縮の遅れという実態にひきずられたり、これまでの75%基準というルールが無条件に適用されることによって、猶予措置対象が拡大あるいは継続されることに強い反対を示していた。具体的には、建議に猶予対象事業場を「中小企業等の労働時間に関する実情や今までの経緯を踏まえて」定めるという文章を削除す

ることを求めたのである。これに対して、使用者側はこの文章を残し、75%基準を残すこと、さらに猶予期間中の労働時間を一部46時間に据え置くよう求めた。

こうした対立を残したまま12月18日に第97回労働時間部会が開催された^{*20}。公益委員がまず猶予措置対象の選定に際して、「今までの経緯を踏まえて」では猶予範囲を予め定めることに通じるのでこの文言を削除してはどうかと質し、使用者側は「猶予措置の線引きで75%を考慮に入れるとの」見解を公益側が示しているとして、これをいったんは受容する。だが、その直後、他の使用者側代表から次のような意見が出される。

『『今までの経緯を踏まえて』が削除されることについては強い反発がある。これを削除するならば、これまでの『48時間－46時間－44時間』ときた経緯にこだわらず、『現行の46時間猶予措置を一定期間残す』改正もある。週40時間制の94年4月移行も含めて新しい角度から検討すべきだ。』

建議素案用メモへの全面的な反対意見である。それゆえ、『『46時間猶予を残す改正もある』『40時間制移行時期も含めての再検討』の意見はこれまでの審議を全く無視したもので』あるとの労働側代表の対応も当然のことであった。

一部の使用者側代表委員の反乱を収拾するため、部会は一旦休憩にはいり、使用者側委員会議が開かれた。結局、使用者側内部での調整が行われ、当初の意見におちつくことになった。部会終了後引き続き開催された第338回中央労働基準審議会において、①1994年4月1日から週40時間制へ移行すること、②中小企業等には猶予措置を定めること、③猶予期間は1997年3月31日までとすること、④猶予期間中の週法定労働時間は当面44時間とし、実態の進展によっては42時間とすることも検討すること、⑤猶予対象事業の範囲については、中小企業等の労働時間に関する実情を踏まえて、実態を踏まえて定めることとすることなどを内容とする報告が了承された^{*21}。表6-5にある建議素案用メモから「今までの経緯を踏まえて」が削除されただけであり、ほぼ原案どおりに了承されたといつてよい。

使用者側代表の一部が固執した46時間猶予措置を一部延長すること、「今までの経緯を踏まえて」という文言を残すことは、この時点では取り入れられることがなかった。その意味ではどちらかといえば、労働側に有利な決着だと考えてよい。事実、

当日の声明の中で、連合は「今回の建議において、週40時間制への移行時期を94年4月としたこと、また、現行基準法において、現実対応とはいえ法の適用において格差を是認している猶予措置（対象167万事業所、2164万人、雇用労働者の49.6%）の撤廃を確認し、その終了時期を96年度末と明示したことは評価できる」^{*22}と述べている。

④ 連合の取り組み

最後に、以上のような労働者側に相対的に有利な建議（週法定労働時間と猶予措置に限るが）を導くために、連合がどのような取り組みを行ったのかをみてみよう。基本方針、体制、行動、戦略の順にみることにする。

労働時間関係の労働基準法の改正にあたって、連合は、1990年の法改正論議が終了した段階で、1991年1月10日の第15回中央執行委員会において①週法定労働時間40時間制への移行を1993年4月1日とする、②猶予措置を廃止することを内容とする要求骨子をまとめている^{*23}。前者については、表6-2の注にあるように、中曽根首相が参議院において1993年が週40時間制移行の「努力目標のひとつの大事な地点であると心得て」と答弁していること、後者については労働基準法は労働条件の最低基準を規定しているので例外規定はできる限りなくすべきであるとの考えにもとづいたものであった。さらに、こうした要求骨子を「120国会での質疑、政府への要求、経営者団体等への申し入れ、社会党・公明党・民社党・社民連・連合参議院との協議等における『連合』の基本要求項目とする」としていることからわかるように、連合の統一要求として位置づけていた。この基本方針は、これまでみたところからわかるように、最終局面まで、労働側代表によって強く主張されていた。

連合の要求骨子が最後まで労働者側代表委員によって固持されていたということは、彼らが、事実上、連合の意見の代表者であったことを示す。中央労働基準審議会の労働者側代表の出身母体と役職を表6-7で見ると、連合に加盟する産業別組織出身か、連合事務局出身のいずれかであることがわかる。彼らは連合の中央執行委員会で確認された要求骨子を基本に審議会に臨んだと考えられる。

表 6 - 7 中央労働基準審議会労働者側代表委員（第26期 1992年11月1日現在）

井田隆重	日本私鉄労働組合総連合会中央副執行委員長	労働時間部会委員
佐藤幸一	日本労働組合総連合会時短センター局長	労働時間部会委員
田村憲一	日本食品関連産業労働組合連合会中央執行委員長	労働時間部会委員
徳田孝蔵	ゼンセン同盟常任中央執行委員	労働時間部会委員
前川忠夫	全国金属機械労働組合中央執行委員長代理	
松井保彦	全国一般労働組合中央執行委員長	労働時間部会委員
矢富康正	日本都市交通労働組合中央執行委員長	

資料出所：「中央労働基準審議会委員名簿」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo 5』（1992年11月17日）所収、p. 8）より作成。

労働者側代表委員が連合の策定した統一方針のもとに審議会に臨んだだけでなく、審議会の外においても連合は大衆動員を行い審議会に圧力をかけた。もちろん、そうした示威行動がどれほどの効果を持つのかを定量的に測定することはできないが、公益委員、労働省になんらかの影響をもったことは確かであろう。労使の対立が鮮明になってきた11月27日には、総評会館において「労働基準法改正要求実現中央集会」を開催して（約180名参加）連合の今後の対応について意思統一を図るとともに、同日、93年4月1日からの40時間制への移行、猶予措置の原則廃止、存続の場合には範囲の縮小などを内容とする要請を労働大臣に行った^{*24}。ついで、公益委員から「取りまとめに向けての検討用メモ」（11月30日）が提出された後の12月14日には労働省前、新橋、渋谷、新宿駅頭で労基法改正に関する街宣活動を行った^{*25}。12月14日には「建議素案用メモ」が公益委員側から出されるが、それを受ける形で翌15日には東京都勤労福祉会館において「労基法改正要求実現緊急集会」を開き、中基審の7人の労働者側代表委員が課題を報告するとともに、連合事務局長が「いま社会が注目している。連合は全労働者のために頑張る」との決意を表明した^{*26}。示威活動は中央レベルではなかった。連合本部は地方連合に対して①地方労働基準局への要請行動を緊急に展開する、②労働大臣および中基審会長に対して労基法改正

を求める要請を打電する旨の依頼を12月1日に行っている。

審議会の大詰めでは基本方針を主張するだけでは有利な成果を得ることは難しい。連合は審議の最終局面で現実的な対応方針を定め、それをもって審議に臨むこととした。12月16日の第96回労働時間部会後の17日に招集した第17回中央執行委員会において、連合は次のような対応方針を確認した。「公益委員見解（建議素案用メモ）は、原則法定労働時間を40時間制へと移行する時期として1994年4月を示している。猶予措置の廃止時期とあわせ、全体として40時間制に移行するプロセスを明らかにしたものである。連合としてこれを前向きに受け止める。」「猶予措置については、法のもとの平等に反する措置であり、連合は、基本的に廃止を求める。当面（96年度末まで）猶予措置は存続され、その範囲は来週の実態調査にもとづき、来秋検討されることとなるが、その対象範囲について極力縮小できるよう、建議の素案用メモの修正を含め、強く主張していく」²⁷。後者については、上述したように、猶予措置対象の選定に際しての「今までの経緯を踏まえて」という文言の削除として一応の成果をおさめたといっよい。

以上を要するに、1992年12月18日の労働大臣への建議に至るまでのプロセスにおいては、連合は審議会対応体制を確立し、統一方針を踏まえつつ、他方で様々な示威活動によって圧力をかけながら、最終的には現実的な戦略をとり、相対的に有利な成果をおさめた。だが、事態は急変することになる。

(2) 46時間猶予措置の延長

1992年12月18日の建議にしたがえば、1993年4月1日から1年間は週法定労働時間44時間制が全面適用され（猶予措置なし）、翌94年4月1日から40時間制へと移行し、猶予措置対象事業場に対しては44時間あるいは42時間制が適用されることとなっていた。だが、この建議に中小企業を主要メンバーとする使用者団体が強く抗議し、自民党を動かし、結局、猶予措置46時間の1年間延長をかちとることとなる。ここではこの過程を明らかにすることにしよう。連合にとっては、それまでに吹いていた追い風が突然逆風変わった瞬間であった。

① 使用者団体の抗議

12月18日の建議に対しては、前述したように、審議会の場合でも一部の使用者側代表委員から強い不満が表明されていた。審議会の外においても使用者団体は猶予措置の延長を強く要望していた。以下、順を追ってみていこう。

12月10日には、東京商工会議所（石川六郎会頭：当時）が「週40時間制への移行について、中小企業の実態を無視した見直しは容認できないと強調。今年度末に期限切れを迎える週46時間の猶予措置の延長を」求めた²⁸。さらに、日本商工会議所は12月18日に表6-8にあるような意見を労働大臣宛に提出した。

表6-8 「労働時間法制の整備について（建議）」に対する意見 日本商工会議所

1. 時短はあくまでも個々の企業の労使の自主的な努力によって進められるべきもので、行政はこうした企業の自助努力を促進するための環境整備に徹するべきである。

しかしながら、労働基準法に基づく週労働時間の基準改定は、その強行法規の性格上最低ラインを定めるものであるもので、企業の所定内労働時間の短縮の進展・定着状況を十分に踏まえた検討が必要であり、いたずらに多くの違法状態が生ずる様な基準改定は行われるべきでない。また、現下の厳しい経済情勢やわが国経済社会を支える中小企業に与える深刻な影響が真剣に考慮されるべきである。

審議会における審議は、以上についての認識が不十分な状況の下で行われ、合意がないままに建議がなされたものとする。

2. 企業、特に中小企業の労働時間の実態からみて、平成6年4月からの週法定労働時間の40時間制への移行には大きな問題があり、また、現行の週法定労働時間の猶予措置（46時間）について、猶予期間を設定した時と現在では企業を取り巻く経営環境が大きく変化しており、平成5年4月以降も現行水準での猶予措置の延長が必要である。

資料出所：日本商工会議所「『労働時間法制の整備について（建議）』に対する意見」（労働大臣村上正邦宛、1992年12月18日）より作成。

これまでに明らかにしてきたところからすれば、審議会の「合意がないままに建議がなされた」とは考えられないが、一部の使用者側代表委員の意見が公益委員、労働者側代表委員そして他の使用者側代表委員によって押さえつけられてきたこと

は確かであろう。労基法が強行法規であり、このままでは多数の中小企業が違法状態に置かれるとの危機感がにじみでた意見書だといってよい。たとえ、これまでの審議経過を無視することになったとしても、46時間猶予措置の延長をなんとか勝ち取りたいとの意志を読みとることができよう。

抗議はさらに続く。93年1月20日には、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、全国商店街振興組合連合会の四団体連名の要望書が労働大臣・労働省ほか、自民党議員などに提出された²⁹。表6-9はその一部を掲げたものである。

表6-9 労働時間法制の見直しに関する要望

1. わが国経済のかつてない厳しい不況の下で、中小企業はこの事態を乗り切るため、日夜必死の努力をしているが、こうした状況下において、労働基準法の法定労働時間の短縮、法定割増賃金率の引き上げ等が検討されていることに対して、全国の中小企業は、死活問題になりかねないとして大きな危機感を抱いている。また、それが、政府の折角の景気対策に大きなマイナス要因となることも強く憂慮される。

時短の実態は当然コストアップを伴うが、中小企業はそのコストアップを吸収することが容易ではなく、ましてや、価格転嫁は、目下の深刻な経済状況の下では極めて困難である。また、そもそも、労働基準法は懲役刑を伴う強行規定であり、その性格上、労働条件の最低基準を定めるものである。

このため、労働基準法の改定については、中小企業の現実の所定内労働時間等の実態が十分に尊重されなければならない。また、中小企業の経営に与える深刻な影響について真剣な配慮が必要とされる。

しかるに、今回検討されている改定は、大企業の現状からみて、実質的には中小企業だけに影響をもたらすようなものとなっている。わが国経済社会を支える中小企業に対してこそ、今回検討されている諸措置について、その現状に即した適切な特別扱いを講じられたい。

もとより、我々は、今後とも、企業が時短推進に自らの努力により積極的に取り組むよう鋭意努めていく所存である。

2. 具体的には、次の措置を講じられたい。

(1) 週法定労働時間については、中小企業については、当分の間、原則44時間制を継続すること。また、政令で定めている猶予措置については、平成5年4月以降も現行水準（46時間）で延長し、その原則時間（44時間）への移行については、今後実態の進展を踏まえて検討することとする。

以下、略

資料出所：日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、全国商店街振興組合連合会「労働時間法制の見直しに関する要望」（1993年1月20日）より作成。

中小企業の労働時間の実態を踏まえて、無理な時間短縮を法律によって強制することのないよう訴え、具体的には中小企業に限って、週法定労働時間を44時間、猶予措置を46時間として据え置くこと、言い換えれば90年改正を当分の間そのまま延長することを求めたものである。

使用者団体はこうした意見書、要望書を公表しただけではない。44時間制および猶予措置46時間制の据え置きを、自民党に対して直接、働きかけてもいた。

こうして中小企業を主要メンバーとする使用者団体は90年改正の延長を強く迫っていった。

② 審議経過

延長要請は審議会の間でも粘り強く行われた。

1992年12月18日の建議を受けて、①1994年4月から週法定労働時間40時間制へ移行すること、②猶予措置対象事業所については97年3月31日までの間40時間～44時間の範囲内で定める時間とすることなどを内容とする法律案要綱が、1993年1月21日に中央基準審議会に諮問されることになるが、その審議の間においても、使用者側代表委員は依然として猶予措置の延長を求めた。

1月22日に開催された第99回中央労働基準審議会労働時間部会において、法案要綱を議論する場であるにもかかわらず、使用者側代表委員は原則44時間、猶予措置46時間の延長を申し出ている。表6-10がその一部をまとめたものである。

延長を求める使用者側代表委員はまさに四面楚歌といった状況にあることがわかる。94年4月1日からの週法定労働時間40時間制への移行、猶予措置の46時間から44時間への移行、猶予措置の97年3月31日での終了に関しては、公労使間に既に合意ができており、92年12月18日の建議に盛り込まれていることであり、いまさら議論することではないというのが労働者側代表委員、部会長（公益代表委員でもある）そして事務局の見解であった。

表6-10 第99回労働時間部会での意見（1993年1月22日）

<p>使用者側代表委員</p> <p>景気が一段と冷え込んでいるので、法定労働時間の原則を44時間、猶予措置を46時間そのまま延長すべきとの経営者の強い声である。この問題について検討の場を設けることを願う。</p> <p>景気動向調査によると先行き不透明という結果が出ている。地方の経営者からは大変だという声がいっぱい出ている。それを反映して猶予措置を平成9年（97年）3月31日で終わりとするに反対が強い。当分の間、原則週44時間と猶予措置46時間を残してほしい。・・・実態無視の法改正には反対という意見もある。これは議論ではなく、お願いである。</p>
<p>労働者側代表委員</p> <p>建議をまとめる時、部会長が「46時間猶予の検討の機会を設ける」ことの部会報告をしたとき、労働側は論外であるといった。法案要綱の議論の際、これは遠慮してほしい。</p>
<p>部会長</p> <p>建議では三論併記ではなく、まとまった。その際、「46時間猶予の検討の機会を設ける」ことを報告し、それについては努力する。しかし、平成6年（94年）以降も46時間にするということは建議からはづれており、議論がもとに戻ってしまう。「お願い」ということでもあり、今日の議論ではこの問題は横に置かせてほしい。</p>
<p>事務局</p> <p>猶予措置の平成9年（97年）3月31日の終了時期は建議にそったものである。</p>

資料出所：「第99回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.12』（1993年2月3日）所収、pp. 2-6）より作成。

なお、表6-10にある「46時間猶予の検討の機会を設ける」について、若干、触れておく必要がある。これは12月18日の労働大臣への建議に先立ち、中央労働基準審議会において労働時間部会長が部会報告を行った際に、「なお、この報告の中には書かれておりませんが、使用者側委員から現行の猶予措置の対象事業場のうち、平成5年（93年）4月から週44時間労働制に移行することが困難な事業場について、猶予措置の延長に関し、改めて議論する場を設けてほしいとの強い意見がございま

した。部会長として、平成5年（93年）3月末までの適当な時期に、検討の機会を設けることとしたいと、併せてご報告申し上げます^{*30}と述べたことを指している。上述したように、12月18日の労働時間部会では一部の使用者側代表委員が猶予措置延長を求めて反乱をおこし、他の使用者側代表委員との調整によってようやく合意を得たという経緯があった。部会長報告はこの点を踏まえてのものだと思われる。

もっとも、検討の機会を設けるとは何を意味するのかは、この口頭報告の限りではよくわからない。労働者側代表委員が「『検討の場』についてどういうものか」との当然の質問を行った時も、会長は「部会長からそういう報告があったことをきいたことにして、了解はいらぬが理解はしてほしいとの答え」^{*31}ただけで、その内実は明らかにされなかった。一部の使用者側代表委員が、この「検討の場で」46時間の猶予措置の延長が議論され、実現されるかもしれないと期待したとしても不思議ではない。

四面楚歌のなかにあっても使用者側代表委員はひるまない。つづく第100回労働時間部会（1月29日）においても、再度、中小企業に対しては原則44時間、猶予措置46時間を主張するのである。表6-11は各代表委員の意見の一部をまとめたものである。

結局、労使の意見の対立を残したまま、法定労働時間に関しては、諮問にあったとおり1994年4月1日から週法定労働時間40時間制へと移行する、ただし一定の規模以下または一定の業種の事業所については1997年3月31日までは40時間から44時間の間で命令で定める時間とするとの部会報告案が了承され、引き続き開催された本審議会においても了承されることになった。もっとも、労使意見は別紙として添付され、特に、使用者側代表委員意見では依然として①中小企業については法定労働時間は原則44時間とすること、②猶予措置46時間制も当分の間延長すべきことが主張されている。また、審議の中で、労働省が「猶予措置46時間制延長の問題は別に対応したい」と述べ、部会長も「事務局の対応を待って、審議会としてどうするか対応を考えたい」と回答するなど、使用者側代表委員の「猶予措置延長をめぐる検討の場の設置」が具体性を帯びてくることになった。

表6-11 第100回労働時間部会での意見（1993年1月29日）

<p>使用者側代表委員</p> <p>40時間制への移行について、原則的措置は理解するが、経済の実態から乖離しないよう十分配慮する必要がある。中小企業について、当分の間、44時間制を継続すべきだ。猶予措置は平成9年3月で終了することになっているが、この扱いについても40時間制への移行が円滑に行われるよう特段の配慮がなされるべきである。本年3月31日で切れる猶予措置46時間制の延長を別途検討してほしい。</p>
<p>労働者側代表委員</p> <p>40時間制への移行スケジュールについては了とする。猶予措置週46時間の延長の検討問題と法案要綱と絡ませることには反対である。このようなことが前提なら審議への対応を検討しなければならない。</p>
<p>部会長</p> <p>使用者の中小企業の原則時間を当面の間、44時間とすべきとの意見だが、建議では、中小企業に配慮して、平成9年（97年）3月31日まで猶予措置を残すことにしている。</p> <p>猶予措置46時間の延長問題だが、労働省としてなんらかの対応があればやるということであり、部会としては93年3月で終了させるとの結論を91年段階で出しているので、部会としてどうのこうのとはいえない。事務局の対応を待って、審議会としてどうするか対応を考えたい。</p>
<p>事務局</p> <p>中小企業について、当分の間、原則44時間制を継続し、本年3月31日で切れる猶予措置46時間制を、延長すべきであるとの使用者側の意見は建議の枠外である。猶予措置46時間制延長の問題は別に対応したい。</p>

資料出所：「第100回中央労働基準審議会労働時間部会及び第340回本審議会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo13』（1993年2月8日）所収、pp. 2-5）より作成。

火種を残したままの決着であった。ひとまず了承された部会報告についても、労働者側代表委員からは「猶予措置週46時間の延長問題だが、過去の経緯を無視し、信義則にもとる。時計の針を逆に回すことがごとき審議には到底応じることはできない」と批判が出ている。部会長は「91年に当審議会が、46時間猶予はこの3月で終わりとする」と決めたものを、同じ審議会が自ら修正できない。一生懸命努力した

労使に不公平感を生む」と労働者側代表に賛意を示しつつも、「ただ一旦決めたから修正できないかといえば、議論することをも否定することはできない」とし、労働側からさらに「93年4月～94年3月の間の猶予延長検討を認めるのか」と問われると「労働省から諮問されたら審議しなければならないと私個人としては考える」と回答している^{*32}。

以上のように、使用者側代表委員は、原則44時間、猶予措置46時間の延長に最後まで固執し、労働省から「猶予措置延長をめぐる検討の場の設置」という一定の譲歩をかちとり、使用者側意見として答申に添付することに成功した。

③ 政令改正の諮問

使用者側の猶予措置46時間制延長に関する各方面への働きかけはすでに始まっていた。先にみた自民党労働部会への直接の訴えがそれをはっきりと示すものである。2月にはいると、そうした動きが徐々に形になりはじめてくる。

週刊労働ニュース（1993年2月22日）によれば、「とくに中小企業を傘下に収める日本商工会議所（石川六郎会頭：当時）は、週46時間の猶予措置を当分の間延長することを強く要請、同審議会の建議があった昨年来以降、自民党の商工、労働の両部会への働きかけを強めていた。／労働省側も、法案要綱の答申があった1月29日の審議会で『何らかの検討を行う』と説明。法案提出のためには妥協が必要と最終的に判断し、近く1年延長の方針が示される見通しだ。／改正法案の国会提出と、いわばバーターの形で猶予措置の期間延長が行われようと」している^{*33}。

また、2月27日に出された中基審労働者側代表委員の「法定労働時間『猶予措置46時間延長に反対』の声明」によれば、「労働基準法改正案は2月19日に閣議決定され、当日国会に提出された。この審議は参議院の予算委員会等もあり、早くて3月下旬の予定のようであるが、当面する重大な問題は、労働省が国会への法案提出にあたって93年3月で切れる猶予措置46時間の期間延長を自民党に約束し、政令改正を諮問するため3月8日に中央労働基準審議会を開催しようとしていることである」^{*34}。

以上の二つの情報から次のような動きがあったと想定しうる。まず日本商工会議所をはじめとする使用者団体が、前節でみたように自民党労働部会、そして商工部会に猶予措置46時間制の延長を強く働きかけた。その意向を受けた自民党が、94年4月1日からの週法定労働時間40時間制、猶予措置44時間制を内容とする労働基準法改正を望む労働省と取引を行い、法改正の国会審議を進める代わりに猶予措置46時間の延長を求めた。

以上の想定が正しいかどうかは別として、とにかく、1993年3月8日の第341回中央労働基準審議会に「労働基準法第32条第1項の労働時間等に係わる経過措置に関する政令の一部を改正する政令案要綱」が諮問された。それは1994年3月31日まで猶予措置46時間を延長することを内容としており、その対象として①100人以下の製造業、②100人以下の鉱業、③100人以下の建設業、④100人以下の運輸交通業、⑤30人以下の貨物取扱業、⑥10人以上100人以下の商業、⑦10人以上30人以下の映画演劇業、⑧10人以上30人以下の保健衛生業、⑨10人以上100人以下の接客娯楽業、⑩100人以下の清掃・と畜業、⑪100人以下のその他の事業の事業所をあげた。

1993年度における法定労働時間をそれ以前と比較すると表6-12のようになる。

表6-12 法定労働時間の比較（1990年改正と1993年改正）

業種	規模	1991.4.1～ 1993.3.31	1993.4.～ 1994.3.31	変化
製造業	101人以上	44	44	
	100人以下	46	46	据え置き
鉱業	101人以上	46	44	廃止
	100人以下	46	46	据え置き
建設業	301人以上	44	44	
	101人～300人以下	46	44	廃止
	100人以下	46	46	据え置き
運輸交通業	101人以上	46	44	廃止
	100人以下	46	46	据え置き
貨物取扱業	31人以上	44	44	
	30人以下	46	46	据え置き
林業	全規模	44	44	
商業	101人以上	44	44	
	10人～100人以下	46	46	据え置き
金融広告業	全規模	44	44	
映画演劇業	31人以上	44	44	
	10人～30人以下	46	46	据え置き
通信業	全規模	44	44	
教育研究業	全規模	44	44	
保健衛生業	31人以上	44	44	
	10人～30人以下	46	46	据え置き
接客娯楽業	301人以上	44	44	
	101人～300人以下	46	44	廃止
	10人～100人以下	46	46	据え置き
清掃・と畜業	01人以上	46	44	廃止
	100人以下	46	46	据え置き
官公署	全規模	44	44	
その他の事業	01人以上	44	44	
	101人～300人以下	46	44	廃止
	100人以下	46	46	据え置き

注：10人未満の商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は特例措置の対象となっているため、この表から外した。

この表によると、第一に、猶予措置の延長が全面的に適用されたわけではなく、猶予措置が廃止され法定労働時間44時間制が適用されるようになった業種、規模も

あったこと、第二に、猶予措置延長は特定の業種の100人以下ないしは30人以下の事業所に対して行われたことがわかる。猶予措置が廃止された事業所も存在したとはいえ、それは1990年法改正で定められた「猶予措置46時間は1993年3月31日をもって廃止」を覆すものであったから、特に労働側から強い抗議が表明された。

第341回中央労働基準審議会において、労働側代表委員は、政令案要綱が諮問されること自体に異議があるとして表6-13にあるように激しく抗議した。

表6-13 第341回中央労働基準審議会における労働者側代表意見（1993年3月8日）

①91年4月に施行された『原則労働時間を44時間とし、猶予措置46時間については93年3月までの2年間とする』との現行政令を後退させ、猶予期間を延長しようとするものであり、時短に逆行する許し難い改悪である。

②本日諮問された政令改悪は、労働基準法等改正法案に関する自民党内手続きの過程で、一部の使用者の働きかけを受けた議員の意見をいれ、労働省が決断したものである。事前に中基審に諮ることなく、政令改悪を決断し、『結論先にありき』の理不尽な審議には、労働者代表委員は応じられない。

③反対理由は

・過去に例をみない措置であること

政省令を含む労基法の改正は、公労使で構成する中基審の審議を経て国会や閣議で決める仕組みになっている。46時間猶予の期間は、90年10月4日の第321回中央労働基準審議会において、労使それぞれに意見はあったものの、全会一致で答申を行ったものである。この決定を覆せば、信義と法に対する信頼を失うことになる。さらに本問題は、昨年12月の公使会談が発端となっている。3者構成の審議会であるにもかかわらず、公使会談における経緯がこの様な形で実施されようとしていることはまことに不条理である。

・労使の時短努力に水をさし、労働行政への信頼が損なわれる。

猶予措置46時間適用をうける企業の労使は、93年3月で廃止されることを前提に44時間制の達成と、40時間に向かって一生懸命努力してきた。また、地方労働基準局の第一線の監督官も、猶予措置46時間は93年4月から44時間に移行することを前提に、事業主に対する指導を行ってきた。

一旦決めたことを破れば労使および労働基準行政に対する信頼が著しく損なわれ、今後に一大汚点を残すことになる。また、この様なことを一度決めたら、『40時間適用に関する猶予措置の97年3月廃止』についても、国民からの信用と信頼を失うこととなる。

資料出所：「第341回中央労働基準審議会報告 連合時短センターまとめ」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.14』（1993年3月17日）所収、pp. 1-5）より。

労働者側代表委員の言うように、この政令改正は、内容的には現行政令の後退であり、手続的には三者構成機関たる中基審の存在意義を危うくするものであり、さらに結果として「信義と法に対する信頼」を失わせ、労働行政への信頼もまた失わせる危険を持つものであった。

会長、公益代表委員、労働省事務局がこうした抗議に懸命に答え、労働側代表委員の説得を試みるが、結局、労働側代表委員7名全員は中途退席し、表6-13と同じ内容の「抗議声明」を發表する。

その後も会長、公益委員、労働省が労働側代表委員に審議会に出席し、審議に参加するよう説得を試みる。まず3月10日には、労働事務次官、組合課長が連合事務局長を訪問し、翌11日は中基審会長の呼びかけによる公益代表委員と労働側代表委員の懇談が行われ、大詰めの3月16日にも公益委員を代表して労働時間部会長が労働側代表委員を訪問し、出席を要請している³⁵。以上の説得にもかかわらず、猶予措置延長の諮問に対する労働側の反対は根強く、結局、労働側代表委員欠席のまま3月17日に第342回中央労働基準審議会が開催され、猶予措置延長を内容とする政令案要綱の答申が了承された。

以上のように、現行政令を「後退させる」政令改正が、中小企業を主要メンバーとする使用者団体の政治力により、労働側代表委員の欠席という異常事態が続く中で了承されることになった。これが異例であるということは、たとえば、答申文、添付された公益委員見解および審議会での会長の意見からわかる。（表6-14）

表6-14 猶予措置延長をめぐる見解（1993年3月17日）

答申	<p>・・・(労働省は)、本諮問要綱の審議に当たり、審議会の機能を危うくする事態に立ち至ったことに深く留意し、今後の審議会の適切な運営に努めるべきである。</p>
公益委員見解	<p>・・・労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案について、労働省が関係方面との懸命な調整を行い、平成4年12月18日付けの当審議会の建議に即した内容で国会への提出を行ったことは評価するものの、その過程において、今般諮問された猶予措置の延長についての労働省の対応が当審議会との十分な連絡を欠いていたことは遺憾であり、労働省の反省と今後の適切な対応を求めたい。</p>
会長意見	<p>答申の形は異例だ。特に、最後の4行だ。また、公益見解の頭書きの最後で労働省の対応を叱っている。</p> <p>労働側委員の欠席は、三者構成である審議会の機能を危うくするものであり、遺憾である。</p> <p>また、労働側欠席の原因をつくったのは使用者側である。業界団体のうごきによって審議会の外で話が進められ、急に審議会に出てきた。もう少し早くから提起していただけたら労働側も検討の余地があったのではないか。審議会の外で決まったことに労働側は怒っている。</p>

資料出所：答申については「労働基準法第32条第1項の労働時間等に係わる経過措置に関する政令の一部を改正する政令案要綱」(答申)、公益委員見解は「(別紙)公益委員見解」、会長意見は「第342回中央労働基準審議会報告 連合時短センターまとめ」より。いずれも連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo15』(1993年4月2日)所収で、それぞれp.22、pp.23-24、pp.25-26。

明示的に言われているわけではないが、使用者側が審議会の外で自民党に強く働きかけて政令改正を政治的に迫ったこと、労働省が自民党の圧力を受けて、審議会と十分な連絡をとらずに政令改正を準備したこと、それによって労働者側代表委員欠席という事態を招いたことを批判しているといつてよい。

結果としては、労働側はこの突然の猶予措置延長圧力をはねかえすことはできなかった。だが、その間、何もしなかったわけでもないし、また何の影響力を持ち得

なかったわけでもない。連合の取り組みを次にみてみよう。

④ 連合の取り組み

連合の資料によると、労働省が46時間猶予措置延長を決断したのは2月16日だとされている^{*36}。それ以降の連合の取り組みを抗議行動、対応方針などに注目してみよう。

表6-15は2月中に、連合が46時間猶予措置延長反対のために行った行動を示したものである。労働省をはじめ、通産省、中小企業庁などの省庁、そして日経連をはじめとする使用者団体に対して幅広く、強い反対の意志を表明していることがわかる。

表6-15 連合の猶予措置延長反対をめぐる取り組み（1993年2月末まで）

月 日	取り組み内容
2月16日	事務局メンバーによる「猶予措置週46時間の期間延長反対」（会長名）を労働大臣に緊急に申し入れ。
17日	産労懇において猶予措置延長反対の態度を明確に主張。
17日	労働省前で抗議の街頭宣伝活動。
18日	日経連との定期会談において、猶予措置延長に最大の不信感をもつと連合方針を主張。
18日	労働省前で抗議の街頭宣伝活動。
19日	中小連絡共闘協議会（連合加盟の14組織からなる）が、労働大臣、通産大臣へ週46時間猶予措置の期間延長に反対する申し入れ。
22日	中小企業庁との会談で連合の態度を主張。
26日	東京商工会議所との定期会談において、猶予措置46時間の延長には絶対反対と主張。
26日	通産省との会談で連合の態度を主張。

資料出所：『『猶予措置の延長に反対』の取り組みのまとめ』（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo15』（1993年4月2日）所収、pp. 2-4）、連合『WEEKLY れんごう』No139（1993年2月19日）、No140（1993年2月26日）、No141（1993年3月5日）より作成。

こうした抗議の申し入れや街宣活動を行いつつ、連合は審議会の場での対応方針を以下でみるように組織として決定している。

猶予措置延長を内容とする政令案要綱が諮問される6日前の3月2日に、連合は中基審労働側委員打ち合わせ会を開催し、①今後の中基審への対応は、機関確認にもとづく組織対応を行う、②審議会には、強固な態度で臨む、具体的には中基審退席か欠席かいずれかの対応を行う、③3月8日12時30分から、労働省前で「抗議行動」を展開する、④8日の審議会を受けて、必要があれば「緊急臨時中央執行委員会」を開催し、以降の対応を協議する、という考え方をまとめている^{*37}。ここで重要なことは、第一の点であって、今後の対応は連合の機関確認にもとづき、組織として対応するという点である。前節と同様に、労働側代表委員は、事実上、連合の統一方針を踏まえて行動するよう期待されていた。

この考え方は、翌3月3日の連合中小企業労働対策本部、4日の第1回拡大中央闘争委員会でも確認され、連合の統一方針としてオーソライズされた。

政令案要綱が諮問される3月8日の朝8時から、連合6人委員会、戦術小委員会、中小企業労働対策本部長の合同会議、つづいて中基審労働側委員会が開かれ、この日に開催予定の第341回中央労働基準審議会に臨む方針として、①中基審に諮問される猶予措置延長については受けられない、②労働側委員7名は諮問に反対し、退席することを決めた^{*38}。ここでも連合は退席方針を組織として決定し、前述したように、この決定通りに労働側代表委員は審議会の場で意見を述べ、行動した。

さらに、3月12日に開催が予定されていた中央基準審議会委員懇談会への対応をめぐる、前日の11日夜に開かれた連合6人委員会、戦術小委員会、中小企業労働対策本部長による合同会議は、3月8日の審議会から情勢の進展がないことなどを理由に審議会欠席を中基審労働側委員に検討してもらうことを決め、この決定をうけた中基審労働側委員会議でも同様の認識が確認されて欠席する方針が決定された^{*39}。労働側代表委員は12日の懇談会にはこの決定どおり欠席した。

6人委員会などによる合同会議は15日にも開催され、17日にせまった第342回中央労働基準審議会への対応が検討された。この場で、審議会対応は連合会長、事務局長に一任することが決定され、これを受けて会長、事務局長は16日に予定されて

いる公益委員と労働側代表委員との折衝の内容、引き続き行われる労働側代表委員会議を踏まえて最終的判断をすることとした。ここでは会長、事務局長が対応の最終判断を行うとしたことに注意すべきである。

16日に開かれた公益委員と労働側代表委員との折衝は、連合にとっては「情勢の変化はない」と評価せざるをえないものであった。そのため、引き続き行われた労働側代表委員との協議において、連合事務局長は次のような判断を示した。すなわち「17日の審議会への対応については、・・・会長・事務局長に一任してもらった。一任の内容は『出席の判断は、諮問を撤回するか、それに準ずるものができれば再検討する』だが、今、このような情勢にはないものと受けとめる」「この問題は中小労働者の時短問題であり、これを使って条件闘争をすべきでなく、中小企業労働者のためにも、連合のためにもすっきりした対応をした方がよい。労働側委員には大変迷惑を与えるが、機関対応させてほしい。明日（17日）は欠席したほうがよいとの判断で、会長も同じだ」⁴⁰。こうして中基審労働側代表委員は連合の方針どおり、17日の中基審に欠席した。

以上でみるように、猶予措置の延長を諮る中基審への対応は連合が組織決定した方針のもとに進められ、中基審労働側代表委員は途中退席、欠席を続けた。

他方、連合は中央だけでなく、地方連合を通じて、地方労働基準審議会での猶予措置をめぐる審議、労働基準局への反対申し入れ、あるいは地方労働基準審議会公益委員の賛同を求めるなどの働きかけを行った。表6-16は、そうした地方連合の取り組みを示したものである。重複を除くと、34の地方連合が中央の求めに応じて、なんらかの行動を起こしていることがわかる。つまり連合は、地方連合組織を通じて、46時間猶予措置延長反対の全国的キャンペーンを行ったのである。

表6-16 地方連合会の取り組み（1993年3月30日まで）

基準局への 申し入れ	基準審議会 での主張	公益委員への猶予措置 延長反対への賛同要請	うち賛同者
北海道	岩手	秋田	*
宮城	山形	山形	*
群馬	宮城	福島	
千葉	栃木	群馬	*
静岡	埼玉	茨城	
滋賀	千葉	東京	
鳥取	山梨	愛知	
島根	愛知	岐阜	
高知	新潟	富山	*
	福井	福井	
	滋賀	京都	
	大阪	広島	
	島根	香川	
	山口	徳島	
	香川	福岡	*
	高知	佐賀	
	熊本	長崎	
	沖縄		
9	18	17	5

資料出所：「猶予措置1年延長反対の地方連合会の取り組み」（連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo15』（1993年4月2日）所収、pp. 5-12）より作成。

そればかりではない。政令案要綱が了承された第342回中基審が開催された3月17日の午前8時より、社会党、公明党、民社党、社民連、改革連の衆議院および参議院の労働委員会メンバーと懇談した。この5野党は連合の要請を受け、連名で同日午後2時から労働大臣に対して猶予措置延長諮問撤回を申し入れた。その一部を示すと以下のとおりである。「・・今回の『週46時間制の適用延長』諮問については、一部の使用者団体の要請を受けた自民党と労働省の間で、労働基準法改正法案を認める代わりに現行猶予措置延長を認めるとの『取引』が行われたと伝えられること

も見逃せない。／このような『取引』が強行されれば、猶予措置がことし3月で廃止されることを前提として労働時間短縮にまじめに努力してきた対象中小企業の労使にとっては、『正直者がバカを見る』ようなことで、認めがたいことであろうし、また、労働行政への信頼が損なわれ、政府の方針に基づき行政指導に当たってきた第一線の監督官もとまどい、職業遂行意欲をそがれることは必至で、将来に重大な禍根を残すことになるだろう。／われわれはこのような立場から、今回の暫定措置政令改正案要綱の諮問について、貴職に対し強く抗議するとともに、再考するよう強く求めるものである。・・・」⁴¹

この申し入れは、表6-13に掲げた労働者側代表委員の意見とほぼ同じ内容である。こうして、連合は野党を通じて、労働省に圧力をかけた。

以上を要するに、連合は、労働省が猶予措置延長を決断するとすぐに、大衆動員して抗議行動を組織するとともに、省庁、使用者団体に対して猶予措置延長反対の意志表示を行い、政令案要綱が諮問されると審議会対応についてはその方針を組織として決定し、それに従って行動すること（中途退席と欠席）を中基審労働側代表委員に求め、他方で、地方連合を通じて猶予措置延長反対の全国キャンペーンを行うとともに、野党を通じて労働省に延長反対の圧力をかけた。

こうした連合の一連の行動は、しかし、実を結ぶことはなかった。だが、それが何も効果をもたらさなかったとはいえない。表6-14にあげた答申文、公益委員見解および中基審会長意見が、労働省、使用者側の対応を厳しく批判している背景には、以上で見た連合の強硬な姿勢があったと考えられる。さらに、連合の一貫した対応、それを背景に生まれたと思われる公益委員、会長の批判が、4年後の97年3月末の猶予措置完全廃止をめぐる使用者側の対応に一定の枠をはめることとなったと思われるのである。

(3) 猶予措置の全面廃止

1994年4月1日から週法定労働時間は40時間となった。他方で、猶予措置は1997年3月31日まで継続された。94年以降の猶予措置の継続についても労使の激しい攻防があったが、ここでは猶予措置の経緯を簡単に示すだけで、詳しくは立ち入らない。97

年4月1日からの週法定労働時間40時間制の完全適用（特例措置は除く）をめぐり、前節と同様の猶予措置延長問題が再浮上してきた。だが、今回は猶予措置延長を求める使用者側の意見は受け容れられず、結局、93年法改正どおりに97年4月1日より40時間完全適用となった。本節では、40時間完全適用をめぐる労使の攻防と連合の取り組みを明らかにしよう。

まず94年以降の猶予措置継続について簡単にみた後で、95、96年度の議論を詳しく論じることとする。

① 猶予措置の継続

1993年4月1日から94年3月31日までは、前掲表6-12にある特定業種の100人以下あるいは30人以下の事業所で猶予措置46時間が延長された。週法定労働時間が40時間となった94年4月1日以降は、95年3月31日までは表6-17にあるように猶予措置46時間と44時間の二つが存在し、95年4月1日から97年3月31日までは猶予措置は44時間となった。

表6-17 法定労働時間の比較（1993.4.1.～1997.3.31）

業種	規模	1993.4.～ 1994.3	1994.4～1995.3	1995.4～ 1997.3
製造業	301人以上	44	40	40
	101～300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31～100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10～30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1～9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44
鉱業	301人以上	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	101～300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31～100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10～30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1～9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44
建設業	301人以上	44	40	40
	101～300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31～100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10～30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1～9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44

業種	規模	1993.4.~ 1994.3	1994.4~1995.3	1995.4~ 1997.3
運輸 交通業	301人以上	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44
貨物 取扱業	301人以上	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44
林業	301人以上	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
商業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	特例措置	特例措置	特例措置
金融 広告業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	40	40
	31~100人	44	40	40
	10~30人	44	40	40
	1~9人	44	40	40
映画 演劇業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	40	40
	31~100人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	特例措置	特例措置	特例措置
通信業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	40	40
	31~100人	44	40	40
	10~30人	44	40	40
	1~9人	44	40	40
教育 研究業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	44	猶予措置 44	猶予措置 44

業種	規模	1993.4.~ 1994.3	1994.4~1995.3	1995.4~ 1997.3
保健 衛生業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	特例措置	特例措置	特例措置
接客 娯楽業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	特例措置	特例措置	特例措置
清掃・ と畜業	301人以上	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	101~300人	44	猶予措置 44	猶予措置 44
	31~100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	猶予措置 46	猶予措置(特例に準じ) 46	猶予措置 44
官公署	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	40	40
	31~100人	44	40	40
	10~30人	44	40	40
	1~9人	44	40	40
その他 の事業	301人以上	44	40	40
	101~300人	44	40	40
	31~100人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	10~30人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44
	1~9人	猶予措置 46	猶予措置 44	猶予措置 44

1994年4月からの特例措置に準じる猶予措置46時間（特定業種の9人以下の事業所に適用）の延長についても、前節でみたような労使の激しいやりとりがあったし、また95年度からの猶予措置44時間の適用事業所見直しについても労使の攻防があった。だが、それについてはここでは触れない。

表6-17で注意すべきは、週法定労働時間40時間制の全面適用を迎える1997年4月1日の直前においても、猶予措置44時間制を適用されている事業所が圧倒的に多いことである。もっとも、制度と実態は別である。法定労働時間44時間制が適用されている事業所であっても、実際には、40時間制を導入しているところが多いかもしれない。この点を次にみてみよう。

② 労働時間の実態

表6-18は、1992年と1996年現在で、翌年度から予定されていた法定労働時間（44時間と40時間）を上回っていた事業所の割合を示したものである。

上述したように、1993年度からは法定労働時間を猶予措置なしの44時間とするように中央労働基準審議会では審議されてきたが、使用者側の政治的圧力によって、特定業種の100人あるいは30人以下の事業所についてはそれまでの猶予措置46時間が引き続き適用されることになった。そうした使用者側の強硬な姿勢の背景には、表6-18の上段でわかるように、週所定労働時間が44時間を超える企業が小企業を中心に多かったという事実があった。

他方、1996年現在の数字（下段）をみると、実は、1992年時点より、翌年度から予定されている法定労働時間40時間を上回る事業所が中小企業を中心に多いことがわかる。300人以下に注目すると、金融広告業、通信業をのぞくすべての業種で、予定されている法定労働時間を週所定内労働時間が上回っている事業所比率は、1992年より1996年の方がかなり多い。この数値からすれば、1997年度からの猶予措置の廃止、40時間制の全面適用は以前よりも激しい使用者側の抵抗があるだろうと想定したとしても不思議ではない。

表6-18 法定労働時間の実態（1992年度と1996年度）

業 種	基 準	301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9人
製造業	1992年 44時間超	0.7	5.1	35.9	53.0	(1～30人)
	1996年 40時間超	2.6	35.8	63.4	76.0	72.2
鉱業	1992年 44時間超	46.2	23.3	51.4	73.8	(1～30人)
	1996年 40時間超	50.0	40.0	78.8	88.6	87.9
建設業	1992年 44時間超	0.0	28.4	43.2	61.1	(1～30人)
	1996年 40時間超	7.5	46.0	69.4	84.2	80.8
運輸交通業	1992年 44時間超	23.2	32.2	46.2	48.5	(1～30人)
	1996年 40時間超	53.9	65.8	76.1	76.7	71.4
貨物取扱業	1992年 44時間超	0.0	12.3	23.9	34.7	(1～30人)
	1996年 40時間超	31.6	40.7	54.5	51.9	53.5
林業	1992年 44時間超	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	1996年 40時間超	N.A.	60.0	69.0	69.7	67.1

業種	基準	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
商業	1992年 44時間超	0.0	2.9	16.3	18.7	特例措置
	1996年 40時間超	9.9	28.7	50.3	63.6	特例措置
金融広告業	1992年 44時間超	0.0	1.1	0.0	2.9	(1～30人)
	1996年 40時間超	0.0	0.0	1.2	4.3	26.0
映画演劇業	1992年 44時間超	0.0	0.0	23.0	35.1	特例措置
	1996年 40時間超	0.0	5.6	51.6	49.3	特例措置
通信業	1992年 44時間超	0.0	0.0	0.8	6.4	(1～30人)
	1996年 40時間超	0.0	0.0	2.0	8.0	10.8
教育研究業	1992年 44時間超	0.0	0.0	3.2	4.5	(1～30人)
	1996年 40時間超	0.0	32.0	44.9	50.8	45.3
保健衛生業	1992年 44時間超	1.1	2.1	1.8	13.3	特例措置
	1996年 40時間超	1.7	28.2	40.7	43.6	特例措置
接客娯楽業	1992年 44時間超	3.2	38.7	60.0	57.6	特例措置
	1996年 40時間超	15.6	70.5	69.4	63.8	特例措置
清掃・と畜業	1992年 44時間超	45.7	32.6	43.8	43.8	(1～30人)
	1996年 40時間超	41.7	53.1	58.3	65.7	55.2
その他の事業	1992年 44時間超	5.1	11.2	16.3	18.2	(1～30人)
	1996年 40時間超	0.7	6.2	24.8	40.7	37.2

資料出所：1992年については連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.3』（1992年11月4日）pp.15-17より作成。原資料は労働省「労働時間総合実態調査結果」（速報）である。調査時点は1992年5月および6月である。1996年については日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo.49』（1996年11月20日）p.10より作成。原資料は労働省「労働時間総合実態調査結果」である。調査時点は1996年4月および5月である。

事実、使用者団体は、猶予措置期限切れの1年半ほど前の1995年11月28日に、労働大臣宛に表6-19に示すような猶予措置の延長、特例措置の範囲拡大などを内容とする要望書を日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、全国商店街振興組合連合会の4団体連名で提出している。同様の要望は自民党など政党に対しても行われた。

表6-19 中小企業の労働時間法制に係る要望

・・・略・・・

しかるに労働基準法第131条によると、平成9年3月末において、猶予措置が期限切れとなり、4月以降、これらすべてに一挙に週40時間制が適用されることになるがこれは、40時間の達成率が依然として低率にとどまっている企業の労働時間の実態を無視したものであり、また、現在の経済情勢の下で、中小企業が時短のコストアップを吸収することは、極めて困難である。

・・・略・・・

現在、中央労働基準審議会においては、労働基準法に係わる諸問題の審議が進められている中で、労働時間法制についても審議されることとなっているが、仮にも現在認められている猶予措置が法律どおり期限切れとなり、加えて、特例措置46時間について、その水準が縮小されることとなれば、殆どの中小企業では法律違反状態が不可避となり、死活問題となるばかりでなく、さらには、わが国産業の空洞化を促進し、雇用不安を一層増大させることとなる。特に、労働時間法制は罰則を伴う強行法規であることを強く留意する必要がある。

については、労働時間法制については、中小企業の労働時間や経営の実態に十分配慮するとともに、雇用に及ぼす影響や経済情勢等を勘案のうえ、下記の措置を講じられるよう強く要望する。

・・・略・・・

記

1. 猶予措置の延長のための法改正

平成9年3月31日で期限切れとされている猶予措置（労働省令により現行水準は多くの業種において44時間）について、平成9年4月以降も延長できるように、労働基準法第131条を改正せられたい。

2. 現行特例措置の水準維持

商業、接客娯楽業等については、業種の特性に鑑み、労働基準法第40条により特例措置が認められているが、労働省令で定められている現行水準（従業員10人未満の事業所について46時間）を維持せられたい。

3. 特例措置の範囲拡大のための法改正

現在、特例措置の適用非対象業種とされている製造業、建設業等についても、従業員10人未満の事業所に対し、特例措置の適用が可能となるよう、特例措置の対象業種を定めている労働基準法第40条を改正せられたい。

資料出所：日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、全国商店街振興組合連合会「中小企業の労働時間法制に係る要望」（1995年11月28日）より作成。

使用者側は、審議会の中でも（1995年12月8日の第121回中央労働基準審議会労働時間部会）、中小企業では週40時間が実現困難である、軟着陸のため猶予措置の延長を理解して欲しいと主張している。

こうして、1997年4月1日からの法定労働時間40時間制の全面適用をめぐり、再び、労使の激しい対立が起きることが予想された。

③ 使用者側の抵抗

1995年12月19日に開催された第123回労働時間部会では、「今後の労働時間法制の在り方」に関する公労使の意見概要（労働省事務局まとめ）が提示され、全体の検討項目を論議することとなったが、「意見交換は、終始使側の『週40時間制』の猶予の延長の要望となった」^{*42}。これに対して、労働者側代表委員は「週40時間制を前提にして努力した企業がばかを見ることのないように。また、猶予を延長することによって現在のいろいろな問題が解決できるとは思わない」、「猶予（廃止…引用者）はもう決まっていることだし、時短促進法の活用、内容の充実などもっと前向きに考えてほしい」と反論し、また公益代表委員も「この場での論議をすっきりするために再度いうが、93年の改正で積み残されたものについて検討することになっており、猶予については論議する場ではない」と使用者側の姿勢を批判した^{*43}。1992年度に、1993年からの44時間制の全面適用をめぐって行われた公労使の議論がそのまま蒸し返されたかのようであった。

使用者と労働者・公益が対立するという図式は、その後の労働時間部会での審議でも変わらずに続くことになる。使用者側は年が明けた1996年2月14日に、再び四団体連名で表6-20にあるような猶予措置延長、特例措置の範囲拡大を求める意見表明を行った。なりふりかまわず、とにかく44時間の延長と特例措置の拡大を求めていこうとする様子が鮮明にあらわれている。

表6-20 中小企業における労働時間法制問題について

1. 平成9年4月からの週40時間制全面適用は大量の法律違反者をつくり出す！
○労働省の昨年の調査によっても、週40時間を達成している事業場の割合は、極めて低い。…略…
2. 法律による時短の強制は、賃上げの強制と同じ！
…略…
3. 特例対象以外にも中小零細企業には、将来的にも週40時間の達成が困難な業種が多数存在する。これらは特例措置に含めるべき！
…略…
4. 時短奨励金等助成措置の拡充は、時短推進の有効手段とはならない！
…略…
5. 労働時間法制は、今後とも、中小企業の実態を勘案して判断されるべき！
平成9年4月からの40時間制全面移行（猶予措置の全廃）は、現実を無視！
○平成9年4月からの40時間制全面移行は、平成4年末、5年初の時期（平成5年法改正）に、中小企業の強い反対を無視して決定を強行したもの。
○40時間制に向かったスタート（昭和63年法改正）から平成2年まではバブル経済の中で賃上げコストの吸収も比較的可能。しかし、平成4年以降4年連続のゼロ成長、この兩年の急激な円高の状況下、賃上げコストの吸収困難至極の中で、40時間制への移行スケジュールに固執することは、中小企業の実態を無視する頑迷。
○法定労働時間は、今後とも、実態調査に基づき、可能な業種・規模から順次移行すべし。
…略…

資料出所：日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、全国商店街振興組合連合会「中小企業における労働時間法制問題について」（1996年2月14日）より作成。

使用者側と労働者側・公益側の対立が続く中、1996年2月22日に開催された第126回労働時間部会で、これまでの議論の「中間的とりまとめ（案）」が提案された。この「中間的とりまとめ」は中央労働基準審議会会長に提出されるものであり、1995年10月4日から行ってきた裁量労働制の在り方、年次有給休暇制度の在り方、特例措置の在り方、一せい休憩及び割増賃金の算定基礎からの住宅手当の除外にかかわる議論のうち、特に特例措置の範囲についての中間報告である。ここにおいても、

特例措置の範囲拡大、猶予措置の延長をめぐり使用者側と労働者側の対立が解消されていない。

審議会の中で、労使が激しく対立しているさなか、行政当局である労働省が1996年2月20日に1996年度労働基準行政運営方針を発表した。そこでは「特に、平成9年4月からの全面的な週40時間労働制への円滑な移行を実現することが労働基準行政の最重要課題であることにかんがみ、週40時間労働制への円滑な移行の実現のための各種施策を集中的、総合的に推進する」とうたわれた^{*44}。新聞記事によれば、労働省労働基準局監督課は「週40時間制の実現は労働基準法の改正で決まったこと。各地の基準監督署では『来年4月から間違いなく週40時間制になる』と事業主に呼びかけている。『監督署の言うことは信じられない』ということになってはいけない。完全移行に向けて最大限の力を尽くすと」の決意を表明した^{*45}。

こうして、猶予措置の延長を強く求める使用者側は、1992年当時と同様、ここでも孤立してしまうことになった。だが、使用者側はひるまない。

1996年の夏、法改正の審議が開始される前に、使用者団体は行動を起こした。96年8月15日に、日本商工会議所は各地の商工会議所に対し「中小企業問題に関する地方集会の開催方のお願い」とする文書を出し、その中で①1,000人以上を目標とする集会を開催し、②週40時間制猶予の再々延長を“決議”し、③その決議を関係方面に要望することを訴えた^{*46}。さらに、通産省に強く働きかけ、同省はそれを受けて8月16日に、1997年4月に予定されている法定労働時間40時間制への全面移行を先送りするよう求めていく方針を明らかにした^{*47}。93年法改正の際の土壇場での猶予措置延長と、状況がだんだん似てくることとなった。

④ 審議経過

中央労働基準審議会労働時間部会は、1996年2月22日の「中間的とりまとめ」を行った後、8ヶ月間も開催されなかった。第127回労働時間部会が招集されたのは1996年10月28日である。労働時間部会審議の冒頭に労働基準局長が「・・・労働時間法制の在り方の検討項目の確認と『週40時間制』の施行を円滑にする方策について意見をいただきたい。今後の時間部会の審議内容については、『週40時間制』の対応がつき次第、労働時間法制の在り方について審議をお願いしたいと」述べた^{*48}。

だが、表6-21にあるように、ここでも猶予措置の延長、特例措置の範囲拡大をめぐる議論に終始することになる。なお、この場で、表6-18でみた1996年度の労働時間総合実態調査結果が示された。

表6-21 第127回労働時間部会での意見（1996年10月28日）

<p>使用者側代表委員</p> <ul style="list-style-type: none">○円滑な移行は、この実態調査の数字を見る限りむづかしい。○週40時間制を実施したら、倒産してしまう企業も出てくる。罰則付きの基準法は現状を無視している。雇用形態もパート化するしかない。○予測しなかった不況、大競争時代、今は時短に取り組む時と違う。特例対象範囲の拡大をお願いする。○実行ある措置として、罰則を廃止、1年単位の変形制の柔軟化、裁量労働制の実効ある拡大、中小企業支援措置の拡充。○中小の集会でも猶予延長の声が多い。集会で今まで猶予対象の「建設」を特例措置にという決議を行った。
<p>労働者側代表委員</p> <ul style="list-style-type: none">○「週40時間制」は法ですでに決まっている。経営団体は会員に対し前向きな指導をしてきたのか。中小企業の厳しさは分かるが、経営団体は産業構造の変化にどのような対応し、日本の産業を守ろうとしているのか。○「週40時間制」は決定したことであり、長い間審議をしてきたことを否定することになる。しかし公益委員が法に抵触しない円滑な措置案を示すということであれば、完全実施という観点で論議をすることはやぶさかではない。○法に抵触するような移行措置は反対である。
<p>公益代表委員・事務局</p> <ul style="list-style-type: none">○来年4月の「週40時間労働制」の円滑な移行ができるための方策について具体的な措置をどうするかを審議をしていただきたい。その後、残された時間法制の検討項目に順位をつけ検討に入っていただく。○使側の争論は過去の議論の繰り返しだ。猶予の延長以外に、具体的な提案はないのか。中小が構造的な不況にさらされていることは分かるが、人材確保のためにも一定の労働環境づくりが必要だ。○労使の意見がかみ合わないが、使側より、具体的な移行措置について何点か指摘があり論点ができた。他に早急に解決しなくてはならない審議事項もある状況で、週40時間制の円滑な移行について部会として集約に努力したい。同時に時短促進法による助成金策、予算、通常国会への対応もあわせて部会でまとめることに努力し本審に報告したい。労働時間法制について、これがとりまとめられて以降、検討項目に順位をつけて本部会で審議を継続していきたい。

資料出所：「第127回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo49』（1996年11月20日）所収、pp. 2 - 3）より。

ここでも、使用者側代表委員が労働時間の実態をもとに時間短縮の困難さを訴え、猶予措置の延長を求めるのに対して、労働者側代表委員、公益委員が93年法改正によって97年度からの40時間制の全面適用は決着がついていると一蹴するという構図が続いている。他方、使用者側代表委員から、40時間制の全面適用にむけて、罰則の廃止、1年単位の変形労働時間制の柔軟化、裁量労働制の拡大、中小企業支援措置の拡充などの移行措置が提案され、週40時間制の全面移行へ一歩踏み出したとあってよい。これに対して労働側代表委員は「罰則廃止」などという「法に抵触するような移行措置は反対である」と批判した。労働側代表委員の一人は、週40時間制未達成企業を「もし目こぼしする（法違反に対する措置を和らげる）なら許せない。法の下での平等に反する」と述べた⁴⁹。全面对立の審議は、次回の部会で公益委員が「円滑な移行に関するたたき台をだす」として終了した。

約1ヶ月後の11月25日に開催された第128回労働時間部会では、表6-22にあるような円滑な移行のための公益委員案が提案された。ここでのポイントは①週40時間制への全面移行を前提として（したがって、猶予措置の延長という方策はとらない）、②2年間の指導期間を設けて、罰則のみに頼ることなく精力的に指導援助して週40時間制を定着させる、③その際に、時短促進法の期限を延長し、あるいは変形労働時間制を弾力的に運用するなどの工夫を行うことである。前回の部会で使用者側代表委員から提案された移行措置案が一つのベースとなっているように思える。大きな相違点は、週40時間定着に向けての支援措置が、罰則廃止ではなく、2年間の精力的な指導援助に変わっていることである。

表6-22 平成9年4月からの週40時間労働制への移行が円滑に行われるための措置について（公益委員案）（1996年11月25日）

前文、省略

1 週40時間労働制への円滑な移行・定着について

零細企業を含む膨大な数に及ぶ中小企業に対して週40時間労働制への円滑な移行を図り、これを定着させていくためには、まず、残された3か月余の期間に労使はじめ全ての関係者が総力を挙げて週40時間労働制の実施に取り組むべきことは言うまでもないが、なお少なからぬ事業場においてその実施が困難となることは避けられないと見込まれ、これらの事業場に対しては法の精神を尊重しつつも罰則にのみ頼る施策には限界があると考えられることから、定着に必要な指導や援助を積極的に行うことが効果的である。

このため、懇切丁寧な指導や援助に徹することとする2年間の指導期間を設け、精力的な指導援助等を行うことが望ましい。この場合に、下記2の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（以下「時短促進法」という。）の改正により規定する同法の附則においてその趣旨を明らかにするとともに、これを受けて労働時間短縮計画においてその指導や援助の在り方を定めることが必要である。

2 負担軽減のための措置について

経営基盤が脆弱な中小企業においては、週40時間への労働時間短縮の実施に伴って賃金コストの上昇等の負担増が問題となる。こうしたことから週40時間労働制の定着を図るため、事業主に対し、相談指導や省力化投資、労働時間制度の改善等への助成を行うこととする。

この場合に、こうした措置を効果的に実施する観点から、平成9年8月31日までとされている時短促進法の廃止期限を延長することが必要である。この延長は年間総労働時間1800時間の達成・定着を図るとしている「構造改革のための経済社会計画」に対応するものであり、その延長期限については同計画の計画期間の終期とされている平成12年度末とすることが適当である。

3 変形労働時間制等の弾力的運用について

週40時間労働制への円滑な移行・定着を図るためには、業務等の特性に応じ変形労働時間制及び裁量労働制が活用されることが望ましい分野がある。

このため、現行の労働基準法の枠内で、現段階で労使の合意が可能なものに限って、弾力的運用が行えるよう措置することとし、法律改正を要する事項については前文の労働時間法制についての検討の一環として検討するものとする。

4 労働時間の特例措置について・・・略・・・

資料出所：日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo51』（1996年12月20日）所収、pp. 3-5）より。

議論は「2年間の指導期間」をどう解釈するかをめぐってなされた。労働者側代表委員はこの措置が労働基準法を歪めることに通じると批判し、使用者側代表委員は刑事罰の適用猶予に賛意を示した。

12月6日に開催された第129回労働時間部会では、この公益委員案をめぐってさらに議論が行われた^{*50}。議論に入る前に、労働側代表委員から出された「猶予の延長であると混同されるのではないか」との指摘を受けて^{*51}、報告のタイトルを「平成9年4月からの週40時間労働制への移行が円滑に行われるための措置について」から「平成9年4月からの週40時間労働制の実施に係る特別措置について」へと、また第一の措置のタイトルを「週40時間労働制への円滑な移行、定着について」から「週40時間労働制の定着について」へと修正したことなどが部会長より報告された。議論はもっぱら公益対労働側で行われた。

表6-23はその概要を示したものであるが、ここから労働者側代表委員の間で意見の相違があることがまずわかる。労働側代表委員意見の①、②のように審議会での議論とは無関係に、外部圧力に屈して「指導期間」を突如導入したとの不信、「指導期間」が法律の厳格な運用を曖昧にするという疑念を表明する者もいれば、他方で、③、④のように指導期間を2年間とした根拠、週40時間制の周知徹底の方法などを問う声もあがっている。明らかに前者は公益委員案に断固反対しているのに対し、後者は公益委員案をひとまず認めた上で、関連する疑問を述べている。公益側は前者の強硬な反対意見に対して、93年法改正の時とは異なり、使用者側の政治的圧力の結果、審議会以外の場で「指導期間」というアイデアが出てきたのではないと説明し、さらに、中小企業における労働時間の実態を踏まえながら週40時間制を全面適用するためには外に選択肢がないこと、是正勧告も司法処分も行わないというわけではないことを強調し、その上で後者の疑問に答えた。

表 6 - 23 第129回労働時間部会での意見（1996年12月 6 日）

労働者側代表委員	公益委員、労働省事務局
<p>① 部会長は40時間問題は、この部会で論議することではないと言いつつ、にもかかわらず、この時間部会の論議の俎上にのせたことは、政治や他省庁に使側が働きかけ、組織的に行われたと判断している。</p> <p>前回93年改正時（猶予1年延長）と同じく審議会の場以外で行われた。</p> <p>・ ・ この公益の発議については賛成しかねる。</p>	<p>① 週40時間労働制は平成4年の『建議』で引き続き検討する事項の一つであることを確認しており、外部圧力などによるものではない。</p>
<p>② 修文されても労働基準法の厳格な運用が解明されたと理解できない。審議会の形骸化で賛同できない。</p>	<p>② 基準法は施行される。守らないところには是正勧告をし司法処分も行う。別（促進法）の援助も加え、払えるように指導も行う。未達成の企業を即、罰するのではなく、法を守るようにしていくためにも不安を取り払う。</p> <p>猶予適用事業所の44%が違法状態となることが懸念される。中小企業の厳しい状況がわかるし、法の猶予をするわけでないので、この「報告」でやるしかない。</p>
<p>③ 指導期間を2年間と設定する理由と根拠は。</p>	<p>③ 2年間の指導期間については、使側よりもっと長くという要望があったが、過去の例で2年間とした。</p>
<p>④ 週40時間を周知徹底させるため具体的な表示をしてほしい。</p>	<p>④ 40時間の施行にあたっては、年明けにTV・新聞・中小企業四団体等へ周知徹底させる。</p>

資料出所：「第129回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」（日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo52』（1996年12月27日）所収、pp. 2 - 3）より。

前出表6-18でわかるように、1996年4月、5月現在で週40時間制を超えている事業所が、中小規模を中心に、かなりの割合で存在しているにもかかわらず、93年法改正で定められた通りに1997年4月1日から週40時間制を全面適用しようとするれば、しかもそれに伴う社会的混乱を防ごうとするれば、公益委員案は数少ない選択肢の一つであったように思える。

ここで注意しておくべきは次の二点である。第一は「指導期間」は「猶予期間」とは全く異なることである。猶予期間であれば、所定労働時間が週40時間を超えていても違法ではなく、基準監督署の指導が入るにしても、さほど強制力をもつものとは受け止められない恐れがある。これに対して、指導期間であれば、週40時間を超えていれば違法であり、基準監督署の指導は強制力を持つものとして受け止められよう。指導方針が変われば、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられ、さらに割増賃金支払い義務が生じるからである。

第二に、93年法改正の際とは異なって、猶予措置の一時的延長という考えがとられていないことである。もちろん、使用者団体および使用者側委員は審議会以前には猶予措置延長を強く求めていた。だが、この公益委員案に対して、特に反対の意を示していない。むしろ、賛意を示している。前述したように、93年法改正の際には、使用者側が政治的圧力によって自民党を動かし、労働省と取引をした上で、90年法改正をまげてでも「週46時間猶予措置の一部延長」を強行したが、これに対しては、労働者側そして公益側が激しい非難を浴びせた。労働者側は労働者側代表委員全員が途中退席をし、欠席し続け、連合は全国レベルでキャンペーンを行ったし、公益側も答申文、公益見解、会長意見で使用者側、労働省の対応を責めた。猶予措置延長という選択肢ではなく、全面適用ただし指導期間2年間というアイデアを公益委員、労働省がだしてきたのは、一つには、この経験を繰り返したくないとの公益側、労働省側の思いがあったからだと考えられる。部会長が最後に「労働基準法は施行され来年4月には、週40時間労働制になる。……93年の改正の苦い思いがあるが、今回は前回とは違う^{*52}」とまとめたのは、そうした思いを示していよう。同様に、使用者側にしても、同じような混乱を再度引き起こすことはできないとの考えがあったのではないだろうか。

週40時間制全面適用と労働時間の現実を踏まえて、さらに93年の混乱を避けるために考案されたと思われる「2年間の指導期間」であっても、労働者側代表委員は納得しない。

そこで、労働基準局長が基準法の適用に関して、表6-24にある「労働基準局長発言メモ」を公表した。「違法状態」は放置せずに適正な指導により是正をはかっていく、重大悪質な法違反については司法処分をとることを明確に述べたものである。なお、この発言メモは労働者側代表委員の「40時間労働制の确实・厳正な実施に向け全力を挙げて努力することを正確に世間に明らかにすべきである」^{*53}との意見にしたがって、部会終了後の記者会見で公表された^{*54}。

表6-24 労働基準局発言メモ

- | |
|---|
| <p>1 今回部会報告で示されている趣旨を十分受けとめ、2年間の指導期間においては、労働基準法に基づき、週40時間労働制の定着が図られるよう計画的かつ懇切丁寧な指導を精力的に行ってまいりたい。</p> <p>したがって、指導期間中においても違法状態を放置することなく、適正な指導によりその是正を図っていくこととしたい。</p> <p>また、重大悪質な法違反については当然司法処分をとることとなる。</p> <p>2 さらに、経営基盤が脆弱な中小企業については、時短促進法の活用により省力化投資や労働時間制度の改善等について週40時間労働制定着のための助成措置を設けるなど支援措置を講じてまいりたい。</p> <p>3 なお、平成9年4月までの残された期間に全ての関係者が総力を挙げて週40時間労働制の実施に取り組む必要があることは、もちろんであり、行政としても時短奨励金制度の活用促進等円滑な移行に全力で取り組んでまいりたい。</p> |
|---|

資料出所：日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo52』（1996年12月27日）所収、p.13より。

それでも労働者側代表委員の一部は、公益委員案の提案の仕方、指導期間それ自体への反対を表明し、労働者側代表委員7人のうち3人が採決に際して退席した。部会報告は反対があったものの、賛成多数で了承され、同日に開催された第367回中央労働基準審議会で報告、了承された（ここでも労働者側代表委員の一部は退席）後、労働大臣へ報告された。

こうして週40時間労働制は、1987年の法改正（施行は1988年4月1日から）以来、10年目にしてようやく全面適用されることになった（特例措置を除く）。この96年法改正のプロセスにおいて、連合はどのような影響を持ったのだろうか。

⑤ 連合の取り組み

第一に、このプロセスにおいても、連合は、使用者団体、関係省庁へ自らの意見を積極的にアピールした。

日本商工会議所など使用者団体4団体は連名で、1995年11月28日に、前出表6-19にあるような猶予措置の延長、特例措置の範囲拡大を内容とする申し入れを労働大臣に行ったが、連合は会長名で12月8日に、同じく労働大臣に対して要請を行い、「中小企業の経営の実態、雇用に及ぼす影響や経済情勢等を理由に、猶予措置の再延長と特例措置の範囲拡大を主張」している一部使用者団体を厳しく批判するとともに、1997年4月1日からの週40時間制の完全適用を求めた^{*55}。また、指導期間2年間をもちこんだ公益委員案が提案された1996年11月25日には、労働省前で決起集会を開き、公益委員案について「法治国家として許されざる行為が世の中を徘徊している。週40時間への移行後、労働基準監督署は毅然とした方針で対処すべきだ」と主張し、労働大臣への申し入れを行っている^{*56}。

さらに、1996年8月16日に、通産省が使用者団体の要請をうけて週40時間制の全面移行の先送りを求める方針を明らかにしたとの新聞報道が流れると、事務局長が10日後の8月26日に通産省の事務次官を訪れ、連合会長名で「週40時間完全実施に関する要請文」を手渡し、完全実施のために必要な中小企業支援策について尽力することを強く求めた^{*57}。

こうした関係省庁への申し入れだけではなく、連合は、直接、使用者団体に対する要請行動も行った。前述したように日本商工会議所が各地の商工会議所に対して、8月15日に猶予措置の再々延長を求めていこうとの指示文書を配布したことを受けて、9月11日には全国中小企業団体中央会に、19日には日本商工会議所に「週40時間労働制の完全実施」に向けた要請を行った。連合は「中小企業はいままで賃金やその他さまざまな格差をつけられてきた。時短は10年をかけて格差をなくす努力をし、やっとゴールになってきたのに、また延長すれば、さらに格差が増すことにな

る。来年3月末で切れる猶予措置を、そのとおり実施すべきだ」「日商の調査でも約3割が40時間制は不可能と回答しているが、この3割がどういう形でなら実施できるかを共同作業で考えることが必要ではないか。集会など開いている場合ではない」などと申し入れている^{*58}。

第二に、連合は地方連合などの協力を得て、週40時間制全面移行の運動を全国的に広げた。日本商工会議所が上記のように96年8月15日に各地方商工会議所あてに猶予措置再々延長のための集会と決議を依頼する指示文書を配布したことに対し、連合は9月19日に開催された地方連合会事務局長会議において「労働時間短縮に関わる経過と経緯を無視した暴挙であり、断じて容認することができない」と論じ、各地方での40時間制完全実施の取り組みを強化することを訴えている^{*59}。さらに、12月3日から4日にかけて、福井県で40時間制完全実施と年間1800時間達成実行計画の確立にむけて「全国時短フォーラム」（約200人が参加）を開催した^{*60}。

第三に、審議会対応についても、連合は組織として一定の方針を決定した、あるいはそうした努力を行った。中央労働基準審議会労働時間部会が再開され、その場で使用者側代表委員から猶予措置延長、罰則の廃止などが求められ、あるいは使用者団体や通産省が前述のような動きをみせていたことに対応するため、11月21日には中央委員会で「週40時間労働制完全実施に向けた取り組み」を決定し、「週40時間制に移行することは93年からわかっていたことであり、準備期間は十分保障されてきた。今になって『ゴネ得』を認めるような行政の対応は認められない。とくに、週40時間労働制を実施した中小企業経営者との間に公平性を欠くことになる」として完全実施を強く求めた^{*61}。11月25日の労働時間部会では、労働者側代表委員は、指導期間が労働基準法を歪めることに通じると批判し、完全実施を強く主張している。

その後、この部会で提案された公益委員案への対応策を連合として決めようとするが、「・・・中基審の労働側委員の中に、公益委員案の一部を修正して認めようとする意見と、このような見解自体の存在を『あってはならない』とする見方などがあり、調整に難航」^{*62}していたらしい。労働者側代表委員のこうした分裂は、前述したように12月6日の労働時間部会、中央労働基準審議会の場でも解消されなかつ

た。その意味では連合は、これまでとは異なり、組織的に統一した対応方針を立てることができなかった。

第四に、強硬な反対論があったからこそ、連合が一定の譲歩をかちとることができたと考えることは可能であり、戦術的には成功したとってよいのかもしれない。一定の譲歩とは、一つは、上述したような11月25日提案の公益委員案に対して行われた修文作業であり、公益委員案が猶予措置の延長と誤解されないよう、指導期間が経過措置と捉えられないよう、タイトルや字句が修正されたことをさす。もう一つは、審議中に、前出表6-24に掲げた、違法状態は放置せずに適正な指導により是正を図っていくこと、重大悪質な法違反については司法処分をとることを明確にのべた労働基準局長発言をひきだし、さらにそれを審議会後に記者会見で公表させたことである。審議後に、連合自身が「労働基準法の適用や、中基審、労働時間部会の運営方法に不適切さは残ったものの、週40時間労働制については、労働基準法どおり適用される措置と確認できた」と述べているのは、一定の譲歩を勝ち取ることができたことを前向きに評価したからだといってよい。

第五に、繰り返しになるが、93年法改正時の連合および労働者側代表委員のとした行動が、この96年の審議にも強い影響を及ぼしたと考えられる。週40時間をこえる事業所の割合の多さを考えると、使用者側が93年と同様に猶予措置の延長に固執しても不思議ではなかった。事実、自民党、通産省に働きかけを行っていた。だが、労働時間の2年間の指導期間という措置は残るにせよ、97年4月1日から週40時間労働制の全面適用が審議会で合意された。使用者側が譲歩したのである。この背景には、一つには、前述したように、93年法改正における使用者側の猶予措置一部延長に対して連合および労働者側代表委員が一貫した方針のもと強硬な態度をとり続けたことがあるように思える。もちろん、公益委員も使用者側、労働省の対応を非難した。だが、連合および労働者側代表委員があれほどの強硬な姿勢を示すことがなかったら、公益委員が公の場であれほどの強い批判をしたであろうか。93年当時の混乱が使用者側の譲歩をもたらした一つの要因であると考えられないだろうか。

以上を要するに、連合は、労働省、通産省などの関係省庁、日本商工会議所などの使用者団体に対して、週40時間完全実施を強くアピールし、他方で、地方連合

とともに全国的に時短に向けての運動を盛りあげた。審議会対応についても当初は連合は組織として一定の方針を決定し、労働者側代表委員も連合の意向をうけて審議会に臨んだ。だが、指導期間をめぐって、労働者側代表委員の対応が二分され、それは連合によっても調整できなかつたと思われる。もっとも、労働者側代表委員の一部に強硬な反対意見があったからこそ、猶予措置延長ではなく完全適用であること、是正勧告や罰則の緩和ではないことなどの言質をとることができたと思われ、戦術的には成功した。この「成功」の背景には、93年当時の連合および労働者側代表委員の一貫した強硬な態度があると思われる。

連合の取り組みはこれで終わったわけではない。97年4月以降の指導期間中、週40時間労働制が定着していくよう監視する必要がある。

連合は年が明けた1997年1月16日の拡大中央闘争委員会で「週40時間労働制完全実施に向けた取り組み（その2）」^{*63}を決定した。この方針は基本的姿勢、対策会議の設置、97年3月までの取り組み、97年4月以降の取り組みの4項目からなっており、その概要を示すと以下のごとくである。

基本的姿勢では、労働省の1996年調査によると、97年4月から40時間制に移行できる事業所（見込みも含め）はこのままでは半数をやっと超える程度であるという厳しい状況をふまえて、97年3月末までに週40時間に移行できるよう組合自らが運動を進めるとともに、政府、使用者団体に強力に進めていくよう要請していくこと、97年4月以降は厳格な指導と罰則規定の適用をさせていくよう労働省に求めていくことがうたわれている。

この基本的姿勢にそって、次に完全実施、厳格指導のための対策会議を、事務局長を委員長に設置することを決めた。

97年3月までは、連合本部、産業別組織、地方連合会、加盟単組の総力をあげて、猶予適用事業所の早急なチェック、使用者団体などへの週40時間制完全実施にむけての要請、キャンペーン活動などを行うことを決め、97年4月以降は、連合本部、地方連合会を中心に就業規則点検や違反摘発、労働基準監督署との折衝や悪質事例の告発などにとりくむことを定めた。

以上の方針のもと、連合は点検活動、要請行動、キャンペーンを行った。表6-25はそのいったんを示したものである。

表6-25 連合の週40時間労働制完全実施に向けての行動

月 日	活 動 内 容
2月12日	「週40時間労働制猶予適用事業場点検・活動マニュアル」の作成
21日	中小企業団体中央会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国商店街振興会の四団体が、2月7日に、月例賃金を減額して時間短縮をはかることができるなどを内容とする文書を会員に配布していたと報道されたことを受けて、連合はこれは「勤労者への一方的なしわ寄せを画策するもの」とする見解を発表し、労働省や使用者団体に申し入れを実施していくことを、各構成組織、地方連合会に文書で通知。
3月7日	97年4月から週40時間制を実施するよう指導すること、その際には労働基準法を厳格に適用することを明確にすること、時短と引きかえに賃金を低下させてもよいとの見解を撤回するよう、労働省に申し入れた。 同様の申し入れを通産省、中小企業庁にも行う。
11日	中小企業団体中央会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国商店街振興会の四団体と、週40時間労働制実施の対応策について協議を行う。
12日	地方連合会に対して、週40時間労働制完全実施に向けて地方基準審議会の開催要請を行うよう文書で通知。
27日	3.27中小労組行動デー。週40時間労働制実施の街頭行動（チラシ、ポケットティッシュ配布）
31日	週40時間労働制完全実施街頭キャンペーン活動
4月1日	週40時間労働制完全実施「全国統一行動デー」
4月1日～ 30日、 5月18日～ 6月15日	週40時間労働制周知キャンペーンとして、文化放送でCMを流す。

月 日	活 動 内 容
4月14日	第1回地方連合会週40時間労働制完全実施の取り組み状況把握。各地方連合会における街頭行動、相談活動、監督署への要請行動について。
21日	地方連合会時短担当者会議。週40時間労働制完全実施問題で緊急に開催
7月3日	第2回地方連合会週40時間労働制完全実施の取り組み状況把握。
9月1日	週40時間労働制完全実施に伴う申告・告発事案等の取り組み状況調査。各地方連合会による告発支援・裁判闘争の展開について。
12日	「法違反を奨励する中小企業庁の文書の撤回・回収」を求め中小企業庁に要請。中小企業庁が作成した週40時間制の移行に伴う賃金の取り扱いを、中小企業団体中央会が全国の会員に配布していたことがわかり、文書の撤回・回収を求め緊急要請を行った。
10月23日	「週40時間労働制」の実施について、中小企業庁より連合宛に文書で回答。上記の要請に対して正式な謝罪と文書の回収が終了したことが文書で報告された。

資料出所：日本労働組合総連合会（1999、a）のpp.187-217「第2部 資料編 1改正の経過」より作成。

この一連の活動の中で、特筆すべきは中小企業庁の内部文書とそれへの連合の対応である（表6-25の9月12日、10月23日を参照）。やや具体的にみていこう⁶⁴。

問題の文書は中小企業庁が1997年7月7日付けで作成し、7月下旬に全国中小企業団体中央会が傘下の都道府県連合会に送付している。問題の一つは、「指導期間の2年間を活用して『計画的に週40時間に移行する方法がある』と明記。2年間かけて段階的に40時間に移行する例を紹介」していることである。連合や労働者側代表が強硬に反対し、危惧したのは、まさにこうした解釈であった。指導期間は猶予期間ではなく、その間、労働省が違法状態を放置することなく適正な指導により是正を図るとして、ようやく納得したものであった。二つは、時短に伴い基本給額をそのままにしていると自動的に賃上げとなることに対して、実質的賃上げを含むような賃金体系の見直しの例を示したことである。これについても連合は激しく抗議

した。

表6-25にあるように連合は中小企業庁に対して、9月12日、文書の回収・撤回と週40時間労働制の完全実施を指導する文書を発することを強く要請した。これに対して、中小企業庁は内部文書であり、公式文書ではないと釈明し、その上で中央会に対して週40時間労働制の迅速な実施、労使交渉による賃金改定を明記した見解を付した上で文書の回収を指示した。

その後、10月23日には中小企業庁から問題文書の回収が終了したこと、および正式な謝罪が文書で報告された。

これに先立ち、10月21日に、連合傘下の全国一般は労働基準法違反を教唆・ほう助していた疑いがあるとして、中小企業庁長官、全国中小企業団体中央会会長ら5人を、東京・中央労働基準監督署に告発している⁶⁵。

以上を要するに1997年1月以降、連合は週40時間制定着のために、組織をあげて点検活動、要請行動、キャンペーンを行い、さらに中小企業庁、使用者団体の重大な法違反行為に対して断固とした態度をとりそれを撤回させた。

表6-26は、週40時間をこえている事業所の比率を、1996年と97年で比較したものである。この表から、1997年になると、週40時間超事業所が激減していることがわかる。まさに驚くべき数字である。これが何によってもたらされたのかを正確に知ることは難しいが、労働基準監督署の適正な指導、そしてまた連合の行った以上で見た諸活動がなんらかの影響を及ぼしたことは間違いないであろう。労働者側代表委員の一部が強く要求した、審議会での修文作業、労働基準局長のメモもまた影響をもったと思われる。

表6-26 法定労働時間の実態（1996年度と1997年度）

業種	基準	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
製造業	1996年40時間超	2.6	35.8	63.4	76.0	72.2
	1997年40時間超	0.7	3.7	11.6	19.0	32.2
鉱業	1996年40時間超	50.0	40.0	78.8	88.6	87.9
	1997年40時間超	0.0	8.0	8.8	25.7	29.8
建設業	1996年40時間超	7.5	46.0	69.4	84.2	80.8
	1997年40時間超	0.0	1.1	5.5	14.7	35.3
運輸交通業	1996年40時間超	53.9	65.8	76.1	76.7	71.4
	1997年40時間超	8.1	8.7	15.4	18.5	22.5
貨物取扱業	1996年40時間超	31.6	40.7	54.5	51.9	53.5
	1997年40時間超	0.0	6.2	7.0	16.0	15.9
林業	1996年40時間超	N.A.	60.0	69.0	69.7	67.1
	1997年40時間超	-	0.0	9.1	15.2	9.6
商業	1996年40時間超	9.9	28.7	50.3	63.6	特例措置
	1997年40時間超	2.0	4.1	11.8	28.5	特例措置
金融広告業	1996年40時間超	0.0	0.0	1.2	4.3	26.0
	1997年40時間超	0.0	0.0	0.9	3.4	8.6
映画演劇業	1996年40時間超	0.0	5.6	51.6	49.3	特例措置
	1997年40時間超	0.0	5.7	10.4	19.5	特例措置
通信業	1996年40時間超	0.0	0.0	2.0	8.0	10.8
	1997年40時間超	0.0	0.0	0.0	3.3	3.9
教育研究業	1996年40時間超	0.0	32.0	44.9	50.8	45.3
	1997年40時間超	0.0	4.6	10.0	15.3	23.4
保健衛生業	1996年40時間超	1.7	28.2	40.7	43.6	特例措置
	1997年40時間超	0.0	6.7	8.0	10.1	特例措置
接客娯楽業	1996年40時間超	15.6	70.5	69.4	63.8	特例措置
	1997年40時間超	0.0	12.3	21.1	28.4	特例措置
清掃・と畜業	1996年40時間超	41.7	53.1	58.3	65.7	55.2
	1997年40時間超	12.2	12.3	9.6	18.0	24.9
その他の事業	1996年40時間超	0.7	6.2	24.8	40.7	37.2
	1997年40時間超	2.0	2.4	9.6	5.3	13.6

資料出所：1996年については日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo49』（1996年11月20日）p.10より作成。原資料は労働省「労働時間総合実態調査結果」である。調査時点は1996年4月および5月である。1997年については日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo62』（1997年10月28日）p.6より作成。原資料は労働省「労働時間総合実態調査結果」である。調査時点は1997年5月および6月である。なお、労基法改正レポートはNo59（1997年7月31日）より労働関係法改正レポートと改題している。

(4) 完全適用までの10年間と連合の成果

週法定労働時間40時間制が完全適用となったのは、繰り返し述べているように、労基法改正の1987年から数えて10年目の1997年であった（特例措置は除く）。この過程に連合がどのように関与してきたかを、以上、やや詳細にみてきた。連合の成果を簡単にまとめると、①連合は猶予期間短縮に一定の成果をあげた、②それをもたらした行動としては、93年法改正の連合、労働者側代表委員の一貫した強硬な姿勢、96年法改正での戦術、その後の40時間制定着のための諸活動が重要である、③連合の審議会対応、戦略・戦術、政治的諸資源の動員という面でも、このケースでは相応の成果をあげたといつてよい。

第一に、完全適用までの10年間をどう評価するかであるが、1996年当時の40時間超事業所の比率の圧倒的高さ、使用者側の強硬な反対を考えると、連合は猶予期間を短くすることに一定の影響を及ぼしたのではないかと考えられる。もちろん、93年法改正の時に、「40時間から44時間の間の一定の時間」という猶予措置は1997年3月31日までと合意されていたから、その時に定められたスケジュールどおりに事態が進んだだけだと言えないこともない。だが、93年法改正当時でさえ、使用者側は「40時間への移行は2000年に向けてを想定していた」、「猶予措置を1997年3月31日で終わりにすることに反対が強い」、「猶予措置は1997年3月で終了することになっているが、この扱いについても40時間制への移行が円滑に行われるよう特段の配慮がなされるべきである」と発言しているし、96年法改正の際も40時間未達成事業所の圧倒的多さを背景に、猶予措置撤廃に強く抗議し、通産省、中小企業庁、自民党などに働きかけてもいた。したがって、93年の猶予措置の一部延長が再度繰り返されるおそれはあった。それが阻止されたのは、一つには連合の成果であるとみてよいと思う。

もちろん、猶予措置延長を強く主張していたのは使用者側だけであって、公益代表委員、労働省はどちらかといえば、97年4月1日からの完全適用を推進する側にたっていた。したがって、猶予措置延長阻止が連合だけによってなしとげられたというのは正確ではない。だが、連合の役割も大きかった。

第二に、97年3月末での猶予措置撤廃をもたらした連合の対応で、最も重要だと考えられるのは、93年に46時間猶予措置断固反対という姿勢を堅持し、それを全国的運

動にまでもりあげたこと、96年法改正時点での修文作業と基準局長メモの公開、さらに97年にはいつてからの点検、要請、キャンペーン行動である。

使用者側の政治的圧力により突然提案された46時間猶予措置の一部延長に対して、連合は中基審労働側代表委員を統一の方針のもとに行動するよう説得し、彼らはその方針のもと一貫して強硬な態度をとり続け、途中退席、欠席を繰り返した。この強硬な態度があったからこそ、公益委員が公の場で、労働省、使用者側代表委員を痛烈に批判したと思われる。審議会の外においても、労働省、中小企業庁、使用者団体への申し入れを繰り返し、さらに地方連合を動かして、猶予措置延長反対の全国的な運動をもりあげた。こうした激しい反対運動は93年時点では実を結ばなかったが、96年法改正において、労働省、使用者側代表に同じ手法を使うことを躊躇させたと思われる。

96年法改正時点では、2年間の指導期間をめぐって、労働者側代表委員の対応が分裂して、連合は統一的対応をとることができなかった。にもかかわらず、あるいは分裂があったからこそ、指導期間が猶予措置期間ではないことを明確にするような修文を実現し、さらに「違法状態は放置せずに適正な指導により是正をはかっていく」「重大悪質な法違反については司法処分をとる」との労働基準局長メモを引き出し、公表することに成功した。この修文作業、基準局長メモの影響は大きかったと思われる。指導期間は猶予期間ではなく、週40時間を達成していない事業所では「懇切丁寧な指導が精力的に」行われること、場合によっては法違反に問われることが、マスコミを通じて行き渡り、使用者に危機感をあたえたであろう。

97年1月以降、地方連合を動員して、全国的に行われた点検活動、要請活動、キャンペーン活動でも、指導期間の趣旨、懇切丁寧な指導、法違反の可能性などが訴えられたと思われるから、これもまた使用者の危機感をあおったに違いない。

第三に、連合の審議会対応、戦略・戦術、政治的諸資源の動員という面に着目してみると、一応の成果をあげたとみてよい。

審議会対応では、審議会の労働者側代表委員は全員、連合傘下の産業別組織の代表者か連合事務局のメンバーであり、93年法改正および46時間猶予措置一部延長の審議の際には、連合の統一方針にそって審議会に臨んだ。93年法改正では93年4月からの週40時間制移行、猶予措置の廃止、46時間猶予措置一部延長の絶対反対を掲げていた。

ただし、96年法改正では、繰り返し述べているように、統一対応はできていない。

戦略・戦術面でも、状況に応じて、硬軟両面を使い分け、次善の成果をあげようと努力している。93年法改正では当初93年4月からの40時間制移行、猶予措置廃止を主張していたが、最終的には若干の修文作業を要求して、公益委員案に歩み寄り、「移行時期を94年4月とし、猶予措置の97年3月末での撤廃を確認した」として評価した。他方、46時間猶予措置一部延長に対しては、「条件闘争をすべきでない」（連合事務局局長）との姿勢を貫き通した。96年法改正では労働者側代表委員の意見が分裂したが、戦術的にみると、これが修文作業と基準局長メモを引き出したと考えられる。

政治的諸資源の動員という点では、地方連合会を通じて全国的にカンパニア活動を作りひろげたことをあげるべきであろう。46時間猶予措置一部延長への反対運動は、全国各都道府県でもりあがり、97年1月以降の点検、要請活動もまた全国各地で行われた。連合が全国的に組合員大衆を動員し、週40時間制完全適用、定着の運動をもりあげたことは、労働省、審議会および使用者団体、政党にも一定の圧力をかけたと思われる。

以上を要するに、週40時間制の完全適用では、連合はその政策参加の力を十分に発揮し、一定の成果をおさめた。

3. 新しい裁量労働制

裁量労働制^{*66}とは、特定の業務に限り、実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度であり、1987年労働基準法改正の際に新たに導入された。裁量労働制が適用される業務としては、専門業務型裁量労働と企画業務型裁量労働の二種類があり、それぞれ採用要件、必要とされる労使協定事項が異なっている。

87年法改正当初は、対象業務については「業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示をすることが困難な業務」との包括的定義だけが与えられ、通達で研究開発技術者、情報処理技術者、プロデューサー、ディレクター、デザイナーなど

5つの専門的業務を例示列挙していた。1993年法改正では省令によってこの5業務を基本として限定列挙するとともに、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が指定する業務を加えることとした。1997年4月1日から、労働大臣が指定する業務として、新しくコピーライター、公認会計士、弁護士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士の業務が追加指定された。これらは「いわば横断的労働市場で通用する専門的能力ないし技能をもった一定職種の労働者」（菅野 1999：292）とみなされ、専門業務型裁量労働制の適用対象となりうる。

他方、企画業務型裁量労働制は、1998年の法改正で新設されたものであり、「企業の中核部門において経営に関与するホワイトカラー」（菅野 1999：292）を対象としたものである。

本節でとりあげる「新しい裁量労働制」とは後者のホワイトカラーを対象とした企画業務型裁量労働制である⁶⁷。この新しい裁量労働制の導入をめぐる、労使は審議会場で激しく対立し、特に労働側は強く抵抗し、労働大臣への答申には労働側代表者委員の反対意見が付されている。最終決着は国会審議の場にもちこまれ、連合は国会対策を強化して、なんとか自らの要求を実現しようとした。

ここでは、新しい裁量労働制をめぐる審議会での議論を追い、なぜそれが労使対立を残したまま答申されることになったのか、国会審議の場で連合はどのように自らの要求を実現しようとしたのか、最後に連合はどのような成果をあげたのかを論じることとする。

(1) 噛み合わぬ議論

中央労働基準審議会労働時間部会でホワイトカラーを対象とした新たな裁量労働制が本格的に議論されるようになるのは、1997年7月以降である。裁量労働制に関する研究会報告は、その2年ほど前の1995年4月24日に発表されているが、ホワイトカラーへの裁量労働制の適用をめぐるのは労使の意見の隔たりが大きすぎ、議論は平行線のままであった。

ここでは、裁量労働制に関する労使当事者の意見、および労働基準局に設置された研究会の報告を簡単にみて、それらの間にある類似点、相違点を明らかにし、96年末

までの労働時間部会での審議をみることにしよう。

① 日経連の方針

まず、日経連が1994年11月に出した「裁量労働制の見直しについて（意見）」をとりあげ、使用者側がどのような改定を望んでいたのかをみてみよう。この文書は、1993年法改正において、上述のように労働基準法施行規則第24条の2第6項第6号として「前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務」が加わり、これを具体化することによって裁量労働制の適用業務の拡充を図る途がひらかれることになったことを受けて、日経連として裁量労働制の将来方向および適用を希望する業務をまとめたものである。使用者側の裁量労働制に対する基本的スタンスを読みとることができる。

将来方向として、既存の法規定にとらわれることなく、「たとえば、アメリカの『イグゼンプション制』などを参考とした新たな制度の構築」をめざし、それへの移行のひとつとして「管理・監督者及びそれと同等のスタッフ・・・、ならびに定型的な職務を行うホワイトカラーを別として、それ以外のホワイトカラーには、できるかぎり裁量労働制を幅広く適用」し、「『適用業務の拡充』で、こうした形を早急に実現したうえで、それが定着した段階では、これら裁量労働制の対象者を、いわゆる『適用除外』扱いとすべきである」^{*68}。

主張は明快である。ホワイトカラーへ裁量労働制を積極的に適用し、将来は時間規制の適用除外をめざす。これが日経連の方針であった。

さらに適用業務拡充の方法として、自主的な労使協定に委ねる方法を提唱した。すなわち「今後、法律で新たに裁量労働制を規定する場合には、法律は『包括的な規定』とし、具体的な『適用業務』『対象者』の決定等を含めた制度の運用は、労使協定に任せる仕組みとすべきである」^{*69}。

だが、現行法を前提とする限り、適用業務を自主的に拡充することはできない。なぜなら労働基準法施行規則第24条の2第6項第6号により「前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務」を具体化する形でしか行いえず、「同号による『業務』の指定がないかぎり、裁量労働制は発展しない仕組みになっている」^{*70}からである。

現行法の枠組みと労使の自主決定を同時に満たす手段として、「『一定のひろがり』をもった『業務』での指定の仕方が望まし」く、具体的に「①本社及び他の事業場の類する部門における企画・立案・調査・分析の業務、②顧客・取引先等との交渉・折衝で独自の判断ができる営業・渉外等の業務、③法務・税務・財務・経理・特許・広報・広告宣伝・株式・不動産等の専門的な知識を必要とする業務」^{*71}をあげるのである。

以上を要するに、日経連の文書でみる限り、使用者側の方針は裁量労働制のホワイトカラーへの積極的拡大、将来的には時間規制の適用除外をめざし、短期的には包括的な業務指定を行い、その範囲内で適用を労使が自主的に交渉し、協定すればよいというものだった。

② 裁量労働制に関する研究会報告

裁量労働制に関する研究会は、1992年12月18日の中央労働基準審議会の建議^{*72}を踏まえて、1994年4月に労働基準局に設置され、1995年4月24日に報告をとりまとめている。中基審での審議の素材となるよう期待された報告であった。内容を簡単にみてみよう。

報告は「対象とすべき業務について、経済社会情勢の変化に対応してその拡大を図ることが要請されている」とし、対象業務拡大の方向を示唆しつつ、だが「現行裁量労働制は・・・事務部門のホワイトカラー労働までを適用対象として予定していたものとは言い難く、それについて、省令改正等の方法により拡大することは適当ではないと」^{*73}する。

ここでは裁量労働制拡大対象の中に事務部門のホワイトカラーを含むことを想定していること、ただし、その場合、省令改正で業務を追加するのではなく法改正を考えていることがわかる。前者は日経連と似ているが、後者は異なっている。

適用対象業務について、報告は「・・・一義的に確定することはなかなか困難であるが、高度に専門的又は創造的な能力を必要とする業務であって、自律的で、使用者との指揮命令関係が抽象的、一般的なもの（いわば請負的な性格を有するもの）が、これに該当する」と基本的な考え方を述べ、さらに業務の性質としては「高度に専門的又は創造的な能力を必要とする業務であり、その遂行にあたって高度な知

識・技術等の職業能力を必要」とし、業務命令のあり方としては「労働者に対し使用者が業務の一定の成果をあげることを命じ、その業務の遂行の方法を労働者の選択、判断に委ねるものであることが必要」な業務であり、具体的にはホワイトカラーとしては「高度な経営戦略の企画の業務」、「高度な法務関係業務」、「高度な特許・知的財産関係業務」、「高度な経済動向等の分析・評価関係業務（いわゆる経済アナリストの業務）」等が検討されるべきであるとしている^{*74}。なお、ホワイトカラー以外には、現行5業務の他に、公認会計士、弁護士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士、コピーライターをあげている。

高度に専門的、高度に創造的、自律的、請負的性格、労働者の選択・判断などの言葉^{*75}が強調されていることから、報告は、裁量労働制をホワイトカラーへ適用拡大するにしても、それをきわめて限定的に考えていることがみえてくる。日経連が定型的職務を担うホワイトカラー以外を適用対象と考え、また包括的な業務指定をあげていることとは、対称的である。同じくホワイトカラーへの適用拡大といっても、研究会報告と日経連意見書では大きく異なっていることに注意しておこう。

適用業務にするための条件や、例示があったとしても、それだけでは、具体的にどの業務に裁量労働制を適用し、誰を対象者とすればよいのかは決められない。日経連の方針は、企業内の労使が話し合っ て決めればよいというものであった。日経連と異なり、研究会報告は適用か否かをいかに決めるかについての手続的ルールについて詳細に定めることをうたっている。

まず対象業務の確定については、「①現行裁量労働制のように具体的に対象とする業務及び対象者等について労使協定を締結し、それを所轄労働基準監督署へ届け出る、②企業内の労使代表からなる委員会・・・を設置し、協議する方法等が考えられる」とし^{*76}、二つの方法を列挙する。なお、企業内の労使代表からなる委員会では「裁量労働制の導入、改廃、運用状況のチェック、苦情処理等について協議を」行い、裁量労働制の「恣意的な運用を防止することができる」と期待されている^{*77}。

この二つの方法がどのような関係になるかについては報告書の中に明示的に述べられていない。どちらか一方を選ぶことが望ましいといているのか、両者を併用することが望ましいといているのかはわからない。ただ、労働省が記者発表用に

まとめた「裁量労働制に関する研究会報告について」をみると、概要のなかで「
・ ・ ・ 現行制度と同様①労使協定の締結と労働基準監督署への届出を基本としつつ、併せて、新たに②制度の導入、改廃、運用状況のチェック等のため、企業内労使委員会を設置することが適当である」（強調・ ・ 引用者）とされており、併用が考えられていたのかもしれない。併用だとすれば、日経連の方針よりさらに踏み込んだものだといってよい。

次に対象者について「
・ ・ ・ 適用しようとする裁量労働制の具体的内容を明示して労働者の同意を要することが有意義である」^{*78}とし、本人同意を条件に付け加えた。これは日経連の方針にはなかった。

新たな裁量労働制の導入にあたって、研究会報告は法改正を考えていることを先に述べたが、さらに踏み込んで、次のように述べる。「
・ ・ ・ 新たな裁量労働制を、積極的に労働時間の長さではなく成果による評価を可能とするものと理解する場合には、『みなし労働時間制』とすることは不徹底であると考えられる。このように新たな裁量労働制は、本来的には、労働時間の算定につき実労働時間によるとの原則を適用除外とすることが適当と考えられる」^{*79}。日経連方針と同様、時間規制の除外を示すのである。もっとも、「直ちに適用除外とすべきはどうかについては、労働時間法制上大きな例外を設けることとなる重要な問題であるので、なお検討を深めるべきである」^{*80}と付け加えている。

以上、裁量労働制に関する研究会が1995年4月24日に示した研究会報告を、日経連の意見と比較しながら、簡単にみてきた。その特徴を、ホワイトカラー適用問題に限って、日経連の主張と比較しつつまとめると次のようになる。

第一に、事務部門のホワイトカラーへ裁量労働制を拡大適用しようという方向、将来的には時間規制の適用除外とするという方向においては、研究会報告は日経連と同じスタンスである。

第二に、だが、共通点はこれだけにとどまり、相違点の方が多く、研究会報告は事務部門のホワイトカラーへの適用を極めて限定的にとらえていたと思われる。高度に専門的、創造的、自律的、請負的性格、労働者の選択・判断などの言葉が数多

く修飾語として使われていることからそう推測できる。これは日経連の包括的業務指定とは対称的である。

第三に、裁量労働制に関する手続的規制を新たに採用することを提唱し、単に労使の自主決定・判断を主張する日経連とは大きく異なる。企業内労使委員会の設置、それによる監視、苦情処理などを期待し、さらに本人同意を必要とすることとした。

③ 連合の方針

1995年11月29日の第120回労働時間部会で、連合より中基審労働時間部会労働者代表委員名で「労働時間法制の改革と裁量労働制（意見）」と題する文書が提出された。これを素材に連合の方針をみてみよう。

はじめに、「・・・労働基準法が定めた労働時間管理を解除する裁量労働制・・・は、次のような問題を孕んで」おり、また「裁量労働制自体は、直接労働時間短縮に資する性質のものではない」^{*81}と主張する。

ついで、表6-27に示すように問題点を四つあげる。

表6-27 連合の指摘する裁量労働制の問題点

1)実労働時間に対する規制の解除と労働者保護	(裁量労働制は)正しく運用されなければ、残業手当を払うことなく長時間労働をさせる手段になる危険を常にはらんでいる。「サービス残業」が安易に行われ、いわゆる「過労死」などという現象が生まれるわが国の風土のなかでは、この危険はきわめて大きい。
2)労働者の「裁量権」	日経連提言は、『非定型的な業務』であればその内容や組織内での位置にかかわらず、『裁量性』があるとする。しかし、およそ人間の労働には多かれ少なかれ判断がつきものであり、何らかの選択が働くのが普通である。「非定型的」というあいまいなイメージを根拠に「裁量みなし制」を事実上「ホワイトカラー労働」全体に無限定に適用しようとするのは、使用者の労働時間管理責任を放棄し、労働時間短縮に背を向けて賃金の払われない時間外労働を合法的に助長するものといわなくてはならない。

3) 指定対象 「業務」と 「専門性」	政令で定める「業務」は、あくまでもひとつの目安であり、「みなし裁量制」の対象となるかどうかは、担当業務や所属部署の呼び名によってではなく、また、企業内の「地位」によってでもなく、実際に業務遂行の手段と時間配分の決定権をもっているかどうかを、個々人の仕事の実情に即して「本人の同意」のもと具体的に判断されなければならない。
4) 裁量労働に おける「評価」 と「処遇」	日本の企業社会では、個々人の責任や職務分担の範囲があいまいな「集団主義」が一般的である。業務遂行も結果の評価も集団的に行われるシステムのもとで「裁量労働」を適用できるのは、ごく例外的なケースに限られる。・・・企画・調査・総務人事などの分野で仕事の成果を客観的に評価する方法はまったく確立していない。

資料出所：中基審労働時間部会・労働者代表委員「労働時間法制と裁量労働制（意見）」（日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo.38』（1995年12月14日）所収、pp.26-29）より作成。

要するに、裁量労働制によって残業手当なしの長時間労働が行われる危険があり、非定型的という曖昧なイメージでホワイトカラー一般に裁量労働を広げるのは使用者の管理責任放棄であり、業務を指定しただけでは不十分であり、時間ではなく具体的な成果で評価するというけれど日本では難しいと言うのである。

そして、「・・・裁量労働制の問題は、当部会のテーマとしては労働時間法制全体の検討課題のひとつとして位置付けられており、他の検討課題について具体的な前進をはかるなかで検討されなければならない」⁸²と結ぶのである。ここで他の検討課題としてあげられているのは、週40時間労働原則の完全適用、有給休暇最低付与水準の引き上げ、時間外労働の規制、一せい休憩問題である。

この結びの文章が何を意味するのかを解読するのは難しいが、これまでみてきたことからあえて推測すると、他に重要な課題がありそちらを優先的に検討すべきであって、裁量労働制はますます検討を要するような課題ではないということかもしれない。

要するに、連合の方針は裁量労働制が持ついくつかの問題点を指摘し、その検討

を先送りすることだったと思われる。日経連意見、研究会報告との隔たりは非常に大きかった。

④ 審議経過

1995年4月24日に研究会報告が出され、その後、裁量労働制が中央労働基準審議会労働時間部会で審議されるようになるのは、半年後の1995年10月4日に開催された第117回労働時間部会からである。だが、部会での議論は噛み合わない。

1995年11月9日の第120回労働時間部会では、労使代表それぞれが、前出の日経連意見書と連合意見書を提出し、それに基づいて意見を述べた。だが、上でみたところから推測できるとおり、意味のある議論にはなっていない。表6-28は、第120回以降、第126回までの労働時間部会の議題を示したものである。

表6-28 労働時間部会での議題

年 月 日	議 題
1995年12月8日(第121回)	中小企業労働時間問題(週40時間制の猶予措置について)
1995年12月13日(第122回)	特例措置のあり方
1995年12月19日(第123回)	一せい休憩、有給休暇、特例措置、裁量労働制、中小企業の労働時間、その他
1996年1月16日(第124回)	一せい休憩、有給休暇、特例措置、その他
1996年1月31日(第125回)	中間とりまとめについて
1996年2月22日(第126回)	今後の労働時間法制の在り方に係わる検討の中間的とりまとめ(案)について

資料出所：日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo39』（1995年12月20日）、同No40（1995年12月25日）、同No41（1996年1月10日）、同No42（1996年1月30日）、同No43（1996年2月29日）より作成。

裁量労働制は第123回、125回で議題にのぼっている。だが、その内容をみると、裁量労働制のホワイトカラーへの拡大に関して、真剣な議論が行われているとはい

いがたい。第123回部会では、労使代表委員は、第120回部会に提出したそれぞれの意見を繰り返しているだけである。第125回部会では公益委員が裁量労働制導入に際しての「本人同意」の必要性を問い、労働者側代表委員が「個別的な要素がある裁量労働制の場合は、本人の同意が必要であるし、現対象となっている業種についても必要である」と答え、使用者側代表委員はそれとは無関係に「指定業務」を早急に決めるよう求めている^{*83}。第126回部会では「検討の中間的とりまとめ（案）」が議論されたが、裁量労働制自体が議論されることはなく、報告に添付される予定の「労使意見の概要」には日経連の意見と連合の方針の概要がそのまま書かれているだけである。要するに、第120回部会から何も進展していない。

第127回の労働時間部会が開催されたのは、約9ヶ月後の1996年11月20日である。第127回から第130回（1997年1月14日）までは、前節でみた猶予措置撤廃、週40時間制完全適用をめぐる議論が白熱し、裁量労働制についてはコピーライターなど指定業務の追加については合意されたものの、ホワイトカラー裁量労働制に関してはまったく議題にもものぼっていない。こうしてホワイトカラーに対する裁量労働制については、1995年11月の第120回労働時間部会から何も進展しないまま1年以上が過ぎた。

ホワイトカラーへの裁量労働制の拡大適用が検討課題として、労働時間部会の場に再び登場するのは、週40時間制完全適用問題が一応の決着をみた後の第131回部会（1997年2月18日）である。ここで事務局から、裁量労働制、年次有給休暇、時間外・休日労働の在り方など経済社会環境の変化に適切に対応する労働時間法制について、97年7月中に中央労働基準審議会に中間的取りまとめを報告したいとの要望が出された^{*84}。

裁量労働制は、1997年3月7日に開催された第132回部会で検討された。表6-29は公労使の意見の概要をまとめたものである。ここから、労使間では依然としてホワイトカラー裁量労働制への適用をめぐる、大きな隔たりがあること、公益委員はホワイトカラーへの適用に関して前向きではあるにしても、使用者代表委員とは異なって、慎重であることがわかる。日経連意見、研究会報告、連合方針にみられた意見の隔たりが、第120回部会と同様、再現されているとあってよいだろう。

表6-29 第132回労働時間部会での裁量労働制をめぐる意見（1997年3月7日）

使用者側代表委員	労働者側代表委員	公益代表委員・事務局
<p>ホワイトカラーに幅広く適用し、法的規制（時間外）からはずしてほしい。主張の理由は、①ホワイトカラーの仕事と工場法から確立した現行の労働時間法制がなじまない。②情報通信の多様化が背景にある。</p>	<p>企業をまたがる業務を対象とし社会的処遇をつくることが大事である。</p>	<p>適用範囲は企業の枠を超えてとなると時間管理がむずかしい。</p>
<p>（対象業務は）具体的には労使の話し合いで決めればよいこと。</p>	<p>労使の話し合いといわれるが、組合の組織率からみても疑問だ。労使で決めた労働時間を適用させることができるようにしなければならない。</p>	<p>使は成果がはかりやすい業務とすべきというが、人事や労務の仕事で成果ではかるのは可能か。</p>
<p>今後労働時間管理は量から質への管理になっていく</p>		<p>在宅就労など働き方が多様化してきている。時間管理から成果主義に移行してきているのも事実。研究開発などは成果がみえるので処遇をすればよいが、人事や労務まで広げることはイージーだ。今の働き方の流れは、時間だけではかれないことは理解できるが、それをすぐ裁量労働制を拡大することとは思わない。第2ラウンドで詰めさせていただく。</p>

使用者側代表委員	労働者側代表委員	公益代表委員・事務局
本人が裁量で仕事をするのだから管理しなくてよい。	ホワイトカラーの時間管理はルーズであり、管理者が長時間労働にならないように把握する必要がある。 一定のルールや適用基準を与えないと自己管理はむずかしい。 サービス残業が増加する	

資料出所：「第132回中央労働基準審議会労働時間部会報告」（日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo57』（1997年4月45日）所収、pp.15-16）より。なお、原資料では各側委員の意見は単に列挙してあるだけであり、ここでは議論がかみあうように整理した。

第133回部会（1997年3月31日）で検討されたのは、一せい休憩、時間外・休日労働、深夜業であって、裁量労働制は項目から外れていた。その後、3ヶ月ほど部会は開かれなかった。

以上、1995年4月に研究会報告が出てから2年間、1995年10月に再度検討されるようになってから1年半の間、ホワイトカラーへの裁量労働制の適用問題について、労働時間部会の場で意味のある議論が行われることがなかった。公労使、特に労使間の意見の相違は依然として大きいままであり、歩み寄りに向けた折衝が行われたようでもない。その意味では連合の思惑どおり、本格的な検討は先送りによされたままであった。だが、1997年7月、事態は急変する。

(2) 労働省試案と規制緩和委員会

1997年7月2日の第134回労働時間部会で、労働省から「中間的取りまとめに向けての議論のために」が提案され、そこで裁量労働制のホワイトカラーへの適用拡大について具体的な提案がなされた。その後、議論は、労働者側代表委員の強い反対を残したまま進み、ほぼ当初の労働省提案どおりに、同年12月11日に労働大臣へ建議され

た。

7月の労働省試案の提出は、それまでの審議経過からみると唐突の感を拭いきれない。行政改革委員会に設置されていた規制緩和委員会が1996年12月5日に発表した『創意で造る新たな日本—平成8年度規制緩和推進計画の見直しについて—』の中で、ホワイトカラーへの裁量労働制適用を大幅に拡大すべしとの意見が盛り込まれたことが、この労働省試案の突然の提案に大きな影響を与えたと思われる。

ここでは、まず労働省試案を検討し、ついで、規制緩和委員会報告を見たあとで、労働大臣建議に至るまでの審議経過を追ってみよう。

① 労働省試案

3ヶ月ぶりに再開された第134回労働時間部会（就業規則等部会との合同開催）は、基準局長からの「・・・7月末までに『中間まとめ』を行うために事務局で『中間的取りまとめに向けての議論のために』・・・を提案させていただく。これはあくまでも議論を深めて貰うための材料であり、審議を拘束するものではない」との挨拶からはじまった。

労働省試案のうち、裁量労働制の箇所を表6-30で詳しくみてみよう。

表6-30 裁量労働制の在り方（労働省試案、1997年7月2日部会提案）

(1)対象業務の拡大	<p>いわゆるホワイトカラー労働者について、自律的かつ創造的な働き方を実現し、その能力や意欲をより有効に発揮させる視点に立つとともに、その対象となる範囲が適正なものとなるよう、現行の労働基準法第38条の2の裁量労働制とは別の新たな裁量労働制を設けることとしてはどうか。</p> <p>具体的には、例えば、法令上「本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画、立案、調査及び分析の業務」と限定した上で具体的な対象者については「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」を判定基準として、(2)の委員会において決議により決定する仕組みについて検討することとしてはどうか。</p>
------------	---

(2)導入手続	<p>(1)で新たに対象となるホワイトカラー労働者については、企業の内部労働市場で通常長期にわたって雇用管理がなされており、その従事する業務の範囲の境界線が不明確であること、その遂行に要する時間も個人差が大きいこと等、現行の裁量労働制が主として対象としている「人事労務管理上特別な取扱いがなされている専門職的業務」とは性格を異にすることから、そのことに応じた手続を定めることについて検討することとしてはどうか。</p> <p>例えば、企業内に賃金や評価制度等を含め労働条件全般を調査審議するための労使の代表からなる委員会を設置する。この委員会については、透明度の高いシステムとして労使の自主的話し合いが実質的に確保されるようにするため、委員会の構成員の半数は労働者を代表する委員とすること、設置について労働基準監督署長への届出を要すること、議事録の作成、保存、周知の措置を講ずることを義務付けること等について検討することとしてはどうか。その上で、この委員会において、裁量労働制の対象となる者の具体的範囲、代償休日の付与等働き過ぎの防止・健康確保のための措置、苦情の処理等について決議により決定することを要件とすることについて検討することとしてはどうか。</p>
(3)効果	<p>現行の裁量労働制と同様に、労働時間計算に当たっての「みなし労働時間制」とすることについて検討することとしてはどうか。</p>
(4)適正な運用を確保するための措置	<p>(3)の委員会を設置すること自体が継続的に制度の適正な運用を確保する方策であることに加え、(2)で委員会において定めなければならないとされた事項の具体的内容（例えば、代償休日の付与等働き過ぎの防止・健康確保のための措置としては、対象労働者の実労働時間に応じて一定の基準に基づき代償休日を付与する制度を設けること等）及び裁量労働制の対象とすることについて労働者本人の同意を得ること等を、労使が参考とすべきガイドラインとして示すことについて検討することとしてはどうか。</p>

資料出所：「今後の労働時間法制及び労働契約法制の在り方について－中間的取りまとめに向けての議論のために－」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo59』（1997年7月31日）、pp.11-17、所収）pp.15-16より作成。

これが、日経連意見書、裁量労働制に関する研究会報告の奇妙な折衷であることはすぐにわかる。

第一に、研究会報告が示唆するように指定業務の追加を省令改正で行うという方法ではなく、新たな法改正をうちだしている。

第二に、適用対象業務として、日経連が示した三類型のうち一つだけ、すなわち、「本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画・立案・調査・分析の業務」をあげる。研究会報告の強調する「高度に専門的」、「高度に創造的」、「自律的」、「請負的性格」、「労働者の選択・判断」などの語句が適用対象業務の選定からおちている。いいかえれば、研究会報告がきわめて限定的に対象を考えていたのとは違い、どちらかといえば、日経連方針にそってホワイトカラーへの適用を大幅に拡大していかうとした。

第三に、具体的な業務、対象者の確定については、研究会報告が提唱する企業内の労使代表からなる委員会を設置し、当該委員会で、これまでの法令と同様の判断基準つまり「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」を判断基準として決定することとした。後者の条件については、研究会報告では、前述したように業務の性質、業務命令の在り方その他の業務の遂行方法などで詳細に定められており、労働省試案はそれに比べるとあっさりしている。ここでも裁量労働制のホワイトカラーへの大幅拡充がめざされているとあってよい。

第四に、企業内労使委員会に期待する役割が研究会報告と比べて狭くなっている。研究会報告が期待した「裁量労働制の運用状況のチェック」、具体的には業務命令が合理的なものであるか、長時間の労働が長期にわたって継続していないか等のチェックが労働省案では明記されていない。

第五に、研究会報告では裁量労働制を実際に適用する際には、その具体的内容を明示して労働者の同意を要件とすることが提起されていたが、労働省案では本人同意をガイドラインとして示すにとどまっている。

第六に、研究会報告、日経連ともに将来方向としては「みなし労働時間制」ではなく労働時間規制の適用除外を考えているが、労働省案は日経連の短期的方針と同

様、「みなし労働時間制」をとっている。

要するに、適用対象業務については日経連に沿う形でホワイトカラーへの大幅拡充をはかり、他方、手続的要件については研究会報告から企業内労使委員会をもってくるが、大幅拡充を阻害しないよう、裁量労働制導入の際に委員会が使う判断基準は緩め、かつ委員会に期待する権限は狭める、「みなし労働時間制」は続けるというのが労働省案であった。

連合にとっては、まさに晴天の霹靂であったに違いない。それまでの噛み合わない審議経過からは予想しがたい労働省試案であった。裁量労働制のホワイトカラーへの大幅拡充をめざす労働省試案が突然、提案された背後には、規制緩和小委員会がいた。

② 規制緩和小委員会

規制緩和小委員会は1996年12月5日に『創意で造る新たな日本～平成8年度規制緩和推進計画の見直しについて』と題するレポートを行政改革委員会に報告し、行政改革委員会はこのレポートをもとに1996年12月16日、『創意で造る新たな日本～規制緩和の推進に関する意見（第2次）～』を内閣総理大臣に提出した。この第2次意見の中で、裁量労働制の規制緩和について次のように論じられている。

「近年、ホワイトカラー労働者が従事する業務は高度化、専門化しているとともに、画期的な新商品、新技術を生み出していくためには、ホワイトカラーの独創的、創造的な仕事求められる。／したがって、ホワイトカラーの業務に関し、裁量労働制が適用できる対象業務を、業務遂行の方法に係る裁量が認められるものについて、大幅に拡大すべきである。その際、労働者の健康等に配慮するとともに、仕事における労働者の裁量権の確認、適用に当たっての労使協議によるルールの設定や本人の選択なども含め、裁量労働制の適正な運用がなされるような措置も併せて講ずべきである」（行政改革委員会事務局 1997：79－80）。

ここでは、裁量労働制をホワイトカラーへ大幅拡大すること、労使協議を含め適正運用のための措置を講ずることが主張されている。ホワイトカラーへの大幅拡大は、日経連意見書と同じであるが、一方では裁量権の確認、労使協議によるルール設定など適正運用のための措置がうたわれているなど、やや研究会報告に近い。だが、裁量労働制の法的な位置づけ、裁量労働制を認める際の判断基準、具体的な手

続的要件と監視項目など、研究会報告が重視した項目は外されていることに注意しておこう。この意見もまた日経連意見書と研究会報告の奇妙な折衷案のようであり、内容的にも前出の労働省試案に近い。

1996年12月25日には行政改革プログラムが閣議決定される。そこには次のように書かれていた。

「1 規制緩和の推進

- 1) 規制緩和に関する内外からの意見・要望等を踏まえ、『規制緩和に関する意見（第2次）』（平成8年（1996年）12月16日行政改革委員会意見）を最大限に尊重して、平成8年度（1996年度）末までに規制緩和推進計画（平成7年度（1995年度）～9年度（1997年度））を再改定し、情報通信、物流、土地・住宅、雇用、医療・福祉などの各分野の規制緩和を計画的に推進する。
- 2) 規制緩和推進計画の再改定に当たっては、新たな規制緩和方策を積極的に盛り込むほか、同計画に記載された規制緩和方策のうち、未実施のものについて、①実施時期の前倒し、②実施時期が明確でないものについて時期の明確化及び③実施内容の具体化の観点から、引き続き検討を進め、所要の措置を講ずる。
- 3) 略
- 4) 規制緩和推進計画を実施するため、所要の法律案を、次期通常国会に提出する」（行政改革委員会事務局 1997：582-583）。

規制緩和小委員会は、1997年にはいると、各省庁が中間公表した規制緩和検討状況をもとに、各省庁へのヒアリングを精力的に進め、労働省労働基準局は1997年の2月13日に規制緩和小委員会でヒアリングを受けている（行政改革委員会OB会 1998：17,836）。そして同年3月28日に閣議決定された「規制緩和推進計画の再改定について」では、裁量労働制の適用業務の大幅拡大は今後実施項目としてあげられている^{*85}。

規制緩和小委員会の2次意見と7月に突然提案された労働省試案との関係を直接、具体的に確かめるような資料は、残念ながら発見できていない。だが、第一に「内閣総理大臣は、閣議にかけて決定した方針に基づいて、行政各部を指揮監督する」（内閣法第6条）から、裁量労働制にかかわる規制も内閣総理大臣の指揮監督のも

と推進されていくことになったこと、第二に、労働者派遣事業、有料職業紹介事業の規制緩和について規制緩和小委員会が労働省を厳しく問いつめていることから^{*86}、裁量労働制についても同様の対応がなされたと推測しうること、第三に、内容がかなり類似していることなどからみて、労働省試案は規制緩和小委員会の第2次意見を基本に作成されたものとみて間違いのないであろう。こうして審議会の外で裁量労働制をめぐる法案がつくられていった。

③ 審議経過

労働省試案を素材に、労働時間部会での議論が行われる。だが、労使の隔たりは大きいままで、埋まらない。

裁量労働制が議論されたのは7月23日の第136回労働時間部会であるが、そこで交わされた議論は表6-31に掲げてある。

表6-31 第136回労働時間部会での裁量労働制をめぐる意見（1997年7月23日）

使用者側代表委員	労働者側代表委員	公益委員・事務局
<p>前からのお願いでこれは、対象業種は労使に任せて欲しい。</p> <p>ホワイトカラー全般に適用して欲しい。</p>	<p>職種を限定し、労働者の真の裁量権が認められるものでなければならない。</p> <p>また、労使委員会での確認を担保する手段が抜けている。従業員代表制の選出方法、さらに誰が代表になったかの明示、労使委員会の情報の開示が必要である。36協定が守られていない実態もあることを理解して、最終的には労使委員会で決定すべき。</p> <p>労使委員会の設置は本則に入れること。</p>	<p>現行の裁量労働制とは違う、新しい制度である。大枠は法律で、運用は長時間労働や健康のチェックを各職場でできるように労使委員会を設置して貰う。</p> <p>健康管理など歯止め策は必要、望ましい判断基準を法の枠ではなくガイドラインで触れる必要がある。</p>

資料出所：「中央労働基準審議会第136回労働時間部会及び第30回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo60』（1997年8月21日）所収、pp. 4-6）より作成

表6-31をみれば、議論が依然として噛み合っていないことがわかる。使用者側代表委員は適用対象業務のホワイトカラー全般への拡大と労使自主決定を主張し、公益代表委員・事務局は労働省試案の説明にとどまり、労働者側代表委員は職種の限定を主張しつつ、他方で労使委員会の設置、権限、義務についての明確な定めを求めている。特に労使間の意見の違いが大きい。もっとも、ホワイトカラーへの適用拡大という点では公使間に大きな違いはみられない。

つづく7月28日、29日に公労会議、公使会議が開かれ、31日に第137回労働時間部会が開催される⁸⁷。ここでは中央労働基準審議会に8月6日に報告するための「中間的取りまとめ(案)」が事務局より提案されるが、裁量労働制は「方向は一致していないが、必要性、情勢認識については理解が得られた項目」と分類され、各側意見を併記することとされた。こうした事務局のまとめに対して、労働者側代表委員は「試案にあるような新たな裁量労働制については理解できない。誤解されている」と反論し、座長(労働時間部会長)が「見直しの必要性についての共通認識があるが、対応についてはまだという意味」だと答えている。

結局、中基審に提出された「今後の労働時間法制及び労働契約法制の在り方に関する中間的取りまとめについて」(報告)では、裁量労働制に関しては、公益、労働者側、使用者側代表委員がそれぞれ独自の意見を述べるにとどまった。次の文章を読めば、労使間の意見の相違はあいかわらず大きく、公使間では適用業務の拡大について一定の合意ができつつあることがわかる。

「専門的な知識、技術や創造的な能力をいかし、主体性を持って働きたいという労働者が増加していること及び創造的な能力を十分に発揮することのできる働き方のルール化が必要であることについての共通の認識の下に、試案を中心に次のような議論が行われた。

労働者側委員からは、裁量労働制の対象を新たな制度を設けて拡大することは、裁量労働制がもたらす長時間労働やこれによる健康への悪影響のおそれを払拭できず行うべきでないとの意見が出された。これに対し、使用者側委員からは、労使委員会の在り方について更に検討を深めることを前提として、ホワイトカラー労働者に対象を拡大する試案の方向は評価しつつ、試案において対象とされている業務に

ついて実情に即した取扱いがなされるようにすべきであるとの意見が出された。

これらの議論を踏まえ、公益委員から、ホワイトカラー労働者のうち業務の遂行に当たり裁量の認められない層まで含めて対象とすることとならないよう、法令上その範囲を適正に画することとした上で、企業内の労使の代表からなる委員会の設置を新たな要件として構成するとの構想について、引き続き議論し労使の意見の一致を目指すべきであるとの考え方が示された。この場合に、導入手続及び運用の適正を確保する観点から、労使委員会が労使の自主的話し合いを実質的に保障し得るものとなるよう、引き続き議論していくべきであるとの意見が出された⁸⁸。

その後、9月10日の第139回労働時間部会から「中間的取りまとめ」を素材に11月末を目途に「最終取りまとめ」に向けた審議が始まる。表6-32はその経緯を示したものである。

表6-32 労働時間部会の審議（就業規則部会との合同会議）（1997年9月～11月）

年 月 日	議 題
1997年9月10日（第139回）	審議日程について。
9月16日（第140回）	裁量労働制についてのヒアリング。
9月26日（第141回）	労働契約締結時の労働条件明示、退職事由の明示、就業規則の作成に関する事務負担、問題点などについてのヒアリング。
10月9日（第142回）	平成9年度労働時間等総合実態調査結果について
10月14日（第143回）	労働契約期間の上限等、労働契約締結時の労働条件の明示、解雇予告制度の適用除外とされる労働者の範囲、退職事由の明示について。
10月17日（第144回）	変形労働時間制、一せい休憩、時間外・休日労働及び関連事項としての深夜業について。
10月21日（第145回）	裁量労働制、年次有給休暇、特例措置について。

年 月 日	議 題
11月4日(第146回)	法適用の方式、就業規則、労働条件紛争解決援助のためのシステム、労使協定、時間外・休日労働及び深夜業の割増率、割増賃金の算定基礎からの住宅手当の除外について。
11月13日	公益委員、労働者側代表委員による会議
11月17日	公益委員、使用者側代表委員による会議
11月19日(第147回)	労使による基本的姿勢の表明、最終報告へむけての日程について。
11月21日(第148回)	公益委員案の提示、説明。
11月26日(第149回)	公益委員案に対する労使の総括意見表明、労働契約期間の上限等、労働契約締結時の労働条件の明示、退職事由の明示、変形労働時間制、一せい休憩、時間外・休日労働の在り方および関連事項としての深夜業、裁量労働制について。
11月28日(第150回)	年次有給休暇、特例措置、その他(法適用、就業規則、労働条件紛争の解決援助システム、労使協定)について。
12月4日(第151回)	最終報告案の提案、総括意見。

資料出所：日本労働組合総連合会『労働関係法レポートNo61』（1997年10月17日）、同No62（1997年10月28日）、同No63（1997年12月3日）、同No65（1997年12月24日）より作成。

わずか3ヶ月の間に13回の部会、公労会議、公使会議を含めれば15回もの会議が開催されている。労働時間部会で検討すべき項目としてあげられていたものが22項目あり、うち7月末の「中間的とりまとめ」時点で、公労使意見がおおよそ一致しているものが9項目、方向は一致していないが必要性、情勢認識は公労使の理解が得られたものが4項目、改正の必要性、情勢認識についても公労使の意見が対立しているものが9項目とされていたこと⁸⁹を考えれば、わずか3ヶ月間でそれらすべてについて何らかの合意を得ようとするれば、過密スケジュールになることは避けられなかった。

裁量労働制が議題にのぼったのは、第140回部会、第145回部会、第149回部会であるが、第140回は裁量労働制を導入している事例についてのヒヤリングであり、審議が行われていないから、後の2回についてみてみよう。

表6-33 第145回労働時間部会での裁量労働制をめぐる意見（1997年10月21日）

対象業務について	
使用者側 代表委員	<p>ユーザー調査、マーケティングなどのあらゆる業務に企画・立案・調査等の業務が含まれる。現在、本社機能の分散化、組織のフラット化がすすみ、権限がおりてきている。大胆に裁量労働制を認めるべき。</p> <p>業種業態によって多様であるが、試案のように「本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画、立案、調査及び分析の業務」「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示することが困難な者」という包括した表現にし、具体的な業種については労使自治に任せるべき。</p> <p>試案の方向で無理なく運用できる。ホワイトカラー全体に拡大すべき。</p>
労働者側 代表委員	<p>現行の裁量労働制は認めるが、あえて新しい制度の導入の必要性はない。フレックスタイム制で十分対応できる。</p> <p>使用者側は組織のフラット化がすすみ、権限がおりてきていると言うが、職制という管理体制がある以上、実態としてはほとんどありえない。「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示することが困難な者」はいない。</p> <p>原則的にホワイトカラー全体に拡大する必要性はない。必要な業種がいくつかあれば、審議会で確認すべき。</p> <p>現制度にそって労働者保護の視点が不可欠。「本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画、立案、調査及び分析の業務」と限定しても、このような限定の仕方では対象業務が広がっていく可能性がある。悪用される懸念あり。法により客観的基準を定めることが重要。</p>
公益委員 ・事務局	<p>ホワイトカラー全体を対象とするわけではなく、定型的、補助的業務は除外したうえで、これを法律にもりこむ。具体的には労使委員会で検討することとしたい。</p>

導入手続、労使委員会の在り方	
使用者側 代表委員	(特に意見なし)
労働者側 代表委員	労使委員会の委員の選任方法について、組合のないところは公選制を前提とすべき。 労使委員会において、事業場内での労働をもみなし労働時間制ではかるのは非常に危険。
公益委員 ・事務局	労使委員会の委員の選任方法については、労使協定の項目において再度検討することとする。

資料出所：「中央労働基準審議会第145回労働時間部会・第39回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo63』（1997年12月3日）所収、pp. 7-8）より作成。

この時点では使用者側代表委員と公益委員・事務局との間で、ほぼ意見が一致していることが読み取れる。使用者側代表委員は労働省試案で無理なく運用できると述べ賛成の意を表明している。ただ、その延長線上で、ホワイトカラー全体へ拡大すべきと述べると、公益から定型的、補助的業務は除外し、具体的には労使委員会で検討するとたしなめられてはいるが。

他方、労働者側代表委員は依然、反対の立場を続けている。フレックスタイム制で対応できる、業務遂行上、裁量の余地をもつ労働者はいない、客観的指標で限定すべきと反論する。公使対労という対立構図が浮き上がってきた。

第148回労働時間部会で「最終取りまとめ」の公益案が提示された。裁量労働制に関しては、おおよそ労働省試案を基本とし、対象業務の内容を例示し、対象業務から除外される業務を列挙し、労使委員会の委員の選任方法についての定めを加え、労働大臣が示すガイドラインの項目を追加したものが提案された。この「最終取りまとめ」案をめぐる審議が第149回、第150回で行われる。裁量労働制に関する審議は、前述したように第149回部会で行われた。

第149回でも公使対労という構図は変わらない。労働者側代表委員は「以前に裁量労働研究会報告で示した在り方と今回の公益案での在り方は異なっている」と述

べると、公益側は「流れとして全く反しているわけではない。むしろ労使委員会については、公益案の方がきびしい要件を設定している」と反論^{*90}し、さらに労働側が「必要な業種に限定するなら現行の制度でよい。新たな制度の導入には反対である。対象業務の範囲を示し、なおかつ非対象業務を示しているが、そのため中間の労働者はすべてグレーになり使用者の判断で拡大適用となる」とくいさざると、公益側は「企業により職種の呼称など実態が異なる。そのため、労使委員会で決めるということである」と突っぱねる^{*91}。

労働者側代表委員の強い反対を残したまま審議は続き、若干の修文が行われたのちに、1997年12月4日に開催された第375回中央労働基準審議会に報告された。裁量労働制については、「最終取りまとめ」案から、非対象業務の列挙が除かれ、次の文章が付け加えられた。「本項目については、『裁量労働制研究会報告』の内容とも大きな差異があると考えられ、また、新たな制度の導入の必然性が認められないので、現行制度での対応をしつつ結論を急がず引き続き検討することが求められるとの意見が労働者側委員から、一方、労使委員会によらず労使協定による等より柔軟な制度とすることも考えられるのではないかとこの意見が使用者側委員から、それぞれあった」^{*92}。労働側代表委員はあくまでも新たな裁量労働制反対をつらぬいた。

労働側の強硬な反対にもかかわらず、裁量労働制のホワイトカラーへの拡大を含む労働基準法改正案は国会へ提出されることになる。修文作業を経た報告は1997年12月11日、労働大臣へ建議され、翌年の1月21日にはその建議をもとに作成された「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」が中央労働基準審議会に諮問され、わずか5日後の1月26日には「要綱はおおむね妥当」との答申が下された。そして法律案は2月20日に閣議決定された（法律案については、後出の表6-39および6-40を参照されたい）。

規制緩和小委員会による「裁量労働制の適用をホワイトカラーに大幅に拡大すべきである」との提案が、閣議決定、労働省試案を経て、審議会を素通りして、実現されたのである。規制緩和小委員会、行政改革委員会の強力な発言力をみることができる。「・・・労働基準法関係の規制緩和も、『規制緩和推進計画』に盛り込まれ、

政府決定」となり、その後の「中央労働基準審議会の審議では、・・・『すでに政府決定がなされた』という枠組みのなかで、どの部分を緩和するかという技術論に終始するという、これまで経験したことのない異例の条件の中で行われた」のである（日本労働組合総連合会 1999 a : 3）。

連合は、裁量労働制に関して反対の立場を堅持し、決着は国会の場に持ち込まれることになった。

(3) 衆議院労働委員会

連合は中央労働基準審議会での審議経過をにらみつつ、1997年の12月初めの時点で、法案の国会提出を予想して、支持政党、協力関係にある政党への要請、組織内議員および友好議員個人々人への要請、大衆動員など、国会対策を強めていくことを計画している。

労働基準法改正案は、1998年4月から9月にかけて衆議院労働委員会において審議され、1998年9月3日に衆議院本会議で可決され、その後、参議院に送られ、参議院労働・社会政策委員会での審議を経て、9月25日、参議院本会議で可決、成立した。その間、継続審議になったり、参議院議員選挙をはさむなど、いくつもの山があったが、当初法案にいくつかの修正が施され、連合としては一定の成果をあげた。

ここでは連合の対応方針、国会対策、衆議院労働委員会での審議経過、法案成立までを明らかにする。

① 連合の方針

中央労働基準審議会が労働大臣へ建議を行った1997年12月11日に、連合は中央執行委員会を開き、表6-34にあるような「労働基準法見直しに関する取り組み」を決定している。

表 6 - 34 連合「労働基準法見直しに関する取り組み」

<p>1. 予測される改正法案の国会提出までの流れ</p>	<p>省略</p>
<p>2. 法案づくりへの対策</p>	<p>(1) 連合要求にもとづく労働基準の確立と法案事項の明確化 中央労働基準審議会に諮問される法案要綱審議にあたっては、報告書につけた労働側委員の意見にもとづいて、労働基準の明確化と法文には表現の曖昧さや不明瞭な扱いが残らないように全力をあげる。その結果を踏まえ、賛否の態度を明確にする。特に連合が主眼とした事項は以下の通り。 ②裁量労働制のホワイトカラーへの拡大問題 継続審議を求めることを基本とする。この実現が難しいと判断される場合は、報告書を踏まえ対象業務の範囲、導入要件、働きすぎの防止策等が法律で明確にされているように取り組む。 ①、③、④・・・省略</p> <p>(2) 政党との連携 支持・協力関係にある政党に対し、上記(1)の連合要求の理解とこれにもとづき政府案への代案づくりを要請し、同時にきめ細かな国会対策を進める。</p>
<p>3. 構成組織・地方連合会の取り組み</p>	<p>(1) 構成組織 ①、②・・・省略 ③国会議員への協力要請 構成組織は組織内議員及び友好議員に連合要求への支持と協力を要請していく。</p> <p>(2) 地方連合会 ①労働基準法改正に対する連合要求について、労働組合内外で理解を深め世論をつくっていくための活動として新たに組織内の研修会や市民にも呼びかけたシンポジウム等を展開して進める。 ②地方連合会と支持・協力関係にある国会議員をはじめ、地元出身議員への支持と協力を要請する。</p>

4. 大衆行動の展開について	通常国会対策と連動した組織労働者としての「怒りの行動」、また大衆行動と組合のない職場をも巻き込んだ国民的運動を組織し、院内・院外の取り組みを強化する・・・。
5. 連合要求実現「応援団」の新聞意見広告基金活動へ	大学教授、弁護士など専門家で結成した、労働法制改正要求実現をめざす「連合の取り組みを応援する会」（代表世話人：角田邦重中央大学法学部教授）は、国会審議に合わせ世論をさらに高めるために新聞に意見広告を出すために、一人3,000円の基金を市民に呼びかける活動を決め、取り組みを進めている。連合としても、中央地方でこの活動に個人として協力していく。

資料出所：日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo66』（1998年2月23日）のpp. 4－5より作成。

裁量労働制の適用拡大については、法案削除、継続審議を基本方針としつつも、他方でそれが適わない場合は、対象業務、導入要件などについて法律で明確化するよう求めている。

この要求方針を実現していくための国会対策として三つのルート掲げる。一つは、支持政党、協力関係にある政党に働きかけ、連合の要求方針への理解と代替案づくりを要請する。二つは、構成組織、地方連合会を通じて組織内議員、友好議員、地元出身議員へ働きかけ、連合要求方針の支持と協力を求める。三つは、カンパニア活動を組織し、連合要求支持の世論を高める。地方連合会による各地での研修会、シンポジウムの開催、全組織をあげての国民的運動の組織化、専門家による連合応援団への支援などを通じて、連合要求支持の世論を盛りあげようとしたのである。なお、専門家による連合応援団は、労働法学者、弁護士など100人をこえる専門家により1997年10月16日に結成されたもので、「権利拡充の労働法制実現、基準緩和の阻止」の世論を喚起することを目的としていた⁹³。

1998年2月12日には、連合による労働基準法改正案が公表される⁹⁴。この対案には、①時間外労働・休日労働、深夜労働の規制、②新しい裁量労働制の導入、③変形労働時間制（1年単位）の要件緩和に伴う労働時間短縮の各項目について、連合の要綱試案が記されている。新しい裁量労働制については、原案から削除しさらに検討するこ

と、労使委員会の規定を改善して現行の裁量労働制の導入要件とすることとしている。連合独自案が示されたのである。

友好政党への働きかけは以下のように行われた。連合独自案が示された2月12日に開催された98春季生活闘争の闘争開始宣言中央総決起集会において、連合案をもとに「各職場・地域からさらに強力な闘いを巻き起こすとともに、友好政党とも連携しつつ国会内外の取り組みを強め、全力をあげて闘い抜く」^{*95}と宣言した。週刊労働ニュース（1998年2月16日）の解説によると、「労働基準法改正の政府案に対抗する野党の協力を得て、国会で独自案をぶつけ、巻き返しを図ろうという構えである」。さらに国会審議入りにあわせ、連合は4月23日に、衆議院第1議員会館で「6兆円減税と連合案による労基法改正の実現」を求める緊急院内集会（連合から約150人参加）を開き、参加した与野党6党（民友連、自由党、新党平和、社民党、公明、改革クラブ）の政策審議会代表者等に連合案に沿った国会での協力を要請した^{*96}。他方、既に2月の段階で民友連（民主党を中心とする統一会派、その後、1998年4月27日に民主党へと発展的に解消）は、労働政策拡大会議を設置し、国会審議が始まるまでに11回の会合を開き、労働基準法改正について連合、連合傘下の単産からのヒヤリングなどを行い、3月17日には衆議院の労働委員会委員を中心に労基法改正問題プロジェクトチームを結成した^{*97}。社民党も2月に「与党深夜業等の労働時間に関するプロジェクトチーム」を設置している^{*98}。こうして支持政党、協力関係にある政党への働きかけが本格化していく。

組合員大衆を動員し、国会、議員に圧力をかけていくことも同時に行われた。国会審議入り直前の4月3日には、連合会長が全国約8,500組合、組合員約890万人分の労基法改正に関する特別決議を衆参両院議長に手渡し、慎重な審議を行うよう要請し、15日には連合から約100人が参加して、労基法改正、民法改正に関する連合要求を衆参両院議員約300人に対して行った^{*99}。全国的に盛り上がった運動をバックに、国会審議に圧力をかけていこうとした。

以上、連合は労基法改正への対応方針を定め、新しい裁量労働制の法案からの削除、継続審議などを内容とする対案を独自につくり、その後に、友好政党への積極的な働きかけと大衆の圧力を背景に、国会での審議を自らに有利な方向へと導こうとした。

③ 審議経過

ここでは衆議院労働委員会での審議経過を追う。衆議院労働委員会では連合は友好政党を通じて、自らの主張を政府、与党になげかけ、有意味な回答を得ることができたのだろうか。これをみていこう。

審議経過をみる前に、連合の裁量労働制に関する方針をここで再度、確認しておこう。基本は法案削除で継続審議、次善策としては対象業務の範囲、導入要件、働きすぎ防止策などを法律に明記することであった。ここで導入要件の明記とは、企業内労使委員会の構成、権限、義務などについて、法案以上に詳しく法律に定めることを意味し、具体的には、たとえば、労使委員会の労働側代表の選出方法を明記する^{*100}、未組織企業においては公選制にする^{*101}、労使委員会の委員の任期を定める^{*102}、労使委員会の決議の有効期間を3年にする、適用にあたっての本人同意を労使委員会の決議事項とする^{*103}などを、指針、告示などで示すのではなく、法律に明記するということを意味した。

表6-35は、5回開催された委員会における委員の質問を裁量労働関係かどうか、裁量労働関係の場合、連合が掲げた項目に関連しているかどうかに関分類し、政党ごとに示したものである。

表6-35 衆議院労働委員会での質問の分布

	総計	裁量労働 関係	連合関係 項目	裁量労働/ 総計(比率)	連合/裁量 労働(比率)
民主党	103	15	11	14.6%	73.3%
新党平和(公明党)	97	38	9	39.2%	23.7%
自由党	59	19	9	32.2%	47.4%
自民党	15	9	1	60.0%	11.1%
共産党	50	12	5	24.0%	41.7%
社民党	51	23	4	45.1%	17.4%
無所属	4	0	0	0.0%	0.0%

資料出所：「第142回国会 衆議院労働委員会議録 第10号」、「第142回国会 衆議院労働委員会議録 第12号」、「第142回国会 衆議院労働委員会議録 第13号」、「第142回国会 衆議院労働委員会議録 第14号」、「第142回国会 衆議院労働委員会議録 第15号」より以下の方法で算出した。

なお、参考人質疑が行われた労働委員会、5会派共同提案の修正法案に関する質疑が行われた労働委員会の質問は除外した。

総計：委員が、国務大臣、政府委員の回答を求めて発した質問1つにつき、1件と数えた。1回の発言機会につき質問は1つであるのが普通だが、2つ以上のこともあり、その場合には2件と数えた。同一人物が、数回の発言で同じ質問を繰り返した（たとえば発言機会が3回あったが、すべて同じ質問をした）場合には、すべて質問件数として数えた（質問を3件と数えた）。

裁量労働関係：質問のうち、裁量労働関係にかかわるものである。

連合関係項目：「裁量労働制導入が時期尚早ではないか、あるいは反対である」、「企業内労使委員会の機能に関して疑問を呈する」、「対象業務が曖昧である、あるいは一定の基準を明示すべきではないか」、「本人同意が必要ではないか、あるいは不同意の際の不利益禁止の取り扱いをきちんとすべきである」、「働きすぎ防止策をどうするのか」旨の質問である。

表6-35で気づくことは、第一に自民党の質問件数の少なさである。自民党は与党第一党であり、質問時間が少なかったということは考えられないから、政府案に対してさしたる疑問をもっていなかったと考えられる。裁量労働関係の質問は60%と多いが、そのほとんどが国務大臣、政府委員に政府案を丁寧に説明する機会を与える質問であり、わずかに「本人同意」に関して法案の中にどう位置づけられているのかをたずねたものが1件あるだけである。第二に、自民党以外の政党をみると、裁量労働関係比率は政党によってさまざまである。今回の労働基準法改正をめぐっては裁量労働関係以外にも、時間外労働の上限規制、1年単位の変形労働時間、期間の定めのある契約期間の延長（3年）など、議論が対立したままの事項があり、政党によって比重の置き方が違っていたことを表している。民主党が労基法改正全般にわたって質問をしたのに対して、社民党、新党平和は裁量労働関係に重点を置いていた。第三に、裁量労働について行われた質問の中で、連合の要求に関係している項目をみると、民主党が絶対数、比率ともに最も多い。新党平和、自由党が9件と、11件の民主党について多い。共産党も5件、41.7%と多いが、これは連合の要求にそったものというよりも、ホワイトカラーへの裁量労働制導入絶対反対を党の方針としていたことの現れである。他方、社民党は連合関係が4件、17.4%と少ないが、これは社民党所属委員の質問の仕方¹⁰⁴に起因するものであり、必ずしも、連合要求とは無関係な質問をしていたというわけではない。

以上、自民党とは異なり、連合の友好政党である民主党、自由党、新党平和、社民党は、裁量労働制に関する連合の要求を議論に反映しようとしたように思える。共産党も裁量労働制拡大反対という点では連合と一致していた。

次に連合関係項目の詳細を表6-36でみてみよう。

表6-36 連合要求と関連する質問の分布

	裁量労働制 導入が時期 尚早・反対	労使委員会 の機能	対象業務	本人同意不 利益取扱い 禁止	長時間労働を 防ぐ仕組み
民主党	8	1	2		
新党平和		3	3	3	
自由党		4	1	2	2
自民党、 共産党	5			1	
社民党	2			2	
無所属					

資料出所：表6-35に同じ。

この表から次のことがわかる。第一に、ホワイトカラーへの裁量労働制導入は時期尚早、反対である旨の質問をしたのは、民主党、共産党、社民党の三党である。共産党は前述のように自らの党方針であり、連合の要求にそったというわけではないであろう。民主党と社民党は連合の要求に応える形で、時期尚早（反対ではない）を訴えたと思われる。第二に、だが、民主党、社民党は、連合が次善の策としてあげていた項目についても質問している。他方で、共産党は反対だけであり、連合関係の他の項目については何も質問していない。第三に、新党平和、自由党は次善の策に限って、質問を行っている。同じく友好政党といっても、独自の組織である以上、連合の要求のうちどれを重視するかはその党独自の判断によるのは当然のことであろう。

民主党、社民党は連合の要求にそいつつ、時期尚早を基本に、次善の策にも注意を払い、新党平和、自由党は裁量労働制導入それ自体には反対せずに、その危険を少なくするよう連合の次善の策に質問を集中した。

表 6 - 37 国務大臣、政府委員の答弁

	説明を繰り返して理解を求める	指針で具体的に説明する予定である	政省令上で設定していく
裁量労働制導入が時期尚早・反対	15		
労使委員会の機能	4		4
対象業務	1	5	
本人同意、不利益取扱い禁止		8	
長時間労働を防ぐ仕組み		2	

資料出所：表 6 - 35に同じ。

表 6 - 37は、連合要求に関連する質問への答弁を整理したものである。答弁はおおよそ3つのパターンに分類することができ、①法案を繰り返し丁寧に説明して理解を求める、②質問の合理性、適切さを理解して積極的に回答するとともに、それを指針に盛り込むことを約束する、③同様に、政省令に盛り込むことを約束するのである。第一のパターンは丁寧に対応しているが、実質的な拒否であり、表 6 - 37でいえば「新たな裁量労働制導入が時期尚早、反対」という質問への回答はすべてこれである。だが、他方、企業内労使委員会、対象業務、本人同意、長時間労働防止策に関して、多くが第二、第三のパターンであり、政府、労働省は積極的に対応していることがわかる。

以上を要するに、連合が政党をとおして求めた方針のうち、裁量労働制導入の撤回は拒否されたが、他の次善の策については一定程度、積極的な対応を引き出すことに成功した。だが、法案修正を認めるような答弁を、労働委員会審議の中で引き出すことはできなかった。それは理事会の場で進められていた。

③ 法案修正と継続審議

民友連が労働政策拡大会議を設置し、労基法改正に積極的に取り組んでいたことは前述した。民主党の政調会議でも労基法改正が取り上げられ、民主党全体で対応する重要法案として位置付けられた^{*105}。

実際の法案修正作業は野党側では民主党を中心に進められた^{*106}。まず、共産党を

除く、野党の労働委員会理事で協議が進められ、合意を得た後に、自民党の労働委員会理事を交えて協議が行われた。こうした理事レベルの交渉と平行して政党トップレベルの交渉も行われた。

理事レベルでの協議の結果、5月中旬には与野党理事による修正案が完成した。新聞報道によると次のようである^{*107}。5月14日には労働大臣と労働委員会委員長（民主党）が会談し、労相が「今国会でぜひ法案を成立させたい」と、修正に応じる意向を伝えた。これを受けて、与野党の労働委員会理事は修正案づくりに着手し、16日には理事修正案がまとめられた。ここでは裁量労働制に関しては、①制度実施の1年延長、②本人同意、拒否による不利益取扱い禁止、③制度施行の一定期間後の見直し、④裁量労働制に関する指針を中基審の審議事項とすることが法案に追加されることになっていた。連合はこうした動きに対して、事務局長メモの形で理事修正案に対する補強意見を伝え、最終修正案の検討を求めた。補強意見は裁量労働制に関しては、①指針に関する中基審の審議に先立ち、三者構成による専門的な検討の場を設置し、最低でも1年程度の検討を行い、報告をまとめる、②労使委員会の委員の選出方法、任期、権限を本則で明らかにするであった。

民主党が、連合の強い要請を受け、他の野党、自民党を巻き込み、法案修正にもちこむ寸前まで来たのである。民主党を動かしたのは、一つには連合の真剣な姿勢であり、二つには連合が動員した組合員大衆の圧力であった^{*108}。前者に関しては、連合からの働きかけが早い段階からあり、また連合独自の対案をつくったことに示されている。後者についていえば、5月1日には第69回メーデーを「労働基準法メーデー」と称してデモ行進を行い、5月15日には全国から1万人以上の組合員が参加した「ウォーク・アピール行動」を行い、連合案による労基法改正を訴えた。

だが、土壇場で社民党が修正案に反対にまわった。新聞報道によれば、「・・・社民党は同党の関与なしに連合の要求を踏まえた修正案作成が進められたことに反発。19日の総務会理事修正案反対の結論^{*109}」が下されることになった。こうして、6月17日の衆議院労働委員会で継続審議が決まった。

参議院議員選挙を控え、継続審議は連合にとって「最悪の選択」（笹森事務局長）^{*110}であった。参院選で自民党が勝利をおさめ、過半数を回復すれば野党との修正協議

は不要となる可能性もでてくると思われたからである。事実、「自民党は修正に努力したのであるから、非は野党を、社民党をまとめきれなかった民主党にあると主張。9月からの協議では修正合意を白紙に戻すと宣言」^{*111}したのである。ところが、予想に反して、参院選では民主党が躍進し、自民党は敗退した。風が変わった。

④ 修正法案可決

第143回臨時国会は1998年7月30日に召集され、労働基準法改正案は再度、衆議院労働委員会の審議に諮られることになった。

連合は、8月31日、民主党、平和・改革、自由党、社民党、公明の衆議院労働委員会および参議院労働・社会政策委員会の理事、責任者と会談して、全党一致して、第142回国会での修正案からスタートし、連合が示した補強意見の実現に加え、可能なかぎり連合対案に沿った修正に向けて粘り強く取り組んで欲しい旨、要請した^{*112}。9月3日には労働委員会で共産党を除く与野党の修正案が賛成多数で可決、翌4日に衆議院で可決され、参議院に送られた。参議院では労働・社会政策委員会での審議を経て、9月25日に本会議で可決され、改正法案は成立した。

修正に関する詳細な分析は後に行う。ここでは簡単に、裁量労働制に関して、連合の要求が実現されたのかどうかをみてみよう。

第一に、継続審議決定前の理事修正案の4項目、すなわち①制度実施の1年延長、②本人同意、拒否による不利益取扱い禁止、③制度施行の一定期間後の見直し、④裁量労働制に関する指針を中基審の審議事項とする、は修正法案に盛り込まれた。

第二に、連合の補強意見についても、おおむね盛り込まれた。中基審の指針に関する審議に先立ち、三者構成による専門的な検討の場を設置することについては、9月3日の衆議院労働委員会の審議において、次のように確認された。

自由党所属委員が「・・新たな裁量労働制については、その指針を定めるに当たっては、中央労働基準審議会で議論するその前段階で、中基審の意向に沿った形で専門的な機関を設置していただきたい」と質問すると、労働大臣が「御趣旨に沿いまして、中央労働基準審議会の意見を聞きました上で、法案成立後直ちに専門的な検討の場を設けまして、精力的に検討を行ってまいります」と答弁し^{*113}、専門的な検討機関の設置が確約された。

労使委員会委員の選出方法、任期を本則で明らかにするについては、本則に「任期を定めて指名されるとともに、・・・過半数の信任を得なければならない」という追加がなされ、さらに労働基準法施行規則第24条の2の4において、「・・・信任は、労使委員会の委員の信任に関するものであることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により得なければならない」と定められた¹¹⁴。

第三に、連合補強意見のもう一つである労使委員会に付与する権限については、本則では明記されなかったが、参議院労働・社会政策委員会で「労使委員会に付与する権限及びその範囲等に係わる運用面での問題が生じた場合について、新たな裁量労働制の施行後3年を経過した時点での制度全体の見直しの中で、制度運営を適正強化するための法令上の措置を講ずることとする」との附帯決議が行われ¹¹⁵、3年後の「法令上の措置」の見通しがたった。

第四に、これ以外に、連合が要求していた項目のうち労使委員会の決議の有効期限については、本則ではないが、労働基準法施行規則第24条の2の3第3項において「決議の有効期間の定め」を労使委員会で決議することと定められた¹¹⁶。これもまた9月3日の衆議院労働委員会での審議で、社民党所属委員の「・・・新たな裁量労働制を導入した事業場において、制度の運営を定期的に見直していくために、決議の有効期間を一定の期間に制限することが必要であると考えますが、労働大臣、いかがでしょうか」との質問に、労働大臣が「・・・決議につきましてはその有効期間を定めなければならないということ、それから、当分の間はその期間は1年にしなければならないこと、これを省令において規定することといたします」と答弁したことを受けたものである。

第五に、働きすぎ防止策であるが、これは裁量労働制を適用される労働者の健康および福祉を確保するための措置の実施状況を行政官庁に定期的に報告しなければならないという条文が本則に盛り込まれた。もっとも、これが5月段階の与野党理事修正案に既にあったのか、あるいは9月段階で新たに付け加えられたのかはわからない。

第六に、上述したように、本則で「労働大臣は、・・・中央労働基準審議会の意見を聴いて、第1項各号・・・について指針を定め、これを公表するものとする」という

文言が入られたことにより、対象業務の明確化を中基審で議論する途が開かれた。さらに、衆議院労働委員会、参議院労働・社会政策委員会において、「新たな裁量労働制について、労働大臣が定める指針において対象業務や対象労働者の範囲を具体例をもって可能な限り明らかにすること。なお、この指針を定めるに当たっては、中央労働基準審議会において、労使の意見を十分尊重しつつ、合意が形成されるよう努めること」^{*117}（傍点・引用者）が附帯決議として付け加えられた。

以上、新たな裁量労働制に関して、法案削除、検討継続という連合対案を実現することはできなかったが、8月末時点で示した「第142回国会での修正からスタートし、連合補強意見を実現」し、さらに、決議の有効期間の定めを盛り込み、対象業務の可能な限りの明確化とその検討への参加を認めさせた。連合事務局長は、率直に、「概ね連合の要請は満たされたものと判断する」^{*118}と認めた。連合の友好政党への積極的な働きかけと組合員大衆の動員が、一定の成果をあげたのである。だが、成果はそれにとどまらなかった。

(4) 修正の意味

① 修正箇所

いったい、何が修正されたのであろうか。詳しくみてみよう。まず修正が加えられていない箇所を先にみていこう。

法律になると、文章が複雑となり判読しがたい部分もあるが、修正されなかった部分は、表6-38に掲げた労働省試案とほぼ同様の内容であることがわかる。

資料出所：「労働基準法の一部を改正する法律案（内閣提出第33号）」（第142回国会 衆議院労働委員会議録第9号、所収）、および「労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案」（第143回国会 衆議院労働委員会議録第2号、所収）より作成。

次に修正が加えられた箇所をみてみよう。

表6-39 修正箇所

	条 文
第38条 6号	使用者は、この項の規定により第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
第2項1号	当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に「指名されていること」。 →修正「命令で定めるところにより任期を定めて指名され、かつ、命令で定めるところにより当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていること。」
第3項	労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、** 第1項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。→「中央労働基準審議会の意見を聴いて」を**の箇所に追加。
第4項	第1項の規定による届出をした使用者は、命令で定めるところにより、定期的に、同項第4号に規定する措置の実施状況その他の命令で定める事項を行政官庁に報告しなければならない。

資料出所：表6-38に同じ。

表6-39に加え、附則第1条ただし書きにおいて「新たな裁量労働制に係る改正規定の施行期日を、平成11年4月1日から平成12年4月1日に延期するものとする」と、さらに附則第11条第1項に「政府は、新たな裁量労働制の規定の施行後3年を経過した場合において、当該規定について、施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とが付け加えられた。

② 修正の意味

以上の修正の中で、極めて重要だと考えられるのは、施行時期の1年延長、中央労働基準審議会の意見聴取、そして本人同意である。以下、順次説明しよう。

第一に、施行時期の1年延長によって、裁量労働制にかかわる検討の継続が可能となった。連合はもともとホワイトカラーへの裁量労働制導入それ自体には、反対しておらず、対象業務、導入要件などに関して、更なる検討が必要だとしていた。その意味では、施行時期の1年延長は、期限が限られているとはいえ、検討継続を可能にする必要条件の一つであった。もちろん、更なる検討は法律それ自体については行えないが、具体的な指針に関しては可能となった。

第二に、第3項で指針を作成するにあたり「中央労働基準審議会の意見を聴いて」と追加されたことは、更なる検討が中基審の場で行われることが本則によって認められたことを意味した。しかもここでのテーマは第1項各号の事項およびその他労使委員会が決議する事項とされたから、新しい裁量労働制に係わるほとんどすべてを中基審で審議し、その結果を指針として公表することが可能となった。前出の衆参両院委員会での附帯決議、すなわち対象業務や対象労働者の具体例を可能な限り示し、かつその決定にあたっては中基審での合意形成に十分に努めるとの決議は、この可能性を補強した。いいかえれば、連合が固執していた対象者や対象業務の特定方法を明確化していく途が、開かれた。

中央労働基準審議会への付議が本則に追加されたことのもう一つの意味は、指針作成にあたって、審議会の外からなんらかの圧力がかかることを防ぐ効果をもったということである。新たな裁量労働制については、これまでみてきたように、規制緩和委員会、行政改革委員会という強い政治的発言力をもった当事者が、審議会

の外で法案を検討、作成し、労働省を動かしたという経緯があった。審議会で合意が得られないまま法案が提出されたことは、衆議院労働委員会の場合でも民主党その他の政党の委員から指摘されている。「中央労働基準審議会の意見を聴いて」の追加によって、指針作成にあたって、第三者が審議会の外から圧力をかけ、再度、審議会の合意を得ないままそれが公表されることを避けようとしたのかもしれない。

修正案成立後の1998年10月15日に開催された第383回中央労働基準審議会において、「裁量労働制の指針の在り方に関する研究会」設置が決まり^{*119}、1年後の1999年9月には研究会報告が出され、1999年11月9日の第394回中央労働基準審議会にこの報告に基づく「企画業務型裁量労働制の省令・指針（案）」が諮問された^{*120}。その後労働時間部会での議論を経て、1999年12月8日の第396回中央労働基準審議会において、「おおむね妥当」とする答申がまとめられ^{*121}、1999年12月27日、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（労働省告示第149号）が公表された。そこでは、対象業務、対象労働者、労使委員会の決議事項および要件などについて詳細、かつ具体的に示されている。指針については公労使三者が一致して合意しており、連合としても納得のいく内容だったと思われる。

第三の、そして最も重要な修正は、本人同意である。それが持つ意味を探る前に、本人同意が裁量労働制導入の要件であるかどうかに関する議論を簡単にみておこう。荒木（1999）の指摘するとおり、条文は「・・第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと」を労使委員会が決議することを求めているだけであり、言い換えれば、同意を得ることを労使委員会で決議することを制度導入の要件にしているのであり、労働者の同意それ自体を裁量労働制の導入要件としているわけではない。だが、再度、荒木（1999）にしたがえば、「・・立法過程における議論からは、労働者の同意が新たな裁量労働制の実施要件であると考えられていたと解するのが自然で」（p.25）ある^{*122}。こうした問題を考慮に入れてのことだろう、指針においては新たな裁量労働制について

の「当該労働者の同意は、労働者ごとに、かつ、・・決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要である」(傍点・・引用者)と明記され、新たな期間が始まるごとに、労働者の同意を得ることが必要であるとされた。

「本人同意」に関しては、使用者側から新たな裁量労働制の導入を難しくするものであるとの意見がある。すなわち、「裁量労働の範囲を専門業務型から労使自主決定へというのは日経連の方針どおり。対象業務を法律で規制しないという点では満足のゆくもの。だが、本人同意は国会の中で、突然でてきたもので、これはとんでもない。結局、使い勝手が悪くなった」^{*123}。本人同意が何故に裁量労働制導入を難しくすると判断されるのであろうか。

最大の問題は、同じ業務において裁量労働制適用を承諾する労働者とそれを拒否する労働者が出現した場合、それにどう対処するかであろう。同じ業務を行う労働者間で労働時間管理に違いがあるというのは、それ自体で実務的にはやりにくい。次に、時間外手当支給の有無によって報酬水準に大きな差が出ないように、裁量労働制適用労働者に一定の手当を支給する必要が生じるであろう。同じ成果をあげたにもかかわらず、裁量労働制の適用を拒否した労働者の方が、より高い報酬を結果として得ていたならば、不公平だからである。だが、いったいどの程度の手当が妥当かは簡単には決まらない。さらに、裁量労働制適用を拒否した労働者が、結果として、人事考課において低く評価され、報酬、昇進に違いが生じた場合、それが適用拒否による不利益取扱いではないことを示すこともそうたやすいことではない。この点について、実務家の次のような懸念は理解できる。

「裁量労働制を『成果主義人事制度の一環』にとらえると、裁量労働制への労働者の同意が『成果(実績)主義人事制度』への一種の踏み絵となると企業が認識してしまう可能性は高い。すると裁量労働制への同意者は成果主義を受け入れたとみなされることになり、企業の意に沿った者として相対的に優遇され、不同意者は成果主義を受け入れなかった者として同意者に比して劣位におかれることも充分あり得る。また、ある職場で裁量労働制対象者と非対象者が混在すると労働時間の管理上煩雑であるとして、特定の職場から不同意者を排除したいと企業が考えることも想定できる。こうした観点から不同意者への不利益取扱いを禁止した趣旨は理解で

きるが、現実の問題を想定するとその不利益の境界の設定はきわめて困難なのである」「以上のように考えると、不利益取扱いか否かの判定は極めて困難と言わざるを得ない」（渡辺＝山川編 2000：160－161）。

本人同意をはじめ、新たな裁量労働制の導入にさまざまな要件がついており、「現在の要件では本制度を利用しようと思っている企業にとっては大変要件が厳しく、使い勝手の悪いものとなっている」「要件が面倒な企画業務型裁量労働制をわざわざ採用するより、コアなしフレックスタイム制の方が実務上効率がよいとも考えられる。おそらく企業としては裁量労働制よりもフレックスタイム制の方をより多く選択するのではなかろうか」（渡辺＝山川編 2000：153）。

こうして新たな裁量労働制は、その導入にさまざまな厳しい要件が付け加えられたことによって、実務家にとっては「使い勝手の悪い」制度となった。その障害の最大のものが本人同意であると考えられる。連合側からみれば、本人同意を入れることによって、事実上、企画業務型裁量労働制の適用範囲を著しく狭めることに成功した。

（5）法改正と連合の実質的成果

規制緩和小委員会、行政改革委員会の強力な政治的発言力のもとで進められたホワイトカラーへの裁量労働制の適用拡大を趣旨とする労働基準法の改正は、連合側の強い反対にもかかわらず、1998年9月に国会で可決された。連合は中央労働基準審議会の中では、有効な反論を行うことができず、規制緩和小委員会、使用者側に一方的に押し込まれた。だが、最終的には、連合は事実上一定の成果を収めたといえる。

第一に、国会審議の過程で、本人同意、制度実施の1年延長、制度施行の一定期間後の見直し、指針についての1年間の専門家による検討、その後の中基審での付議、労使委員会の委員の選出方法、任期の明確化など、連合が次善の策としてあげていた要件のほとんどすべてを獲得した。

第二に、とりわけ、制度実施の1年延長と指針を中基審の付議事項としたことは、連合が求めていた、更なる検討を審議会の中で行うことを可能にした。もちろん、1年という期限つきであり、法律それ自体の検討は行えないが、指針＝行政指導の具体

的基準を審議会の中で、外部の圧力を受けることなく審議できるようになったことは大きな成果であった。1999年暮れに行われた指針案の諮問は、新たな裁量労働制に関して初めて公労使一致で「おおむね妥当である」と評価されて、公表された。

第三に、新たな裁量労働制導入に「本人同意」を事実上の要件として加えたことにより、この制度は「使い勝手の悪い」ものとなり、その適用範囲が極めて狭められた。少なくとも使用者側、人事労務の実務家はそう判断している。

連合が一定の成果をあげたのは、独自の対案を作成し、それをもとに友好政党に積極的に働きかけ、また組合員大衆を大量動員することによって国会対策を強化しえたからだといってよい。この意味では、連合は、それが持つ政治的諸資源をうまく活用し、目的を達成した。前節でみた週40時間制労働の全面適用、猶予措置の撤廃とは異なり、審議会対応ではなく、国会の場に移ってからの闘いであったが、かなりの成果をあげることができた。もちろん、参議院議員選挙での自民党の敗退、民主党の勝利という幸運、新たな裁量労働制に対するマスコミのセンセーショナルな扱いと一般に広がった漠然とした不安が、連合に味方したことはいうまでもない。

ただ次の点を忘れるべきではない。確かに、連合はこの問題に関して、実質的にかなりの成果をあげたといってよいが、それは連合にとってみれば、大きなマイナスをゼロあるいは小さなマイナスにただけのことであって、猶予措置撤廃のように大きなプラスをもたらしたものではないということである。新たな裁量労働制の導入、ホワイトカラーへの適用拡大は、その先送りを考えていた連合にとってみれば、突然、外部からつきつけられた問題であった。審議会の外で法案が練られ、審議회를素通りして国会へ提出される。法改正を認めつつも、様々な条件を課し、実質的に「使い勝手の悪い」制度へと変えたのは、こうした事態へのやむを得ざる対応であり、連合が非難される筋合いのものではない。ただ、大きな労力、コストをかけた結果、大きなマイナスを防いだけであれば、組合員間にある種の無力感、脱力感がただようのは無理からぬことかもしれない。問題は、労働政策立案における審議会の役割をどう考えるか、産業民主主義の意義をどうとらえるかにある。これについては、結論部分で詳しく論じる。

4. 労働者派遣法

本節では1995年から1999年に至るまでの労働者派遣法改正の政治過程を分析する。1985年に制定された労働者派遣法は1999年に大きく改正された。最大の改正点は適用対象業務がポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に転換したことである。すなわち適用される業務が個別に指定されるのではなく、原則自由化した上で適用除外業務を別途定める方式に改められたのである。従来の発想は専門的な知識を有する労働者が限られた業務において派遣労働を行うものであったが、99年改正により一般労働者が一部例外を除きあらゆる業務において派遣労働者として働くことが可能になった。適用対象業務が一気に拡大した一方、派遣期間は従来の26業務は3年のままとするものの、臨時的・一時的需給調整をその目的とする新たな対象業務においては1年の制限が設けられた。99年の改正は単に適用対象業務が拡大したのではなく、労働者派遣事業のあり方に関して根本的な発想の転換が行われたといえよう。抜本的な改正でありながら、審議会における議論は公労使間の意見の隔たりを調整する間もなく審議を終え、三論併記の答申を報告している。法案要綱への答申の際には、即日答申を避けるという異例な事態となり、法案要綱への実質的修正が審議会答申の段階で加えられた。このような政治過程を辿ることになった直接的原因は先の労働基準法改正と同様に規制緩和小委員会により派遣事業のネガティブリスト化が提唱され、それが国会提出の日程とともに閣議決定されたことに由来する。審議会においてコンセンサスが形成されないまま国会での審議に移行したことから、連合は厳しい対決姿勢で国会対策に臨むこととなった。自自連立政権の発足により国会での情勢は連合にとって必ずしも有利とはいえなかったが、結果的には衆議院での修正、衆参両議院の附帯決議により、連合が要求していた労働者保護措置の強化は相当程度実現している。

本節ではまず規制緩和小委員会がアジェンダ・セッティング機能を担っていた点を確認する。つぎに、連合がどのような主張を展開し、どの時点のどの事項においてその要求を反映させることができたのかを、1997年12月24日から1998年8月5日までの中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会における審議過程および1999年4月28日から6月29日までの国会審議を対象に分析する。単純化の誇りを恐れず各段階で

の議論の特徴をまとめるのであれば、審議会段階における最大の攻防は製造業生産工程ラインを適用対象業務に含めるか否にあったといえる。この問題は附則において当分の間適用除外とする方針を労働省が打ち出すことにより審議会の段階で決着する。ネガティブリスト導入に関する連合の最大の懸念が法案要綱答申の段階で払拭されたため、国会での審議では労働者保護規定の強化および反復雇用の制限に焦点が当てられた。連合は7項目の修正要求を民主党、社民党、公明党の野党3会派に申し入れ、そのうち登録型派遣の禁止を除く6項目に関して連合要求にはほぼ沿う形で3会派統一要求が策定された。そして野党3会派統一要求は衆議院の修正や実効性を担保するような運用指針の確認作業を通じて大部分が満たされたのである。

(1) ネガティブリスト方式への転換と規制緩和小委員会の役割

ポジティブリストからネガティブリストへの転換の契機となったのは1995年12月14日に公表された規制緩和小委員会の第一次意見である（表6-40）。その見解が公開された当時、労働者派遣事業の規制緩和はポジティブリストの下で適用業務を拡大する方向で進められていた。労働省は対象業務を16業務から26業務へと拡大する改正法案を96年の通常国会に提出し、同案は同年12月より施行されている。ネガティブリストへの転換は、中央職業安定審議会において適用業務の拡大がまだ審議されている最中に、規制緩和小委員会の第一次意見として打ち出された。そこでは中央職業安定審議会での対象業務拡大の検討結果が早期に実現されることを望みつつ、さらに「労働者派遣が適切な業務と不適切な業務を区分する基準を明確化し、労働者派遣が不適切な業務を列挙することにより、それ以外は、労働者派遣事業の対象業務とするべきである」ことが明記された。「ネガティブリスト」という表現こそないものの、一歩踏み込んだ見解が規制緩和小委員会においてまず表明されたことは注目に値する。

表 6 - 40 規制緩和委員会第一次意見（1995年12月14日）

派遣労働という就業形態をあえて求める労働者の増加や、即座に業務に対応できる派遣労働者の活用を求める企業のニーズに対応するために、労働者派遣事業については、適用対象業務を大幅に拡大することについて検討すべきである。その際、業務全般を視野に置き、労働者派遣が適切な業務と不適切な業務を区分する基準を明確化し、労働者派遣が不適切な業務を列挙することにより、それ以外は、労働者派遣事業の対象業務とするべきである。

翌年96年末の規制緩和委員会第二次意見公開においては、裁量労働制など労働基準法案件に焦点が当てられており、労働者派遣事業への言及はない。しかし同年12月17日に「経済構造の変革と創造のためのプログラム」が閣議決定され、その中で労働者派遣事業制度の全般を対象とする抜本的な検討を開始することが決定された。閣議決定を受け24日には中央職業安定審議会の民間労働力需給制度小委員会（民需小委員会）において検討を開始することも決定される。実質的審議は97年1月より開始され、9月までに13回の検討会とヒアリングを実施し、9月16日には「労働者派遣事業制度の在り方に係る民間需給制度小委員会における審議状況について」が公開されている。その報告書はそれまでの審議の中で明らかになった公労使の意見の対立点を整理しているので、主要な争点である適用対象業務と派遣期間に焦点を当て整理してみよう（表 6 - 41）。

表6-41 「労働者派遣事業制度の在り方に係わる民間需給制度小委員会における審議状況について」を巡る意見対立(1997年9月)

	労働者側代表委員	使用者側代表委員
適用対象業務	適用対象業務に関する現行の枠組み（ポジティブリスト方式）を維持すべき。従って、適用対象業務の原則自由化（ネガティブリスト化）は、反対であり、適用対象業務の追加を行うとすれば、現行の枠組みにのっとり行うべき。	現行のポジティブリスト方式は迅速かつ的確な指定の観点から限界があるため、適用対象業務については、問題の蓋然性が高い業務のみを禁止するネガティブリスト方式に早急に移行すべきであり、あわせて、現在適用除外業務とされている業務についても再考すべき。
派遣期間等	派遣期間の制限は維持されるべき。	派遣期間の制限は撤廃されるべき。 高齢特例制度において最低65歳までの契約更新を認めるべき。 育児・介護休業特例制度に産前・産後休業期間、企業が付与し実際に休業している期間等を含めるべき。

資料出所：「労働者派遣事業制度の在り方に係わる民間需給制度小委員会における審議状況について」の概要（案）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo61』（1997年10月17日）所収、p.22）より作成。

この時点の審議においては、適用対象業務に関してネガティブリスト反対の労働者代表委員とネガティブリストに早急に移行すべきとする使用者側代表委員が対立し、同様に派遣期間を巡っても期間制限を維持すべきとする労働者代表委員と撤廃すべきとする使用者側代表委員の意見が真っ向から対立していた。また労働者保護に関しては労働者代表委員はより強化すべきと主張し、使用者側代表委員は概ね現状維持を支持する意見を表明している。特筆すべき点は、この段階の審議ではネガティブリストの導入が必ずしも既成事実とはなっていなかったことである。使用者側代表委員の意見の中には、適用対象業務の原則自由化が実現すれば解決する点が含まれているのである。例えば使用者側代表委員は高齢者特例労働者派遣事業制度における許可申請・

届出の際の「業務の指定」を撤廃すべきであると主張したが、この論点はネガティブリスト化の導入が決定することにより争点としては消える。つまり1997年9月の時点では、現行の制度の下で適用対象業務を拡大するのか（ポジティブリスト方式による規制緩和）、それとも適用対象業務を原則自由化した上で派遣期間の制限等により常用雇用との代替を防ぐのか（ネガティブリスト方式による規制緩和と派遣期間での規制強化の組み合わせ）は、2つのオプションとして存在していた、あるいは少なくとも審議会委員はそのように理解していたと考えられる。では、どの時点でネガティブリストの導入が決まったのであろうか？

民需小委員会においては、10、11月と引き続き労働者派遣事業制度の在り方そのものをめぐる議論が続いた。最大の争点は労働者派遣事業の規制緩和と日本的雇用慣行との関係であった。日本の長期雇用慣行を変革し雇用を流動化させる目的で労働者派遣業務を規制緩和するのか、それとも日本の長期雇用慣行は守りつつ部分的に雇用を流動化させるのかが問われたといえる。労働側の懸念は強く、今回の労働者派遣法改正が日本的雇用慣行に抵触するものではない旨の確認を引き出すような質問を繰り返している。「派遣法の自由化が日本型雇用制度崩壊のトリガーとなることを懸念している」「安定した生活設計および労使関係からも長期雇用慣行は基本である」点を指摘し、ネガティブリスト導入により常用雇用との代替が進行し、長期雇用慣行が崩れることへの警戒感を表した。使用者側は「適用業務の自由化が内部市場に与える影響は少ない」「適用職種以外の派遣が行われていることは適用職種では対応できないことの現れだ」と労働側の懸念を一蹴し、さらに「社会環境の急速な変化に対応していくために、企業の中で教育していくのは間に合わなくなっており、労働者も専門性をもった人をリースのような形で確保せざるを得なくなっているのが現状だ、少子高齢化が進む中で女子・高齢者の労働力を確保するためにも門戸を広げる必要がある」との主張を展開した¹²⁴。

労働者派遣事業への規制は様々な形態があり、各国間の相違も広い。99年改正以前の日本の労働者派遣事業は適用業務の規制（ポジティブリスト）と派遣期間の規制（3年）を行っていたが、アメリカやイギリスでは派遣事業を規制する法律が存在しない。他方、フランスや韓国では派遣事由による制限を行っている。日本がネガティブリス

ト方式に転換したとしても、派遣期間や派遣事由の制限が厳しく設けられるのであれば、常用雇用への影響は最小限に抑えられることになる。つまりネガティブリスト導入だけでは規制の撤廃を意味せず、付随する規制の在り方が労働者派遣事業の性格を規定するといえる。しかし97年秋の時点では、労働者派遣事業の適用対象業務を原則自由化することの意味に関して明確な指針は公益委員より出されておらず、原則自由化賛成の使用者側委員と絶対反対の労働側委員の間で原則論の応酬が続いていた。またネガティブリスト導入の際の常用雇用との代替防止措置の在り方に関しては論点も整理されておらず、議論の俎上にもものぼっていなかった。つまりは新制度の位置付けに関して公労使の見解が一致しておらず、意見調整の段階にもまだ至っていなかったことを意味しよう。そのような審議会での討議を頭ごなしにするような形で、政府は11月18日に「緊急経済対策」を発表し、労働者派遣法の法改正を次期通常国会（142国会）に提出することを閣議決定する。政府の決定を受け、その10日後に開催された民需小委員会では「労働者派遣事業制度の見直しの基本的方向」に関する同委員会としての「報告」の取りまとめに着手することになる。「報告」は労働大臣ではなく中央職業安定審議会に建議する性格のものであったが、その後の議論の方向性を規定することから、24日に発表予定の「報告」の内容を巡り公労使の調整が行われた。その最中の12月12日に、今度は規制緩和小委員会より最終意見が公表され、第一次意見より踏み込み以下のような見解が表明された（表6-42）。

表6-42 規制緩和小委員会最終意見（1997年12月12日）

（略）現在関係審議会においてネガティブリスト方式の導入も含めて更なる拡大が検討されているが、委員会意見を最大限尊重し、大幅な拡大を実施すべきである。なお、その際、労働者派遣が不適切な業務を区分する基準を客観的、具体的に明確にすべきである。更に労働者派遣が不適切な業務を列挙するというネガティブリストの形式を徹底すべきである。その上で、その後の状況の変化に応じ取り扱いが不適切でなくなった業務についてはネガティブリストから外すことを継続的に実施すべきである。

今までの閣議決定においては労働者派遣事業の抜本的改正を決定はするものの、内容への言及は行われていなかった。労働者派遣事業の適用対象業務についてネガティブリストという表現を用いた政府公開文書は規制緩和小委員会の最終意見が初めてであり、その12日後にまとめられた民需小委員会の報告書が、この規制緩和小委員会の見解発表の影響を受けなかったとは考えにくい。むしろ次節で明らかになるように、この時期を境に労働省はネガティブリスト方式を前提とした制度整備に焦点を移してゆく。すなわち、ネガティブリストへの転換は1995年12月の規制緩和小委員会の第一次意見によりアジェンダに登場することになり、1997年12月の同委員会の最終意見により確定されたのである。

労働者派遣事業の規制緩和に関して労働省はむしろ適用対象業務の拡大により対処する方針であったと思われる。1995年12月に規制緩和小委員会は第一次見解を公表しネガティブリスト化を提言したわけだが、翌2月29日には労働省を招きその点の労働省の方針を質している。「第33回規制緩和小委員会審議概要」によると、労働省は労働者派遣事業については適用対象業務の拡大を図る改正法案を提出し必要な政令改正を行っているとの報告を行い、ネガティブリスト化については「引き続きの検討課題と考えている」と述べた。それに対し委員・参与からは厳しい批判が寄せられている。「労働者派遣業務について、適用対象業務の適切・不適切の判断基準を明確化し、ネガティブリスト化すると委員会意見に対して（労働省は）答えておらず、『最大限の尊重』との態度表明に反している」、「労働者派遣のネガティブリスト化は引き続きの検討課題というが、そのスケジュールを明らかにすべき」、「労働省は『行政改革委員会意見を最大限尊重』と言いつつ、利害関係者の調整の場である審議会で逆の結論が出た場合、どちらを尊重するのか」等の意見が出されたのである¹²⁵。規制緩和小委員会は規制緩和の実施状況に関して監督し勧告する権限を有している。そのような機関が労働省に対して公然とネガティブリスト化を迫ったのである。また規制緩和小委員会の意見は閣議決定としても既成事実となっていた。このような状況に面して、労働省はネガティブリスト化を前提とする改正案の策定を迫られたといえよう。規制緩和小委員会が存在しなかったら、果たして労働省はネガティブリスト化に踏み切ったのであろうか。このカウンターファクチュアルな想定に答えるだけの材料は乏しい

が、少なくとも規制緩和小委員会の決定が利害調整者としての労働省の手足を縛ったことは確かである。

規制緩和小委員会とはなぜ労働者派遣事業の原則自由化を提唱したのであろうか。当時の規制緩和小委員会の雇用・労働ワーキング・グループの座長は野口敏也（日本労働組合総連合会副事務局長、1995年度）、中西真彦（㈱ベンカン代表取締役社長、1996年度）、八代尚宏（上智大学国際関係研究所教授、1997年度）の3人が交替して担当していた。これら3人の座長を含め、雇用、ワーキング・グループのメンバー、あるいは規制緩和小委員会の場でも、各委員の立場や意見の違いを反映して、激しい議論のやりとりがあった。とはいえ、共通の認識として、規制緩和小委員会が重視したのは、労働者の勤労観が変化し多様な働き方を求める労働者が増加していること、そのためにはフレックスタイムや裁量労働制、在宅勤務などの導入により生活と仕事のバランスを図る必要があることであった。さらに失業率が上昇している状況に鑑み、有料職業紹介事業や労働者派遣事業の規制緩和が失業率の緩和、とくに需要と供給のミスマッチの解消に寄与することにも期待を寄せていた¹²⁶。

規制緩和小委員会が有料職業紹介事業や労働者派遣事業の規制緩和を主張した背景には、1997年6月に採択されたILO181号条約が有料職業紹介の原則自由化に基づき労働者保護措置を講じていることもある。採決の際には日本の政労使も賛成票を投じたことから国内批准のための法整備が急務となっていた。もっともILO181号批准に必要な法改正は有料職業紹介事業を規制する職業安定法であり、労働者派遣事業法の改正が必要であったかは見解の分かれるところである。

規制緩和小委員会が労働者派遣事業のネガティブリスト化に関してはアジェンダ・セッティング機能を担ったことは確かであるが、しかしながら同委員会が提言したのは対象業務を原則自由化することと適正な労働者保護措置を講じることだけであった。具体的な規制内容までには言及していない。以下に明らかになるように、ネガティブリスト化以外の面での規制再編成の在り方に関して議論をリードしたのは労働省および中央職業安定審議会の公益代表委員であった。つまりポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換という一点に関してのみ規制緩和小委員会の果たした役割は大きかったが、それ以外の制度設計は従来通り労働省が主導したのである。そ

れにも拘らず審議会がコンセンサス形成機能を失ったのは改正法案の国会提出日程が閣議決定されたため、コンセンサスを形成する以前に時間切れを迎えてしまったことによる。

(2) 臨時的・一時的な労働力の需給調整と常用雇用との代替

① 労働者派遣事業の新たな位置付け

民需小委員会での議論の最初の叩き台となった「労働者派遣事業制度の見直しの基本的方向について（報告）」は1997年12月24日に取りまとめられ、そこにおいてネガティブリスト方式に基づく派遣事業の位置付けに関する方針が初めて公益委員より打ち出された。すなわち「労働者派遣事業制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策と位置づける」旨が記載されたのである。この「臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策」という法改正の趣旨はその後の審議の主要な争点の一つとなったが、この時点で初めて公益委員よりその性格付けがなされた。ネガティブリスト化が事実上決定しているため、常用雇用との代替を防止する措置は派遣期間の制限あるいは派遣事由による制限を設けることが必要となるが、労働省は前者の方法を導入することを目指したわけである。労働省としてはこのような性格付けを行うことにより労使の利害を調整することが可能になると判断したと思われるが、しかしながら、「臨時的・一時的な」労働力の需給調整という理由付けは労使双方の代表委員の警戒を呼ぶこととなった。使用者側は、「臨時的・一時的」という文言により派遣期間の制限が相当以上短期に設定されることを危惧したのである。他方、労働者側も懐疑的な態度で臨んだ。製造業の生産工程ラインにおいては短期的な需給調整の必要性が高く、通常それは季節工やパート、請負等により行われているが、労働者派遣事業が「臨時的・一時的な」労働力の需給調整のためのものと位置付けられると、製造業の生産工程ラインを適用対象業務から除外する大義名分が立て難くなる。最終的に製造業生産ラインは適用除外となることが決定したが、決定に至るまでの間、労働側が抵抗した最大の論点はこの点にあった。つまり労使はそれぞれ全く異なる思惑から、この「臨時的・一時的な労働力の需給調整」という表現を警戒したのである。

このように「報告」作成時点での労使の意見の隔たりは大きく、制度の性格付けそのものから公労使の間で認識の一致を見ていなかったが、同日閣議決定された「『経済構造の変革と創造のための行動計画』のフォローアップ」において、翌年度の国会に改正法案を提出することが盛り込まれた。改正内容として対象業務をネガティブリスト化し、派遣期間、労働者保護のための措置等を中心に制度の全般的見直しを進める点が明記されている。改正法案の翌年度国会提出自体は、前述のように約1ヶ月前に既に閣議決定しており、改正内容にも新しい点は含まれてはいない。しかしながら、労働者派遣事業の在り方そのものを審議会で議論している最中に、対象業務はネガティブリスト化するという結論だけが再度閣議決定されたわけであり、審議会に対する顕示的な圧力行使と解釈できる。それに対し連合は当然のことながら激しい反発を見せている。「政府は、規制緩和推進基本計画に基づき『労働者派遣事業法の一部改正法案』を今142通常国会に提出することを昨年12月24日、閣議決定した。こうした政府の動向は審議会を形骸化し、極めて遺憾な態度といわざるを得ない。連合は、民友連をはじめとした協力関係にある政党に対して審議会の現状を報告するとともに、法案提出にあたっての与党協議を意識し社民党への申し入れと対策を引き続き強めていくこととする」と表明している^{*127}。

② 「物の製造」をめぐる対立

審議会における議論は、その後まず98年2月に公益委員が「派遣事業制度見直しの基本方向の具体化に係わる公益委員の考え方」を示し、それを議論の叩き台とし5月までの間、調整が続けられた。3月3日に連合が発表した「『派遣事業制度見直しの基本方向の具体化に係わる公益委員の考え方』に対する連合の見解と取り組みについて」は、「臨時的・一時的な労働力の需給調整」という位置付けに対する連合の見解が明確に表われているので以下に一部を引用しよう（表6-43）。

表 6 - 43 「派遣事業制度見直しの基本方向の具体化に係わる公益委員の考え方」

に対する連合見解(1998年3月3日)

<p>「一時的・臨時的」派遣制度という位置づけ</p>	<p>○今回、公益から示された考え方は、①現行派遣法の専門性の仕組みを維持し、②新たな枠組みとして「一時的・臨時的」派遣制度を設け、③適用対象としない業務を指定し、かつ、④派遣期間を限定する、という考え方である。この公益の考え方は、当初、経営側が規制緩和に便乗し主張してきた適用対象業務の完全自由化には歯止めがかかったものと判断される。しかし、新たに「一時的・臨時的な人員対策」との位置づけのもとで現在禁止されている製造業の生産ラインへの適用など、派遣先の常用雇用を代替する危険性を秘めており、かつ、一時的・臨時的な派遣労働者は不安定の雇用が危惧されるものである。</p>
<p>適用対象業務</p>	<p>○特に、生産ラインについては「ものづくり」の観点から、常用型長期雇用を軸にした集団能力の発揮と技術・技能の積み上げにより成果を確保してきた。また、生産ラインに限らず、すべての産業において業務の需給調整は社外工、季節工、パートなどによって相当機能しており、一時的・臨時的な派遣を労働力の需給調整として加える必然性は皆無と考える。 ○企業における人事・労務管理職務は労働及び労働福祉の中核をなすものであり、派遣労働を適用することは好ましくない。</p>
<p>派遣期間を超えた場合の雇用義務</p>	<p>○長期継続雇用分野における一時的・臨時的人员所要に対応する場合は、その期間を限定し、更新を必要とする時は派遣先での雇用責任を義務化する。 ○新たに位置づける「一時的・臨時的な」派遣労働は、その位置づけからして雇用が極めて不安定なものとなることから常用型派遣のみとし、派遣期間は3ヶ月程度の短期とすべきである。当然にして更新は認められない。更新するとなれば派遣先での雇用責任を義務づける。</p>

資料出所：「派遣事業制度見直しの基本方向の具体化に係わる公益委員の考え方」に対する連合の見解と取り組みについて(1998年3月3日)(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo68』(1998年3月26日)所収、pp.7-11)より作成。

この連合の主張に対して、公益委員は4月22日に「労働者派遣事業制度の見直しに係る公益委員の見解」^{*128}を公表し、「派遣期間の在り方については、現行制度における派遣契約期間に係る上限を派遣期間の制限としその期間を一層制限すべきとする労働者代表の意見と期間制限をすべきではないとする使用者側代表の意見を考慮するに当たり、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保、我が国における雇用の安定の確保等の観点から、常用雇用を阻害するおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付けることが適当であることから、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当と考えた」、「その際、派遣期間を3ヶ月とすべきとする労働者代表の意見及び短すぎるとかえって労働者の希望に沿わないとする使用者側代表の意見を考慮するに当たり、常用雇用の代替防止の観点から、上限を1年とするとともに、更新を認めないとするのが適当と考えた」と見解を述べている。

この公益委員の見解に対し労使双方から反対意見が寄せられ、労働者代表委員と使用者側代表委員はそれぞれ見解を表明し、従来通りの主張を繰り返した。表6-44は労使の代表委員の見解をまとめたものである。

表6-44 「労働者派遣事業制度の見直しに係る公益委員の見解」
に対する労使の反対意見

労働者代表委員の見解	使用者側代表委員の見解
「臨時的・一時的」派遣は、従来の日本のディスパッチ方式とは異なった、むしろドイツ・フランス型の期間限定方式による枠組みであり、従来の指定26業務とは根本的に異なる。従って、新たに導入するのであれば労働側が提起している、入り口を明確にした別立て方式による「制度設計」を基本とすべきである。	従来の専門的業務に限定したポジティブリスト方式により指定される業務と、ネガティブリスト方式により新たに指定される業務とで異なる取り扱いをすることには反対である。なお、社会的に定着し一定の役割を果たしてきた専門的業務等については、当分の間、異なる取り扱いを残すこともやむを得ない。

労働者代表委員の見解	使用者側代表委員の見解
<p>問題なのは、我が国においてはEU諸国と異なり「均等待遇の原則」が確立されていないため、一部の専門性の高い業種を除き、登録型派遣労働者が相対的に低コスト・安上がりな「使い勝手のよい労働力」として企業に濫用されていることである。</p>	
<p>今回の公益見解は「臨時的・一時的」な労働力の需給調整に関する対策として派遣事業制度を位置づけるものとなっているが、「臨時的・一時的」の定義すら明確にされていない。特に、現在対象となっていない製造業の生産工程ラインが適用されれば、派遣先の常用雇用労働者を代替する危険性を秘めており、かつ、不安定雇用労働者を増加させる契機になりかねない。</p>	<p>労働側が禁止すべきと主張している製造工程の業務の中には、現行26業務よりも専門性の高いものも存在しており、適用禁止対象とすることには反対である。製造工程においても新たな知識、技術、技能を必要とする業務について、社内の人材で即座に対応できない場合等には派遣労働に頼る必要性は潜在的には強いものと考ええる。また当面、期間が1年に限定されるなら、常用雇用代替がそれほど進むとも思われない。</p>
<p>生産工程ライン等への適用については「ものづくり」「安全確保」の観点から常用型長期継続雇用を軸とした集団能力の発揮と技術・技能の積み上げによる成果の拡大が基本であり、認められない。</p>	<p>「ものづくり」のための熟練技能の蓄積とか安全確保の問題は、製造工程の業務を派遣対象とするか否かに関わらず解決されるべき問題である。</p>
<p>新たに位置づける「一時的・臨時的な」派遣労働は、その位置づけからして雇用が極めて不安定なものとなることから常用型派遣のみとし、派遣期間は3ヶ月程度の短期とすべきである。当然にして更新は認められない。更新するとなれば派遣先での雇用責任を義務づける。具体的には、派遣法40条に「みなし雇用」の規定を追加。</p>	<p>「努力義務」とはいえ、派遣期間が1年を超える場合、派遣先に雇用義務を課すことには反対である。</p>

資料出所：『労働者派遣事業制度の見直しに係わる公益見解』に関する労働者代表の見解』『労働者派遣事業制度の見直しに係わる公益見解』に対する使用者側代表委員の意見（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』（1998年6月4日）所収、pp.40-44）より作成。

ネガティブリスト方式に転換するに当たり、労働省は派遣期間を設けることで常用雇用との代替を防ぐこと、さらにそれにより労使間の決着を図ることを目指していた点は既に述べた。その派遣期間の上限を正当化する根拠として「一時的・臨時的な」需給調整の必要性が前面で押し出され、労使それぞれの思惑からその文言への疑義が表明されたわけであるが、水面下における労使間の最大の争点は製造業工程ラインを適用対象に含めるか否かという問題であったといえる。そもそも当初より使用者側はネガティブリスト化とともに、物の製造の業務については早急に適用対象業務とすべきであることをわざわざ主張している^{*129}。そして労働者代表委員および連合の最大の懸念はこの問題であった。公益見解では、1年を超えた派遣労働者の雇用義務までは踏み込んでいないものの、反復雇用は認めない方針であることが既に明確に打ち出されていた。1年の期間制限が厳格に適用されるのであれば常用雇用との代替がそれほど進むとは考えられない。それでも労働者代表委員の反発が強かったということは、すなわち彼らの最大の懸念が労働者派遣事業の製造業生産工程ラインへの適用であったことを傍証するものである。公益委員が意味した「臨時的・一時的」需給調整が派遣期間の制限を正当化する根拠であったとしても、労働者代表委員の解釈は異なるところにあったことを示唆している。

なぜ連合および労働者代表委員は製造業生産ラインの派遣事業対象化問題に拘泥したのであろうか。製造業の生産ラインには偽装請負という形で派遣に極めて近いことが実際には行われていると兼ねてより指摘されていた。偽装請負とは業務を外部委託し、仕事の進行は委託先に任せるという形を取りつつ、実際は自社の指揮命令下で外部労働者に仕事をさせるものである。請負と派遣の境界線は微妙であり、自動車や電機産業の下請け部品業者のラインにおいて違法あるいはそれに極めて近い偽装請負が多く存在するといわれている。製造業の偽装請負を合法化すべきか否かは85年の労働者派遣法の制定当時から争点の一つであった。高梨昌氏は労働条件で野放しの偽装請負に一定の法の網をかけることのメリットを主張してきたが、労働組合はむしろ派遣事業の合法化により請負がさらに進行することを懸念したといえる^{*130}。ただし労働者派遣が製造業に適用されると、代替が起きるのは常用雇用者よりもまず請負、そして社外工・季節工・パートだと思われる。その点を使用者側

代表委員は指摘し、次のように述べている。「(労働者派遣と請負の区分について) 現在、主として製造業部門を念頭においた区分基準が告示で定められているが、こうした取り扱いを子細に決めることよりも、製造工程においても労働者派遣を認めることにより、労働者派遣法に基づいて事業の適正な運用を図っていくべきと考える」「また当面、期間が1年に限定されるなら、常用雇用代替がそれほど大きく進むとも思われない」^{*131}。このように労働者派遣の解禁が常用雇用との代替をどの程度促進するのかは、公益委員・使用者代表委員と労働者代表員の間で見解が二つにわかれたが、労働組合の懸念は社外工・季節工・パートとの代替にも及んでいた可能性がある。社外工・季節工・パート等の直接雇用の労働者であれば労働組合への参加を促すことができるが、派遣労働者であるとそれが困難になるという、労組の組織化戦略の意図が働いていたと考えることもできる^{*132}。いずれの思惑であれ、連合が抵抗した最大の懸念事項は製造業生産工程ラインへの派遣事業適用であり、連合の粘り強い抵抗からそれを阻止することに成功するのである。

③ 法案要綱修正による妥協

審議会での調整は国会への改正法案提出が閣議決定されているため期限切れを迎え、中央職業安定審議会は5月14日に「中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会報告」(以下「報告」)を労働大臣に建議した。労働側委員は報告案を取りまとめることが時期尚早であると主張し建議に反対したが、報告書は多数決により採決される。ただし報告書は労働者代表委員および使用者側代表委員の意見も附した三論併記の建議となった^{*133}。表6-45は両論あるいは三論併記となった部分の抜粋である。

表6-45 中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会報告(1998年5月14日)
 における公労使の主要な対立点

	「報告」	労働者代表委員	使用者側代表委員
制度見直し	常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置づける。	臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての労働者派遣事業は従来からの日本型のそれとは異なるものであるため、従来型とは入り口を明確に区別したものとして制度設計すべき。	
適用対象業務	ネガティブリスト方式の採用。	製造業の生産工程ラインに従事する業務及び企業における人事・労務管理の業務を適用除外業務とすることが適当。	左記意見に対する反対意見。
派遣期間	派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務を受けてはならないことが適当。	①常用型派遣のみとし、同一事業所及び同一業務における派遣期間は3ヶ月程度の短期とすべき。 ②継続し1年を超えて更新を行う場合には、派遣先において雇用することを義務付けるべき。	①派遣期間は本来契約自由の原則によるべきもの、②派遣期間を制限する場合でも、現行の派遣期間の制限の在り方に統一すべき。 ①努力義務といえども、派遣期間が1年を超える場合に派遣先に雇用義務を課すことには反対、②勧告や公表を行う場合には、派遣先が故意にあるいは悪意をもって行っている場合等に制限すべき。

	「報告」	労働者代表委員	使用者側代表委員
労働者派遣契約の中途解除	指針において労働者派遣契約の解除の事前申し入れ及び派遣先における就業機会の確保に加えて、損害賠償等に係る適切な措置をとるべきであるが、(中略)措置の実行が十分に確保されているとはいえないという実態にかんがみ、指針において労働者派遣契約の中途解除に係る措置について、より具体的な内容を記載することが適当である。	措置は指針ではなく労働者派遣法第27条に規定すべき。	民事上の問題であるため、本来当事者間に任せるべきであり、中途解除に係る規定を設けるとしても、指針レベルにとどめるべき。
個人情報の保護	派遣元が収集するデータの内容を制限すべきという点及び違反の場合の罰則を含む制裁規定を設けるべきという労働者代表委員の意見については(中略)ILO第181号条約の批准に向けての労働市場法制の見直しの中で、所用の措置を講ずることが適当である。		個人的な情報の保護に当たっては、派遣労働者の就業の確保を困難にし職業選択の幅を狭めることになるおそれがあるため、派遣元事業主の営業活動を過度に損なうことにならないように慎重に検討すべき。
派遣と請負の区分	偽装請負、違法な労働者派遣への対応を図る観点から、労働者派遣と請負の区分に関して、必要な業務について、関係者が的確な判断等を行うことができる具体的な基準を作成することが適当である。		具体的基準を作成するよりも、製造工程に係る業務について労働者派遣を認めることにより労働者派遣法に基づいて事業の適正な運用を図るべき。

資料出所：「中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会報告」（平成10年5月14日）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』（1998年6月4日）、pp. 13-25）所収より作成。

「報告」に対して連合は建議が行われる直前に「労働者派遣事業制度の見直しに係わる『建議』に対する連合見解と今後の対応」を公表し、建議には反対する旨を表明した¹³⁴。連合の「報告」に対する反対意見は、「報告」に記載された上記の労働者代表委員の意見とほぼ同じではあるが、若干の相違もある。表6-46は連合が「報告」記載の労働者代表委員の意見にさらに加えて異議を申し立てた事項である。これらは何らかの理由により審議会の議論では取り上げられなかった論点、あるいは労働者代表委員が審議会の場で意見表明を行わなかった見解、または労働者代表委員がその意見を述べたものの「報告」には記載されなかった事項である。

表6-46 「報告」に対する連合の見解（労働者代表委員の意見として記載されたものを除く）

	連合の見解（第9回中執確認）
個人情報の保護	派遣法に「個人情報の処理」を新設し、規定に違反した場合は罰則を含む制裁措置を設けるべきである。
社会保険の適用の促進	「悪質な法令違反をした場合は派遣事業の許可等の欠格事由に加えることが適当」としているが、これでは社会保険庁依存型であり、かつ事後対処方式であることから即効性に乏しく、実効性が担保されない。あくまでも、ドイツにみられるよう派遣元・先の責任を明確にする規定が設けられるべきである。
母性保護・家族的責任に関する責任行使	出産や育児・介護などの諸権利に係る国、派遣元、派遣先の責任を明確化する。
派遣と請負の区分	公益見解は理解するので、具体的は判断基準（区分基準）と罰則を含む規制措置を設けること。

資料出所：「労働者派遣法見直しの報告・建議と連合見解」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』（1998年6月4日）所収、p.7）より作成。

「報告」記載の労働者代表委員の反対意見と連合の反対意見が重複しない個所は主に労働者保護措置の強化に関する事項であることが分かる。このことはすなわち、審議会の議論が「臨時的・一時的」需給制度のための派遣制度という制度枠組み、適用対象業務の範囲、および派遣期間の3点に集中し、結果として労働者保護措置に関する議論を深めることができなかつたことを示唆している。

建議が行われた以上、国会日程を勘案すると数ヶ月以内に法案要綱が労働大臣より中央職業安定審議会に諮問されることが予想されたが、連合の要求事項を改正法案に反映させるためには法案要綱が諮問される前に、積極的に反対運動を盛り上げる必要があった。連合は建議が行われる直前に発表した「労働者派遣事業制度の見直しに係わる『建議』に対する連合見解と今後の対応」の中で、次のように闘いの方針を掲げている（表6-47）。

表6-47 連合の運動方針

労働省は「建議」を受け、引き続き、労働者派遣法の改定作業を行うものと想定されるが、中央職業安定審議会に諮問される「法案要綱」が建議に沿ったものである限り、建議は同様、諮問される「法案要綱」についても認めることはできず『反対』の態度で臨むこととする。

政府は閣議決定に基づき「労働者派遣法の改正法案」を、今142通常国会に提出するものと思われるが、連合は終盤国会を迎え財政改革法や補正予算など、重要法案が山積し、しかも、現在労働基準法関連法案が衆・労働委員会において審議途上にあるなど、今後の国会動向を見極めつつ、支持協力関係にある政党と連携し、連合が求める要求の実現に向けて院内外の取り組みを多面的に展開する。

構成組織及び地方連合会は、企業内や地域における派遣労働者やパート労働者の労働条件の向上や労働基本権の確保を図る取り組みを進めるとともに、その組織化に向けての取り組みを強める。

併せて、構成組織は、派遣労働者やパート労働者などの非正規社員を企業内で要員として配置する場合には、その「職務内容」や「人数規模」などについて労使間で話し合うとともに事前協議を行う「ルール」を労働協約等で規定する取り組みなど、常用雇用労働者の職場確保と雇用の安定をはかる取り組みを一層強めていく。

資料出所：労働者派遣事業制度の見直しに係わる『建議』に対する連合見解と今後の対応」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、pp.26-29）。

さらに連合および中央職業安定審議会の労働者代表委員は、派遣法改正と日本の雇用慣行との整合性に関して再度疑問を投げかけた。まず連合は先の「労働者派遣事業制度の見直しに係わる『建議』に対する連合見解と今後の対応」の中で次のような主張を繰り返した。「民需小委員会報告に基づき派遣法の見直しが強行されるとするならば、長期継続雇用を軸とする日本的雇用慣行は大きく崩れ、常用雇用労働者から派遣労働者への置き換えが急速に進み『使い勝手のよい労働力』としての派遣労働が固定化し、その結果、多くの不安的な雇用労働者が増加することは確実視される。加えて、わが国において『均等待遇の原則』が確立されていないことから、賃金をはじめとする労働条件は下方平準化することが危惧され、社会における『労働の質』が低下することが懸念される」との指摘を行った。さらに報告が建議された直後に事務局長談話を発表し、意見調整がつかないまま建議が行われた事態に対して抗議しつつ、「・ ・ ・『建議』は規制緩和の流れに沿い『はじめに結論ありき』として進められ労働側の意見を反映しておらず十分な労働者保護施策がとられていないばかりか、日本的雇用慣行を大きく崩す契機となることが懸念され『使い勝手のよい労働力』として、濫用される危険性が極めて高いものとなっている」とその主張を再度展開した^{*135}。

連合の主張を側面支援するかのようになり、今度は中央職業安定審議会の労働者代表委員が制度見直しに関する質問書を建議の直後に公益委員に提出した^{*136}。公益委員は6月15日に回答を寄せ、労働者派遣法の改正は日本的雇用慣行を脅かすものではないと明言している。「いわゆる長期的雇用を特徴とする日本的雇用慣行は、今後とも、我が国労使双方にとって、雇用の安定及び経営の安定の両面から、重要であると考え。また、『雇用の安定』は国の基本政策となっており、その確立が本審議会の課題でもあると考える」「（1年の派遣期間の制限は）常用雇用労働者の代替が促進されないような制度の枠組みを構築するとの観点から措置されたものであり、基本的には、従来からの日本的雇用慣行にも我が国における雇用の安定にも抵触するものではないと考える」^{*137}。

このように新たな労働者派遣制度が日本的雇用慣行を脅かすものではない点が確認されたが、その原則は具体的な予防措置として法律のなかに具現化されなければ連合にとっては意味がない。7月30日に召集予定の臨時国会に法案提出を目指す政府は、改正法案要綱を7月15日に中央職業安定審議会に諮問した。通常であれば審議会は即日に答申を行うが、労働者代表委員の反発が強いことから、この慣例を破り答申作りの過程で修正が加えられることとなった。もともと労働省は建議が出た直後の5月18日にも法案要綱を中央職業安定審議会に諮る予定でいた。しかし労働側委員の審議拒否により審議会の開催が見送られてきたのである¹³⁸。しかし翌年7月の施行に間に合わせるためには臨時国会に法案を提出せざるをえず、その労働省の意向に労働側が一定の理解を示したため、諮問の運びとなった¹³⁹。征矢職安局長は「今回は建議に基づいた諮問を行った。労働側が、修正がなされない場合は重大な決意で臨むという表明があり、審議会の運営上、修正せざるを得ない。公益委員と相談して調整していきたい」と述べ、労働省は法案要綱の補強修正に応ずる用意があることを示唆したのである¹⁴⁰。その結果、8月5日に提出された答申は法案要綱を修正し、さらに法案作成に当たっての配慮事項が盛り込まれるという異例のものとなったのである。

7月15日の法案要綱と8月5日の修正案では、どの点が変更されたのであろうか。業務の範囲に関して本則に以下の項目が追加された点が最大の相違である(表6-48)。

表6-48 業務範囲に係る法案要綱の修正(1998年8月5日)

六(二)イ 何人も、労働者に係る雇用の安定及び就業条件の確保を図るためには業として行う労働者派遣より派遣労働者に従事させることが適当でない認められる業務等として命令で定めるものについて、当分の間、労働者派遣事業を行ってはならないものとする。

ロ 労働大臣は、イの命令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならないものとする。

資料出所：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱・修正案」(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』(1998年8月19日)所収、pp.14-18)。

労働者代表委員の最大の懸念は適用除外業務の認定の仕方にあった。対象業務が原則自由化される以上、製造業の生産ラインに派遣労働者が進出するのを防ぐためには、適用除外業務に製造業が含まれることが明記されることが最も効果的である。本則にその旨が記載されることが、拘束力が強くかつ頻繁な改正が困難になることから最も望ましい。それが無理であれば、適用除外となる業務の基準として製造業が含まれるような文言が本則に盛り込まれ、かつ適用除外となる業務の認定を中央職業安定審議会が行う旨が明記されることが望ましい。中央職業安定審議会が認定を下すのであれば、そこに参加する労働者代表委員が抵抗することが可能だからである。

法案要綱が諮問された時点において、本則において明記される適用除外業務は港湾運送業務、建設業務、一部警備業務の3つであることが決定していた。それ以外の業務に関しては激変緩和等の趣旨から法の附則に何らかの規定を設ける方向で検討されていた。連合は製造業を本則が定める適用除外業務に含めることまでは要求をしなかったが、激変緩和措置の内容とその対象業務の範囲については、別途中央職業安定審議会で検討し確認した後施行することを担保させる条項を盛り込むことを要求した¹⁴¹。8月5日の修正案は上記のように激変緩和措置の内容とその対象業務について、中央職業安定審議会でも検討・確認した後に施行することを担保させる点が盛り込まれたことから、連合の主張が概ね反映されたといえよう。答申に添付された法案作成に当たっての配慮事項にも「適用除外業務については、ネガティブリスト化による激変緩和の視点も踏まえ命令で規定することを含めて適切に対処すること」と明記された。

さらに製造業の生産ラインを適用対象除外とする件については、改正法案の附則において明記される方針もこの時点で打ち出された¹⁴²。実際、改正法案には物の製造の業務（物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう）に関しては「当分の間」労働者派遣事業を行ってはならないこと、これを解除する際には中央職業安定審議会の意見を聴かなければならないこと、違反したのものには1年以下の懲役または100万円以下の罰則に処する旨が明記された。罰則規定を含む厳しい内容であり、かつ改正に当たっては中央職業安定審議会の意見を聴くことが明記されており、連合の意向が強く反映された内容といえる。

適用対象業務の認定以外の面ではどの程度連合の要求が修正要綱に盛り込まれたの

であろうか。表6-49は業務の範囲以外の事項における修正箇所である。

表6-49 法案要綱の修正箇所

法案要綱(1998.7.15)	修正案(1998.8.5)
三 秘密の厳守	(追加) 六 罰則等 (一)五(一)ロ(「申告の不利益取り扱い」)に違反した者に対し、所用の罰則を科す等罰則其他所用の規定の整備を行うものとする。
五 派遣労働者の就業条件の確保のための措置	(追加) (一)労働者派遣事業適正運営協力員(略)
○ 記載なし	四 適正な派遣就業の確保等 派遣先は、その指令命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣事業が適性かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与など必要な措置を講ずるよう務めなければならないものとする。
第四 施行期日等	(追加) 三 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新労働者派遣法の状況を勘案し、必要があると認めるときは、改正後の労働者派遣法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

資料出所：「法案要綱修正案と連合見解の対比表」(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』(1998年8月19日)所収、pp.7-9)。

7月15日の法案要綱と派遣期間の制限に関しては連合は3ヶ月とし、さらに反復契約を防ぐことを主張してきた。そのため連合は公益委員に対して派遣期間を1年とする根拠を明示すること求めていたが、今回の法案要綱修正と同時に発表された行政の対処方針により派遣期間を1年間とする根拠が初めて示された。それによると、雇用保険の適用や年次有給休暇の付与等に資するために期間制限を9ヶ月から1年にした経緯があること、また近年の技術革新や事業展開のテンポは早まる傾向が見られ、有期雇用契約者の過半数が11～12ヶ月の雇用契約で雇用されていることにも鑑み、臨時的・一時的な業務の処理に1年程度の期間を要する実態があると判断し派遣期間を1年に定めた、ということであった。また同じく対処方針としてクーリング期間は3ヶ月とすることも提示された。この法案要綱の修正以降、連合は1年の派遣期間を事実上認める態度を取るが、その背景には派遣期間の根拠が明示されたことにより、1年の期間制限が今後延長されることが防がれると判断したと考えられる。「派遣期間について、1年以上の継続禁止が明示され、クーリング期間を3ヶ月とすることが明確になったことから、常用雇用の代替策としないという措置は受け止められる。派遣期間1年の必然性についても、その考え方が提示されたことから一定の受け止めをせざるを得ない」と述べている。また「派遣期間は同一の業務と特定したうえで、1年を超える期間継続して役務の提供を受けてはならないと派遣先の責任を明示したことから、常用雇用への代替は一応防げると考える」とも評価している^{*143}。

審議会の討議において労働者代表委員が最も懸念していた「臨時的・一時的」の定義に関しては、法案要綱の修正以降は全く問題にならなくなる。製造業生産工程ラインの適用除外が事実上決着したことから、「臨時的・一時的」労働力需給調整を労働者派遣で行うことの是非を改めて問う必要がなくなったと考えられる。また派遣期間に関する規定が強化されたことから、常用雇用との代替に歯止めがかかることが担保されたと判断したことも理由の一つであろう。

(3) 労働者保護規定の強化と国会修正

① 連合の修正要求運動

国会における審議は連合にとっていかなる意味を持ち、どの程度の実質的修正を勝

ち取ることができたのであろうか。1998年8月5日の修正法案要綱の時点における連合にとっての積み残し課題は以下の7点であった。

新たに臨時的・一時的な労働力の需給調整策に関する対策として位置付ける労働者派遣事業の見直しにあたっては、(1)すでに他の需給調整システムによって労働力の需給調整が行われている分野ならびに就業条件の確保が難しい業務などについては、適用対象業務から除外すること、(2)安定雇用を増大させないため常用型派遣とし、登録型は禁止すること、(3)1年の派遣期間を超えて就業する労働者に対する雇い入れを努力義務から強制規定にし、罰則の適用を法本体で明記すること、(4)現行法で努力義務となっている法第30条・派遣労働者の福祉の増進（就業機会・教育訓練期間の確保と労働条件確保と雇用安定化のための措置）と第31条・適正な派遣就業確保を強制規定化し、併せて改正均等法第21条「セクハラに関する事業主の配慮義務」に伴う法整備として、派遣先におけるセクハラについての派遣先責任を明示すること、(5)派遣労働者の個人情報保護措置と罰則を明示すること、(6)派遣先は、派遣労働者が派遣元との社会・労働保険に加入していることを確認し、条件が不備の労働者は受け入れてはならない旨を「派遣先が講ずべき措置等」で強行規定とすること（法39条）、(7)派遣労働契約の一方的な中途解除に対する保護措置を明示すること¹⁴⁴。結果を先取りすると、(2)の登録型派遣の禁止以外の要求は何らかの形によりすべて実現している。連合も要求した労働者保護措置は概ね盛り込まれたとの評価を下している¹⁴⁵。

「労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」は1998年の第143回国会に提出されたが、審議入りは2国会に渡り見送られた。第2次および第3次補正予算などの景気回復対策が緊急課題として最優先されたためである。結局、政府の意向もあり翌年の第145国会において職業安定法の改正と一括審議される運びとなった。両法案はともに民間労働力の需給調整に係るものであり、対象業務をネガティブリスト化した点でも共通点が見出せる。またILO181号はそもそも労働者派遣事業と職業紹介事業を分けておらず、両事業のネガティブリスト方式を前提に労働者保護規定を明記している。両法案改正の理由の一つにはILO181号批准による国内法の整備があることから、両法案を一括審議する理論的根拠が存在した。

国会では98年の参議院選挙での自民党の敗北により与野党が逆転しており、その意味では法案修正を勝ち取る条件は揃っていた。しかしその一方で自自連立政権が発足し、1年前の労働法改正よりも厳しい政治情勢には立たされていたといえる。連合はそのような状況判断の下、参議院における優勢を最大限に活かすべく様々なレベルで政治運動を展開した。まず東京、愛知、大阪の地方連合会の協力を得て「派遣労働・相談ダイヤル」を3日間開設し、相談を受けた問題を国会審議に反映させるよう図った。結果的に111件の相談が寄せられ、その内容の一部は実際に民主党の中桐伸吾の質問に引用されている。中桐は登録型派遣労働者の方がトラブルに見舞われることが多い点を指摘し、登録型派遣という仕組みへの疑問や雇用責任の所在に関する質問を投げかけた¹⁴⁶。また連合は、構成組織に対して派遣スタッフとの交流の場を設け、派遣スタッフが抱えている問題を意見交換し、連合要求についての理解と協力を要請するようにも求めた¹⁴⁷。連合は例えば時短闘争等においては構成組合員のアンケート調査を行い、独自の資料を作成し政治圧力行使の際の有力な材料としていた。しかし派遣労働者問題では該当労働者が組合員である可能性が極めて低く、かつ常用雇用者と派遣労働者の利害が一致しているわけでもないため、このような意見を吸い上げるチャンネルを新たに作る必要があったと思われる。連合はさらに団体署名を実施し、労働大臣、衆議院議長、参議院議長へ宛てている。前述の時短や裁量労働制をめぐる要求実現運動と比較すると、労働者派遣法の取り組みはその規模や全国レベルでの広がりでは弱い。労働者派遣事業が関東、中部、近畿の大都市に集中していることや、組合員の関心の低さが要因として考えられる。

地方レベルでの運動が相対的に迫力に欠けたとしても、院内外での活動は効果的に行っている。連合はまず政府法案に対抗する法案要綱づくりを民主党労働部会との共同作業で進めた。連合および民主党は公明党・改革クラブおよび社会民主党とも調整を重ね、最終的には3党派統一要求を作成した。民主党を中心とする3党派はその要求に基づき、労働委員会の理事会において自民党との折衝にあたり、自民党も含む5党共同修正案として結実している。院内での調整が行われている最中、連合は労働委員会の傍聴や議員会館前座り込みなどを展開し圧力をかけている。5党共同修正案により、次節で詳述するが、9項目を見直し5項目を附帯決議とすることが提案され、

衆議院労働委員会において共産党を除く賛成多数で可決、21日の衆議院本会議を経て参議院へ送付された。

法案要綱は連合要求をほぼ取り入れた内容となったが、登録型の禁止については民主党内でも政調審議会で結論が出ず、見送られることとなった。それに対し連合は登録型派遣の禁止について再検討することを要求し、さらに国会前座り込み集会を行い「安易な妥協が許されるならどの政党とも付き合うことができない」（笹森清連合事務局長）と3党に対して強く修正要求の再考を申し入れた。同じく5党共同修正案に対しても、登録型派遣を禁止するという連合要求が取り入れられなかったことを遺憾とする表明を行い、さらには衆議院での成立を受けて連合は再度、登録型禁止が入らなかったことを不服とする見解を表明した。「いままでの連合ならここで終わりだっただろう。しかし、戦後最悪の雇用情勢のなか、政府や経営側は使い勝手のよい労働者使い捨てが可能となる制度を野放しにするわけにはいかない」と批判し、「7項目の連合要求のうち6項目については評価できるが、肝心の7項目目を取り入れられなければが画龍点睛を欠くことになる。あくまでも登録型禁止の運動を継続する」と述べた¹⁴⁸。連合のこのような運動にもかかわらず、参議院では衆議院の修正をそのまま可決し、新たな修正は施されていない。附帯決議は8項目に及びそのうち3項目は衆議院の附帯決議と同一であるが、5項目は新たに言及されている。最終的に改正法案は参議院本会議で6月30日に共産党を除く賛成多数で可決・成立し、7月7日に公布され12月1日より施行された。

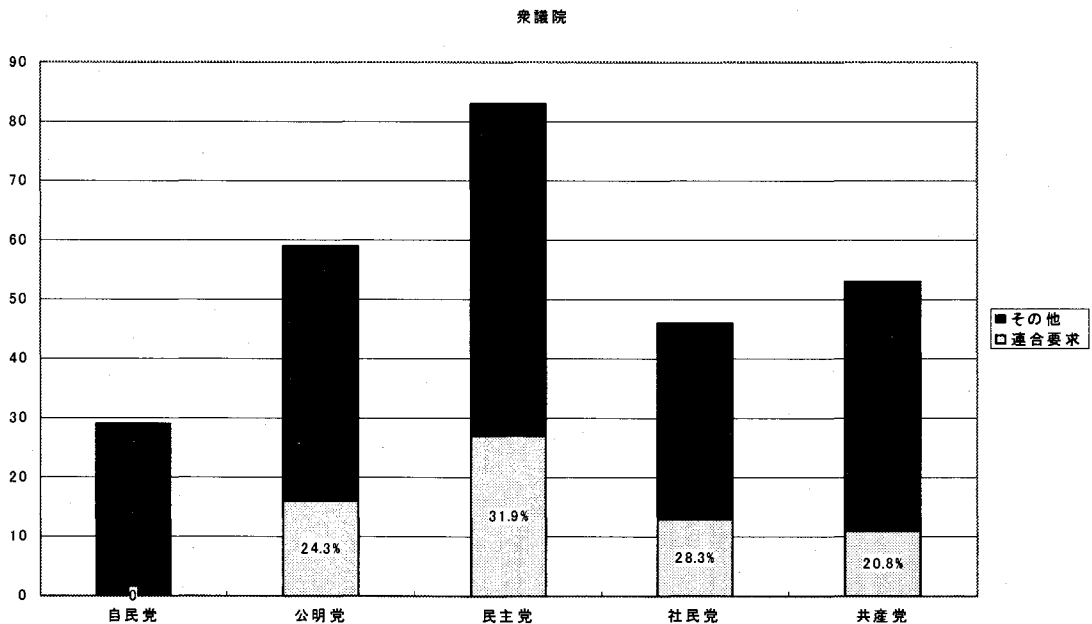
登録型禁止要求自体は新しい主張ではないが、それまでの審議経過からすると連合の行動はやや唐突である。少なくとも強い語調で野党3党に再考を迫った割には、審議会の議論の段階で連合がそれほど重要視した形跡は見られない。国会審議の段階において突如登録型禁止の運動を開始した印象は否めないのである。そもそも中央職業安定審議会労働者代表委員は、新たな臨時的・一時的需給調整のための派遣労働には、相応の労働者保護措置が講じられない限りは登録型派遣を禁じるべきであるとの立場をとっていた¹⁴⁹。相応の労働者保護措置は法案修正や運用指針の明確化を通じて相当程度実現したことを勘案すると、連合の登録型禁止要求は運動論として登場してきた可能性もある。つまり派遣労働者のための細かな保護措置を求める条件闘争よりも、

登録型派遣の全面的禁止という要求を掲げた方が反対運動としては盛り上がるという判断である。あるいは登録型派遣禁止要求が政党に受け入れられないことを見越しつつ、労働者保護措置を強化する目的で要求水準を敢えて高く設定したのかもしれない。連合は実効性の担保を主眼に修正法案作りをすすめるように3党に申し入れており、この点に関しては以下に検討するが着実な成果を収めている。このことは登録型派遣禁止要求が労働者保護措置強化のための手段であったという解釈を裏付けるようでもある。

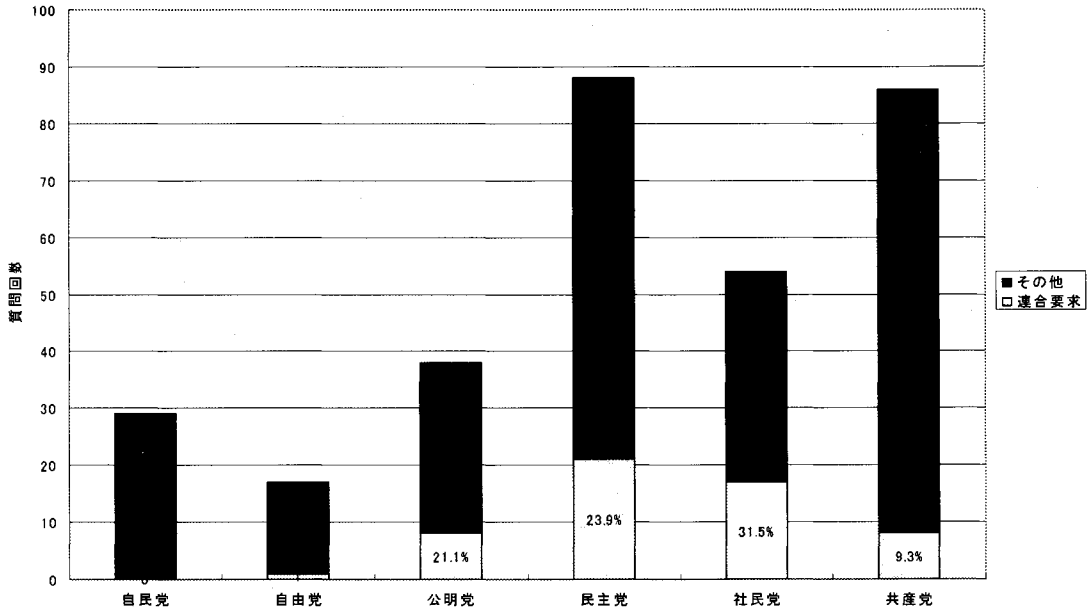
② 国会審議分析

さらに国会審議の意味を探るために、前節の国会審議分析と同様の手法により、衆議院労働委員会および参議院労働・社会政策委員会における議員の質問をコーディングし内容分析を行った¹⁵⁰。図6-1は各政党の質問回数と連合要求に係る質問の占める割合を示している。

図6-1 政党別質問回数と連合要求に係る質問の占める割合



参議院



資料出所：『第145国会 衆議院労働委員会議録第9号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第10号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第13号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第10号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第12号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第13号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第14号』

労働者派遣法の改正を巡る国会審議は先の労基法改正と似た傾向を持っていることが分かる。第一に、自民党の質問件数の少なさである。自民党の質問数は民主党の3割程度であり議席数の少ない社民党よりもさらに少ない。さらにその質問内容は一般的に総括的なものが多く、演説を交えて質問を行うため1つの質問にかかる時間は長く、結果として質問の回数は少なくなっている。

第二に、各政党の質問回数のうち、7つの連合要求と同じ内容のものが占める比率を算出したところ、民主党が全政党の中で最も高い値を取り、それは衆議院で31.9%、参議院で23.9%であった。それとは対照的に自民党は衆参ともに0%である。共産党は衆議院で20.8%、参議院で9.3%という比較的高い割合を示したが、これは連合要求

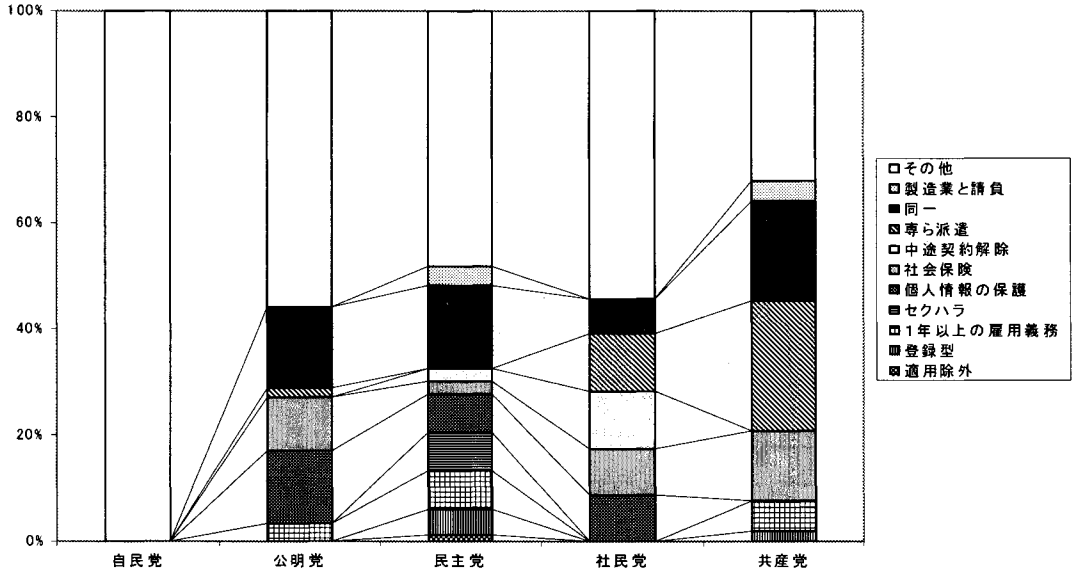
を反映したというのではなく、党の方針が連合の意向と一致した結果であろう。

民主党、公明党、社民党の3会派は、連合要求を反映した修正要求を共同で行ったわけだが、その政党の質問の約27%が連合要求を反映する事項である事実は何を意味するのであろうか。数値の母数となった総質問回数には、昨今の経済状況や労働需給情勢を総論的に聞き出す質問や一緒に審議に付された職業安定法改正に関する質疑も含まれるので、派遣法の実質的質疑に絞ればこの数値はより高いものとなる。この3割弱を高いと見るのか低いと見るかは意見が分かれる点であろう。政党の自主性という観点からするとやや高いと思われるが、修正要求を掲げた政党がそれに沿った質問を行うのは当然であり、その観点からすると質問の3割弱しか修正要求に直結しないというのは低いともいえる。このことはすなわち、法案修正に向けた実質的調整は委員会の理事会で行われているため、委員会の場における政府と政党の間のやり取りは法案修正作業にはほとんど影響がないことを意味している。それならば委員会質疑はどのような意味を持つのか。例えば民主党、社民党、共産党の質問回数が多い理由の一つは、運用指針に係る言質を引き出すべく細かい点にまで立ち入り質問を行っていることがある。このことはつまり委員会における質疑は行政府の執行活動に対する立法府の監視活動の一環と解釈すべきであることを示唆している。換言すれば、国会における審議は、理事会における実質的な修正交渉と委員会の場における質疑を通じた立法府から行政府へのシグナリングおよび監視活動の二重構造で成り立っているという解釈が可能である。実質的協議の場である理事会のアクターは制度上は理事、すなわち政党であるが、インフォーマルに連合や日経連などの関係団体も含まれる場合もある。行政府の関与は我々の今回の法改正に関する調査からは見出せない¹⁵¹。以上は本論の趣旨からは外れる論点ではあるが、我々の国会審議分析の副産物として特筆したい。

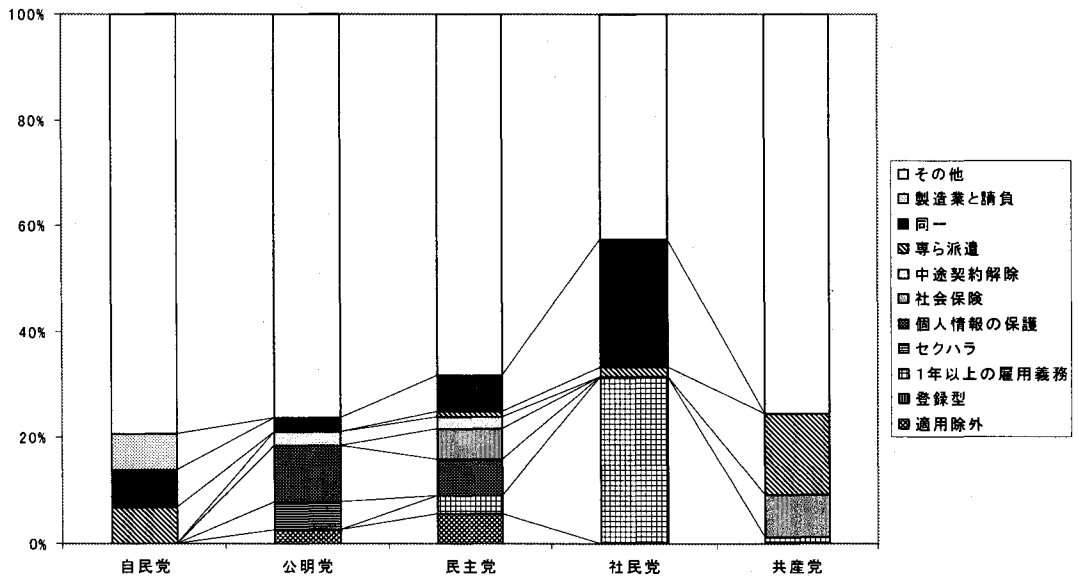
さて質問の絶対数がその政党（あるいは議員個人）の何らかのレベルにおける政策変更を求める意欲を反映する一方、質問事項ごとの総質問回数に占める割合は質問事項の優先順位を示す。図6-2は連合の7つの修正要求事項、および連合要求には盛り込まれていない3事項の政党別の分布を表している。今回集計した3事項は、委員会審議において注目度の高かった「同一業務認定の定義」と「専ら派遣」、さらに連合が注視していた製造業の請負に係る質問である。

図 6 - 2 質問分布

衆議院



参議院



資料出所：『第145国会 衆議院労働委員会議録第9号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第10号』
『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』『第145国会 衆議院労働委員会議録第13号』
『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会
会議録第10号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会会議録第12号』『第145国会 参
議院労働・社会政策委員会会議録第13号』『第145国会 参議院労働・社会政策委員会会議
録第14号』

各質問事項の政党別分布から、政党によって比重の置き方にかなりの相違があることが分かる。第一に、衆参両院の審議を通じて最も多く質問が寄せられた事項は同一業務の定義であった。1年を超えて同一業務において引き続き派遣労働者を雇うことは禁じられているが、この「同一」業務の定義が狭ければ、法の抜け道を拡大することになる。同一業務の定義は運用指針において規定される事項であるため、法案修正を求める連合要求には盛り込まれていない。しかし常用雇用の代替を最も警戒する連合がこの問題に関心を持たなかったとは考えにくく、従って連合はその法案修正要求以外にも法の実効性担保を求める陳情活動を行い、その結果多くの議員がこの点を質す質問を行ったと解釈すべきであるように思われる。ただし我々の収集した資料からはこの結論を導き出すだけの材料は無く、各議員の個人的問題関心からたまたまこの点に注目が集まったという可能性も残されている。

第二に、製造業における請負問題であるが、審議会での公労使の間の論戦とは対照的に、国会審議ではほとんど注目されていない。わずかに自民党議員が質問をしている程度である。連合にとっては製造業工程ラインが適用除外となり解決済みの問題となっていたことを意味する。

第三に、個人情報保護は公明党が最も重視した論点であった。福祉関係の専門家が多い公明党は社会保険の適用に関する質問や、介護に係る質問（適用除外業務に介護を含めるか否か、また育児・介護休業の代替としての派遣労働者の活用）も多く行っている。

第四に、専ら派遣は共産党が主に問題にし、続いて衆院社民党も重要視した論点であった。専ら派遣とは労働者派遣会社が特定の企業に対してのみ派遣を行う事業を指し、特に金融業界において専ら派遣に近いことが行われていると指摘されている。審議会の議論において労働者代表委員が専ら派遣の問題に全く言及しなかったわけでは

ないが、連合の修正要求には盛り込まれておらず、衆院民主党ではこれに関する言及は1件もない。連合と共産党の間の温度差が何に由来するかは定かではないが、際立った特長であることは指摘できる^{*152}。

第五に衆議院と比べ参議院の質問の方が質問の分布に偏りがある。これは参議院が修正を施さなかったことに起因するのではなく、参議院においては同一の質問者が複数回質問を行ったため、議員個人の問題関心が投影された結果だと思われる。民主党では参院における5回の質問のうち3回を今泉昭が行ったが、衆院では4回の質問を全て異なる議員が行っている。また参院社民党はその3回の質問を全て大脇雅子が行い、そのため彼女の関心を反映し同一業務の認定および1年以上雇用した際の雇用義務の2つの論点に質問が集中している。もっとも社民党は衆議院においても質問者は濱田健一のみを擁したが、濱田は大脇のような質問戦略は取っていない。質問事項の分布は政党の方針ではなく、議員個人の選好や問題意識をより強く反映しているということなのかもしれない。

第六に、民主党は連合要求の7項目にバランスよく目配せをしている。この傾向は法案修正が行われた衆議院においてより一層強い。質問事項の分布は政党方針ではなく議員個人の選好を表すという上記の解釈が正しいのであれば、この民主党のバランスの良さは質問に立つ議員数が多いことの結果であると考えられる。議員数が多いほど言及される問題領域も広がるからである。質問者数は衆議院で民主党4、公明党3、社民党1、共産党2、参議院で民主党3、公明党2、社民党1、共産党1である。また、委員会質疑と法案修正交渉はほぼ無関係であるという我々の見解から考えても、民主党が法案修正を視野に入れて各項目にバランスよく言及したというよりも、質問分布は議員個人の問題意識の反映という解釈の方が整合的である^{*153}。

第七に、自民党であるが上記の図は連合要求を中心とした質問分布の傾向を示しているため、連合の陳情対象とはなっていない自民党が連合要求を特に考慮していないことは当然といえる。しかし使用者側の要求もまた、自民党質問に反映されているわけではない。自民党議員の質問は総じて一般的である。使用者団体にとっての積み残し課題も存在したが、自民党を經由して国会審議に対して影響力を行使しようとした形跡はない^{*154}。

最後に、質問回数の多寡と法案及び運用指針に対する影響力の関係であるが、今回の内容分析からは両者の間の密接な関係は見出せない。まず国会での質問の法案修正への影響力であるが、前述のように実質的協議は理事会で行なわれているため、質問回数の多さや追求の鋭さと修正案および附帯決議の間には関連が見出せない。では運用指針への影響力はどうか。これもまた質問回数の多さが政府の態度変更に直結する訳ではない。例えば最も質問回数が多かった事項は同一業務の定義に係るものであったが、政府答弁では終始一貫して同じ回答を繰り返している^{*155}。つまり衆議院で35回、参議院で22回発せられた質問は実質的な政策変更をもたらさなかった。一方、契約の中途解除の問題は衆参両議院の附帯決議では派遣先が損害賠償を行うことが決議され、また後述のように政府答弁の内容は労働者保護を強化する方向で変化している。しかしながらこの争点は委員会審議では全質問回数の1.7%を占めたに過ぎない。この質問回数と政策変更の間の無関係は何を意味するのであろうか。立法府は国会質問を通じて行政府に対して監視活動を行っているという我々の解釈が正しいのであれば、効果的な監視活動とは質問の多さに拠るのではなく、行政府側に態度変更を許す余地がもともとあること、さらには質問の仕方にも依存すると考えられる。判断基準の明示化・明文化を求めるもの、あるいは行政処分 of 具体的かつ迅速な対応を求めるものは行政府の態度変更あるいは態度の明確化をもたらす蓋然性が高いが、新たな立法措置を伴う政策変更を求める質問は当然のことながら政府答弁で対処できる範囲を超えているため行政府への直接的監視活動とはならないのである^{*156}。

③ 修正箇所

理事会における修正協議や委員会での質疑を通じて、労働者派遣法案はどの点が修正され、連合の意向はどの程度反映されたのであろうか。連合の運動や、座り込み、労働委員会開催の時の激励や傍聴による圧力などがどの程度、修正や附帯決議の内容、および運用指針に対して影響があったかを厳密に測定することは容易ではない。ただ裁量労働制阻止を目指した圧力行動と同様に、こうした運動が全くの効果を持たなかったとは考えにくい。少なくとも、(1)連合要求、(2)野党の修正要求、(3)修正法案・附帯決議、そして(4)労働省の運用指針の4つを比較することにより、連合要求がどのような形でどの程度反映されたのかを明らかにすることはできよう^{*157}。ただし

修正が連合の圧力行動の成果を意味するのか、政党側の独自の思惑により修正要求が登場したのかは個別に判断を加える必要がある。以下、連合要求のうち(2)登録型派遣の禁止を除く6つの事項について順次検討することにしよう^{*158}。

1) 適用対象業務の範囲

連合はすでに他の需給調整システムによって労働力の需給調整が行われている分野ならびに就業条件の確保が難しい業務などについては、適用対象業務から除外することを主張していた。特に医療・介護部門への派遣は、安全性の面で問題があると病院職員、看護婦、ホームヘルパーを組織化する自治労が強く反対していた。また人事・労務部門については「現在、企業では人事労務部門が中心になってリストラを進めている。ここに派遣が入れば（人減らしのために）どんな手段をとってくるかわからない」（久川博彦連合労働対策局長）と主張しリストラ対策に派遣が使われることへの懸念を表明している^{*159}。

適用除外業務の認定は中央職業安定審議会の意見を聴いて指定することが既に決定していたため、3党派統一要求項目には適用除外業務に関する事項は盛り込まれていない。しかし国会審議においては何度か質疑が行われ、医療・介護分野および人事・労務管理業務を適用除外とする件が採り沙汰された。適用除外業務の範囲は中央職業安定審議会の意見を踏まえることになっている以上、政府答弁では具体的業務の言及は避けざるをえないが、それでも医療分野は当面は適用除外とする方針であることを推測させる答弁がなされ、介護への派遣についてはやや前向きなニュアンスの答弁がなされた^{*160}。さらに衆議院および参議院の附帯決議において、適用除外業務を政令で定めるにあたっては中央職業安定審議会の意見を踏まえ適切に措置することが明記された。結局、運用指針（政令）では人事労務関係業務に関して、派遣先において団体交渉または労働基準に規定する協定の締結等のための労使協議の際の使用側側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行おうとする事業に対しては、労働者派遣事業の許可を与えないことが規定された。つまり人事労務関係業務のうち団体交渉や労使協議等の業務には派遣を行ってはならないことになり、リストラ対策に派遣が用いられるとの連合の懸念は払拭されつつ、複雑化する人事労務関係業務の専門知識を有する人材を派遣として活用したい使用者側の意

向も通る裁定となった。医療・介護業務については、派遣労働者を従事させることが適当でない業務として、医師もしくは歯科医師の行う医療行為に係る業務又は看護婦などの行う診療の補助等の業務が含まれることも政令で定められた。ただし病院等における看護補助の業務やホームヘルパー等介護の業務に対しては派遣を行うことができる。自治労の要求は全て通ったわけではないが、連合の公式な要求の達成度の観点からするとその要求は全て満たされたと判断できる。

2) 1年の派遣期間を超えた場合の雇用義務と罰則の適用

連合は1年を超えて派遣労働者として就業を続けた場合、違法期間の就業をみなし雇用として認めるべきであると主張したが、3会派統一要求ではそこまで踏み込んでいない。3会派の統一要求は派遣期間が1年を超え、かつ派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望する場合は、派遣先がその者を雇用することを実現するための措置を法に明記すること、また派遣元に対する派遣期間の制限違反の場合の制裁措置を強化することを法に明記すること、となっている。結局衆議院の修正より、就業してから1年を超えた派遣労働者本人が直接雇用を希望していながら派遣先企業が従わなかった場合は、労相が直接雇用を認めない企業に対して指導・助言を行い、是正されない場合には労相は雇入れ勧告を発し、それでも応じない場合は企業名を公表することとなった。また派遣元の派遣会社に対しても30万円以下の罰金を科すことが取り決められた¹⁶¹。さらに公表すべき事項として企業名以外に指導、助言、勧告に至る経過や内容も含めるべきであるとの大脇雅子（社民党）の指摘に対して、公表すべき事項を通達に明確に定めるとの政府答弁がなされた¹⁶²。また大脇の質問により企業名の公開は新聞を通じて行うことも確認されている¹⁶³。企業名の公開は相当のダメージを企業に与えることから、実効性の担保という意味では改正法案当初の努力義務からは実質的改善が図られたといえよう。連合の「強制規定」という要求は実現しないものの、雇用の義務化は事業主の採用の自由や営業の自由等の権利侵害にあたり認められないという労働省の立場からすると、相当の譲歩を勝ち得たと考えられる。もっとも、雇入れ勧告を出す制度が現行の公共職業安定所で機能するかには疑問が寄せられており、その実効性を問う質問も出された。

3) セクハラ防止・母性保護等

男女雇用機会均等法に係る事業主責任に関する3会派統一要求は連合要求に沿った形で取りまとめられた。すなわち現行では派遣元だけが男女雇用機会均等法に係る事業主責任を負うことになっているが、セクハラ防止や出産前後の保護指導・健康診断に必要な時間の確保については、派遣先にも同様の責任を負わせるように法案に追加・補強すべきだとした。政府は派遣先が図る就業環境の維持に関して、セクハラ防止がその具体的内容であると認めつつ、指針において明らかにするとし、法への明記は行わない方針であった¹⁶⁴。修正案においても派遣先責任の具体的中身には言及していない。参議院の附帯決議には「派遣先におけるセクシャルハラスメントを防止するため、派遣先に対し必要な指導等適切な措置を講じること」が盛り込まれ、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」には、派遣先はセクシャルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持を図ることを努めなければならないと明記された。また派遣労働者の派遣先における福利厚生施設の利用、教育訓練の機会の確保について、その内容を具体化・明確化、さらにこの点を労働者派遣契約の必要契約記載事項とすべきであると3会派は主張した。この点は法の修正には至らなかったものの、労働省令で定める事項として実現化している。

4) 個人情報の保護

派遣労働者の個人情報の保護措置と罰則の明示に関しては、3会派統一要求項目においてより具体的要求項目が付け加えられ、それは7項目に及ぶ。このうちどこまでが連合の要求を反映し、どこからが3会派側の意向により新たに盛り込まれた要求事項であるのかは、公開資料からは判断することができない。ただし、3会派要求事項はすべて修正、附帯決議、政令により満たされている。派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限は衆議院の修正案に盛り込まれ、また参議院の附帯決議において個人情報の範囲並びに許可基準中の個人情報の適正管理等に係る要件について、中央職業安定審議会の意見を聴き可能な限り明確に定める旨が明記された。この参議院の附帯決議は政令に反映され、収集してはならない個人情報の内容も明示され、適正管理についても講ずべき措置の規定が設けられた。さらに一般労働者派遣事業の許可基準のなかに個人情報を適正に管理するための措置が講じられ

ている旨も盛り込まれた。3会派統一要求では、個人情報保護の規定違反について、許可の取り消し、事業停止命令、改善命令などの行政処分や改善命令違反についての罰則等の措置の適用を徹底することを求めているが、この点は実際の運用実績に基づいて判断する必要があるため、現時点では3会派統一要求がどの程度行政の執行に対して影響を持つのかは判断を保留しなければならない^{*165}。個人情報漏洩事件が次に発生したときの行政の対応により明らかになるであろう。

個人情報保護に関する規定は当初の改正法案ではILO181号と比べ見劣りする内容であった。3会派統一要求が実現した要因の一つとして委員の度重なる質問を挙げることができるだろう。派遣元による個人情報漏洩の事件が起きていることが言及され、容姿や年齢等による派遣先の労働者選別行為に関しても多くの質疑が行われた。個人情報の本人への開示・訂正の権利に関して、当初の政府答弁では「当然認めるが運用の問題」としていたが^{*166}、最終的には派遣労働者は情報の開示・訂正を請求できること、そのことを理由に派遣労働者に解雇等の不利益な取り扱いをしてはならないことが指針に明記されると答弁するに至っている^{*167}。

個人情報保護に関する連合の要求は、3会派統一要求と比べると具体性が乏しく、審議会においても前述のように議論の中心は個人情報保護措置ではなかった。国会でこの論点が重視された理由の一つは、個人情報漏洩事件が発生し議員の関心が高かったこと、公明党がこの問題を比較的重視していたことが挙げられるであろう。

5) 社会・労働保険の加入

連合要求では、派遣先は派遣労働者が社会・労働保険に加入していることを派遣元に確認し、条件が不備の労働者は受け入れてはならない旨を「派遣先が講ずべき措置等」で強行規定とすること、さらには派遣元が派遣先に保険への加入状況を連絡する義務を法律に盛り込み、派遣先は条件が不備な派遣労働者については就労させてはならないことを明確にするよう求めていた。3会派統一要求項目においては、派遣元が派遣先に対し社会・労働保険加入状況を連絡する義務を法に明記する点、および派遣元・派遣先による派遣労働者の社会・労働保険への加入を徹底させるために必要な措置を定める点は盛り込まれたが、連合が主張していた条件が不備の労働者

働者は受け入れてはならない旨を「派遣先が講ずべき措置等」で強行規定とすることは採り上げられなかった。政府は当初、保険関係は派遣元が責任を全面的に負っていると述べていた^{*168}。社会保険加入状況の通知義務に関しては、法修正により、基本的に派遣元は派遣先に通知することが義務付けられた^{*169}。さらに衆議院の附帯決議では、派遣先は社会・労働保険に加入している派遣労働者を受け入れるべき旨を指針に明記し、その履行を図ることが盛り込まれた。この点は「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に明記されている。すなわち3会派統一要求は全て満たされたことになる。また加入の必要性のある労働者について加入させないままに労働者派遣をおこなった派遣元には許可の不更新などの処置を行う旨を通達にて明らかにする点も政府答弁で述べられた^{*170}。

社会・労働保険の加入問題は、派遣元が負担増を回避するゆえに加入が進まないのみならず、派遣労働者自身も加入を忌避する者もあり、また就労の形態により適用される社会保険が異なる現行制度と短期労働という働き方のあり方に齟齬があるため、派遣労働者にとっては加入の意志があっても加入しにくい仕組みになっている。今回の改正法案では、派遣事業の許可の際の欠格事由として、健康保険法、労働保険法等の規定により罰金の刑に処せられたものを追加している。連合・野党はその点を評価しつつも、現行の保険制度の枠組みに根本的問題が存在することから、連合は派遣労働者等に対する新たな保険制度の創設を求めた。政府答弁では今後の検討課題とする旨にとどまったが、衆議院の附帯決議では派遣労働者を含む短期雇用労働者に係る社会・労働保険の在り方について検討することという一文が盛り込まれ、引き続き検討課題となっている。

6) 労働者派遣契約の中途解除

派遣労働契約の一方的な中途解除に対する保護措置の明示に関して、連合は具体的な事項には言及していなかったが、3会派統一要求では保護措置の明示を求め、従来の指針の抜本的強化を求める一方、派遣先の派遣元に対する損害賠償責任の義務を明記することを求めている。この点は衆参両議院の附帯決議に次のような形で盛り込まれた。「派遣先は派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るとともに、

これができないときは契約解除の少なくとも30日前に派遣元事業主にその旨の予告を行わなければならないこと」とし、「この予告をしない派遣先は派遣労働者の30日分以上の賃金に相当する損害賠償（解除の30日前と予告した日との間の日数が30日未満の場合はその日数分以上の賃金に相当する損害賠償）を行わなければならない旨を指針に明記し、その履行の確保を図ること」とされた。3会派統一要求はこれにより満たされ、かつ指針においては派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮するものとすることが明記され、さらに踏み込んだ内容となった。

当初政府は損害賠償などの具体的な措置には言及せず、現行指針の実効性の確保に向けて検討すると述べるにとどまっていた¹⁷¹。附帯決議の採択に向けて民主党および社民党の議員が重ねて質疑を行ったことが効を奏したと考えられる¹⁷²。

(4) 連合の成果

① 連合の闘いと派遣法改正で得られたもの

連合は労働者派遣法改正に関してどの程度の目的を達することができ、その成果はどの程度連合の運動に帰することができるのであろうか。

第一に、適用対象業務に関してはネガティブリスト化の導入により連合は大幅な譲歩を迫られたが、しかし最大の懸念であった製造業生産工程ラインはその対象から外され、連合にとってはかなりの成果を収めたといえる。もっともその「成果」とは裁量労働制と同様に、大きなマイナスを防いだという意味においてである。ただし裁量労働制とは異なり、連合が注いだコストやエネルギーは裁量労働制阻止よりも遥かに少なかった。審議会の場を超え国会にまで闘いの場が及んだのは裁量労働制阻止運動と同様であるが、適用対象業務問題に限っては審議会の段階で労働省の妥協によりこの「成果」がもたらされている。連合の運動は比較的穏やかであったのにもかかわらず、成果を引き出すことができたのは、労働省が労働側の意向を無視し強行に法案提出した場合のその後の労働行政への影響を考慮したためと思われる。また裁量労働制阻止運動の際の連合の動員力が、労働省をして事態の早期収

拾に向かわせしめたのかもしれない。

第二に、派遣期間の制限は1年という比較的短い期間で制限されることになり、使用者団体よりも連合の要求に近い妥結となった。使用者団体からは派遣期間を3年まで認めるよう再三要望が出されていることから分かるように、1年の期間制限は派遣先企業にとっては使いにくい規制であると判断して差し支えないであろう。もっともこれは連合の運動の成果ではなく、公益委員が設定し、それに対し連合が同意したものである。使用者代表委員は派遣期間の制限が1年という短い期間で設けられることには懸念を表明しつつも、まずネガティブリスト化を導入することに高い優先順位を与え、改正法見直しの際に3年への期間制限の延長を求めればよいと判断したふしがある。そうであれば、派遣期間制限の延長問題が本格化するのはいずれかといえる。また旧派遣法の下で適用対象となっていた26業種は従来通り3年の派遣期間となっているため、新旧制度の整合性を図り現場での混乱を解消すべく、派遣期間を3年で一本化する必要があるという意見も出ている。派遣期間は3年後の改正法見直しの際に取り上げられることが決まっているので、次期改正の時点において連合の運動の力量が試されることになる。

第三に、登録型派遣の禁止という連合要求は、友好政党の支持も得られず全く成果が得られなかった。もっともこの主張は労働者派遣事業そのものを廃止せよという議論であり、そもそも実現性が低く、連合もどの程度真剣に主張していたのかは不明である。前述のように運動論として主唱された側面も強い。

第四に、常用雇用の代替を防ぐ措置に関しては、かなりの成果をあげたといえる。常用雇用との代替を阻止するために、派遣労働者をより使いにくいもの、よりコストのかかるものにすることが必要となるが、派遣期間の制限、反復雇用の禁止、一定期間を超える派遣労働者の派遣先による雇用の義務化はそのような性格を持つ規制である。雇用の義務化こそは実現しなかったものの、罰則規定を含む規制が設けられたことにより、常用雇用の代替は一定の歯止めがかけられたといえる。また労働者保護措置の中にも、常用雇用との代替を防ぐ機能をもつ保護措置（派遣先責任の拡大、社会保険の適用義務等）が含まれるが、これらも連合要求に沿う方向で強化された。

第五に労働者保護規定であるが、個人情報保護、契約の中途解除の際の損害補償、セクハラ防止・母性保護を含む適正な就労環境の確保に関しては連合の公式要求以上に強化された。これらは連合ももちろん高い関心を持って取り組んだ課題であったが、具体的な要求は3会派の調整時点で登場した。連合は衆議院の修正案提示の後、それを概ね歓迎しつつも、実効性を担保する罰則付与が極めて重要であるとの判断に基づき、野党3党に対して引き続き努力するよう申し入れている。このことから勘案しても、連合が労働者保護規定の強化に力を入れ、野党3党が実効性を担保する言質を引き出すような国会質疑を行うことを期待していたことは疑い入れない。3会派の統一要求作成に対して連合の関与は深かったと見られるが、しかしながら具体的にどの程度の関与であったのかは不明であるため、これらの労働者保護規定の強化を連合の成果と判断することは我々が収集した資料からは留保せざるを得ない。ただし、これらの論点について連合は中央職業安定審議会の報告への見解として言及しており（表6-46）、3会派の統一要求の内容に連合の意向が色濃く反映されていると見るべきであろう。

最後に連合の戦術についてであるが、審議会と国会では用いることのできる政治資源は当然異なる。審議会においては労働者代表委員が一致団結して審議拒否を行えば、審議会は開催できなくなり、法案提出の日程を大幅に遅らせることが可能である。総評と同盟が対立していた時代とは異なり、労働者代表委員がすべて連合関係者で占められている今日、連合の審議会での発言力は大きくなっている。85年の労働者派遣法制定の際には、一部労働者代表委員が反対をしたまま諮問が行われた。しかし今回の改正過程では、労働者代表委員は共同歩調を取り、審議会欠席という戦術を有効に用いて製造業工程ラインの適用除外という大きな成果を収めた。審議会の審議拒否という手段は連合が結成されたことにより、その威力を高めたといえよう。一方国会審議において更なる修正を求める場合、審議会とは異なり連合が当事者ではないため、友好政党に働きかけることが必要となる。友好政党が承諾しない案件は、登録型派遣の禁止がそうであったように、修正に結びつくことはありえない。今後、「政治主導」や「首相のリーダーシップ強化」の名のもとに審議会での調整が未完了のまま国会審議に掛けられる事態が増えるのであれば、連合にとっ

ては友好政党との関係がより重要になることを意味している。

② 規制緩和と今後の労働政治

今回の労働者派遣法改正は新たな当事者の登場により審議会のコンセンサス形成能力が損なわれた点が大きな特徴であった。新たな当事者とは規制緩和小委員会であるが、同委員会がアジェンダ設定の役割を担った例は先の裁量労働制を含む1998年の労働基準法の改正と1999年の労働者派遣法ならびに職業安定法の改正である。本稿で検討を加えた裁量労働制と労働者派遣法の法案成立過程は、ともに規制緩和小委員会が大きな役割を果たしたとはいえ、異なる側面が存在する。労働者派遣法に限ると、規制緩和小委員会の役割はネガティブリストの導入を事実上決定したのみであり、それ以外の制度設計の細部は労働省および公益委員に委ねられた。それにもかかわらず審議会がコンセンサス形成機能を失ったのは、法案の国会提出期限が閣議決定され、審議に十分な時間が取れなかったことによると考えられる。特に「一時的・臨時的」需給調整という文言が争点となり、製造業の適用除外問題や常用雇用との代替防止措置に議論が集中したが、この問題が早く解決していれば、審議会での議論は労働者保護措置に重点が移り、審議会の段階でかなりの調整が着いていた可能性がある。もっとも製造業生産工程ラインへの派遣事業解禁を推進すべきと考える公益委員の意見があることから、早期の妥協が図られる余地は狭かったと思われる。

規制緩和小委員会はその後、規制改革委員会に改組され、さらには規制改革会議に格上げされ現在も存在する。労働関係の規制緩和は規制緩和小委員会の第一次および第二次見解にてほぼ論点が出尽くしたかのように見られていたが、2000年12月に公表された規制改革委員会の最終見解では労働者派遣法の見直しを盛り込んでおり、適用除外業務および派遣期間の制限が争点として再び浮上することは必至である。使用者側はかねてより製造業生産工程ラインを適用除外業務から外すこと、および派遣期間を3年に延長することを要望していることから、連合は再度守りの闘いを迫られることになる。一方、労働者保護措置に関しては現行では不十分な点も多く、特に個別紛争処理のあり方、派遣先労働者と派遣労働者の均等あるいは均衡待遇の確保、指導監督体制の強化、短期労働者向けの社会保険制度整備等の攻めの

案件も揃っている。これらをどこまで具体的提案として提示できるか、また派遣労働者の多くが連合の組合員ではない状況下において、常用雇用者と派遣労働者の利害対立を超えてどこまで労働者全体の代表として連合が説得的な論戦を張ることができるのか、連合の真価が問われているといえよう。

5. 政策参加の深化と厚い壁－産業民主主義の危機

以上、労使が激しく対立した3つの法改正を素材に、連合の政策参加の実態を詳細に明らかにしてきた。ここでは連合がどのような成果を収めたのかという視点から、これまでの分析をごく簡単に要約し、その上で、連合の政策参加の将来を考える際に考慮すべきだと考える点をいくつか述べることにする。

第一に、週40時間制完全適用・猶予措置の撤廃、新たな裁量労働制の導入、労働者派遣事業適用業務のネガティブリスト化のいずれにおいても、連合方針に近い法案修正がなされたという意味で、連合は一定の成果を収めた。このことは、これらの法改正がいずれも労使の激しい対立を伴っていたことを考慮にいれば、十分に評価されてよい。連合結成の最も重要な目的の一つは、政策・制度闘争であり、その立案、形成過程への参加を通じて、国民生活の向上を図ることであった。連合は、結成されてわずか10年の間に、その力を発揮した。繰り返しになるが、この点は強調されてしかるべきである。

第二に、成果をもたらしたのは、一つには、連合の政策参加能力が向上したからである。審議会場で、労働者側代表委員が連合の統一した方針のもとに意見をのべ、議論を行い、行動した。成果を収めるために、場合によっては断固とした姿勢を貫き、場合によっては次善策を模索するなど、状況に応じた戦略をたて、それが功を奏した。全国的にカンパニア活動を組織するなど、多くの組合員大衆を動員して審議会、国会に政治的圧力をかけた。友好政党を通じて、時には連合独自案を提示し、時には具体的な修正方針を示すことによって、国会の場での審議を有利に導いた。こうして政策参加の体制、戦略、政治的資源の活用のいずれをみても、政策参加能力は向上した。

第三に、だが、週40時間制完全適用を除く2つの法改正での勝利は、連合にとって

実りある成果とはいいがたい。新たな裁量労働制の導入であれ、労働者派遣事業適用業務のネガティブリスト化であれ、連合がそれを求めて法改正に努力したというのではなく、逆に、厳しい要件を課し、その適用範囲をできるかぎり狭めるよう、「使い勝手」を悪くするよう努力したのである。いわば、大きなマイナスをゼロあるいはより小さなマイナスにする方向で、連合は闘った。大急ぎで付け加えなければならないが、そのこと自体が無意味であったなどと言っているわけではない。ただ、その努力が「国民生活の向上」にいかに関わったのかを問いたいだけである。

第四に、実りある成果を伴わない勝利の責を連合に負わせるのは酷であろう。いずれも審議会の外で、規制緩和小委員会、行政改革委員会の強力な政治力によって法案が準備されたからである。むしろ、予め定められた枠組みの中で、連合がなんとか努力したことを評価すべきであろう。

第三、第四の点から、連合の政策参加の将来を考慮する上で重要なポイントがうかがいがってくる。その一つは審議会の外で、強力な政治力をもつ機関によって労働政策が決定されていくという事態にいかに対処するかである。行政改革委員会、規制緩和小委員会は1997年12月18日に解散したが、1998年1月26日に行政改革推進本部長（内閣総理大臣）の決定により、行政改革推進本部のもとに規制緩和委員会が設置され（1999年4月6日、規制改革委員会と名称変更）、規制緩和の推進をその任務として活動している。規制緩和の対象は幅広いが、労働分野もその例外ではない。したがって、新たな裁量労働制導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化にかかわる法改正のような事態が繰り返し生じる可能性もある。連合はこの厚い壁にどのように立ち向かおうとするのであろうか。

ところで、行政改革委員会などによる規制緩和の推進は、一般的に、多くの国民の支持を受けていると見なすのが妥当であろう。それは「国民が、自己の選択の結果に対し責任を負わず、安易に行政に依存してきたこれまでの体質が、過剰な行政の関与や不透明な行政運営を生み、非効率な経済・社会システムを作り上げてきた」という認識が多数の国民に共有され、また「特定の業界・団体等が自らの既得権益のために改革反対の声を上げるのに対し、大多数の生活者・消費者から改革を支援する声が上がらなければ、政府や国会が改革を推進することは困難となります。その結果、国民

の負担によって、業界・団体等の既得権益が、引き続き温存されること」¹⁷³になることに反対しているからであろう。

規制緩和を進める側の考えは単純化していえば次のようだと考えられる。財・サービスを供給する側が、市場における秩序維持という名目であるいは供給側を保護すべきであるとの前提で、行政と一緒にまた行政に働きかけて、種々の規制をつくりだした。そのため、人為的に高い参入障壁がつけられることによって新規に供給者として市場に参入することが著しく困難となり、他方、財・サービスを必要する側の「生活者・消費者」たる国民が高コスト、低品質のものしか購入できなくなる。結果として資源配分にゆがみが生じる。マーケット・メカニズムが正常に働かなくなる。いいかえれば、需要者、潜在的な供給者の犠牲のうえに規制がつけられ、しかも、彼らの声は政策立案の場面には届かない。そこにこそ、行政改革委員会という、潜在的供給者および需要者たる「生活者・消費者」の声を代弁する機関の役割がある。

こうした考えは相応の正当性を有しており、それを全面的に否定することは難しい。それゆえにこそ、多くの国民の同意を得たのだといってよい。問題は、このアイデアを労働政策に単純に当てはめることが適当か否かである。

労働政策は労働市場に関する規制である。労働市場の当事者は労働力を供給する労働者であり、それを必要する企業である。審議会で法案の実質的な審議に参加するのは、需要側、供給側の代表および公益代表である。労使関係論の枠組みからいえば、審議会は労働と報酬にかかわるルールを当事者が協議する場であり、決して、労働力の需要者や供給者の声が政策立案の場に届かないわけではない。もちろん、使用者側代表委員や労働者側代表委員が、労働力の需要者、供給者の要求を真に代弁しているかどうかは問われてもよい。だが、使用者側代表委員の中には日経連に所属している者もあり、日経連には裁量労働制を求める大企業、派遣事業の規制緩和を求める企業の団体が加盟している。他方、労働者側代表委員は全員が連合に関係しているが、連合傘下の組合にはホワイトカラー部門を抱える組合もあるし、少数ながら派遣労働者を組織している組合もある。行政改革委員会などの委員会のメンバーが、彼ら以上に、労働市場の当事者の要求を真に代弁しているという保証はどうやって与えられているのであろうか。

いま、仮に、自らに関係することに自らが発言の機会をもつことを民主主義と考えるならば、行政改革委員会、規制緩和小委員会の正しさは、声なき消費者、生活者としての国民に代わって種々の規制に関して発言する機会を得た、つまり消費、生活における民主主義を確保したことにある。非常に単純に言えば、その民主主義を実践することによって、結果としてマーケット・メカニズムが機能し、資源配分のゆがみが是正される。

これに対して、労働市場においては、需要側、供給側ともに、労働市場規制に関する実質的な発言の機会は審議会の場で与えられており、いいかえれば、民主主義は既に確保されている。労使関係論にしたがってこの民主主義を産業民主主義とよべば、行政改革委員会、規制緩和小委員会は産業民主主義を乱す当事者として突如あらわれたことになる。審議会の外で労働関係の法案がつくられ、審議会が形骸化されることが続けば、戦後、築き上げてきた産業民主主義が危機にさらされることになる。連合はこの危機にいかに対応しようとしているのであろうか。

参考文献

- 荒木尚志 1999 「裁量労働制の展開とホワイトカラーの法規制」、社会科学研究、第50巻第3号、3-34。
- 行政改革委員会事務局 1996 『光り輝く国をめざして 行政改革委員会－規制緩和の推進に関する意見（第1次）－』、行政管理研究センター
- 行政改革委員会事務局 1997 『創意で造る新たな日本 行政改革委員会－規制緩和の推進に関する意見（第2次）』、行政管理研究センター
- 行政改革委員会OB会 1998 『行政改革委員会 総理への全提言－規制緩和、情報公開、官民の役割分担の見直し－』、行政管理研究センター
- 菅野和夫 1994 『労働法 第四版』、弘文堂
1999 『労働法 第五版』、弘文堂
- 中窪裕也 1993 「アメリカ公正労働基準法における『ホワイトカラーイグゼンプション』」、労働問題リサーチセンター『ホワイトカラーの労働条件をめぐる諸問題』、所収、130-210
- 日本労働組合総連合会 1999 a 『職場に生かそう 改正労働法Q & A 100』、日本労働組合総連合会
- 日本労働組合総連合会 1999 b 『「力と政策」から「力と行動」へ－連合 政策・制度 10年のあゆみ』、日本労働組合総連合会
- 渡辺章、山川隆一編 2000 『労働時間の法理と実務』、信山社

-
- *1 日本労働組合総連合会『統一大会議案書』（1989年11月21日） p. 6、 p. 8。
- *2 民間連合時代の「進路と役割」にも、連合の第一の課題として「総合生活改善の観点から、政策・制度闘争の前進など、労働運動の『力と政策』の一層の充実・強化が求められている」とし、「われわれは、労働者はもとより、広く国民生活に関連の深い諸課題に関する政策立案と合意形成、その立法化に向けての活動を強化し、労働組合の社会的責任を果たしていく」と記されている（全日本民間労働組合連合会『連合結成大会議案書』（1987.11.20）の p. 7、 p. 9）。さらに統一推進会「民間先行による労働戦線統一の基本構想」（1981. 6. 3）（全日本民間労働組合連合会『連合結成大会議案書』（1987.11.20）所収、pp.189-197）においても、「労働組合が労働者の生活全般の向上を実現するには、企業内だけの運動では不十分であり、政府に対する物価対策、不公平税制、雇用の安定などの政策制度闘争が展開されなければならない」と述べられている。
- *3 日本労働組合総連合会『日本の進路-連合からの提言』（1993年9月） p.17。
- *4 行政改革委員会は、「臨調・行革審の流れを汲む行政改革推進のための第三者機関であり、国家行政組織法第8条の機関として、平成6年12月19日に総理府に設置され、平成9年12月18日をもって3年の設置期間を終え、解散した」（行政改革委員会OB会 1998：3）。
- *5 労働者派遣事業、裁量労働制以外では、一次意見では有料職業紹介事業が（行政改革委員会事務局 1996：67-68）、二次意見では1年単位の変形労働時間制、労働契約期間、女子の時間外・休日・深夜労働が規制緩和の対象とされた（行政改革委員会事務局 1997：78-81）。
- *6 連合本部でのインタビュー記録（2000年7月21日）による。
- *7 同上のインタビュー記録による。
- *8 誤解のないように付け加えておくと、裁量労働をめぐる労基法改正、派遣法改正に関して、私は連合の政策を全面的に支持しているというわけではない。
- *9 労働時間の法規制という労使間の利害が相対立する事項について、この時点で思い切った改革が行われた背景については、たとえば菅野（1994：207-210）を参照されたい。
- *10 ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については、事業の特殊性から、労働時間の特例の規定（労基法40条）にもとづき、特例措置がとられている。これらの事業所に関しては、1988年4月1日からは週48時間、94年4月1日からは週46時間（5人未満の商業、接客娯楽業は95年4月1日から）が適用され、さらに2001年4月1日からは週44時間となる予定である。特例措置をめぐっても激しい労使対立があるが、本研究ではとりあげない。

- *11 J I L労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は週刊労働ニュース (1990年12月10日)。
- *12 連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo1』(1992年10月28日) 所収、pp. 2-10。
- *13 これについては、菅野 (1994: 211-222) を参照されたい。
- *14 「第89回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo3』(1992年11月4日) 所収、p. 3)。
- *15 「第93回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo7』(1992年12月7日) 所収、pp. 2-3)。
- *16 「第94回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo7』(1992年12月7日) 所収、pp. 17-18)。
- *17 「第94回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo7』(1992年12月7日) 所収、pp. 17-18)。
- *18 「第95回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo9』(1992年12月24日) 所収、pp. 2-4)。
- *19 以下の労使の意見については、「中央労働基準審議会労働時間部会公労会議および第96回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo9』(1992年12月24日) 所収、pp. 5-8) より作成。より。なお、猶予期間を1997年3月31日までとすることに関しては、与えられたデータの限りでは、労使間に深刻な対立があったとは読み取れなかった。
- *20 審議内容については、「中央労働基準審議会第97回労働時間部会および第338回本審議会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo10』(1992年12月25日) 所収、pp. 2-3) より。
- *21 「労働時間法制の整備について(報告)」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo10』(1992年12月25日) 所収、pp. 5-6) より。
- *22 日本労働組合総連合会「声明」(1992年12月18日) (連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo10』(1992年12月25日) 所収、p. 8) より。
- *23 要求骨子の内容については、法規対策局時短センター「労働基準法(労働時間関係)改正要求骨子」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo1』(1992年10月28日) 所収、pp. 20-22) より。
- *24 「労働基準法(労働時間関係)改正の当面の取り組み」(連合中央時短闘争本部『労基法改正

-
- レポートNo.7』(1992年12月7日)所収、pp.8-9)および「労働基準法改正に関する要請」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.7』(1992年12月7日)所収、pp.10-11)より。
- *25 連合『WEEKLY れんごう』No.131、1992年12月11日より。
 - *26 連合『WEEKLY れんごう』No.133、1992年12月25日より。
 - *27 「労働基準法改正に関する大詰めの局面における連合の対応方針について」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.9』(1992年12月24日)所収、pp.12-15)より
 - *28 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は週刊労働ニュース (1992年12月14日)。
 - *29 要望書提出先については、日本商工会議所産業政策部スタッフへのインタビュー記録 (2000年9月6日) による。
 - *30 「中央労働基準審議会第97回労働時間部会および第338回本審議会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.10』(1992年12月25日)所収、pp.2-3)より。
 - *31 同上「中央労働基準審議会第97回労働時間部会および第338回本審議会報告 連合時短センターまとめ」より。
 - *32 「第100回中央労働基準審議会労働時間部会および第340回本審議会報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.13』(1993年2月8日)所収、pp.2-5)より。
 - *33 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。
 - *34 中央労働基準審議会労働者代表委員「法定労働時間『猶予措置46時間延長に反対』の声明」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.14』(1993年3月17日)所収、p.25)より。
 - *35 「『猶予措置の延長に反対』の取り組みまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.15』(1993年4月2日)所収、pp.2-4)より。
 - *36 同上「『猶予措置の延長に反対』の取り組みまとめ」より。
 - *37 「『猶予措置の延長』の取り組み経過」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.14』(1993年3月17日)所収、pp.11-12)より。
 - *38 「『猶予措置の延長に反対』の取り組みまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo.15』(1993年4月2日)所収、pp.2-4)より。
 - *39 同上「『猶予措置の延長に反対』の取り組みまとめ」より。
 - *40 「労働側委員会議報告 連合時短センターまとめ」(連合中央時短闘争本部『労基法改正レポート

トNo15】(1993年4月2日)所収、p.20)より。

- *41 「週法定労働時間に係わる猶予措置延長問題について」(日本社会党労働部会長 浜本万三、公明党労働部会長 河上覃雄、民社党労働部会長 伊藤英成、社会民主連合政策審議会会長菅直人、民主改革連合労働部会長 笹野貞子の連名、労働大臣 村上正邦宛)連合中央時短闘争本部『労基法改正レポートNo15』(1993年4月2日)所収、p.21)より。
- *42 「第123回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo41』(1996年1月10日)所収、pp.1-3)より。
- *43 同上「第123回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」より。
- *44 労働省労働基準局「平成8年度労働基準行政の運営について」((日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo44』(1996年2月29日)所収、pp.8-16)より。
- *45 J I L労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>)より検索。原資料は週刊労働ニュース(1996年2月26日)。
- *46 J I L労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>)より検索。原資料は連合『WEEKLYれんごう』、1996年9月27日。
- *47 読売新聞(1996年8月17日)より。
- *48 「第127回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo49』(1996年11月20日)所収、pp.2-3)より。
- *49 J I L労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>)より検索。原資料は週刊労働ニュース(1996年11月18日)。
- *50 以下については、「第129回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo52』(1996年12月27日)所収、pp.2-3)より。
- *51 日本労働組合総連合会(1999、a)のp.194。
- *52 「第129回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo52』(1996年12月27日)所収、pp.2-3)より。
- *53 同上「第129回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」より。
- *54 J I L労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>)より検索。原資料は週刊労働ニュース(1996年12月9日)。
- *55 「1997年3月末『週40時間制』完全実施に関する要請」(青木薪次労働大臣宛、1995年12月8日)(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo39』(1995年12月20日)所収、p.29)より。

-
- *56 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索した記事 (原資料は週刊労働ニュース (1996年12月2日)) および日本労働組合総連合会 (1999、b) の p.123より。
- *57 「毎日新聞」(1996年8月27日) および J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索した記事 (原資料は連合『WEEKLY れんごう』、1996年8月30日)。
- *58 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は連合『WEEKLY れんごう』、1996年9月27日。
- *59 同上連合『WEEKLY れんごう』より。
- *60 日本労働組合総連合会 (1999、b) の p.124、日本労働組合総連合会 (1999、a) の p.194より。
- *61 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は週刊労働ニュース (1996年11月25日)。
- *62 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は週刊労働ニュース (1996年12月2日)。
- *63 J I L 労働記事データベース (<http://db.jil.go.jp/>) より検索。原資料は連合『WEEKLY れんごう』、1997年1月31日。
- *64 以下の叙述については週刊労働ニュース (1997年9月22日) より。なお、「」内は新聞記事からの引用である。
- *65 週刊労働ニュース (1997年9月22日) より。なお中小企業庁は「労基署が今後、どうするかを見て対応を決めたい」とし、労働省労働基準局監督課はこの告発に対して「告発を受理できるか否かを所轄の署で検討中だが、一般的に考えて内部メモをつくったことが犯罪になるのか。少し難しいのではないか」と話している。
- *66 裁量労働制に関する説明は、菅野 (1999) pp.290-296によっている。
- *67 裁量労働制導入の経緯、新たな裁量労働制導入の背景と経緯、および改正労働基準法の解釈については荒木 (1999) を参照されたい。
- *68 日経連裁量労働制研究会『裁量労働制の見直しについて (意見)』(1994年11月) pp.6-7。なお、アメリカのイグゼンプション制については、中窪 (1993) が詳しくかつわかりやすく論じている。
- *69 前出『裁量労働制の見直しについて (意見)』(1994年11月) p.9。
- *70 前出『裁量労働制の見直しについて (意見)』(1994年11月) p.9。
- *71 前出『裁量労働制の見直しについて (意見)』(1994年11月) p.10。
- *72 「いわゆる研究開発の業務以外にも企業の中には高度な経営戦略上の問題の企画に携わる者の

ように裁量的に働いている層が存在すると考えられるが、これらの者のうち裁量労働になじむ業務の具体的な範囲について、現時点において結論を出すことは困難であり、できるだけ早い機会に別途検討の場を設け、その検討結果を待って対象業務を検討することとする。」「(労働時間法制の整備について」、連合時短闘争本部『労基法改正レポートNo10』(1992年12月25日)所収、pp. 5-6)。

- *73 裁量労働制研究会「裁量労働制に関する研究会報告」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo30』(1995年4月28日)所収、pp. 11-28)、p. 19。
- *74 同上「裁量労働制に関する研究会報告」pp. 20-21。
- *75 おそらく、誤解を与えないためであろう、報告はこれらの言葉の意味するところをわざわざ次のように追加説明している。「専門的業務とは、従事しようとする業務について、これに必要な知識に係る企業内外の教育訓練を受けた後、一定の経験を積み業務の遂行に必要な知識又は技術を取得することが必要とされる高い専門的能力を必要とする業務である」。「創造的業務とは、一般的な能力や教育訓練だけではなし得ないような特別の知性や感性が必要とされ、それにより芸術性、独創性の高い作品を生み出す業務である」。業務遂行の方法を労働者の選択、判断に委ねるような業務とは、「業務の内容がある程度の期間を要するものであって、その遂行の方法については基本的には具体的な指示によってではなく抽象的、一般的な命令によって業務が遂行されるもので」あり、かつ「労働者が使用者から与えられた業務を定常的には自らの判断に基づいて決定し、独立的、請負的に遂行するもの」であり、かつ「勤務時間(始業・終業の時刻、労働時間の長さ(労働の量))及び勤務態様について労働者の選択、判断に委ねることが適当と考えられるものである」(同上「裁量労働制に関する研究会報告」、pp. 21-22)。
- *76 同上「裁量労働制に関する研究会報告」、p. 23。
- *77 同上「裁量労働制に関する研究会報告」、p. 24。
- *78 同上「裁量労働制に関する研究会報告」、p. 24。
- *79 同上「裁量労働制に関する研究会報告」、p. 27。
- *80 同上「裁量労働制に関する研究会報告」、p. 27。
- *81 中基審労働時間部会・労働者代表委員「労働時間法制と裁量労働制(意見)」(日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo38』(1995年12月14日)所収、pp. 26-29)、p. 26。
- *82 同上「労働時間法制と裁量労働制(意見)」p. 28。
- *83 「第125回中央労働基準審議会労働時間部会報告 連合時短センターまとめ」(日本労働組合総

連合会『労基法改正レポートNo43』（1996年2月29日）所収、pp. 3-4）より。

- *84 「第131回中央労働基準審議会労働時間部会報告」（日本労働組合総連合会『労基法改正レポートNo56』（1997年3月5日）所収、pp.14-15）より。
- *85 行政管理庁「規制緩和推進計画の再改定について」（http://www.soumu.go.jp/gyoukan/kanri/kanri_f.htm）より。
- *86 1996年2月29日に開かれた第33回規制緩和小委員会での審議概要をみると、小委員会メンバーが労働省を厳しい調子で詰問していることがわかる。「労働者派遣業務について、適用対象業務の適切・不適切の判断基準を明確化し、ネガティブリスト化すると委員会の意見に対して答えておらず、『最大限尊重』との態度表明に反している。」「派遣業務のネガティブリスト化は、労働者保護の観点からの前提条件の整備などの検討を含めと言うが、ポジティブリストの場合と労働者保護がどのように変わるのか、目的と手段の関係を明確にすべきである。」「労働者派遣のネガティブリスト化は引き続きの検討課題というが、そのスケジュールを明らかにすべき。」「労働省は『行政改革委員会意見を最大限尊重』と言いつつ、利害関係者の調整の場である審議会で逆の結論が出た場合、どちらを尊重するのか。」「有料職業紹介についても、中央職業安定審議会で検討中とのことだが、ネガティブリスト化という行政改革委員会意見をどのように尊重して検討するのかを明らかにすべきだ。」（行政改革委員会事務局 1997:414-416）。
- *87 審議内容については、「中央労働基準審議会第137回労働時間部会及び第31回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo60』（1997年8月21日）所収、pp. 7-9）。
- *88 「今後の労働時間法制及び労働契約法制の在り方に関する中間的取りまとめについて」（報告）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo60』（1997年8月21日）所収、pp.13-19）より。
- *89 「中央労働基準審議会第137回労働時間部会及び第31回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo60』（1997年8月21日）所収、pp. 7-9）。
- *90 この公益側の反論はやや事実と異なる。ホワイトカラーへの裁量労働制の適用拡大という「流れ」については、研究会報告との間に違いがないのは事実であるが、前述したように、研究会報告はその拡大に関して極めて限定的にとらえていたと思われる。さらに、労使委員会の要件についても、研究会報告は企業内労使委員会の設置を制度化すべき、委員の選出手続等を適正とすべきと論じているのであり、「制度化」「適正化」を具体的に図ろうとすれば、公

益案のような要件が課せられることになると考えられる。その意味では公益案の方が厳しい要件を課しているとはいえない。

- *91 「中央労働基準審議会第149回労働時間部会・第43回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo63』（1997年12月3日）所収、pp. 3-5）より。
- *92 「今後の労働時間法制及び労働契約法制の在り方について（報告）」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo65』（1997年12月24日）所収、pp. 11-22）のp. 20。
- *93 J I L労働記事データベース（<http://db.jil.go.jp/>）より検索。原資料は週刊労働ニュース（1997年10月20日）および連合『WEEKLY れんごう』、1997年10月24日。
- *94 以下の説明は連合のパンフレット、日本労働組合総連合会『労働基準法改正—連合の「対案」と解説』（1998年2月）によっている。
- *95 同上パンフレット、日本労働組合総連合会『労働基準法改正—連合の「対案」と解説』による。
- *96 J I L労働記事データベース（<http://db.jil.go.jp/>）より検索。原資料は週刊労働ニュース（1998年4月27日）。
- *97 民主党衆議院議員政策担当秘書へのインタビュー（2000年9月19日）で得た内部資料による。
- *98 J I L労働記事データベース（<http://db.jil.go.jp/>）より検索。原資料は週刊労働ニュース（1998年4月13日）。
- *99 日本労働組合総連合会（1999 a : 208）より。
- *100 第136回労働時間部会での労働側代表委員の発言（「中央労働基準審議会第136回労働時間部会及び第30回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo60』（1997年8月21日）所収、pp. 4-6）。
- *101 第145回労働時間部会での労働側代表委員の発言（「中央労働基準審議会第145回労働時間部会・第39回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo63』（1997年12月3日）所収、pp 7-8）。
- *102 第153回労働時間部会での労働側代表委員の発言（「中央労働基準審議会第153回労働時間部会・第47回就業規則等部会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo66』（1998年2月23日）所収、pp16-17）。
- *103 「『労働基準法の一部を改正する法律案要綱案』答申にあたっての談話」（日本労働組合総連合会事務局長 笹森清、1998年1月26日）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo66』（1998年2月23日）所収、p. 21）。
- *104 この委員は直截に、裁量労働制の問題点を指摘するのではなく、その仕組みを細かく聞いてい

くことで、そこにはらまれる問題点を浮かび上がらそうとしている。したがって、質問件数、比率でみると、少なくなってしまう。詳しくは衆議院労働委員会議事録を参照されたい。

- *105 民主党衆議院議員政策担当秘書へのインタビュー記録（2000年9月19日）より。
- *106 以下の叙述は、同上政策担当秘書へのインタビュー記録による。
- *107 週刊労働ニュース（1998年5月25日）。
- *108 前出政策担当秘書へのインタビュー記録による。
- *109 週刊労働ニュース（1998年5月25日）。
- *110 朝日新聞（1998年5月25日）。
- *111 前出政策担当秘書へのインタビュー記録による。
- *112 「『労働基準法の一部を改正する法律案』に関わる衆議院労働委員会での法案修正に対する連合の受け止め、ならびに今後の対応について」（臨時中央執行委員会 1998年9月3日）（日本労働組合総連合会 1999 a：307-308）。
- *113 「第143回国会 衆議院労働委員会議事録第2号」より。
- *114 その後の通達（基発第1号）において、「なお、当分の間は、これらの手続のうち投票による手続に限られるものであること」とされた。
- *115 「第143回国会 参議院労働・社会政策委員会議事録第7号」より。
- *116 その後の指針（労働省告示第149号）において、有効期間は「当分の間、1年以内の期間を定めるものに限る」とされた。
- *117 「第143回国会 衆議院労働委員会議事録第2号」より。
- *118 「『労働基準法の一部を改正する法律案』成立に関する事務局長談話」（1998年9月25日）（日本労働組合総連合会 1999 a：309）。
- *119 「第383回中央労働基準審議会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo71』（1998年10月27日）所収、pp3-5）。
- *120 「第394回中央労働基準審議会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo82』（1999年3月24日）所収、pp3-5）。
- *121 「第396回中央労働基準審議会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo82』（1999年3月24日）所収、pp58-59）。
- *122 そのため荒木（1999）は「・・・労基法適用レベルでは民事上も刑罰法規の解釈と同様、決議の不遵守があったからとして、みなし制が不適用となり『労基法上』実労働時間制が復活するものではないと解しつつ、労基法を離れて民事上の契約解釈レベルで対処する立場」を主張

している (p.28)。

- *123 日本経営者団体連盟労務法制部スタッフとのインタビュー記録 (2000年9月7日) による。
- *124 「第95回中央職業安定審議会民需小委員会報告 連合まとめ」(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo64』(1997年12月3日)所収、pp.4-5)。
- *125 「第33回規制緩和委員会審議概要」(旧) 総理府ホームページより (www.sorifu.go.jp/council/gyokaku/kannwa/33.html)。なお小委員会の出席者は宮崎勇、大宅映子、エマニュエル・プラット、鈴木良男、中西真彦、野口敞也、堀内昭義、牧野昭次郎、宮内義彦、三輪芳朗、吉永みち子、労働省からは征矢職業安定局長および森山職業安定局民間需給調整事業室長が出席している。
- *126 野口敞也氏へのインタビュー記録 (2000年7月25日) による。
- *127 中央職業安定審議会・連合総合労働局合同打ち合わせ「派遣事業制度見直しの基本方向の具体化に係わる公益委員の考え方」に対する連合の見解と取り組みについて (1998年3月3日) 日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo68』(1998年3月26日)所収、pp.7-11。
- *128 「労働者派遣事業制度の見直しに係る公益委員の見解」日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』(1998年6月4日)所収、pp.28-31。
- *129 「労働者派遣事業制度の在り方に係る民間労働力需給制度小委員会における審議状況について」(案) (日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo61』(1997年10月17日) 所収、p.11-20)。
- *130 高梨昌氏 (日本労働研究機構会長: 当時) の見解は例えば「変わる派遣労働一近づく国会の改正審議<下>」『週刊労働ニュース』(1998年11月16日) を参照。
- *131 「『労働者派遣事業制度の見直しに係る公益委員の見解』に関する使用者側代表委員の意見」(1998年4月22日) 日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』(1998年6月4日) 所収、pp.43-47)。
- *132 全労連系の組合は国会の参考人質疑においてこの懸念を表明しているが、連合の資料において明言しているものは入手していない。
- *133 「中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会報告」(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo69』(1998年6月4日) 所収、pp.13-25)。
- *134 「労働者派遣事業制度の見直しに係わる『建議』に対する連合見解と今後の対応」(日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』(1998年8月19日)所収、pp.26-29)。
- *135 「労働者派遣事業制度見直しに関する『建議』に対しての事務局長談話」(1998年5月14日) (日

-
- 本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、p. 30）。
- *136 中央職業安定審議会労働者代表委員「労働者派遣事業制度の見直しに関する質問書」（1998年5月14日）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、p. 31）。
 - *137 中央職業安定審議会会長「労働者派遣事業制度の見直しに関する質問書についての回答」（1998年6月15日）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、pp. 32-35）。
 - *138 中央職業安定審議会は職安法の施行規則により公労使から最低一人の委員が出席しないと成立しない。従って労働者代表委員が一致団結して反対する場合は法案を事実上廃案に追い込むことができる。『週刊労働ニュース』（1999年5月25日）。
 - *139 『週刊労働ニュース』（1998年7月20日）。
 - *140 総合労働局「第374回中央職業安定審議会報告」（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、p. 19）。
 - *141 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部改正に対する連合の態度」（1998年8月4日）（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）所収、p. 1）。
 - *142 8月5日の時点でこの附則が盛り込まれることが決定していたことを示す文書はないが、連合は修正法案要綱へのコメントとして「附則として製造業の生産工程ラインなどを適用対象除外業務として定める、としている」と述べていることから（日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）pp. 7-9）、製造業の生産ラインをめぐる適用除外問題はこの時点で合意に達したと考えられる。
 - *143 日本労働組合総連合会『労働関係法改正レポートNo70』（1998年8月19日）pp. 3-5。
 - *144 「改正派遣法案と連合要求の対比表」（日本労働組合総連合会『職場に生かそう 改正労働法Q & A 100』（1999）所収、pp. 342-347）、「労働者派遣法改正案連合の要求」『週刊労働ニュース』（1999年4月19日）。
 - *145 「職安法・派遣法案に対する野党3党統一修正要求についての連合判断と今後の取り組み」（1999年5月20日）日本労働組合総連合会『職場に生かそう 改正労働法Q & A 100』（1999）所収、p. 352。
 - *146 平成11年5月7日『第145国会 衆議院労働委員会議録第10号』p. 9。
 - *147 『Weekly れんごう』No371（1999年1月29日）、『週刊労働ニュース』（1999年2月15日）。

- *148 『週刊労働ニュース』1999年5月24日。
- *149 修正法案要綱への添付意見参考。
- *150 内容分析の方法として通常は該当語句の言及数であるとか関係する質問に費やされた長さ（発言に要した時間的長さ、あるいは議事録上の紙面の面積）を集計するが、今回我々が採った手法は、1つの発言はその長さに拘らず1つの質問として勘定するものである。なぜならば、第一に長い発言であるほど空疎な演説が続いていることが多く、逆に短い発言であるほど具体性に富んでいるため、ある質問事項に関する費やされた時間の長さは、発言者の意欲や優先順位を示すものではないこと。つまり質問時間ではなく質問回数の方が意味ある情報であるということ。第二に、該当語句が発話されたとしても、それがすなわち連合要求を反映した質問であるか否かは文脈を考慮しなければ判断できないため、特定語句を機械的に勘定するわけにはいかないこと、の2点である。1つの発言に2つ以上の質問が含まれることはまずないため、通常は1つの発言を1つの質問と勘定したが、例外的に2つ以上の質問事項を含み、かつ政府答弁においても返答の対応関係が明らかな場合は質問事項の数を数えた。1つの発言の間に質問という形式を取らず様々な問題点を指摘し、発言の最後に具体的な質問を行った場合、その発言は最後の質問事項を対象として分類されるものとする。なお質問者の最初と最後の発言が挨拶で質問内容を含まない場合は総質問数には計上していない。参考人質疑も対象外とした。共産党は対抗する改正案を議員立法で提案しているため、それに纏わる発言もなされたが、それらは総質問数には計上していない。また衆議院労働委員会では自民党を含む5会派の提案による法案修正を行ったため、修正点を確認する質問を5会派を代表して民主党の石橋大吉と公明党の前田正が行ったが、それらも計上していない。
- *151 理事会のアリーナにおける交渉過程に関しては連合本部インタビュー記録(2000年7月21日)による。
- *152 改正法により専ら派遣は従来の出口規制のみならず許可基準の段階で規制することになったが、連合はそれを評価し実効性の担保を求める具体的提案は行っていない。専ら派遣の多くは金融やサービス業に多いといわれ、そのことが製造業適用対象化問題と対照的に連合の対応をやや鈍いものにした可能性はある。
- *153 衆議院質疑の最終段階において、法案修正事項の確認のために5会派を代表して民主党の石橋大吉と公明党の前田正が行ったが、これらの質問は当然のことながら修正事項に直結しており、かつ多くの事項に言及している。それゆえ今回の内容分析には集計していない。
- *154 日経連は労働関係の法律は基本的に審議会にて対処する方針であり、自民党に陳情すること

はない。労働者派遣法改正に関しては日経連の雇用特別小委員会にて中央職業安定審議会の使用者側代表委員と意見交換をして、それを中職審委員に託すということを行っていた。(日本経営者団体連盟インタビュー記録(2000年9月7日)より)。

- *155 政府は「同一の業務」の内容は組織の最小単位である係あるいは班において行われる業務であり、同じ班や係の業務であれば隣の机に移動したとしても「同一の業務」として規制されるという見解を示し、この見解は終始一貫した。また「継続」して受けいれてはならない、の具体的内容としては3ヶ月のクーリング期間を置く旨を指針に掲載すると答弁している。
- *156 例えば新たな短期雇用労働者のための労働保険の創設はこの範疇に含まれ、政府答弁において具体的な回答が得られることは当初より期待できない。その意味で直接的監視活動とはならないのであるが、しかしながら国会審議において新たな立法措置を求める質問が多数発せられた場合、それが省内の研究会発足を促したり審議会の議題として取り上げられたりすることはあるかもしれない。その意味では国会内の発言が行政府活動へのシグナリングとなることを否定するものではない。
- *157 この時点の連合要求はその狙いが法案の否決ではなく修正であるため、すでに条件闘争に入っており、結果として審議会報告の際に表明された反対意見よりもややトーンダウンしている。本節で連合の成果として判断基準にしたのは連合の法案修正要求であり、それ以前に表明された反対意見ではない。
- *158 政令・指針・通達に関しては労働省職業安定局「労働者派遣法(概要)・政令・指針・通達 労働者派遣事業関係業務取扱要領(抜粋)」(平成11年12月)『女性と労働21』31号(2000年1月)所収、pp.35-149.)、および中央職業安定審議会「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」(答申)(1999年10月1日)(J I L労働政策データベース、<http://db.jil.go.jp>より検索)による。
- *159 『週刊労働ニュース』1998年11月2日。
- *160 平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』pp. 19-20。
- *161 野党3会派の統一要求に基づく最終確認の質問の際、政府は契約の中途解除に関する損害賠償の規定を指針に明記することを明言した。平成11年5月19日『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』p. 3。
- *162 平成11年6月10日『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第13号』p. 10。
- *163 平成11年6月8日『第145国会 参議院労働・社会政策委員会議録第12号』p. 31。

- *164 政府答弁では母性の保護あるいはセクハラは適正な就業環境の維持の規定に基づき指針において具体的な内容を明らかにすると述べている（平成11年5月7日『第145国会 衆議院労働委員会議録第10号』p. 10）。川端達夫（民主党）の細かな追及に対しては、派遣先は派遣労働者の就業環境を整備するために適切な措置をとるべきであるという規定で「セクシュアルハラスメントの防止等も十分読み込める」と回答している（平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』p. 15）。
- *165 個人情報漏洩に関する法違反があった場合、許可の取り消し事由となることは政府答弁で明言されている（平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』p. 24）。
- *166 平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』p. 14。
- *167 平成11年5月19日『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』p. 3およびp. 6。
- *168 平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』p. 30。
- *169 政府答弁では民主党の城島正光の質問に答え、派遣元が派遣先に対して保険の加入状況を連絡させることも「十分検討」と述べ（平成11年5月14日『第145国会 衆議院労働委員会議録第13号』p. 5）、さらには加入の必要がある労働者について加入をさせないままに労働者派遣を行った派遣元に対しては、指導の徹底と許可の不更新等の厳正な対処を行う旨を通達にて明らかにすると言及した（平成11年5月19日『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』p. 3）。
- *170 平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第14号』p. 3。
- *171 平成11年5月12日『第145国会 衆議院労働委員会議録第12号』p. 31。
- *172 例えば損害賠償については適切な善後処理を行うとしている現行の指針では不十分であり、より具体的で実効性の上がる措置を指針に明記する方針であることを明らかにしている。平成11年5月14日『第145国会 衆議院労働委員会議録第13号』p. 6。
- *173 「最終意見の提出に当たって」（行政改革委員会委員長談話 平成9年12月12日）（行政改革委員会OB会 1998：792-794）より。

付 属 資 料

「90年代の労働者参加に関する調査」

〈 調 査 票 〉

〈 集 計 結 果 〉

平成 11 年 12 月

単位組合 各位

(財) 連合総合生活開発研究所

90 年代の労働者参加に関する調査

調査ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は、当研究所の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて当研究所では現代日本の労働組合の構造と機能を明らかにし、労働組合が日本の産業社会に対して持つ意義と限界を検討することを通じて、労働組合運動の将来展望を切り開くことを目的に「労働組合の未来研究委員会」を発足させて研究を進めております。

このたびその一環として、労働組合の経営参加の実態が 90 年初頭の UI 運動、バブル崩壊、平成不況などを経る中でどのように変化したのかを、労使協議に関する基本的な調査をつうじて明らかにするためにアンケート調査を実施することといたしました。

大変お忙しい中誠に恐縮ですが、以上の調査の主旨をご理解の上、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答いただきました内容は全て統計的に処理し、貴組合名、個人名、個別のご回答内容を外部に公表しないことはいうまでもなく、研究以外の他の目的に使用することも一切ございませんことをお約束いたします。

敬具

ご記入が終わりましたら、1 月 20 日（木）までに返送用封筒に入れてご投函ください。

＜ご記入上のお願ひ＞

- 1) この調査は、連合の賃上げ集計対象組合を中心にお配りしております。
- 2) 該当する全ての項目にお答えください。
- 3) 回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか（ ）や の中に具体的にご記入ください。
- 4) 調査に関してご不明の点がございましたら、下記の調査担当者までお問い合わせください。

(財) 連合総合生活開発研究所

労働組合の未来研究委員会

調査担当 鈴木、中島、小菅

TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852

問5 以下の経営陣のうちどのような方が経営方針及び経営施策等の事項を協議するため労使協議機関に出席しますか。A-Jのそれぞれの方の出席状況について、あてはまる番号に○を記入してください。

	常に出席する	ほとんど出席する	半分程度出席する	たまに出席する	出席しない	該当者なし
A 社長	1	2	3	4	5	6
B 副社長	1	2	3	4	5	6
C 労務担当役員	1	2	3	4	5	6
D 経理・財務担当役員	1	2	3	4	5	6
E 営業担当役員	1	2	3	4	5	6
F 生産担当役員	1	2	3	4	5	6
G 事業担当役員	1	2	3	4	5	6
H 支社長または工場長	1	2	3	4	5	6
I 関係部長	1	2	3	4	5	6
J その他 具体的に ()	1	2	3	4	5	6

問6 以下のうち労使協議機関の付議事項はどれですか。また、その取り扱いは労働協約上あるいは慣行においてどのようになっていますか。さらに実際、労使協議機関における労組の発言力はどの程度ですか。各事項ごとにあてはまる番号に○を記入してください。

事項	付議事項である	取り扱い(取り扱いが2種類以上にわたるときは比重の重い方に○をつけてください)				実際の労組の発言力の程度(最もあてはまるもの一つに○をつけてください)				
		説明報告	意見聴取	協議	同意	組合は事後的に経営側から説明されるだけ	組合は経営側から事前に説明されるだけ	組合が意見を述べたり回答することがある	組合が意見を述べ会社案を修正することがある	組合と協議して実行する
A 経営方針	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B 生産計画・実績	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C 予算計画・実績	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D 資金計画・実績	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E 投資計画・実績	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F 会社組織の改編	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G 事業所の縮小・閉鎖・新設	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H 人員計画	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I 事業計画(新規事業の進出、既存事業の撤退)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
J 営業計画	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
K 新技術導入	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

問7 1998年度に労使協議の過程において、以下の事項について労使で意見の食い違いがありましたか。A-Kそれぞれについてあてはまる番号一つに○をつけてください。

事項	最初から労使の意見の食い違いはなかった	最初は労使の意見の食い違いがあったが、最終的に労使が歩み寄った	最初から労使の意見の食い違いがあり、最後まで意見の一致は見られなかった	付議事項ではない、あるいは1998年度にそれについての労使協議がなかった
A 経営方針	1	2	3	4
B 生産計画・実績	1	2	3	4
C 予算計画・実績	1	2	3	4
D 資金計画・実績	1	2	3	4
E 投資計画・実績	1	2	3	4
F 会社組織の改編	1	2	3	4
G 事業所の縮小・閉鎖・新設	1	2	3	4
H 人員計画	1	2	3	4
I 事業計画(新規事業の進出、既存事業の撤退)	1	2	3	4
J 営業計画	1	2	3	4
K 新技術導入	1	2	3	4

問 8 経営側から提供される情報はどの範囲ですか。以下の A-N のそれぞれの経営情報について、提供の有無に関してあてはまる番号に○をつけてください。また、その情報を組合員に知らせる時期について、あてはまる番号一つに○をつけてください。

	情報提供の有無			組合員に知らせる時期		
	提供される	提供されない	そうしたデータはない	直ちに知らせる	ある期限が過ぎれば知らせる	ある期限が過ぎても知らせない
A 月間売上高	1	2	3	4	5	6
B 四半期ごと売上高	1	2	3	4	5	6
C 半期ごと売上高	1	2	3	4	5	6
D 売上高年間予想	1	2	3	4	5	6
E 売上高中期予想	1	2	3	4	5	6
F 半期ごと経常利益	1	2	3	4	5	6
G 年間経常利益	1	2	3	4	5	6
H 総資本経常利益率	1	2	3	4	5	6
I 四半期ごと受注額	1	2	3	4	5	6
J 半期ごと受注額	1	2	3	4	5	6
K 年間受注額	1	2	3	4	5	6
L 投資額	1	2	3	4	5	6
M 負債額	1	2	3	4	5	6
N その他 具体的に ()	1	2	3	4	5	6

問 9 貴労組では、労使協議機関での労使協議とは別に、経営方針及び経営施策等に関して経営側の実務担当者との情報交換を日常的に行っていますか。

- 1 頻繁に行っている
- 2 時々行っている
- 3 たまに行っている
- 4 あまり行っていない
- 5 全然行っていない

問10 近年、経営方針及び経営施策等の労使協議に関して以下のような変化がありましたか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 労使協議の定例化、議事録の作成など労使協議機関が一層制度化された
- 2 労使協議の開催回数が減った、または不定期開催になった
- 3 企業の組織体制の改編に伴い労使協議機関が再編成された
- 4 労使協議の付議事項が拡大した
- 5 労使協議の付議事項が縮小した
- 6 労使協議の付議事項の取り扱いが強化された
- 7 労使協議での労組の発言力が弱まった
- 8 社長、副社長が経営側委員として出てくるようになった
- 9 社長、副社長が労使協議に出なくなった
- 10 その他（具体的に： _____）

問11 貴労組では、経営方針及び経営施策等に関する労使協議の成果として、以下のことについてどのようにお考えですか。A-Fそれぞれについてあてはまる番号一つに○をつけてください

	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらと もいえな い	どちらか といえば そうは思 わない	そうは思 わない
A 経営内容を知ることができ、組合の経営対策を強化することができた	1	2	3	4	5
B 組合員の労働組合への関心が高まった	1	2	3	4	5
C 組合員の意見を経営に反映することができた	1	2	3	4	5
D 労使の意思疎通がよくなった	1	2	3	4	5
E 事業計画を事前に知ることができ、組合員の生活設計が円滑になった	1	2	3	4	5
F 組合員の雇用や労働条件の低下を防ぐことができた	1	2	3	4	5

(平素の労働組合活動のうち経営参加・対策活動についてうかがいます)

問12 経営参加・対策として、組合独自の経営ビジョンを出すなどの経営提言活動を行っていますか。

- 1 大に行っている
- 2 ほどほどに行っている
- 3 以前は行っていたが、今は行っていない
- 4 以前も、現在も行っていない

付問1 【問12で3、4に○をつけた方にうかがいます】行っていない主な理由はどのようなものですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 企業の経営戦略に関する提言は組合には限界があるから
- 2 実効性にとぼしい提言しかできないから
- 3 経営側からの提案に対する対応に追われているから
- 4 組合役員の能力が不足しているから
- 5 他の組合活動で時間的余裕がないから
- 6 経営参加はもともと組合の役割ではないから
- 7 経営側が受け入れないから
- 8 その他（具体的に：)

問13 貴組合では、経営参加・対策として以下のようなことを行っていますか。

- (A) 貴社の経営戦略に対する実効力ある発言
- 1 行っている
 - 2 行っていない
- (B) 労使トップの定例化したインフォーマルな会合
- 1 行っている
 - 2 行っていない
- (C) 経営機密情報の組合トップへの公開
- 1 行われている
 - 2 行われていない
- (D) 管理職の意向の実質的な代弁
- 1 行っている
 - 2 行っていない
- (E) 組合員を対象とした経営提言調査
- 1 行っている
 - 2 行っていない
- (F) 組合（組合員）による自社株取得
- 1 行っている
 - 2 行っていない

(貴労組の経営参加、労使関係に関する考え方についてうかがいます)

問17 労組の経営参加・対策を強化するために、貴社の労使関係において何が最も必要であるとお考えですか。一つに○をつけてください。

- 1 組合の経営分析能力の強化
- 2 労使協議機関の付議事項の拡大
- 3 労使協議機関の付議事項の取り扱いの強化
- 4 株主としての労組の発言力強化
- 5 経営側との日常的な情報交換の強化
- 6 経営の情報開示の拡大
- 7 その他(具体的に:)

問18 労使協議を普及させる、あるいはその実効性を高めるために、なんらかの法制度が必要であるという考え方があります。このような考えに対するあなたの意見は、以下のうちのどれに最も近いですか。あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

- 1 法制度は必要である _____
- 2 どちらかといえば法制度は必要である _____ → 【問20にお進みください】
- 3 どちらかといえば法制度は必要ない _____
- 4 法制度は一切必要ない _____
- 5 あってもなくてもよい _____ → 【問19にお進みください】

問19 労使協議にかかわる法制度の必要性をあまり感じない理由は何ですか。次の中から、あなたの考えに最も近いもの一つに○をつけてください。

- 1 そもそも労使協議は労使で自主的に行うもので、法律が介入すべきものではないから
- 2 法制度が介入した場合に、労使協議の良さが失われてしまうから
- 3 法制度が介入したところで、労使協議が実効的になされるとは思えないから
- 4 法制度が存在しても、その内容および利用の仕方がよくわからないことが多いから
- 5 法制度の助けがなくとも、すでに実効的な労使協議を行うことができるから
- 6 その他()

問20 労使協議にかかわる法制度として、どのようなものが必要であるとお考えですか。次の中から、必要だと思われるものすべてに○をつけてください。

- 1 労働者側が労使協議の開催を要求する権利があることを明記した規定
- 2 労使協議を進める際の手続に関する規定
- 3 労使協議を行える対象事項に関する規定
- 4 労使協議における使用者の情報公開に関する規定
- 5 労使協議を行う際に必要となる便宜供与(出席組合役員の賃金保障等)に関する規定
- 6 その他()

付問1 問20で1と2のいずれか一つあるいは両方を選択された方にお伺いいたします。1と2の規定を使用者側に遵守させるために、どのような手段・機関が必要であるとお考えですか。次の中から、必要だと思われるものすべてに○をつけてください。

- 1 労使協議を実効的に進めるために、アドバイスを行ってくれる機関
- 2 労使協議がうまくいかなくなったときに、斡旋等を行ってくれる機関
- 3 規定違反について厳格に取り締まってくれるような機関
- 4 労使協議で問題となる事項について、情報提供を行ってくれる機関
- 5 特に機関は必要ではない
- 6 その他 ()

問21 貴労組では経営方針及び経営施策等についての経営参加を進めるのに伴う問題点として、次のことについてどのようにお考えですか。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえません	どちらかといえばそう思わない	そうは思わない
A インサイダー取引の問題を引き起こしかねない	1	2	3	4	5
B 経営と組合との区別がつかなくなる	1	2	3	4	5
C 組合が経営責任を背負い込むことになる	1	2	3	4	5
D 団体交渉で強いことを言えなくなる	1	2	3	4	5
E 組合員から組合活動が見えにくくなる	1	2	3	4	5

問22 平成不況は貴組合や貴社の労使関係にどのような影響を与えたとお考えですか。次のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 組合の経営対策活動を強化した
- 2 組合員の経営参加に対する期待が強まった
- 3 組合員の経営参加に対する期待が弱まった
- 4 組合員の経営に対する不信が強まった
- 5 経営と組合との信頼関係が強まった
- 6 組合の経営に対する不信が強まった
- 7 経営と組合とのコミュニケーションが深まった
- 8 経営と組合とのコミュニケーションが少なくなった
- 9 経営が組合に提供する経営情報が詳しくなった
- 10 経営が組合に提供する経営情報が表面的、形式的なものになった
- 11 その他 (具体的に:)
- 12 特に変化はない

(貴労組の組織状況についてうかがいます)

F 1 貴社の正社員数とパート、アルバイトなどの非正社員数はそれぞれどの程度ですか。該当者がいない場合には「0人」、不明の場合には「不明」と記入ください。

- | | | | |
|---------|---|----------------------|---|
| 1 正社員数 | 約 | <input type="text"/> | 人 |
| 2 非正社員数 | 約 | <input type="text"/> | 人 |

F 2 貴組合の組合員になっている正社員数とパート、アルバイトなどの非正社員数はそれぞれどの程度ですか。該当者がいない場合には「0人」、不明の場合には「不明」と記入ください。

- | | | | |
|---------|---|----------------------|---|
| 1 正社員数 | 約 | <input type="text"/> | 人 |
| 2 非正社員数 | 約 | <input type="text"/> | 人 |

F 3 貴組合の組織率（貴社の全労働者に対する貴組合の組合員の割合）はどのようになっていますか。

- | | |
|------------|------------|
| 1 10%未満 | 5 70-80%未満 |
| 2 10-30%未満 | 6 80-90%未満 |
| 3 30-50%未満 | 6 90%以上 |
| 4 50-70%未満 | |

F 4 貴組合の組合員数は5年前と比較してどのように変化しましたか。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 10%以上上昇した | 4 10%未満減少した |
| 2 10%未満上昇した | 5 10%以上減少した |
| 3 ほとんど変わらない | |

F 5 次のうちどのような人が、組合の組織範囲ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1 一般職 | 4 課長および相当職（部下なし） |
| 2 係長および相当職 | 5 部長及び相当職 |
| 3 課長および相当職（部下あり） | 6 パート・アルバイトなど非正社員 |

F 6 貴社の産業・業種は次のうちどれに該当しますか。一つに○をつけてください。

- | | |
|--------------|-------------------|
| 1 鉱業 | 7 運輸業 |
| 2 建設業 | 8 通信業 |
| 3 製造業 | 9 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4 卸売・小売業、飲食店 | 10 サービス業 |
| 5 金融・保険業 | 11 その他の産業（具体的に： ） |
| 6 不動産業 | |

F 7 貴社は次のうちどれに該当しますか。一つに○をつけてください。

- 1 上場企業
- 2 非上場企業

F 8 貴組合が結成された年度を西暦でご記入ください。

					年
--	--	--	--	--	---

(最後に貴社の経営状況についてうかがいます)

F 9 ここ 5 年間、以下の経営指標はどのような変化がありましたか。あてはまるもの一つに○をつけてください

	非常に増加した	やや増加した	ほとんどかわらない	やや減少した	非常に減少した
売上高	1	2	3	4	5
総資本経常利益率	1	2	3	4	5

F 1 0 以下の年度で、貴社の経営収支が赤字になった年度すべてに○をつけてください（貴社の会計年度を基準にお答えください）。

- 1 1994 年度
- 2 1995 年度
- 3 1996 年度
- 4 1997 年度
- 5 1998 年度
- 6 赤字年度はなかった

労働組合の経営参加について何かご意見ありましたら、ご自由に記入してください。

--

【以上でアンケートは終了です。大変お忙しい中にもかかわらず、ご回答いただきまして有難うございました。】

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q1 労使間に経営方針・施策等を協議する常設機関があるか	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)ある	530	284	165	68	322	203	82.9	87.4	83.8	66.7	83.9	81.2
2)ない	103	40	29	32	58	45	16.1	12.3	14.7	31.4	15.1	18.0
3)あったが、今はない	5	1	2	2	3	2	0.8	0.3	1.0	2.0	0.8	0.8
NA	1	0	1	0	1	0	0.2	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0
Q1-2 常設機関の性格	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)経営方針・施策のみを協議する機関	47	23	17	6	29	18	8.9	8.1	10.3	8.8	9.0	8.9
2)それ以外の事項をも協議する機関	467	251	143	62	286	177	88.1	88.4	86.7	91.2	88.8	87.2
NA	16	10	5	0	7	8	3.0	3.5	3.0	0.0	2.2	3.9
Q2 労使協議機関の設置の根拠	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)労働協約	402	230	121	42	242	156	75.8	81.0	73.3	61.8	75.2	76.8
2)就業規則	11	4	3	4	6	5	2.1	1.4	1.8	5.9	1.9	2.5
3)その他の文書	32	12	10	9	20	12	6.0	4.2	6.1	13.2	6.2	5.9
4)慣行	65	27	25	10	44	20	12.3	9.5	15.2	14.7	13.7	9.9
NA	20	11	6	3	10	10	3.8	3.9	3.6	4.4	3.1	4.9
Q3 労使協議機関の開催	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)定期開催	146	73	41	25	93	52	27.5	25.7	24.8	36.8	28.9	25.6
2)必要の都度開催	110	48	43	18	52	57	20.8	16.9	26.1	26.5	16.1	28.1
3)定期に加えて必要の都度開催	262	157	77	23	172	87	49.4	55.3	46.7	33.8	53.4	42.9
NA	12	6	4	2	5	7	2.3	2.1	2.4	2.9	1.6	3.4
Q4 98年度の労使協議機関開催回数	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)ゼロ回	3	0	2	1	1	2	0.6	0.0	1.2	1.5	0.3	1.0
2)1-2回	117	67	33	14	61	55	22.1	23.6	20.0	20.6	18.9	27.1
3)3-4回	113	70	29	13	63	49	21.3	24.6	17.6	19.1	19.6	24.1
4)5-6回	78	45	22	9	49	28	14.7	15.8	13.3	13.2	15.2	13.8
5)7-10回	62	27	26	6	40	22	11.7	9.5	15.8	8.8	12.4	10.8
6)11-15回	104	42	41	19	71	32	19.6	14.8	24.8	27.9	22.0	15.8
7)16-20回	16	10	5	1	13	3	3.0	3.5	3.0	1.5	4.0	1.5
8)21回以上	17	14	0	2	13	3	3.2	4.9	0.0	2.9	4.0	1.5
NA	20	9	7	3	11	9	3.8	3.2	4.2	4.4	3.4	4.4
平均値	7.3	7.3	7.0	7.5	8.0	6.1						
Q5a 労使協議機関への出席状況 社長	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	228	120	67	34	137	89	43.0	42.3	40.6	50.0	42.5	43.8
2)ほとんど出席する	42	22	13	7	27	15	7.9	7.7	7.9	10.3	8.4	7.4
3)半分程度出席する	23	14	8	1	15	8	4.3	4.9	4.8	1.5	4.7	3.9
4)たまに出席する	84	39	33	9	55	26	15.8	13.7	20.0	13.2	17.1	12.8
5)出席しない	117	67	33	14	70	47	22.1	23.6	20.0	20.6	21.7	23.2
6)該当者なし	2	1	1	0	1	1	0.4	0.4	0.6	0.0	0.3	0.5
NA	34	21	10	3	17	17	6.4	7.4	6.1	4.4	5.3	8.4
Q5b 労使協議機関への出席状況 副社長	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	135	95	31	6	81	53	25.5	33.5	18.8	8.8	25.2	26.1
2)ほとんど出席する	25	12	6	6	16	8	4.7	4.2	3.6	8.8	5.0	3.9
3)半分程度出席する	8	7	0	1	4	4	1.5	2.5	0.0	1.5	1.2	2.0
4)たまに出席する	24	17	6	0	16	8	4.5	6.0	3.6	0.0	5.0	3.9
5)出席しない	43	28	10	3	23	20	8.1	9.9	6.1	4.4	7.1	9.9
6)該当者なし	200	85	73	37	125	72	37.7	29.9	44.2	54.4	38.8	35.5
NA	95	40	39	15	57	38	17.9	14.1	23.6	22.1	17.7	18.7
Q5c 労使協議機関への出席状況 労務担当役員	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	449	242	142	52	274	170	84.7	85.2	86.1	76.5	85.1	83.7
2)ほとんど出席する	31	16	9	6	22	9	5.8	5.6	5.5	8.8	6.8	4.4
3)半分程度出席する	6	3	2	1	1	5	1.1	1.1	1.2	1.5	0.3	2.5
4)たまに出席する	12	8	3	1	6	6	2.3	2.8	1.8	1.5	1.9	3.0
5)出席しない	2	2	0	0	1	1	0.4	0.7	0.0	0.0	0.3	0.5
6)該当者なし	11	2	4	5	9	2	2.1	0.7	2.4	7.4	2.8	1.0
NA	19	11	5	3	9	10	3.6	3.9	3.0	4.4	2.8	4.9

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q5d 労使協議機関への出席状況	経理・財務担当役員											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	294	156	96	35	178	113	55.5	54.9	58.2	51.5	55.3	55.7
2)ほとんど出席する	47	24	15	7	28	19	8.9	8.5	9.1	10.3	8.7	9.4
3)半分程度出席する	15	7	5	2	12	2	2.8	2.5	3.0	2.9	3.7	1.0
4)たまに出席する	60	47	10	2	39	21	11.3	16.5	6.1	2.9	12.1	10.3
5)出席しない	43	22	14	6	26	17	8.1	7.7	8.5	8.8	8.1	8.4
6)該当者なし	22	4	8	9	14	7	4.2	1.4	4.8	13.2	4.3	3.4
NA	49	24	17	7	25	24	9.2	8.5	10.3	10.3	7.8	11.8
Q5e 労使協議機関への出席状況	営業担当役員											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	246	131	77	31	135	110	46.4	46.1	46.7	45.6	41.9	54.2
2)ほとんど出席する	41	22	12	7	24	17	7.7	7.7	7.3	10.3	7.5	8.4
3)半分程度出席する	26	14	9	2	20	5	4.9	4.9	5.5	2.9	6.2	2.5
4)たまに出席する	62	44	10	5	45	15	11.7	15.5	6.1	7.4	14.0	7.4
5)出席しない	61	31	25	4	40	20	11.5	10.9	15.2	5.9	12.4	9.9
6)該当者なし	34	17	9	8	25	9	6.4	6.0	5.5	11.8	7.8	4.4
NA	60	25	23	11	33	27	11.3	8.8	13.9	16.2	10.2	13.3
Q5f 労使協議機関への出席状況	生産担当役員											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	209	104	69	30	166	42	39.4	36.6	41.8	44.1	51.6	20.7
2)ほとんど出席する	36	21	10	5	29	7	6.8	7.4	6.1	7.4	9.0	3.4
3)半分程度出席する	17	9	5	2	13	3	3.2	3.2	3.0	2.9	4.0	1.5
4)たまに出席する	52	40	11	0	38	13	9.8	14.1	6.7	0.0	11.8	6.4
5)出席しない	47	24	17	5	28	17	8.9	8.5	10.3	7.4	8.7	8.4
6)該当者なし	98	50	32	14	23	75	18.5	17.6	19.4	20.6	7.1	36.9
NA	71	36	21	12	25	46	13.4	12.7	12.7	17.6	7.8	22.7
Q5g 労使協議機関への出席状況	事業担当役員											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	207	117	57	26	129	77	39.1	41.2	34.5	38.2	40.1	37.9
2)ほとんど出席する	43	26	10	7	29	14	8.1	9.2	6.1	10.3	9.0	6.9
3)半分程度出席する	20	14	5	0	13	6	3.8	4.9	3.0	0.0	4.0	3.0
4)たまに出席する	56	41	14	1	41	15	10.6	14.4	8.5	1.5	12.7	7.4
5)出席しない	56	25	25	5	32	22	10.6	8.8	15.2	7.4	9.9	10.8
6)該当者なし	74	26	28	18	42	31	14.0	9.2	17.0	26.5	13.0	15.3
NA	74	35	26	11	36	38	14.0	12.3	15.8	16.2	11.2	18.7
Q5h 労使協議機関への出席状況	支店長・工場長											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	90	38	30	19	67	22	17.0	13.4	18.2	27.9	20.8	10.8
2)ほとんど出席する	20	11	7	1	14	6	3.8	3.9	4.2	1.5	4.3	3.0
3)半分程度出席する	15	9	5	1	11	4	2.8	3.2	3.0	1.5	3.4	2.0
4)たまに出席する	59	35	20	2	47	11	11.1	12.3	12.1	2.9	14.6	5.4
5)出席しない	123	88	27	5	88	33	23.2	31.0	16.4	7.4	27.3	16.3
6)該当者なし	115	48	44	21	45	69	21.7	16.9	26.7	30.9	14.0	34.0
NA	108	55	32	19	50	58	20.4	19.4	19.4	27.9	15.5	28.6
Q5i 労使協議機関への出席状況	関係部長											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	219	115	71	28	119	99	41.3	40.5	43.0	41.2	37.0	48.8
2)ほとんど出席する	37	22	12	3	24	13	7.0	7.7	7.3	4.4	7.5	6.4
3)半分程度出席する	12	9	3	0	8	4	2.3	3.2	1.8	0.0	2.5	2.0
4)たまに出席する	71	37	23	8	52	17	13.4	13.0	13.9	11.8	16.1	8.4
5)出席しない	95	55	28	9	70	23	17.9	19.4	17.0	13.2	21.7	11.3
6)該当者なし	29	15	9	5	15	14	5.5	5.3	5.5	7.4	4.7	6.9
NA	67	31	19	15	34	33	12.6	10.9	11.5	22.1	10.6	16.3
Q5j 労使協議機関への出席状況	その他											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)常に出席する	71	37	23	8	49	22	13.4	13.0	13.9	11.8	15.2	10.8
2)ほとんど出席する	3	3	0	0	2	1	0.6	1.1	0.0	0.0	0.6	0.5
3)半分程度出席する	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
4)たまに出席する	1	0	1	0	1	0	0.2	0.0	0.6	0.0	0.3	0.0
5)出席しない	17	8	8	1	10	7	3.2	2.8	4.8	1.5	3.1	3.4
6)該当者なし	54	19	16	16	36	17	10.2	6.7	9.7	23.5	11.2	8.4
NA	384	217	117	43	224	156	72.5	76.4	70.9	63.2	69.6	76.8
Q6-a1 経営方針	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)付議事項である	506	269	158	66	311	190	95.5	94.7	95.8	97.1	96.6	93.6
NA	24	15	7	2	11	13	4.5	5.3	4.2	2.9	3.4	6.4

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q6-a2 経営方針	労使協議での取り扱い											
	506	269	158	66	311	190	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	334	177	104	44	216	114	66.0	65.8	65.8	66.7	69.5	60.0
2) 意見聴取	60	38	18	4	37	23	11.9	14.1	11.4	6.1	11.9	12.1
3) 協議	75	38	23	12	36	38	14.8	14.1	14.6	18.2	11.6	20.0
4) 同意	3	1	2	0	2	1	0.6	0.4	1.3	0.0	0.6	0.5
NA	34	15	11	6	20	14	6.7	5.6	7.0	9.1	6.4	7.4
Q6-a3 経営方針	労組の発言力											
	506	269	158	66	311	190	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	91	50	26	14	58	32	18.0	18.6	16.5	21.2	18.6	16.8
2) 事前に説明されるだけ	123	65	39	18	81	41	24.3	24.2	24.7	27.3	26.0	21.6
3) 意見を述べ、回答することがある	216	119	67	23	131	84	42.7	44.2	42.4	34.8	42.1	44.2
4) 会社案が修正されることがある	41	23	12	5	20	20	8.1	8.6	7.6	7.6	6.4	10.5
5) 組合と協議して実行	26	10	11	5	16	10	5.1	3.7	7.0	7.6	5.1	5.3
NA	9	2	3	1	5	3	1.8	0.7	1.9	1.5	1.6	1.6
Q6-b1 生産計画・実績	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	452	240	141	59	299	148	85.3	84.5	85.5	86.8	92.9	72.9
NA	78	44	24	9	23	55	14.7	15.5	14.5	13.2	7.1	27.1
Q6-b2 生産計画・実績	労使協議での取り扱い											
	452	240	141	59	299	148	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	264	147	83	26	177	84	58.4	61.3	58.9	44.1	59.2	56.8
2) 意見聴取	52	26	18	8	36	15	11.5	10.8	12.8	13.6	12.0	10.1
3) 協議	91	49	25	15	57	33	20.1	20.4	17.7	25.4	19.1	22.3
4) 同意	9	4	5	0	7	2	2.0	1.7	3.5	0.0	2.3	1.4
NA	36	14	10	10	22	14	8.0	5.8	7.1	16.9	7.4	9.5
Q6-b3 生産計画・実績	労組の発言力											
	452	240	141	59	299	148	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	79	38	29	11	53	26	17.5	15.8	20.6	18.6	17.7	17.6
2) 事前に説明されるだけ	94	50	33	10	64	28	20.8	20.8	23.4	16.9	21.4	18.9
3) 意見を述べ、回答することがある	191	112	54	19	131	59	42.3	46.7	38.3	32.2	43.8	39.9
4) 会社案が修正されることがある	40	22	6	11	21	19	8.8	9.2	4.3	18.6	7.0	12.8
5) 組合と協議して実行	34	15	13	5	23	10	7.5	6.3	9.2	8.5	7.7	6.8
NA	14	3	6	3	7	6	3.1	1.3	4.3	5.1	2.3	4.1
Q6-c1 予算計画・実績	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	452	243	137	60	275	172	85.3	85.6	83.0	88.2	85.4	84.7
NA	78	41	28	8	47	31	14.7	14.4	17.0	11.8	14.6	15.3
Q6-c2 予算計画・実績	労使協議での取り扱い											
	452	243	137	60	275	172	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	309	166	100	34	188	117	68.4	68.3	73.0	56.7	68.4	68.0
2) 意見聴取	55	32	14	9	35	19	12.2	13.2	10.2	15.0	12.7	11.0
3) 協議	36	19	10	7	16	20	8.0	7.8	7.3	11.7	5.8	11.6
4) 同意	5	2	3	0	4	1	1.1	0.8	2.2	0.0	1.5	0.6
NA	47	24	10	10	32	15	10.4	9.9	7.3	16.7	11.6	8.7
Q6-c3 予算計画・実績	労組の発言力											
	452	243	137	60	275	172	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	103	54	37	11	65	38	22.8	22.2	27.0	18.3	23.6	22.1
2) 事前に説明されるだけ	126	67	40	18	82	42	27.9	27.6	29.2	30.0	29.8	24.4
3) 意見を述べ、回答することがある	174	99	48	20	105	67	38.5	40.7	35.0	33.3	38.2	39.0
4) 会社案が修正されることがある	23	14	5	4	7	16	5.1	5.8	3.6	6.7	2.5	9.3
5) 組合と協議して実行	14	6	3	5	9	5	3.1	2.5	2.2	8.3	3.3	2.9
NA	12	3	4	2	7	4	2.7	1.2	2.9	3.3	2.5	2.3
Q6-d1 資金計画・実績	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	390	204	126	50	241	144	73.6	71.8	76.4	73.5	74.8	70.9
NA	140	80	39	18	81	59	26.4	28.2	23.6	26.5	25.2	29.1
Q6-d2 資金計画・実績	労使協議での取り扱い											
	390	204	126	50	241	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	284	153	96	30	177	103	72.8	75.0	76.2	60.0	73.4	71.5
2) 意見聴取	40	21	10	9	25	15	10.3	10.3	7.9	18.0	10.4	10.4
3) 協議	24	10	7	6	11	13	6.2	4.9	5.6	12.0	4.6	9.0
4) 同意	4	2	2	0	3	1	1.0	1.0	1.6	0.0	1.2	0.7
NA	38	18	11	5	25	12	9.7	8.8	8.7	10.0	10.4	8.3

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q6-d3 資金計画・実績	労組の発言力											
	390	204	126	50	241	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	111	55	40	15	72	38	28.5	27.0	31.7	30.0	29.9	26.4
2) 事前に説明されるだけ	115	58	41	14	75	38	29.5	28.4	32.5	28.0	31.1	26.4
3) 意見を述べ、回答することがある	124	75	33	12	74	50	31.8	36.8	26.2	24.0	30.7	34.7
4) 会社案が修正されることがある	16	9	6	1	5	11	4.1	4.4	4.8	2.0	2.1	7.6
5) 組合と協議して実行	9	3	2	4	7	2	2.3	1.5	1.6	8.0	2.9	1.4
NA	15	4	4	4	8	5	3.8	2.0	3.2	8.0	3.3	3.5
Q6-e1 投資計画・実績	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	400	208	128	53	254	141	75.5	73.2	77.6	77.9	78.9	69.5
NA	130	76	37	15	68	62	24.5	26.8	22.4	22.1	21.1	30.5
Q6-e2 投資計画・実績	労使協議での取り扱い											
	400	208	128	53	254	141	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	279	150	92	32	182	94	69.8	72.1	71.9	60.4	71.7	66.7
2) 意見聴取	44	24	13	7	28	16	11.0	11.5	10.2	13.2	11.0	11.3
3) 協議	36	16	9	9	17	18	9.0	7.7	7.0	17.0	6.7	12.8
4) 同意	5	2	3	0	4	1	1.3	1.0	2.3	0.0	1.6	0.7
NA	36	16	11	5	23	12	9.0	7.7	8.6	9.4	9.1	8.5
Q6-e3 投資計画・実績	労組の発言力											
	400	208	128	53	254	141	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	96	48	35	12	67	28	24.0	23.1	27.3	22.6	26.4	19.9
2) 事前に説明されるだけ	115	61	38	15	77	37	28.8	29.3	29.7	28.3	30.3	26.2
3) 意見を述べ、回答することがある	137	81	39	13	81	56	34.3	38.9	30.5	24.5	31.9	39.7
4) 会社案が修正されることがある	23	12	7	3	11	11	5.8	5.8	5.5	5.7	4.3	7.8
5) 組合と協議して実行	14	4	4	5	10	3	3.5	1.9	3.1	9.4	3.9	2.1
NA	15	2	5	5	8	6	3.8	1.0	3.9	9.4	3.1	4.3
Q6-f1 会社組織の改編	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	483	256	153	62	294	184	91.1	90.1	92.7	91.2	91.3	90.6
NA	47	28	12	6	28	19	8.9	9.9	7.3	8.8	8.7	9.4
Q6-f2 会社組織の改編	労使協議での取り扱い											
	483	256	153	62	294	184	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	220	125	68	23	142	78	45.5	48.8	44.4	37.1	48.3	42.4
2) 意見聴取	62	33	24	5	44	18	12.8	12.9	15.7	8.1	15.0	9.8
3) 協議	127	62	41	19	63	61	26.3	24.2	26.8	30.6	21.4	33.2
4) 同意	21	12	7	2	13	8	4.3	4.7	4.6	3.2	4.4	4.3
NA	53	24	13	13	32	19	11.0	9.4	8.5	21.0	10.9	10.3
Q6-f3 会社組織の改編	労組の発言力											
	483	256	153	62	294	184	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	45	22	13	9	28	16	9.3	8.6	8.5	14.5	9.5	8.7
2) 事前に説明されるだけ	105	57	33	14	72	33	21.7	22.3	21.6	22.6	24.5	17.9
3) 意見を述べ、回答することがある	187	105	65	12	117	68	38.7	41.0	42.5	19.4	39.8	37.0
4) 会社案が修正されることがある	60	34	11	14	31	28	12.4	13.3	7.2	22.6	10.5	15.2
5) 組合と協議して実行	75	35	27	11	39	35	15.5	13.7	17.6	17.7	13.3	19.0
NA	11	3	4	2	7	4	2.3	1.2	2.6	3.2	2.4	2.2
Q6-g1 事業所の縮小閉鎖新設	付議事項か											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 付議事項である	478	259	150	58	296	177	90.2	91.2	90.9	85.3	91.9	87.2
NA	52	25	15	10	26	26	9.8	8.8	9.1	14.7	8.1	12.8
Q6-g2 事業所の縮小閉鎖新設	労使協議での取り扱い											
	478	259	150	58	296	177	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 説明報告	118	61	41	15	62	56	24.7	23.6	27.3	25.9	20.9	31.6
2) 意見聴取	36	17	14	5	23	13	7.5	6.6	9.3	8.6	7.8	7.3
3) 協議	212	125	56	24	140	68	44.4	48.3	37.3	41.4	47.3	38.4
4) 同意	49	28	17	4	31	18	10.3	10.8	11.3	6.9	10.5	10.2
NA	63	28	22	10	40	22	13.2	10.8	14.7	17.2	13.5	12.4
Q6-g3 事業所の縮小閉鎖新設	労組の発言力											
	478	259	150	58	296	177	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	26	10	12	3	14	12	5.4	3.9	8.0	5.2	4.7	6.8
2) 事前に説明されるだけ	48	22	15	10	25	23	10.0	8.5	10.0	17.2	8.4	13.0
3) 意見を述べ、回答することがある	133	78	40	11	84	47	27.8	30.1	26.7	19.0	28.4	26.6
4) 会社案が修正されることがある	76	43	21	11	45	30	15.9	16.6	14.0	19.0	15.2	16.9
5) 組合と協議して実行	181	102	58	18	120	59	37.9	39.4	38.7	31.0	40.5	33.3
NA	14	4	4	5	8	6	2.9	1.5	2.7	8.6	2.7	3.4

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q6-h1 人員計画	付議事項か											
1) 付議事項である	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NA	485	263	147	63	298	182	91.5	92.6	89.1	92.6	92.5	89.7
	45	21	18	5	24	21	8.5	7.4	10.9	7.4	7.5	10.3
Q6-h2 人員計画	労使協議での取り扱い											
1) 説明報告	485	263	147	63	298	182	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 意見聴取	172	98	55	16	107	64	35.5	37.3	37.4	25.4	35.9	35.2
3) 協議	56	33	19	4	38	18	11.5	12.5	12.9	6.3	12.8	9.9
4) 同意	164	88	45	26	97	65	33.8	33.5	30.6	41.3	32.6	35.7
NA	31	16	10	5	17	13	6.4	6.1	6.8	7.9	5.7	7.1
	62	28	18	12	39	22	12.8	10.6	12.2	19.0	13.1	12.1
Q6-h3 人員計画	労組の発言力											
1) 事後的に説明されるだけ	485	263	147	63	298	182	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 事前に説明されるだけ	37	18	11	6	24	13	7.6	6.8	7.5	9.5	8.1	7.1
3) 意見を述べ、回答することがある	69	39	17	12	42	26	14.2	14.8	11.6	19.0	14.1	14.3
4) 会社案が修正されることがある	165	95	52	14	99	65	34.0	36.1	35.4	22.2	33.2	35.7
5) 組合と協議して実行	85	47	25	12	55	29	17.5	17.9	17.0	19.0	18.5	15.9
NA	120	59	40	19	73	45	24.7	22.4	27.2	30.2	24.5	24.7
	9	5	2	0	5	4	1.9	1.9	1.4	0.0	1.7	2.2
Q6-i1 事業計画	付議事項か											
1) 付議事項である	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NA	480	258	150	60	297	178	90.6	90.8	90.9	88.2	92.2	87.7
	50	26	15	8	25	25	9.4	9.2	9.1	11.8	7.8	12.3
Q6-i2 事業計画	労使協議での取り扱い											
1) 説明報告	480	258	150	60	297	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 意見聴取	217	122	70	20	135	80	45.2	47.3	46.7	33.3	45.5	44.9
3) 協議	61	33	18	10	40	21	12.7	12.8	12.0	16.7	13.5	11.8
4) 同意	129	69	38	17	78	49	26.9	26.7	25.3	28.3	26.3	27.5
NA	19	10	8	1	11	8	4.0	3.9	5.3	1.7	3.7	4.5
	54	24	16	12	33	20	11.3	9.3	10.7	20.0	11.1	11.2
Q6-i3 事業計画	労組の発言力											
1) 事後的に説明されるだけ	480	258	150	60	297	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 事前に説明されるだけ	49	25	16	7	30	18	10.2	9.7	10.7	11.7	10.1	10.1
3) 意見を述べ、回答することがある	93	47	31	14	62	30	19.4	18.2	20.7	23.3	20.9	16.9
4) 会社案が修正されることがある	189	108	61	15	121	67	39.4	41.9	40.7	25.0	40.7	37.6
5) 組合と協議して実行	47	26	12	8	21	25	9.8	10.1	8.0	13.3	7.1	14.0
NA	87	47	25	14	53	34	18.1	18.2	16.7	23.3	17.8	19.1
	15	5	5	2	10	4	3.1	1.9	3.3	3.3	3.4	2.2
Q6-j1 営業計画	付議事項か											
1) 付議事項である	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NA	443	229	140	62	264	174	83.6	80.6	84.8	91.2	82.0	85.7
	87	55	25	6	58	29	16.4	19.4	15.2	8.8	18.0	14.3
Q6-j2 営業計画	労使協議での取り扱い											
1) 説明報告	443	229	140	62	264	174	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 意見聴取	286	150	95	34	182	99	64.6	65.5	67.9	54.8	68.9	56.9
3) 協議	47	23	15	9	28	19	10.6	10.0	10.7	14.5	10.6	10.9
4) 同意	58	29	14	13	21	37	13.1	12.7	10.0	21.0	8.0	21.3
NA	7	2	5	0	4	3	1.6	0.9	3.6	0.0	1.5	1.7
	45	25	11	6	29	16	10.2	10.9	7.9	9.7	11.0	9.2
Q6-j3 営業計画	労組の発言力											
1) 事後的に説明されるだけ	443	229	140	62	264	174	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 事前に説明されるだけ	88	46	27	14	59	29	19.9	20.1	19.3	22.6	22.3	16.7
3) 意見を述べ、回答することがある	126	62	47	16	86	38	28.4	27.1	33.6	25.8	32.6	21.8
4) 会社案が修正されることがある	159	88	49	16	92	65	35.9	38.4	35.0	25.8	34.8	37.4
5) 組合と協議して実行	31	19	7	5	11	20	7.0	8.3	5.0	8.1	4.2	11.5
NA	27	13	5	8	10	17	6.1	5.7	3.6	12.9	3.8	9.8
	12	1	5	3	6	5	2.7	0.4	3.6	4.8	2.3	2.9
Q6-k1 新技術導入	付議事項か											
1) 付議事項である	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NA	382	186	129	55	248	129	72.1	65.5	78.2	80.9	77.0	63.5
	148	98	36	13	74	74	27.9	34.5	21.8	19.1	23.0	36.5
Q6-k2 新技術導入	労使協議での取り扱い											
1) 説明報告	382	186	129	55	248	129	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 意見聴取	218	106	80	29	158	59	57.1	57.0	62.0	52.7	63.7	45.7
3) 協議	56	30	18	8	36	20	14.7	16.1	14.0	14.5	14.5	15.5
4) 同意	62	31	16	10	24	36	16.2	16.7	12.4	18.2	9.7	27.9
NA	9	5	3	0	5	3	2.4	2.7	2.3	0.0	2.0	2.3
	37	14	12	8	25	11	9.7	7.5	9.3	14.5	10.1	8.5

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q6-k3 新技術導入	労組の発言力											
	382	186	129	55	248	129	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 事後的に説明されるだけ	72	40	21	10	55	17	18.8	21.5	16.3	18.2	22.2	13.2
2) 事前に説明されるだけ	115	50	48	16	83	32	30.1	26.9	37.2	29.1	33.5	24.8
3) 意見を述べ、回答することがある	128	64	44	15	82	44	33.5	34.4	34.1	27.3	33.1	34.1
4) 会社案が修正されることがある	26	14	6	6	10	15	6.8	7.5	4.7	10.9	4.0	11.6
5) 組合と協議して実行	30	16	6	6	14	15	7.9	8.6	4.7	10.9	5.6	11.6
NA	11	2	4	2	4	6	2.9	1.1	3.1	3.6	1.6	4.7
Q7-a 経営方針	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	296	156	100	33	182	111	55.8	54.9	60.6	48.5	56.5	54.7
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	111	61	29	19	65	45	20.9	21.5	17.6	27.9	20.2	22.2
3) 最後まで意見一致は見られず	15	4	9	2	10	5	2.8	1.4	5.5	2.9	3.1	2.5
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	66	41	14	10	41	24	12.5	14.4	8.5	14.7	12.7	11.8
NA	42	22	13	4	24	18	7.9	7.7	7.9	5.9	7.5	8.9
Q7-b 生産計画・実績	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	270	144	88	35	183	85	50.9	50.7	53.3	51.5	56.8	41.9
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	95	50	28	14	63	31	17.9	17.6	17.0	20.6	19.6	15.3
3) 最後まで意見一致は見られず	15	7	5	3	10	5	2.8	2.5	3.0	4.4	3.1	2.5
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	71	43	18	8	32	37	13.4	15.1	10.9	11.8	9.9	18.2
NA	79	40	26	8	34	45	14.9	14.1	15.8	11.8	10.6	22.2
Q7-c 予算計画・実績	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	281	155	83	37	174	103	53.0	54.6	50.3	54.4	54.0	50.7
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	74	39	18	15	39	35	14.0	13.7	10.9	22.1	12.1	17.2
3) 最後まで意見一致は見られず	11	4	6	1	7	4	2.1	1.4	3.6	1.5	2.2	2.0
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	92	51	31	9	56	35	17.4	18.0	18.8	13.2	17.4	17.2
NA	72	35	27	6	46	26	13.6	12.3	16.4	8.8	14.3	12.8
Q7-d 資金計画・実績	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	236	130	71	32	153	82	44.5	45.8	43.0	47.1	47.5	40.4
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	53	28	17	6	30	22	10.0	9.9	10.3	8.8	9.3	10.8
3) 最後まで意見一致は見られず	2	1	1	0	1	1	0.4	0.4	0.6	0.0	0.3	0.5
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	137	74	44	16	78	56	25.8	26.1	26.7	23.5	24.2	27.6
NA	102	51	32	14	60	42	19.2	18.0	19.4	20.6	18.6	20.7
Q7-e 投資計画・実績	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	231	131	64	32	154	76	43.6	46.1	38.8	47.1	47.8	37.4
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	52	25	17	8	27	24	9.8	8.8	10.3	11.8	8.4	11.8
3) 最後まで意見一致は見られず	8	2	5	1	6	2	1.5	0.7	3.0	1.5	1.9	1.0
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	138	75	46	14	79	56	26.0	26.4	27.9	20.6	24.5	27.6
NA	101	51	33	13	56	45	19.1	18.0	20.0	19.1	17.4	22.2
Q7-f 会社組織の改編	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	229	129	68	29	144	83	43.2	45.4	41.2	42.6	44.7	40.9
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	156	84	48	19	88	65	29.4	29.6	29.1	27.9	27.3	32.0
3) 最後まで意見一致は見られず	19	6	10	3	13	6	3.6	2.1	6.1	4.4	4.0	3.0
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	69	36	23	9	42	27	13.0	12.7	13.9	13.2	13.0	13.3
NA	57	29	16	8	35	22	10.8	10.2	9.7	11.8	10.9	10.8
Q7-g 事業所の縮小閉鎖新設	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	162	88	50	22	92	69	30.6	31.0	30.3	32.4	28.6	34.0
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	181	117	43	15	109	68	34.2	41.2	26.1	22.1	33.9	33.5
3) 最後まで意見一致は見られず	11	2	7	2	3	8	2.1	0.7	4.2	2.9	0.9	3.9
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	112	47	44	20	76	36	21.1	16.5	26.7	29.4	23.6	17.7
NA	64	30	21	9	42	22	12.1	10.6	12.7	13.2	13.0	10.8
Q7-h 人員計画	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	172	100	48	21	110	61	32.5	35.2	29.1	30.9	34.2	30.0
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	209	110	69	25	124	82	39.4	38.7	41.8	36.8	38.5	40.4
3) 最後まで意見一致は見られず	36	18	12	6	20	15	6.8	6.3	7.3	8.8	6.2	7.4
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	58	31	18	8	35	23	10.9	10.9	10.9	11.8	10.9	11.3
NA	55	25	18	8	33	22	10.4	8.8	10.9	11.8	10.2	10.8

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q7-i 事業計画	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	212	120	59	27	127	81	40.0	42.3	35.8	39.7	39.4	39.9
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	145	88	42	13	92	53	27.4	31.0	25.5	19.1	28.6	26.1
3) 最後まで意見一致は見られず	10	4	4	2	4	6	1.9	1.4	2.4	2.9	1.2	3.0
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	108	49	39	19	66	41	20.4	17.3	23.6	27.9	20.5	20.2
NA	55	23	21	7	33	22	10.4	8.1	12.7	10.3	10.2	10.8
Q7-j 営業計画	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	254	135	78	35	156	94	47.9	47.5	47.3	51.5	48.4	46.3
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	86	45	28	12	42	44	16.2	15.8	17.0	17.6	13.0	21.7
3) 最後まで意見一致は見られず	16	7	5	4	7	9	3.0	2.5	3.0	5.9	2.2	4.4
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	100	59	28	11	68	31	18.9	20.8	17.0	16.2	21.1	15.3
NA	74	38	26	6	49	25	14.0	13.4	15.8	8.8	15.2	12.3
Q7-k 新技術導入	98年度労使協議で意見の食い違いがあったか											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 最初から意見の食い違いはなかった	202	106	61	29	138	61	38.1	37.3	37.0	42.6	42.9	30.0
2) 最初食い違い、最終的に歩み寄り	50	25	17	7	30	19	9.4	8.8	10.3	10.3	9.3	9.4
3) 最後まで意見一致は見られず	6	4	1	1	4	2	1.1	1.4	0.6	1.5	1.2	1.0
4) 付議事項でない・98年度は協議なし	154	82	50	20	90	63	29.1	28.9	30.3	29.4	28.0	31.0
NA	118	67	36	11	60	58	22.3	23.6	21.8	16.2	18.6	28.6
Q8-a1 月間売上高	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	365	188	114	51	221	141	68.9	66.2	69.1	75.0	68.6	69.5
2) 提供されない	102	65	29	8	67	34	19.2	22.9	17.6	11.8	20.8	16.7
3) そうしたデータはない	18	8	7	3	12	6	3.4	2.8	4.2	4.4	3.7	3.0
NA	45	23	15	6	22	22	8.5	8.1	9.1	8.8	6.8	10.8
Q8-a2 月間売上高	組合員に知らせる時期											
	365	188	114	51	221	141	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	200	93	70	31	133	66	54.8	49.5	61.4	60.8	60.2	46.8
2) ある期限が過ぎれば知らせる	97	49	30	16	53	43	26.6	26.1	26.3	31.4	24.0	30.5
3) ある期限が過ぎてでも知らせない	43	31	9	1	27	15	11.8	16.5	7.9	2.0	12.2	10.6
NA	25	15	5	3	8	17	6.8	8.0	4.4	5.9	3.6	12.1
Q8-b1 四半期ごと売上高	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	325	167	103	45	195	128	61.3	58.8	62.4	66.2	60.6	63.1
2) 提供されない	114	70	33	11	72	41	21.5	24.6	20.0	16.2	22.4	20.2
3) そうしたデータはない	36	17	15	3	23	12	6.8	6.0	9.1	4.4	7.1	5.9
NA	55	30	14	9	32	22	10.4	10.6	8.5	13.2	9.9	10.8
Q8-b2 四半期ごと売上高	組合員に知らせる時期											
	325	167	103	45	195	128	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	160	75	53	27	101	58	49.2	44.9	51.5	60.0	51.8	45.3
2) ある期限が過ぎれば知らせる	108	60	32	13	60	47	33.2	35.9	31.1	28.9	30.8	36.7
3) ある期限が過ぎてでも知らせない	37	23	11	3	25	12	11.4	13.8	10.7	6.7	12.8	9.4
NA	20	9	7	2	9	11	6.2	5.4	6.8	4.4	4.6	8.6
Q8-c1 半期ごと売上高	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	485	269	146	58	299	182	91.5	94.7	88.5	85.3	92.9	89.7
2) 提供されない	13	3	6	4	6	7	2.5	1.1	3.6	5.9	1.9	3.4
3) そうしたデータはない	5	1	2	2	3	2	0.9	0.4	1.2	2.9	0.9	1.0
NA	27	11	11	4	14	12	5.1	3.9	6.7	5.9	4.3	5.9
Q8-c2 半期ごと売上高	組合員に知らせる時期											
	485	269	146	58	299	182	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	285	149	90	39	193	90	58.8	55.4	61.6	67.2	64.5	49.5
2) ある期限が過ぎれば知らせる	157	95	43	16	88	67	32.4	35.3	29.5	27.6	29.4	36.8
3) ある期限が過ぎてでも知らせない	18	12	5	1	9	9	3.7	4.5	3.4	1.7	3.0	4.9
NA	25	13	8	2	9	16	5.2	4.8	5.5	3.4	3.0	8.8
Q8-d1 売上高年間予想	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	484	263	153	56	302	179	91.3	92.6	92.7	82.4	93.8	88.2
2) 提供されない	14	5	4	5	5	8	2.6	1.8	2.4	7.4	1.6	3.9
3) そうしたデータはない	4	2	1	1	2	2	0.8	0.7	0.6	1.5	0.6	1.0
NA	28	14	7	6	13	14	5.3	4.9	4.2	8.8	4.0	6.9
Q8-d2 売上高年間予想	組合員に知らせる時期											
	484	263	153	56	302	179	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	275	143	91	34	187	87	56.8	54.4	59.5	60.7	61.9	48.6
2) ある期限が過ぎれば知らせる	161	97	47	15	94	66	33.3	36.9	30.7	26.8	31.1	36.9
3) ある期限が過ぎてでも知らせない	24	12	7	4	11	12	5.0	4.6	4.6	7.1	3.6	6.7
NA	24	11	8	3	10	14	5.0	4.2	5.2	5.4	3.3	7.8

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q8-e1 売上高中期予想 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	453	250	139	52	289	160	85.5	88.0	84.2	76.5	89.8	78.8
2) 提供されない	30	13	9	8	14	16	5.7	4.6	5.5	11.8	4.3	7.9
3) そうしたデータはない	12	6	5	1	5	7	2.3	2.1	3.0	1.5	1.6	3.4
NA	35	15	12	7	14	20	6.6	5.3	7.3	10.3	4.3	9.9
Q8-e2 売上高中期予想 組合員に知らせる時期	453	250	139	52	289	160	100.0	88.0	84.2	76.5	89.8	78.8
1) 直ちに知らせる	240	131	75	28	166	72	45.3	46.1	45.5	41.2	51.6	35.5
2) ある期限が過ぎれば知らせる	158	97	44	14	94	62	29.8	34.2	26.7	20.6	29.2	30.5
3) ある期限が過ぎてても知らせない	28	11	10	6	18	10	5.3	3.9	6.1	8.8	5.6	4.9
NA	27	11	10	4	11	16	5.1	3.9	6.1	5.9	3.4	7.9
Q8-f1 半期ごと経常利益 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	472	265	139	57	293	175	89.1	93.3	84.2	83.8	91.0	86.2
2) 提供されない	26	6	12	8	11	15	4.9	2.1	7.3	11.8	3.4	7.4
3) そうしたデータはない	4	2	2	0	2	2	0.8	0.7	1.2	0.0	0.6	1.0
NA	28	11	12	3	16	11	5.3	3.9	7.3	4.4	5.0	5.4
Q8-f2 半期ごと経常利益 組合員に知らせる時期	472	265	139	57	293	175	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	256	136	77	37	178	76	54.2	51.3	55.4	64.9	60.8	43.4
2) ある期限が過ぎれば知らせる	169	101	49	16	97	70	35.8	38.1	35.3	28.1	33.1	40.0
3) ある期限が過ぎてても知らせない	22	15	5	2	9	13	4.7	5.7	3.6	3.5	3.1	7.4
NA	25	13	8	2	9	16	5.3	4.9	5.8	3.5	3.1	9.1
Q8-g1 年間経常利益 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	495	271	154	59	304	187	93.4	95.4	93.3	86.8	94.4	92.1
2) 提供されない	12	2	5	5	5	7	2.3	0.7	3.0	7.4	1.6	3.4
3) そうしたデータはない	1	1	0	0	1	0	0.2	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0
NA	22	10	6	4	12	9	4.2	3.5	3.6	5.9	3.7	4.4
Q8-g2 年間経常利益 組合員に知らせる時期	495	271	154	59	304	187	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	270	142	86	36	185	84	54.5	52.4	55.8	61.0	60.9	44.9
2) ある期限が過ぎれば知らせる	185	108	54	20	103	79	37.4	39.9	35.1	33.9	33.9	42.2
3) ある期限が過ぎてても知らせない	16	8	7	1	8	8	3.2	3.0	4.5	1.7	2.6	4.3
NA	24	13	7	2	8	16	4.8	4.8	4.5	3.4	2.6	8.6
Q8-h1 総資本経常利益率 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	352	201	106	40	226	124	66.4	70.8	64.2	58.8	70.2	61.1
2) 提供されない	95	46	29	15	56	38	17.9	16.2	17.6	22.1	17.4	18.7
3) そうしたデータはない	32	12	14	5	15	16	6.0	4.2	8.5	7.4	4.7	7.9
NA	51	25	16	8	25	25	9.6	8.8	9.7	11.8	7.8	12.3
Q8-h2 総資本経常利益率 組合員に知らせる時期	352	201	106	40	226	124	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	143	77	46	18	100	42	40.6	38.3	43.4	45.0	44.2	33.9
2) ある期限が過ぎれば知らせる	121	75	29	16	71	50	34.4	37.3	27.4	40.0	31.4	40.3
3) ある期限が過ぎてても知らせない	65	36	23	5	42	22	18.5	17.9	21.7	12.5	18.6	17.7
NA	23	13	8	1	13	10	6.5	6.5	7.5	2.5	5.8	8.1
Q8-I1 四半期ごと受注額 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	186	86	65	31	122	63	35.1	30.3	39.4	45.6	37.9	31.0
2) 提供されない	157	88	48	18	104	52	29.6	31.0	29.1	26.5	32.3	25.6
3) そうしたデータはない	108	64	30	11	64	42	20.4	22.5	18.2	16.2	19.9	20.7
NA	79	46	22	8	32	46	14.9	16.2	13.3	11.8	9.9	22.7
Q8-I2 四半期ごと受注額 組合員に知らせる時期	186	86	65	31	122	63	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 直ちに知らせる	86	36	31	16	63	22	46.2	41.9	47.7	51.6	51.6	34.9
2) ある期限が過ぎれば知らせる	58	28	21	9	35	23	31.2	32.6	32.3	29.0	28.7	36.5
3) ある期限が過ぎてても知らせない	31	19	8	4	19	12	16.7	22.1	12.3	12.9	15.6	19.0
NA	11	3	5	2	5	6	5.9	3.5	7.7	6.5	4.1	9.5
Q8-j1 半期ごと受注額 情報提供有無	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 提供される	248	122	86	35	159	86	46.8	43.0	52.1	51.5	49.4	42.4
2) 提供されない	119	67	32	16	82	37	22.5	23.6	19.4	23.5	25.5	18.2
3) そうしたデータはない	93	58	24	9	53	39	17.5	20.4	14.5	13.2	16.5	19.2
NA	70	37	23	8	28	41	13.2	13.0	13.9	11.8	8.7	20.2

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q8-j2 半期ごと受注額	組合員に知らせる時期											
	248	122	86	35	159	86	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)直ちに知らせる	129	56	50	20	90	37	52.0	45.9	58.1	57.1	56.6	43.0
2)ある期限が過ぎれば知らせる	75	40	24	11	43	32	30.2	32.8	27.9	31.4	27.0	37.2
3)ある期限が過ぎても知らせない	29	18	8	2	19	9	11.7	14.8	9.3	5.7	11.9	10.5
NA	15	8	4	2	7	8	6.0	6.6	4.7	5.7	4.4	9.3
Q8-k1 年間受注額	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)提供される	267	126	98	38	168	96	50.4	44.4	59.4	55.9	52.2	47.3
2)提供されない	108	66	26	12	79	29	20.4	23.2	15.8	17.6	24.5	14.3
3)そうしたデータはない	88	55	21	10	49	38	16.6	19.4	12.7	14.7	15.2	18.7
NA	67	37	20	8	26	40	12.6	13.0	12.1	11.8	8.1	19.7
Q8-k2 年間受注額	組合員に知らせる時期											
	267	126	98	38	168	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)直ちに知らせる	143	61	57	22	98	43	53.6	48.4	58.2	57.9	58.3	44.8
2)ある期限が過ぎれば知らせる	89	47	30	12	50	39	33.3	37.3	30.6	31.6	29.8	40.6
3)ある期限が過ぎても知らせない	20	11	6	2	13	6	7.5	8.7	6.1	5.3	7.7	6.3
NA	15	7	5	2	7	8	5.6	5.6	5.1	5.3	4.2	8.3
Q8-l1 投資額	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)提供される	373	213	105	44	240	130	70.4	75.0	63.6	64.7	74.5	64.0
2)提供されない	86	41	35	10	49	37	16.2	14.4	21.2	14.7	15.2	18.2
3)そうしたデータはない	20	6	7	6	9	10	3.8	2.1	4.2	8.8	2.8	4.9
NA	51	24	18	8	24	26	9.6	8.5	10.9	11.8	7.5	12.8
Q8-l2 投資額	組合員に知らせる時期											
	373	213	105	44	240	130	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)直ちに知らせる	137	74	41	16	96	40	36.7	34.7	39.0	36.4	40.0	30.8
2)ある期限が過ぎれば知らせる	144	83	44	16	97	47	38.6	39.0	41.9	36.4	40.4	36.2
3)ある期限が過ぎても知らせない	66	40	15	9	35	29	17.7	18.8	14.3	20.5	14.6	22.3
NA	26	16	5	3	12	14	7.0	7.5	4.8	6.8	5.0	10.8
Q8-m1 負債額	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)提供される	381	209	111	50	234	144	71.9	73.6	67.3	73.5	72.7	70.9
2)提供されない	83	43	33	7	54	29	15.7	15.1	20.0	10.3	16.8	14.3
3)そうしたデータはない	18	8	5	5	8	9	3.4	2.8	3.0	7.4	2.5	4.4
NA	48	24	16	6	26	21	9.1	8.5	9.7	8.8	8.1	10.3
Q8-m2 負債額	組合員に知らせる時期											
	381	209	111	50	234	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)直ちに知らせる	132	67	42	18	94	37	34.6	32.1	37.8	36.0	40.2	25.7
2)ある期限が過ぎれば知らせる	147	80	45	20	87	59	38.6	38.3	40.5	40.0	37.2	41.0
3)ある期限が過ぎても知らせない	78	47	20	9	43	34	20.5	22.5	18.0	18.0	18.4	23.6
NA	24	15	4	3	10	14	6.3	7.2	3.6	6.0	4.3	9.7
Q8-n1 その他	情報提供有無											
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)提供される	20	8	9	3	13	7	3.8	2.8	5.5	4.4	4.0	3.4
2)提供されない	6	5	1	0	5	1	1.1	1.8	0.6	0.0	1.6	0.5
3)そうしたデータはない	8	1	6	1	6	2	1.5	0.4	3.6	1.5	1.9	1.0
NA	496	270	149	64	298	193	93.6	95.1	90.3	94.1	92.5	95.1
Q8-n2 その他	組合員に知らせる時期											
	20	8	9	3	13	7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)直ちに知らせる	8	3	4	1	4	4	40.0	37.5	44.4	33.3	30.8	57.1
2)ある期限が過ぎれば知らせる	7	3	3	1	5	2	35.0	37.5	33.3	33.3	38.5	28.6
3)ある期限が過ぎても知らせない	1	1	0	0	1	0	5.0	12.5	0.0	0.0	7.7	0.0
NA	4	1	2	1	3	1	20.0	12.5	22.2	33.3	23.1	14.3
Q9 経営側実務担当者との日常的な情報交換												
	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)頻繁に行っている	180	122	46	10	109	71	34.0	43.0	27.9	14.7	33.9	35.0
2)時々行っている	205	109	61	28	127	76	38.7	38.4	37.0	41.2	39.4	37.4
3)たまに行っている	69	23	31	14	43	25	13.0	8.1	18.8	20.6	13.4	12.3
4)あまり行っていない	41	16	16	9	26	14	7.7	5.6	9.7	13.2	8.1	6.9
5)全然行っていない	8	3	3	2	5	3	1.5	1.1	1.8	2.9	1.6	1.5
NA	27	11	8	5	12	14	5.1	3.9	4.8	7.4	3.7	6.9

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q10 近年の労使協議の変化												
複数回答	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 定例化、議事録作成など一層制度化	136	70	40	21	75	60	25.7	24.6	24.2	30.9	23.3	29.6
2) 開催回数減、不定期開催	40	17	14	8	22	17	7.5	6.0	8.5	11.8	6.8	8.4
3) 企業組織改編に伴い協議機関再編成	57	29	21	6	36	20	10.8	10.2	12.7	8.8	11.2	9.9
4) 付議事項が拡大	79	42	21	12	40	37	14.9	14.8	12.7	17.6	12.4	18.2
5) 付議事項が縮小	6	3	2	1	2	4	1.1	1.1	1.2	1.5	0.6	2.0
6) 付議事項の取り扱いが強化	46	24	15	5	20	25	8.7	8.5	9.1	7.4	6.2	12.3
7) 労組の発言力が弱まった	24	9	10	4	16	8	4.5	3.2	6.1	5.9	5.0	3.9
8) 社長副社長が出席するようになった	28	17	9	2	17	11	5.3	6.0	5.5	2.9	5.3	5.4
9) 社長副社長が出なくなった	13	5	4	3	7	5	2.5	1.8	2.4	4.4	2.2	2.5
10) その他	57	36	16	5	35	22	10.8	12.7	9.7	7.4	10.9	10.8
NA	180	100	56	19	118	61	34.0	35.2	33.9	27.9	36.6	30.0
Q11-a 労使協議成果 経営内容を知り、経営対策を強化できた												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	231	143	57	24	136	92	43.6	50.4	34.5	35.3	42.2	45.3
3) どちらともいえない	181	94	62	20	115	64	34.2	33.1	37.6	29.4	35.7	31.5
4) どちらかといえばそうは思わない	85	32	36	16	51	34	16.0	11.3	21.8	23.5	15.8	16.7
5) そうは思わない	7	2	3	2	5	2	1.3	0.7	1.8	2.9	1.6	1.0
NA	12	5	3	4	9	3	2.3	1.8	1.8	5.9	2.8	1.5
NA	14	8	4	2	6	8	2.6	2.8	2.4	2.9	1.9	3.9
Q11-b 労使協議成果 組合員の労働組合への関心が高まった												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	53	36	10	6	34	19	10.0	12.7	6.1	8.8	10.6	9.4
3) どちらともいえない	133	75	42	12	77	54	25.1	26.4	25.5	17.6	23.9	26.6
4) どちらかといえばそうは思わない	259	135	82	34	162	95	48.9	47.5	49.7	50.0	50.3	46.8
5) そうは思わない	33	15	14	4	25	8	6.2	5.3	8.5	5.9	7.8	3.9
NA	37	15	13	9	18	18	7.0	5.3	7.9	13.2	5.6	8.9
NA	15	8	4	3	6	9	2.8	2.8	2.4	4.4	1.9	4.4
Q11-c 労使協議成果 組合員の意見を経営に反映することができた												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	99	60	26	11	52	46	18.7	21.1	15.8	16.2	16.1	22.7
3) どちらともいえない	210	125	54	27	124	85	39.6	44.0	32.7	39.7	38.5	41.9
4) どちらかといえばそうは思わない	151	62	64	19	99	49	28.5	21.8	38.8	27.9	30.7	24.1
5) そうは思わない	34	21	7	5	26	8	6.4	7.4	4.2	7.4	8.1	3.9
NA	21	9	8	4	14	7	4.0	3.2	4.8	5.9	4.3	3.4
NA	15	7	6	2	7	8	2.8	2.5	3.6	2.9	2.2	3.9
Q11-d 労使協議成果 労使の意思疎通がよくなった												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	148	85	44	15	92	55	27.9	29.9	26.7	22.1	28.6	27.1
3) どちらともいえない	239	125	74	33	144	91	45.1	44.0	44.8	48.5	44.7	44.8
4) どちらかといえばそうは思わない	106	58	32	14	62	44	20.0	20.4	19.4	20.6	19.3	21.7
5) そうは思わない	13	4	8	1	10	3	2.5	1.4	4.8	1.5	3.1	1.5
NA	11	5	3	3	8	3	2.1	1.8	1.8	4.4	2.5	1.5
NA	13	7	4	2	6	7	2.5	2.5	2.4	2.9	1.9	3.4
Q11-e 労使協議成果 事業計画を事前に知り、組合員の生活設計が円滑に												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	34	21	8	5	22	12	6.4	7.4	4.8	7.4	6.8	5.9
3) どちらともいえない	106	59	30	13	63	42	20.0	20.8	18.2	19.1	19.6	20.7
4) どちらかといえばそうは思わない	266	147	80	33	164	99	50.2	51.8	48.5	48.5	50.9	48.8
5) そうは思わない	57	27	22	6	37	19	10.8	9.5	13.3	8.8	11.5	9.4
NA	51	22	21	7	29	22	9.6	7.7	12.7	10.3	9.0	10.8
NA	16	8	4	4	7	9	3.0	2.8	2.4	5.9	2.2	4.4
Q11-f 労使協議成果 組合員の雇用や労働条件の低下を防ぐことができた												
1) そう思う	530	284	165	68	322	203	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) どちらかといえばそう思う	81	46	22	10	50	29	15.3	16.2	13.3	14.7	15.5	14.3
3) どちらともいえない	157	93	40	19	101	55	29.6	32.7	24.2	27.9	31.4	27.1
4) どちらかといえばそうは思わない	211	110	72	25	126	83	39.8	38.7	43.6	36.8	39.1	40.9
5) そうは思わない	35	15	15	5	19	16	6.6	5.3	9.1	7.4	5.9	7.9
NA	32	13	12	7	19	13	6.0	4.6	7.3	10.3	5.9	6.4
NA	14	7	4	2	7	7	2.6	2.5	2.4	2.9	2.2	3.4
Q12 経営提言活動を行っているか												
1) 大に行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) ほどほどに行っている	91	65	16	7	41	49	14.2	20.0	8.1	6.9	10.7	19.6
3) 以前行っていたが今は行っていない	317	156	104	51	188	127	49.6	48.0	52.8	50.0	49.0	50.8
4) 以前も現在も行っていない	34	12	14	8	17	16	5.3	3.7	7.1	7.8	4.4	6.4
NA	186	87	58	36	130	56	29.1	26.8	29.4	35.3	33.9	22.4
NA	11	5	5	0	8	2	1.7	1.5	2.5	0.0	2.1	0.8

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q12-1 経営提言活動を行っていない主な理由												
複数回答	220	99	72	44	147	72	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 組合には限界があるから	142	71	41	28	99	43	64.5	71.7	56.9	63.6	67.3	59.7
2) 実効性にとほしい提言しかできない	37	20	12	5	22	14	16.8	20.2	16.7	11.4	15.0	19.4
3) 経営側提案への対応に追われている	35	16	14	5	24	11	15.9	16.2	19.4	11.4	16.3	15.3
4) 組合役員の能力が不足しているから	101	42	39	17	66	35	45.9	42.4	54.2	38.6	44.9	48.6
5) 他の活動で時間的余裕がないから	41	15	17	8	24	17	18.6	15.2	23.6	18.2	16.3	23.6
6) もともと組合の役割ではないから	46	25	13	7	34	12	20.9	25.3	18.1	15.9	23.1	16.7
7) 経営側が受け入れないから	47	18	18	10	35	12	21.4	18.2	25.0	22.7	23.8	16.7
8) その他	7	4	1	1	4	3	3.2	4.0	1.4	2.3	2.7	4.2
NA	6	4	1	1	4	2	2.7	4.0	1.4	2.3	2.7	2.8
Q13-a 経営対策 経営戦略に対する実効力ある発言												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	320	172	102	40	184	135	50.1	52.9	51.8	39.2	47.9	54.0
NA	302	146	90	58	191	108	47.3	44.9	45.7	56.9	49.7	43.2
NA	17	7	5	4	9	7	2.7	2.2	2.5	3.9	2.3	2.8
Q13-b 経営対策 労使トップの定例化したインフォーマルな会合												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	285	169	80	29	171	112	44.6	52.0	40.6	28.4	44.5	44.8
NA	341	150	113	71	204	135	53.4	46.2	57.4	69.6	53.1	54.0
NA	13	6	4	2	9	3	2.0	1.8	2.0	2.0	2.3	1.2
Q13-c 経営対策 経営機密情報の組合トップへの公開												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	404	221	115	57	246	155	63.2	68.0	58.4	55.9	64.1	62.0
NA	216	91	77	45	125	90	33.8	28.0	39.1	44.1	32.6	36.0
NA	19	13	5	0	13	5	3.0	4.0	2.5	0.0	3.4	2.0
Q13-d 経営対策 管理職の意向の実質的な代弁												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	254	140	80	27	134	117	39.7	43.1	40.6	26.5	34.9	46.8
NA	364	175	112	71	236	127	57.0	53.8	56.9	69.6	61.5	50.8
NA	21	10	5	4	14	6	3.3	3.1	2.5	3.9	3.6	2.4
Q13-e 経営対策 組合員を対象とした経営提言調査												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	193	133	38	19	104	87	30.2	40.9	19.3	18.6	27.1	34.8
NA	428	185	152	81	268	158	67.0	56.9	77.2	79.4	69.8	63.2
NA	18	7	7	2	12	5	2.8	2.2	3.6	2.0	3.1	2.0
Q13-f 経営対策 組合・組合員による自社株取得												
1) 行っている	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) 行っていない	245	144	68	29	157	86	38.3	44.3	34.5	28.4	40.9	34.4
NA	383	177	125	72	220	161	59.9	54.5	63.5	70.6	57.3	64.4
NA	11	4	4	1	7	3	1.7	1.2	2.0	1.0	1.8	1.2
Q14 ここ5年間で経営再建・人員合理化などに関する提案があったか												
1) あった	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2) なかった	467	256	134	68	287	178	73.1	78.8	68.0	66.7	74.7	71.2
NA	159	63	59	33	89	69	24.9	19.4	29.9	32.4	23.2	27.6
NA	13	6	4	1	8	3	2.0	1.8	2.0	1.0	2.1	1.2
Q14-1 経営再建・人員合理化提案の内容												
複数回答	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 残業規制	194	94	56	38	133	59	41.5	36.7	41.8	55.9	46.3	33.1
2) 配置転換	195	101	66	24	144	49	41.8	39.5	49.3	35.3	50.2	27.5
3) 新規採用抑制	302	162	91	42	186	114	64.7	63.3	67.9	61.8	64.8	64.0
4) 臨時、パートの再契約停止・解雇	114	62	39	11	76	38	24.4	24.2	29.1	16.2	26.5	21.3
5) 転籍、出向	246	158	65	18	161	84	52.7	61.7	48.5	26.5	56.1	47.2
6) 希望退職募集	158	70	56	28	99	59	33.8	27.3	41.8	41.2	34.5	33.1
7) 解雇	7	0	2	5	7	0	1.5	0.0	1.5	7.4	2.4	0.0
8) 一時休業	79	44	24	11	76	3	16.9	17.2	17.9	16.2	26.5	1.7
9) 分社化	121	89	24	5	84	37	25.9	34.8	17.9	7.4	29.3	20.8
10) 事業所または店舗の統廃合	226	151	57	13	132	93	48.4	59.0	42.5	19.1	46.0	52.2
11) 生産調整	108	58	35	13	100	7	23.1	22.7	26.1	19.1	34.8	3.9
12) 一時金のカット	146	70	49	24	77	68	31.3	27.3	36.6	35.3	26.8	38.2
13) 賃上げの抑制	195	87	61	41	124	69	41.8	34.0	45.5	60.3	43.2	38.8
14) 賃上げ	49	20	15	14	24	25	10.5	7.8	11.2	20.6	8.4	14.0
15) 能力給制度等新しい人事制度の導入	211	117	60	28	123	87	45.2	45.7	44.8	41.2	42.9	48.9
16) その他	30	17	10	3	19	11	6.4	6.6	7.5	4.4	6.6	6.2
NA	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q15 もっとも影響が大きかった経営再建策	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 残業規制	11	4	4	3	8	3	2.4	1.6	3.0	4.4	2.8	1.7
2) 配置転換	16	7	4	4	10	5	3.4	2.7	3.0	5.9	3.5	2.8
3) 新規採用抑制	17	10	6	1	14	3	3.6	3.9	4.5	1.5	4.9	1.7
4) 臨時、パートの再契約停止・解雇	3	1	1	1	2	1	0.6	0.4	0.7	1.5	0.7	0.6
5) 転籍、出向	40	33	5	2	26	14	8.6	12.9	3.7	2.9	9.1	7.9
6) 希望退職募集	88	38	34	15	58	30	18.8	14.8	25.4	22.1	20.2	16.9
7) 解雇	2	0	0	2	2	0	0.4	0.0	0.0	2.9	0.7	0.0
8) 一時休業	6	1	3	2	6	0	1.3	0.4	2.2	2.9	2.1	0.0
9) 分社化	21	17	4	0	12	9	4.5	6.6	3.0	0.0	4.2	5.1
10) 事業所または店舗の統・廃合	49	34	12	1	37	12	10.5	13.3	9.0	1.5	12.9	6.7
11) 生産調整	5	1	3	1	5	0	1.1	0.4	2.2	1.5	1.7	0.0
12) 一時金のカット	35	14	12	7	15	19	7.5	5.5	9.0	10.3	5.2	10.7
13) 賃上げの抑制	26	11	4	10	11	15	5.6	4.3	3.0	14.7	3.8	8.4
14) 賃下げ	19	11	4	4	8	11	4.1	4.3	3.0	5.9	2.8	6.2
15) 能力給制度等新しい人事制度の導入	59	40	12	6	31	28	12.6	15.6	9.0	8.8	10.8	15.7
16) その他	22	11	8	3	15	7	4.7	4.3	6.0	4.4	5.2	3.9
NA	48	23	18	6	27	21	10.3	9.0	13.4	8.8	9.4	11.8
Q15-1 経営再建協議 正式提案前に事前折衝が行われたか	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 行われた	428	233	126	61	259	167	91.6	91.0	94.0	89.7	90.2	93.8
2) 行われなかった	25	14	6	5	16	9	5.4	5.5	4.5	7.4	5.6	5.1
NA	14	9	2	2	12	2	3.0	3.5	1.5	2.9	4.2	1.1
Q15-2 経営再建協議 独自の組合案を提示したか	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 独自案を提示し受け入れられた	67	37	19	11	39	28	14.3	14.5	14.2	16.2	13.6	15.7
2) 独自案を提示し一部修正後受け入れ	235	124	70	35	144	89	50.3	48.4	52.2	51.5	50.2	50.0
3) 独自案提示したが受け入れられず	47	14	21	10	29	18	10.1	5.5	15.7	14.7	10.1	10.1
4) 提示しなかった	98	68	21	9	64	34	21.0	26.6	15.7	13.2	22.3	19.1
NA	20	13	3	3	11	9	4.3	5.1	2.2	4.4	3.8	5.1
Q15-3 経営再建協議 当初の経営側提案はどうなったか	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 当初の提案通りに実施	107	64	28	14	68	39	22.9	25.0	20.9	20.6	23.7	21.9
2) 当初の提案が一部修正	277	145	88	37	173	102	59.3	56.6	65.7	54.4	60.3	57.3
3) 当初の提案が大幅に修正	41	22	8	11	24	17	8.8	8.6	6.0	16.2	8.4	9.6
4) その他	8	4	2	2	3	5	1.7	1.6	1.5	2.9	1.0	2.8
NA	34	21	8	4	19	15	7.3	8.2	6.0	5.9	6.6	8.4
Q15-4 経営再建協議 協議結果は組合員にどのように知らせたか 複数回答	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 職制や社内報を通じて	144	91	36	14	87	57	30.8	35.5	26.9	20.6	30.3	32.0
2) 組合の機関紙を通じて	319	195	80	36	189	128	68.3	76.2	59.7	52.9	65.9	71.9
3) 組合の役員を通じて	286	175	69	34	178	106	61.2	68.4	51.5	50.0	62.0	59.6
4) 組合の掲示物を通じて	139	85	36	14	68	70	29.8	33.2	26.9	20.6	23.7	39.3
5) その他	66	26	22	18	40	26	14.1	10.2	16.4	26.5	13.9	14.6
6) 知らせなかった	9	5	4	0	7	2	1.9	2.0	3.0	0.0	2.4	1.1
NA	22	6	10	6	15	7	4.7	2.3	7.5	8.8	5.2	3.9
Q15-5a 経営再建協議評価 労働条件・雇用を守ることができた	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) そう思う	142	90	35	14	86	55	30.4	35.2	26.1	20.6	30.0	30.9
2) どちらかといえばそう思う	137	82	30	22	89	47	29.3	32.0	22.4	32.4	31.0	26.4
3) どちらともいえない	95	46	32	15	56	39	20.3	18.0	23.9	22.1	19.5	21.9
4) どちらかといえばそうは思わない	38	10	23	5	18	20	8.1	3.9	17.2	7.4	6.3	11.2
5) そうは思わない	46	22	12	11	32	14	9.9	8.6	9.0	16.2	11.1	7.9
NA	9	6	2	1	6	3	1.9	2.3	1.5	1.5	2.1	1.7
Q15-5b 経営再建協議評価 企業の将来ビジョンを引き出すことができた	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) そう思う	69	46	15	7	45	24	14.8	18.0	11.2	10.3	15.7	13.5
2) どちらかといえばそう思う	158	90	39	24	102	55	33.8	35.2	29.1	35.3	35.5	30.9
3) どちらともいえない	133	75	38	19	80	53	28.5	29.3	28.4	27.9	27.9	29.8
4) どちらかといえばそうは思わない	55	20	28	7	30	25	11.8	7.8	20.9	10.3	10.5	14.0
5) そうは思わない	43	20	11	10	26	16	9.2	7.8	8.2	14.7	9.1	9.0
NA	9	5	3	1	4	5	1.9	2.0	2.2	1.5	1.4	2.8

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q15-5c 経営再建協議評価 経営危機意識を組合員に浸透させられた	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) そう思う	125	72	24	25	75	48	26.8	28.1	17.9	36.8	26.1	27.0
2) どちらかといえばそう思う	234	127	72	33	147	87	50.1	49.6	53.7	48.5	51.2	48.9
3) どちらともいえない	81	45	26	7	49	32	17.3	17.6	19.4	10.3	17.1	18.0
4) どちらかといえばそうは思わない	13	5	6	2	7	6	2.8	2.0	4.5	2.9	2.4	3.4
5) そうは思わない	8	3	4	1	5	3	1.7	1.2	3.0	1.5	1.7	1.7
NA	6	4	2	0	4	2	1.3	1.6	1.5	0.0	1.4	1.1
Q15-5d 経営再建協議評価 経営責任を問うことができた	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) そう思う	35	18	6	10	22	13	7.5	7.0	4.5	14.7	7.7	7.3
2) どちらかといえばそう思う	91	42	35	12	61	29	19.5	16.4	26.1	17.6	21.3	16.3
3) どちらともいえない	178	99	49	26	107	71	38.1	38.7	36.6	38.2	37.3	39.9
4) どちらかといえばそうは思わない	66	38	19	8	42	24	14.1	14.8	14.2	11.8	14.6	13.5
5) そうは思わない	86	51	22	12	49	36	18.4	19.9	16.4	17.6	17.1	20.2
NA	11	8	3	0	6	5	2.4	3.1	2.2	0.0	2.1	2.8
Q15-5e 経営再建協議評価 経営への発言をより強めるきっかけができた	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) そう思う	46	28	11	7	29	17	9.9	10.9	8.2	10.3	10.1	9.6
2) どちらかといえばそう思う	113	56	33	21	69	44	24.2	21.9	24.6	30.9	24.0	24.7
3) どちらともいえない	218	119	64	29	134	82	46.7	46.5	47.8	42.6	46.7	46.1
4) どちらかといえばそうは思わない	34	18	11	5	27	7	7.3	7.0	8.2	7.4	9.4	3.9
5) そうは思わない	45	28	12	5	22	23	9.6	10.9	9.0	7.4	7.7	12.9
NA	11	7	3	1	6	5	2.4	2.7	2.2	1.5	2.1	2.8
Q16 経営側提案について産業別組織など上部団体と相談したか	467	256	134	68	287	178	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 労使協議前あるいは過程で相談	148	66	51	28	86	62	31.7	25.8	38.1	41.2	30.0	34.8
2) 労使協議を行った後で報告	186	105	53	26	121	65	39.8	41.0	39.6	38.2	42.2	36.5
3) 相談も報告もしなかった	125	80	27	14	76	47	26.8	31.3	20.1	20.6	26.5	26.4
NA	8	5	3	0	4	4	1.7	2.0	2.2	0.0	1.4	2.2
Q16-1 上部団体との相談について	148	66	51	28	86	62	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 大いに役に立つ助言を受けた	61	24	21	16	34	27	41.2	36.4	41.2	57.1	39.5	43.5
2) やや役に立つ助言を受けた	62	32	17	10	36	26	41.9	48.5	33.3	35.7	41.9	41.9
3) 助言を受けたが役に立たなかった	17	8	7	2	11	6	11.5	12.1	13.7	7.1	12.8	9.7
4) 助言は受けなかった	7	2	5	0	4	3	4.7	3.0	9.8	0.0	4.7	4.8
NA	1	0	1	0	1	0	0.7	0.0	2.0	0.0	1.2	0.0
Q17 労組の経営参加・対策を強めるために、何が最も必要であるか	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 組合の経営分析能力の強化	279	142	91	42	173	106	43.7	43.7	46.2	41.2	45.1	42.4
2) 協議機関の付議事項の拡大	23	12	8	3	14	9	3.6	3.7	4.1	2.9	3.6	3.6
3) 付議事項の取り扱ひの強化	40	21	11	6	21	18	6.3	6.5	5.6	5.9	5.5	7.2
4) 株主としての労組の発言力強化	6	5	0	1	2	4	0.9	1.5	0.0	1.0	0.5	1.6
5) 経営側との日常的な情報交換の強化	205	100	63	35	124	78	32.1	30.8	32.0	34.3	32.3	31.2
6) 経営の情報開示の拡大	69	36	20	13	40	29	10.8	11.1	10.2	12.7	10.4	11.6
7) その他	5	2	1	1	3	2	0.8	0.6	0.5	1.0	0.8	0.8
NA	12	7	3	1	7	4	1.9	2.2	1.5	1.0	1.8	1.6
Q18 労使協議充実のためなら法の法制度が必要との考え方について	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 法制度は必要である	132	55	47	27	71	61	20.7	16.9	23.9	26.5	18.5	24.4
2) どちらかといえば法制度は必要	216	104	72	36	126	88	33.8	32.0	36.5	35.3	32.8	35.2
3) どちらかといえば法制度は必要ない	166	94	47	20	103	62	26.0	28.9	23.9	19.6	26.8	24.8
4) 法制度は一切必要ない	9	6	2	1	6	3	1.4	1.8	1.0	1.0	1.6	1.2
5) あってもなくてもよい	105	63	24	17	71	34	16.4	19.4	12.2	16.7	18.5	13.6
NA	11	3	5	1	7	2	1.7	0.9	2.5	1.0	1.8	0.8
Q19 労使協議にかかわる法制度の必要性をあまり感じない理由	280	163	73	38	180	99	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 労使で自主的に行うべきもの	128	75	35	16	82	46	45.7	46.0	47.9	42.1	45.6	46.5
2) 法制度が介入すると協議のよさ失う	13	6	4	3	8	5	4.6	3.7	5.5	7.9	4.4	5.1
3) 法制度が介入しても実効的にならず	52	31	12	9	31	21	18.6	19.0	16.4	23.7	17.2	21.2
4) 法制度の利用方法がわからない	6	0	3	3	5	1	2.1	0.0	4.1	7.9	2.8	1.0
5) 法制度なくても実効的協議可能	78	51	17	6	52	25	27.9	31.3	23.3	15.8	28.9	25.3
6)	2	0	2	0	1	1	0.7	0.0	2.7	0.0	0.6	1.0
NA	1	0	0	1	1	0	0.4	0.0	0.0	2.6	0.6	0.0

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q20 労使協議にかかわる法制度としてどのようなものが必要か												
複数回答	348	159	119	63	197	149	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)労働側の労使協議開催要求権を明記	210	97	76	34	124	85	60.3	61.0	63.9	54.0	62.9	57.0
2)協議を進める際の手続に関する規定	60	26	21	13	32	28	17.2	16.4	17.6	20.6	16.2	18.8
3)協議を行える対象事項に関する規定	151	71	51	27	86	64	43.4	44.7	42.9	42.9	43.7	43.0
4)協議での情報公開に関する規定	222	103	76	38	115	107	63.8	64.8	63.9	60.3	58.4	71.8
5)協議に必要な便宜供与に関する規定	76	40	27	9	33	43	21.8	25.2	22.7	14.3	16.8	28.9
6)その他	1	1	0	0	1	0	0.3	0.6	0.0	0.0	0.5	0.0
NA	4	1	3	0	3	1	1.1	0.6	2.5	0.0	1.5	0.7
Q20-1 労使協議にかかわる法制度を使用者側に遵守させるための機関												
複数回答	348	159	119	63	197	149	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)実効的に進めるのアドバイス機関	76	31	32	12	40	36	21.8	19.5	26.9	19.0	20.3	24.2
2)うまくいかなかったときの斡旋機関	70	27	25	17	37	33	20.1	17.0	21.0	27.0	18.8	22.1
3)規定違反を取り締まる機関	116	51	39	24	60	56	33.3	32.1	32.8	38.1	30.5	37.6
4)課題について情報提供を行う機関	75	27	28	19	43	31	21.6	17.0	23.5	30.2	21.8	20.8
5)特に機関は必要ではない	18	11	6	1	14	4	5.2	6.9	5.0	1.6	7.1	2.7
6)その他	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NA	118	52	41	21	64	53	33.9	32.7	34.5	33.3	32.5	35.6
Q21-a 経営参加の問題点 インサイダー取引												
639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)そう思う	56	42	8	5	36	20	8.8	12.9	4.1	4.9	9.4	8.0
2)どちらかといえばそう思う	102	61	30	10	71	31	16.0	18.8	15.2	9.8	18.5	12.4
3)どちらともいえない	175	79	59	30	104	69	27.4	24.3	29.9	29.4	27.1	27.6
4)どちらかといえばそうは思わない	78	48	22	8	48	29	12.2	14.8	11.2	7.8	12.5	11.6
5)そうは思わない	211	91	72	45	116	95	33.0	28.0	36.5	44.1	30.2	38.0
NA	17	4	6	4	9	6	2.7	1.2	3.0	3.9	2.3	2.4
Q21-b 経営参加の問題点 経営と組合との区別がつかなくなる												
639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)そう思う	39	21	12	5	24	15	6.1	6.5	6.1	4.9	6.3	6.0
2)どちらかといえばそう思う	113	53	36	20	68	44	17.7	16.3	18.3	19.6	17.7	17.6
3)どちらともいえない	120	54	42	23	83	37	18.8	16.6	21.3	22.5	21.6	14.8
4)どちらかといえばそうは思わない	126	69	38	17	76	49	19.7	21.2	19.3	16.7	19.8	19.6
5)そうは思わない	227	123	65	35	125	101	35.5	37.8	33.0	34.3	32.6	40.4
NA	14	5	4	2	8	4	2.2	1.5	2.0	2.0	2.1	1.6
Q21-c 経営参加の問題点 組合が経営責任を背負い込むことになる												
639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)そう思う	62	33	14	14	32	29	9.7	10.2	7.1	13.7	8.3	11.6
2)どちらかといえばそう思う	168	79	62	25	103	65	26.3	24.3	31.5	24.5	26.8	26.0
3)どちらともいえない	120	67	28	20	82	36	18.8	20.6	14.2	19.6	21.4	14.4
4)どちらかといえばそうは思わない	87	47	29	10	51	36	13.6	14.5	14.7	9.8	13.3	14.4
5)そうは思わない	188	94	60	31	108	80	29.4	28.9	30.5	30.4	28.1	32.0
NA	14	5	4	2	8	4	2.2	1.5	2.0	2.0	2.1	1.6
Q21-d 経営参加の問題点 団体交渉で強いことを言えなくなる												
639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)そう思う	17	8	3	6	11	6	2.7	2.5	1.5	5.9	2.9	2.4
2)どちらかといえばそう思う	78	32	25	17	49	29	12.2	9.8	12.7	16.7	12.8	11.6
3)どちらともいえない	133	67	43	21	89	43	20.8	20.6	21.8	20.6	23.2	17.2
4)どちらかといえばそうは思わない	130	69	44	15	78	51	20.3	21.2	22.3	14.7	20.3	20.4
5)そうは思わない	267	144	78	41	149	117	41.8	44.3	39.6	40.2	38.8	46.8
NA	14	5	4	2	8	4	2.2	1.5	2.0	2.0	2.1	1.6
Q21-e 経営参加の問題点 組合員から組合活動が見えにくくなる												
639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)そう思う	25	14	5	6	16	9	3.9	4.3	2.5	5.9	4.2	3.6
2)どちらかといえばそう思う	101	43	37	17	65	36	15.8	13.2	18.8	16.7	16.9	14.4
3)どちらともいえない	121	60	40	21	79	41	18.9	18.5	20.3	20.6	20.6	16.4
4)どちらかといえばそうは思わない	122	68	36	16	67	54	19.1	20.9	18.3	15.7	17.4	21.6
5)そうは思わない	256	135	75	40	149	106	40.1	41.5	38.1	39.2	38.8	42.4
NA	14	5	4	2	8	4	2.2	1.5	2.0	2.0	2.1	1.6

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
Q22 平成不況は組合・労使関係にどのような影響を与えたか												
複数回答	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 組合の経営対策活動を強化	216	140	50	23	129	87	33.8	43.1	25.4	22.5	33.6	34.8
2) 組合員の経営参加への期待強まる	169	108	44	13	102	67	26.4	33.2	22.3	12.7	26.6	26.8
3) 組合員の経営参加への期待弱まる	18	8	5	5	14	4	2.8	2.5	2.5	4.9	3.6	1.6
4) 組合員の経営に対する不信強まる	274	131	81	55	159	113	42.9	40.3	41.1	53.9	41.4	45.2
5) 経営と組合との信頼関係が強まった	102	58	31	10	64	37	16.0	17.8	15.7	9.8	16.7	14.8
6) 組合の経営に対する不信が強まった	133	53	47	31	80	51	20.8	16.3	23.9	30.4	20.8	20.4
7) 労使のコミュニケーションが深まる	249	142	73	29	152	97	39.0	43.7	37.1	28.4	39.6	38.8
8) 労使のコミュニケーションが減少	37	14	18	5	29	8	5.8	4.3	9.1	4.9	7.6	3.2
9) 経営提供の経営情報が詳しくなった	255	135	81	34	152	103	39.9	41.5	41.1	33.3	39.6	41.2
10) 経営提供の情報が表面的形式的に	42	14	18	8	28	14	6.6	4.3	9.1	7.8	7.3	5.6
11) その他	7	1	5	1	5	2	1.1	0.3	2.5	1.0	1.3	0.8
12) 特に変化はない	67	33	23	11	41	26	10.5	10.2	11.7	10.8	10.7	10.4
NA	10	3	5	0	7	1	1.6	0.9	2.5	0.0	1.8	0.4
F1-1 正社員数	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 100人未満	15	0	0	15	8	6	2.3	0.0	0.0	14.7	2.1	2.4
2) 100 -299人	87	0	0	87	48	39	13.6	0.0	0.0	85.3	12.5	15.6
3) 300 -999人	197	0	197	0	123	74	30.8	0.0	100.0	0.0	32.0	29.6
4) 1000 -2999人	169	169	0	0	103	66	26.4	52.0	0.0	0.0	26.8	26.4
5) 3000 -9999人	118	118	0	0	70	48	18.5	36.3	0.0	0.0	18.2	19.2
6) 1万人以上	38	38	0	0	24	14	5.9	11.7	0.0	0.0	6.3	5.6
7) 不明	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NA	15	0	0	0	8	3	2.3	0.0	0.0	0.0	2.1	1.2
F1-2 非正社員数	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 0人	50	16	23	11	37	13	7.8	4.9	11.7	10.8	9.6	5.2
2) 50人未満	151	28	65	58	103	47	23.6	8.6	33.0	56.9	26.8	18.8
3) 50 -99人	66	18	33	15	38	28	10.3	5.5	16.8	14.7	9.9	11.2
4) 100 -299人	117	68	40	9	71	46	18.3	20.9	20.3	8.8	18.5	18.4
5) 300 -999人	68	54	10	4	38	30	10.6	16.6	5.1	3.9	9.9	12.0
6) 1000人以上	52	47	5	0	21	31	8.1	14.5	2.5	0.0	5.5	12.4
7) 不明	106	82	18	5	61	45	16.6	25.2	9.1	4.9	15.9	18.0
NA	29	12	3	0	15	10	4.5	3.7	1.5	0.0	3.9	4.0
F2-1 正社員組合員数	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 100人未満	31	1	3	27	14	16	4.9	0.3	1.5	26.5	3.6	6.4
2) 100 -299人	111	5	33	70	66	45	17.4	1.5	16.8	68.6	17.2	18.0
3) 300 -999人	198	37	158	2	122	76	31.0	11.4	80.2	2.0	31.8	30.4
4) 1000 -2999人	161	158	0	2	100	61	25.2	48.6	0.0	2.0	26.0	24.4
5) 3000 -9999人	98	95	1	0	59	39	15.3	29.2	0.5	0.0	15.4	15.6
6) 1万人以上	27	27	0	0	18	9	4.2	8.3	0.0	0.0	4.7	3.6
7) 不明	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NA	13	2	2	1	5	4	2.0	0.6	1.0	1.0	1.3	1.6
F2-2 非正社員組合員数	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 0人	428	218	138	69	282	145	67.0	67.1	70.1	67.6	73.4	58.0
2) 50人未満	53	14	18	19	28	25	8.3	4.3	9.1	18.6	7.3	10.0
3) 50 -99人	16	5	8	3	7	9	2.5	1.5	4.1	2.9	1.8	3.6
4) 100 -299人	38	23	11	3	20	18	5.9	7.1	5.6	2.9	5.2	7.2
5) 300 -999人	25	17	5	3	10	15	3.9	5.2	2.5	2.9	2.6	6.0
6) 1000人以上	16	14	1	0	6	10	2.5	4.3	0.5	0.0	1.6	4.0
7) 不明	31	21	7	3	16	15	4.9	6.5	3.6	2.9	4.2	6.0
NA	32	13	9	2	15	13	5.0	4.0	4.6	2.0	3.9	5.2
F3 組織率	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 10%未満	6	4	2	0	2	4	0.9	1.2	1.0	0.0	0.5	1.6
2) 10-30%未満	24	10	5	7	12	12	3.8	3.1	2.5	6.9	3.1	4.8
3) 30-50%未満	43	16	15	11	17	26	6.7	4.9	7.6	10.8	4.4	10.4
4) 50-70%未満	109	43	44	20	59	50	17.1	13.2	22.3	19.6	15.4	20.0
5) 70-80%未満	134	64	46	24	89	44	21.0	19.7	23.4	23.5	23.2	17.6
6) 80-90%未満	172	109	42	21	118	54	26.9	33.5	21.3	20.6	30.7	21.6
NA	151	79	43	19	87	60	23.6	24.3	21.8	18.6	22.7	24.0
中位数	74.6	77.8	72.4	71.5	76.6	70.7						

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
F4 5年前と比較した組合員数増減	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)10%以上上昇	32	14	14	3	11	21	5.0	4.3	7.1	2.9	2.9	8.4
2)10%未満上昇	33	16	11	5	18	15	5.2	4.9	5.6	4.9	4.7	6.0
3)ほとんど変わらない	101	44	34	22	53	47	15.8	13.5	17.3	21.6	13.8	18.8
4)10%未満減少した	169	98	47	21	105	64	26.4	30.2	23.9	20.6	27.3	25.6
5)10%以上減少した	296	151	90	51	196	100	46.3	46.5	45.7	50.0	51.0	40.0
NA	8	2	1	0	1	3	1.3	0.6	0.5	0.0	0.3	1.2
F5 組合の組織範囲	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
複数回答	599	310	187	92	364	235	93.7	95.4	94.9	90.2	94.8	94.0
1)一般職	551	286	175	82	333	217	86.2	88.0	88.8	80.4	86.7	86.8
2)係長および相当職	48	27	12	9	10	38	7.5	8.3	6.1	8.8	2.6	15.2
3)課長および相当職(部下あり)	54	37	9	7	11	43	8.5	11.4	4.6	6.9	2.9	17.2
4)課長および相当職(部下なし)	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5)部長及び相当職	56	38	9	8	17	39	8.8	11.7	4.6	7.8	4.4	15.6
6)パート・アルバイトなど非正社員	5	0	0	1	0	1	0.8	0.0	0.0	1.0	0.0	0.4
NA	5	0	0	1	0	1	0.8	0.0	0.0	1.0	0.0	0.4
F6 産業・業種	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)鉱業	5	2	1	2	0	5	0.8	0.6	0.5	2.0	0.0	2.0
2)建設業	45	22	17	6	0	45	7.0	6.8	8.6	5.9	0.0	18.0
3)製造業	384	197	123	56	384	0	60.1	60.6	62.4	54.9	100.0	0.0
4)卸売・小売業、飲食店	60	42	15	2	0	60	9.4	12.9	7.6	2.0	0.0	24.0
5)金融・保険業	10	5	3	2	0	10	1.6	1.5	1.5	2.0	0.0	4.0
6)不動産業	1	0	1	0	0	1	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.4
7)運輸業	53	32	8	12	0	53	8.3	9.8	4.1	11.8	0.0	21.2
8)通信業	10	2	7	1	0	10	1.6	0.6	3.6	1.0	0.0	4.0
9)電気・ガス・熱供給・水道業	19	10	5	4	0	19	3.0	3.1	2.5	3.9	0.0	7.6
10)サービス業	37	10	14	13	0	37	5.8	3.1	7.1	12.7	0.0	14.8
11)その他の産業	10	3	3	3	0	10	1.6	0.9	1.5	2.9	0.0	4.0
NA	5	0	0	1	0	0	0.8	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
F7 上場・非上場	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)上場企業	373	253	99	14	256	117	58.4	77.8	50.3	13.7	66.7	46.8
2)非上場企業	256	69	96	87	125	130	40.1	21.2	48.7	85.3	32.6	52.0
NA	10	3	2	1	3	3	1.6	0.9	1.0	1.0	0.8	1.2
F8 組合結成年	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)1944年以前	14	4	4	5	9	5	2.2	1.2	2.0	4.9	2.3	2.0
2)1945-1949年	202	124	53	24	152	50	31.6	38.2	26.9	23.5	39.6	20.0
3)1950年代	107	55	30	19	65	41	16.7	16.9	15.2	18.6	16.9	16.4
4)1960年代	129	52	52	23	67	62	20.2	16.0	26.4	22.5	17.4	24.8
5)1970年代	81	39	29	13	29	52	12.7	12.0	14.7	12.7	7.6	20.8
6)1980年代	25	15	7	3	12	13	3.9	4.6	3.6	2.9	3.1	5.2
7)1990年代	32	14	12	6	17	15	5.0	4.3	6.1	5.9	4.4	6.0
NA	49	22	10	9	33	12	7.7	6.8	5.1	8.8	8.6	4.8
F9-1 5年間の売上高	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)非常に増加した	24	18	4	2	13	11	3.8	5.5	2.0	2.0	3.4	4.4
2)やや増加した	122	60	48	12	61	61	19.1	18.5	24.4	11.8	15.9	24.4
3)ほとんどかわらない	83	43	24	15	54	29	13.0	13.2	12.2	14.7	14.1	11.6
4)やや減少した	168	92	49	24	110	57	26.3	28.3	24.9	23.5	28.6	22.8
5)非常に減少した	234	110	71	48	143	91	36.6	33.8	36.0	47.1	37.2	36.4
NA	8	2	1	1	3	1	1.3	0.6	0.5	1.0	0.8	0.4
F9-2 5年間の総資本経常利益率	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)非常に増加した	19	12	7	0	16	3	3.0	3.7	3.6	0.0	4.2	1.2
2)やや増加した	105	55	34	12	67	38	16.4	16.9	17.3	11.8	17.4	15.2
3)ほとんどかわらない	88	46	29	13	44	44	13.8	14.2	14.7	12.7	11.5	17.6
4)やや減少した	171	92	49	27	100	70	26.8	28.3	24.9	26.5	26.0	28.0
5)非常に減少した	231	113	72	43	143	88	36.2	34.8	36.5	42.2	37.2	35.2
NA	25	7	6	7	14	7	3.9	2.2	3.0	6.9	3.6	2.8

* 90年代の労働者参加に関する調査 *

企業規模・産業別集計

	回答件数						回答比率					
	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業	計	1000 以上	300- 999	300 未満	製造 業	非製 造業
F10 経常収支の赤字年度												
複数回答	639	325	197	102	384	250	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1)94年度	95	35	41	17	69	26	14.9	10.8	20.8	16.7	18.0	10.4
2)95年度	89	27	42	18	59	30	13.9	8.3	21.3	17.6	15.4	12.0
3)96年度	97	34	37	23	63	34	15.2	10.5	18.8	22.5	16.4	13.6
4)97年度	117	47	34	33	65	52	18.3	14.5	17.3	32.4	16.9	20.8
5)98年度	188	81	62	42	122	66	29.4	24.9	31.5	41.2	31.8	26.4
6)赤次年度はなかった	321	187	87	42	180	140	50.2	57.5	44.2	41.2	46.9	56.0
NA	43	19	15	5	19	20	6.7	5.8	7.6	4.9	4.9	8.0

付 属 資 料

「産業別組織の機能に関する調査」

〈 調 査 票 〉

〈 集 計 結 果 〉

平成 12 年 3 月

産業別組織 各位

(財) 連合総合生活開発研究所

産業別組織の機能に関する調査

調査ご協力のお願い

本調査は連合が平成元年に「組織方針」作成に向けて実施した「産業別組織の機能の現状調査」と比較対照が可能な調査として設計し、経済社会の変化に対応した組織の機能変化とその課題を明らかにすることを目的としております。参考として平成元年の調査の集計結果を添付いたしますので、ご記入の際にご参照くださるようお願いいたします。なお組織変更にともない当時と組織名称などが変わっている場合もありますが、原表の名称はそのままにしてありますのでご了承ください。

時節柄大変お忙しい中、まことに恐縮ですが、ご協力を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。

なお回答内容につきまして、後日連合総研より問合せをさせていただく場合がございますので、組織名およびご担当者の名前を下記にご記入いただけましたら幸いです。

組織名称 _____

ご担当者名 _____

ご記入が終わりましたら 3 月末日までに返送用封筒に入れてご投函ください。

<ご記入上の注意>

- 1) 本調査は連合傘下の民間の産業別組織を中心にお配りしております。
- 2) 調査票は平成元年の調査と同様の 3 部構成となっております。
調査表 A 組織体制、財政、組織拡大など
調査表 B 団体交渉機能、指導体制、産業別最低規制など
調査表 C 雇用対策、産業政策、共済、日常活動など
- 3) 該当する全ての項目にお答えください。
- 4) 回答は当てはまる選択肢の番号に○をつけるか、具体的にご記入ください。
- 5) 調査に関してご不明の点がございましたら、下記の調査担当者までお問合せください。

(財) 連合総合生活開発研究所 労働組合の未来研究委員会
調査担当 鈴木、中島、小菅 TEL03-5210-0851 FAX03-5210-0852

調査票 A

組織体制、財政、組織拡大など

I. 貴組織の現在の組織範囲についてお伺いします。

問1. 貴組織の組織方針は次のうちどれですか。あてはまるもの一つを選んで下さい。

1. 中産別主義
2. 大産別主義
3. 複合産別主義
4. 一般労働組合主義
5. その他（具体的に ）

問2. 貴組織に現在加盟している単組あるいは個人の属する業種は次のうちどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 農林漁業2. 鉱業3. 建設業【製造業】4. 食料品・飲料・飼料製造業5. たばこ製造業6. 繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）7. 衣服・その他の繊維製品製造業8. 木材・木製品製造業9. 家具・装備品製造業10. パルプ・紙・紙加工品製造業11. 出版・同関連産業12. 印刷・同関連産業13. 化学肥料・無機化学・有機化学工業製品製造業14. 化学繊維製造業15. 油脂加工製品・石鹸・合成洗剤・界面活性剤・塗料製造業16. 医薬品製造業17. その他の化学工業18. 石油製品・石炭製品製造業19. プラスチック製造業20. ゴム・製品製造業21. なめし革・同製品・毛皮製造業22. 窯業・土石製品製造業23. 鉄鋼業24. 非鉄金属製造業25. 金属製品製造業26. 一般機械器具製造業27. 電気機械器具製造業28. 輸送用機械器具製造業29. 精密機械器具製造業30. その他の製造業【電気・ガス・熱供給・水道業】31. 電気業32. ガス業33. 熱供給業34. 水道業 | <ol style="list-style-type: none">【運輸・通信業】35. 鉄道業36. 道路旅客運送業37. 道路貨物運送業38. 水運業39. 航空運送業40. 倉庫業41. 港湾運送・貨物運送取扱・運送代理店・運輸あっせん・運輸施設提供業42. 旅行業43. 梱包業44. 通信業【卸売・小売業、飲食店】45. 各種商品卸売業46. 繊維・機械器具・建築材料卸売業47. 衣服・食料・家具等卸売業48. 各種商品小売業（百貨店、スーパー等）49. 織物・衣服・身の回り品小売業50. 飲食料品小売業51. 自動車・自転車小売業52. 家具・建具・じゅう器小売業53. その他の小売業54. 飲食店【金融・保険業】55. 銀行・信託業56. 証券業57. 保険業【不動産業】58. 不動産業【サービス業】59. 映画業60. 放送業61. 情報サービス・調査・広告業62. 医療業・保険衛生63. 廃棄物処理業64. 教育65. その他のサービス業【その他の産業】66. その他（具体的に ） |
|---|---|

問3. 前問であげた業種の中で、最近組合員数が急速に増えている業種がありますか。そうした業種がある場合には、問2の業種分類番号の中からすべてを選び、()内にご記入下さい。

1. ある → 業種番号 ()
2. ない

問4. 貴組織の加盟組合の組合員規模別構成をご記入下さい。できる限り、企業別組合を単位とした組合員規模別の実数をご記入下さい。

もしそれが困難な場合には、①企業の正規従業員規模別、または②事業所別組合を単位とした組合員規模別、③事業所の正規従業員規模別でもかまいません。ただ、その場合には算出方法の()内に①～③のいずれかを記しておいてください。

なお、規約上も実態上も個人加盟の組織の場合は、記入なさらないで結構です。

算出方法 ()

	5,000人以上	1,000人以上 4,999人以下	300人以上 999人以下	299人以下
組合数				
組合員数	人	人	人	人

問5. 貴組織はある業種分野で市場支配力をもつ大手企業のほとんどを組織していますか。組織している場合には、その業種名を標準産業分類にこだわらず、具体的に、いくつでもご記入下さい。

1. ある → 業種名 ()
2. ない

II. 貴組織の加盟単位についてお伺いします。

問1. 規約上、貴組織の加盟単位は、次のうちどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 個人
2. 事業所別組合
3. 企業別組合
4. 事業所別組合の企業別連合体
5. 企業グループの企業別組合の連合体 (グループ労連)
6. 地域別組合
7. 事業所別組合あるいは企業別組合の地域別連合体
8. その他 (具体的に)

問2. 貴組織では準加盟あるいはオブザーバー加盟を認めていますか。その方針と実態および権利義務についてお答え下さい。

(1) 準加盟、オブ加盟の方針はどのようなのですか

1. 準加盟、オブ加盟を認めている → (2)へ
2. 認めていないが、将来認めることを考えている → Ⅲの問1へ
3. 現在も将来も認めるつもりはない → Ⅲの問1へ

(2) 現在、いくつの組織が準加盟、オブ加盟をしていますか。

_____組織 _____人

(3) 準加盟、オブ加盟の組織には議決権などを与えていますか。それぞれについてあてはまるものを一つ選んで下さい。

議決権

1. 正加盟組織と同等の権利を認めている
2. まったく認めていない
3. 権利を認めているが、制限を課している
—————→ どのような制限ですか ()

選挙権

1. 正加盟組織と同等の権利を認めている
2. まったく認めていない
3. 権利を認めているが、制限を課している
—————→ どのような制限ですか ()

被選挙権

1. 正加盟組織と同等の権利を認めている
2. まったく認めていない
3. 権利を認めているが、制限を課している
—————→ どのような制限ですか ()

(4) 準加盟、オブ加盟の組織の会費水準はどのようなものですか。あてはまるものを一つ選んで下さい。

1. 正加盟組織と同等の会費水準である
2. 会費は正加盟組織よりも低く、かつ一律である
—————→ 正会費の何%ですか () %
3. 会費は正加盟組織よりも低い、一律ではない
—————→ 正会費の何%くらいですか () % ~ () %

(2) 臨時・パート労働者に通常の組合員と同等の権利を認めていますか。

1. 通常の組合員とまったく同等の権利を認めている。
2. 臨時・パートの組合員の権利は通常の組合員に比べて制限がある。

—————> どのような制限ですか。具体的にご記入下さい。

()

IV. 貴組織の組織構造についてお伺いします。

問1. 貴組織には地方組織がありますか。

1. ある
2. ない —————> 問3へ

問2. 地方組織の範囲、権限、主な活動内容、専従者について各レベルごとにお答え下さい。

	組織範囲	主な活動内容 (あてはまるものすべて)	機関構成 (設置されているものすべて)	財政(注1) (あてはまるものすべて)	事務局(注2)		
					専従者	うち企業籍をもつもの	うち企業籍をもたないもの
(1) 都道府県単位	1. ある → () 組織 2. ない	1. 情報収集・伝達 2. 統一行動の組織化 3. 闘争指導 4. 組織拡大活動 5. 世話活動	1. 決議機関 2. 執行機関 3. 規約上、どちらも設置されていない	1. 独自に会費を徴収 →基準(円/1人) 2. 本部からの交付金 →基準(円/1人) 3. その他 (具体的に) →基準(円/1人) (最高 円/1人) (最低 円/1人)	人 (うち女子 人)	人	人 (うち本部 雇用 人)
(2) 関東、東北等ブロック単位	1. ある → () 組織 2. ない	1. 情報収集・伝達 2. 統一行動の組織化 3. 闘争指導 4. 組織拡大活動 5. 世話活動	1. 決議機関 2. 執行機関 3. 規約上、どちらも設置されていない	1. 独自に会費を徴収 →基準(円/1人) 2. 本部からの交付金 →基準(円/1人) 3. その他 (具体的に) →基準(円/1人) (最高 円/1人) (最低 円/1人)	人 (うち女子 人)	人	人 (うち本部 雇用 人)
(3) その他(具体的に)	1. ある → () 組織 2. ない	1. 情報収集・伝達 2. 統一行動の組織化 3. 闘争指導 4. 組織拡大活動 5. 世話活動	1. 決議機関 2. 執行機関 3. 規約上、どちらも設置されていない	1. 独自に会費を徴収 →基準(円/1人) 2. 本部からの交付金 →基準(円/1人) 3. その他 (具体的に) →基準(円/1人) (最高 円/1人) (最低 円/1人)	人 (うち女子 人)	人	人 (うち本部 雇用 人)

(注1) 会費水準が地方によって異なる場合は、最高と最低をご記入下さい。

(注2) 専従者数は、各レベルの組織の合計をご記入下さい。

V. 貴組織本部の執行機関のメンバー、書記局体制等についてお伺いします。

問1. 貴組織本部三役全員について、その代表する組織、所属、雇用主体をお答え下さい。回答はあてはまるものを一つ選び、○印をつけて下さい。

役職名	代表する組織	所 属	雇用主体
1	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
2	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
3	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
4	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
5	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
6	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
7	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
8	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
9	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
10	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
11	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
12	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
13	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
14	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部
15	1. 本部 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 加盟単組 5. その他 ()	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	1. 単組 2. 地方組織 3. 業種別組織 4. 本部

問2. 貴組織本部の三役以外の中央執行委員会のメンバーについて、該当する人数を代表する組織ごとにご記入下さい。なお該当するメンバーがない場合にはゼロを忘れずにご記入下さい。

代表する組織	中執メンバーの総数	所 属		雇用主体	
本 部	人	うち非専従	人		
		在籍専従	人		
		企業籍を もたない者	人	→ うち本部 地方組織 業種別組織	人 人 人
地 方 組 織	人	うち非専従	人		
		在籍専従	人		
		企業籍を もたない者	人	うち本部 地方組織 業種別組織	人 人 人
業種別組織	人	うち非専従	人		
		在籍専従	人		
		企業籍を もたない者	人	うち本部 地方組織 業種別組織	人 人 人
加 盟 単 組	人	うち非専従	人		
		在籍専従	人		
		企業籍を もたない者	人	うち本部 地方組織 業種別組織	人 人 人
そ の 他 (具体的に)	人	うち非専従	人		
		在籍専従	人		
		企業籍を もたない者	人	うち本部 地方組織 業種別組織	人 人 人

問3. 貴組織の本部書記局に設置されている各専門部局の名称、長の属性、部局員数についてお答え下さい。

局または 部の名称	長の属性		部局員数 (長を除く)
	業務の状況	所属	
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人
	1. 中執メンバーである 2. 中執メンバーではない	1. 非専従 2. 在籍専従 3. 企業籍をもたない専従	人

問4. 貴組織本部書記局の各専門部局長の選出方法は次のうちどれですか。あてはまるもの一つを選んで下さい。

1. 大会、中央委員会など決議機関で選出する
2. 中央執行委員会など執行機関で執行委員の中から選出する
3. 中央執行委員会など執行機関で選出するが、選出範囲は執行委員に限られない。
4. 会長、組合長など組合トップが任命する
5. その他（具体的に ）

問5. 貴組織本部書記局の職員の権利についてお答え下さい。

(1) 書記局員（いわゆるプロパー）は貴組織の組合員資格をもっていますか。あてはまるもの一つを選んで下さい。

1. 全員、組合員資格をもっている
2. 全員ではないが、一部組合員資格をもっている
3. 全員、組合員資格をもっていない

(2) 書記局員（いわゆるプロパー）は次の機関のメンバーに選ばれる権利をもっていますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 本部執行委員
2. 本部三役

VI. 貴組織の財政についてお伺いします。

問1. 貴組織の会費の徴収方法は次のうちどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 組合員個人が直接、貴組織本部に納入する
2. 加盟単組が貴組織本部に直接納入する
3. 加盟単組が地方組織に会費を納入し、地方組織が本部にその一部を上納する
4. 加盟単組が業種別組織に会費を納入し、業種別組織が本部にその一部を上納する
5. 加盟単組がグループ労連に会費を納入し、グループ労連が貴組織本部に納入する
6. その他（具体的に ）

問2. 貴組織の会費水準の決定方法は次のうちどれですか。あてはまるもの一つを選び、その水準をご記入下さい。

1. 定率方式 → 基本賃金の（ ）%
2. 定額方式 → 1人あたり（ ）円
3. 逡減方式 → 具体的内容（ ）

問3. 貴組織本部が主催する諸会議への正式構成員（代議員、中央委員、専門委員など）の参加費用の負担について、それぞれの場合について、本部が負担するものすべてを選んで下さい。

名 称	費 用 項 目		
	1. 交通費	2. 宿泊費	3. 手当
大 会	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない
中 央 委 員 会	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない
執 行 委 員 会	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない
各 種 専 門 委 員 会	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない
各 種 特 別 委 員 会	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない	1. 全額 2. 一部 3. 負担しない

問4. 貴組織本部役員の中かの企業籍をもつ専従役員の給与は、本部が負担していますか。負担の有無を一つ選び、それぞれ負担している金額（年総額）をご記入下さい。

本部負担の有無		負担水準	
1. 全額本部負担としている	—————>	合計	人 _____ 百万円/年
2. 一部を本部負担	—————>	合計	人 _____ 百万円/年
3. 本部はまったく負担していない			

問5. 貴組織では、産別本部として闘争資金を積み立てていますか。

1. 積み立てている
2. 積み立てていない —————> VIIの問1へ

問6. 闘争資金の徴収方法とその用途についてお答え下さい。

(1) 徴収方法	(2) 徴収額	(3) 主要な用途を具体的に にお書き下さい
1. 会費の一部として毎月徴収している	1. 定額で1人月額 _____円	
2. 会費とは別に毎月徴収している	2. 定率で1人平均 月額_____円	
3. 会費とは別に毎月ではない が徴収している	3. その他 _____	

問7. 貴組織が産別本部として積み立てている闘争資金の総額は、現在、どの位ありますか。また、組合員1人当たりではいくらになりますか。

(_____ 年 _____ 月現在)

闘争資金の積み立て総額	同 組合員1人当たり
_____ 億 _____ 千万円	_____ 円

VII. 貴組織の組織拡大活動の体制、状況をお伺いします。

問1. 貴組織では産別として次のような組織化方針を持っていますか。あてはまるものすべてに○印、とくに重点をおいているものには◎印をつけて下さい。

1. 貴組織の組織範囲分野にある未組織企業労働者の組織化
2. 資本系列にある企業労働者の組織化
3. 臨時・パート労働者の組織化
4. 派遣労働者の組織化
5. その他（具体的に _____)

問2. 貴組織が昨年度1年間に組織化した組合員数は何人ですか。

_____人

問3. 貴組織で主に組織拡大に取り組んでいるのはどの組織ですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 本部の担当部局（組織局あるいは組織部など）
2. 地方組織
3. 業種別組織
4. 加盟単組
5. 組合員個人
6. その他

問4. 貴組織には組織拡大に専従しているオルグがいますか。

1. 組織拡大専従のオルグがいる → _____人
2. 組織拡大専従のオルグはいない

問5. 貴組織では組織拡大のために、何か特別の財政措置をもうけていますか。

1. 設けている → 名称と金額水準 ()
2. 特に設けてはいない

調査票 B

団体交渉機能、指導体制、産業別最低規制など

I. 経営者団体

問1. 貴組織と対応する中央レベルの産業・業種別経営者団体にはどんなものがありますか。現に、それらの団体が、貴組織との団体交渉、労使協議、労使折衝などの相手になっているかどうかを問わず、産業・業種として対応するすべての経営者団体について、その正式名称および略称を記入して下さい。

正式名称	略称

正式名称	略称

II. 団体交渉・労使協議・労使折衝

問1. 貴組織では、賃金・その他の労働条件の改善要求をめぐって、産別本部（業種別部会を含む）もしくは地方組織が直接の当事者となって、経営者団体もしくは特定の企業の集団あるいは個別の企業を相手に団体交渉、労使協議、労使折衝など、なんらかの話し合いを行っていますか。

1. 行っている
2. 行っていない

問2. その場合の当事者は産別本部ですか、業種別部会ですか、地方組織ですか。該当するものすべてを選んで下さい。複数の相手がある場合はその数も（ ）に記入して下さい。

1. 産別本部 ()
2. 業種別部会 ()
3. 地方組織 ()

問3. 上記のうち、産別本部（業種別部会を含む）が当事者となっている相手方は次のどれですか。
あてはまるものをすべてを選んで下さい。複数の相手がある場合はその数も（ ）に記入して下さい。

1. 中央の経営者団体 ()
2. 地方や地域の経営者団体 ()
3. 特定の企業の集団 ()
4. 特定の個別企業 ()

（記入上の注意）ここで、「特定の企業の集団」とは、たとえば、「集団交渉の大手企業5社」とか「〇〇企業5社のグループ」などのこと、また、「特定の個別企業」とは、たとえば、「対角線交渉の大手企業5社」などを意味します。

問4. 上記の場合、産別本部（業種別部会を含む）が行っているのは次のどの形態に当たりますか。
あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 団体交渉
2. 労使協議
3. 労使折衝
4. その他

（記入上の注意）「交渉、協議、折衝の形態」とは統一交渉、連合交渉、集団交渉、対角線交渉、巡回折衝などのことです。

問5. 上記の場合、対象となる要求・交渉事項は次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 賃金
2. 産業別最低賃金
3. 一時金（臨時給）
4. 退職金
5. 定年制
6. 労働時間
7. その他 ()

Ⅲ. 産業別統一闘争とその指導体制

問1. 貴組織では、賃金・その他の労働条件の改善要求にかかわる、いわゆる「産業別統一闘争」について、規約などによって、その性格や組織的な位置付けなどを明確に規定していますか。

1. 規定している
2. 規定していない

問2. また、規定していない場合、その理由や、現状の取り組みは次のどれに当たりますか。

1. 特別に規定していないが、慣行として、産別本部が特定の指導上の権限や拘束力をもつ産業別統一闘争を組織している
2. 産別本部が強い権限や拘束力などをもつような闘争形態は、いまのところ組織していない
3. その他 ()

問3. 貴組織が今春の産業別統一闘争として取り組んでいる要求項目は次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 月例賃金
2. 産業別最低賃金
3. 一時金（臨時給）
4. 退職金
5. 定年制
6. 労働時間
7. その他

問4. 貴組織が、上記の要求内容のうち月例賃金について、産業別統一闘争で取り組む場合、その要求内容や闘争方針を最終決定する機関は次のどれですか。

1. 大会
2. 中央委員会
3. 中央執行委員会
4. その他

問5. 機関で最終決定された上記の要求内容のうち月例賃金については、加盟組織の具体的な要求決定に対してどの程度の拘束力をもっていますか。その拘束力の強さをほぼ言いあらわしていると思われる次のどれに当たるかで答えて下さい。実際に使われている表現はいろいろあると思いますが、いちばん近いものを選んで下さい。

1. 統一要求
2. 統一要求基準
3. 統一要求目標
4. 要求基準
5. 要求目標
6. その他

問6. 上記の要求について、加盟組織が企業に提出する要求書は、次のどのような形式ですか。

1. 産別本部・地方組織・加盟組織の各代表者の連名
2. 産別本部・加盟組織の各代表者の連名
3. 加盟組織の代表者名
4. その他 ()

問7. 貴組織では、産業別統一闘争の要求や方針が決まった段階で、産別本部（業種別部会を含む）や地方組織が経営者側も参加する労使懇談会などの形をとった統一説明会を開催していますか。

1. 開催している
2. 開催したことはない
3. 開催したことはあるが、今は開催していない

問8. 貴組織が、賃金・その他の労働条件の改善要求を産業別統一闘争で取り組む場合、ストライキ権の確立はどのような方法で行っていますか。

1. 産別本部の責任で統一的に全組合員の直接無記名投票を行っている
2. 産業別組織の大会で出席代議員の直接無記名投票を行っている
3. 産業別組織の大会で確立したスト権について、さらに加盟組織で批准投票を行っている
4. 産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立した後、そのスト権を産別本部に委譲している
5. 産別本部の指令にもとづいて加盟組織が個々にスト権を確立している
6. 産別本部と地方組織の大会で確立するほか、さらに加盟組織でもスト権投票を行っている
7. スト権は加盟組織の自主的な判断と責任で確立している
8. その他 ()

問9. 貴組織では、産業別統一闘争に取り組む場合、「中央闘争委員会」のような闘争指導上の特定の権限をもつ機関を設置していますか。

1. 設置している
2. 設置していない

問12. 貴組織では、産業別統一闘争で加盟組織がストを行った場合、産別本部として賃金カット分の補償を行っていますか。

1. 補償している
2. 補償していない → IVの問1へ

問13. 補償している場合、その基金の徴集方法と具体的な補償方法を記入して下さい。

基金の徴集方法	補償方法
1. 闘争資金から支出する	1. 全額を補償する
2. あらかじめ徴集する	2. 一定の基準でかなりの割合を補償する (補償基準)
3. 上記の双方による	3. 一定の基準で一部を補償する (補償基準)

IV. 労働条件の産業別最低規制

1. 産業別最低規制協定

問1. 貴組織では、産別本部(業種別部会を含む)もしくは地方組織が直接の当事者となって、中央もしくは地方の経営者団体あるいは企業グループとの間に、もしくは個別企業との間に、賃金もしくはその他の労働条件についての最低規制について協定していますか。

1. 協定している
2. 協定していない

問2. 協定している場合、その最低規制協定の内容は次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 最低賃金の協定
2. 労働時間についての規制協定
3. その他の労働条件についての規制協定 ()

問3. また、協定している場合、その協定の拘束を受ける企業の範囲は次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 産業内の関係企業に一律に適用される
2. 特定業種の関係企業に一律に適用される
3. 特定地域の関係企業に一律に適用される
4. 特定地域の特定企業グループが対象となる
5. 特定の個別企業が対象となる
6. その他 ()

2. 加盟組織をつうじての産業別最低規制

問1. 貴組織では、産業別統一闘争で、加盟組織をつうじての賃金・その他の労働条件の産業別最低規制に取り組んでいますか。

1. 取り組んでいる
2. 取り組んでいない

問2. 取り組んでいる場合、具体的にどのようなやり方をしていますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 妥結承認の条件のひとつにしている
2. 妥結基準の中に入れて加盟組織の取り組みを強く求めている
3. 統一要求の中に入れて積極的に取り組んでいる
4. 要求基準、要求目標の中に入れている
5. その他 ()

問3. 上記の場合、貴組織が取り組んでいるのは次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 最低賃金の協定
2. 労働時間についての規制協定
3. その他の労働条件についての規制協定 ()

問4. ありがとうございました。最後に、IV項のすべてに関連して、貴組織が、産業別組織の機能を一層強化するための、中・長期的な政策・方針がありますか。

1. ある
2. ない

調査票 C

雇用対策、産業政策、共済、日常活動など

1. 雇用・合理化対策

問1. 貴組織では、組合員の雇用や労働条件に重大な影響を与える合理化問題に対して、産業別組織としての具体的な対策指針（方針）を持っていますか。

1. 持っている
2. 持っていない → 策定の検討を
 1. している
 2. していない

問2. 産業別組織の合理化対策指針（方針）について、その概要を伺います。

(1) 貴組織の指針・方針が対象とする合理化問題は、次のどの項目に該当しますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 倒産 | 5. 出向 |
| 2. 企業・事業所閉鎖 | 6. 配置転換・転勤 |
| 3. 希望退職募集 | 7. 単身赴任 |
| 4. 一時帰休・一時休業 | 8. その他 (_____) |

(2) 合理化について会社から提案があった場合、単組から産業別組織への報告義務がありますか。

1. ある
2. ない

(3) 具体的な合理化対策について、産別として次のどの組織で対処しますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 恒常的な対策委員会
2. 発生ごとに設ける対策委員会
3. 担当部局で対処
4. その他

問3. 貴組織では、離職者の就職あっせんを行っていますか。

1. 行っている →
 1. 産別（地方組織を含む）として
 2. 単組として
2. 行っていない

問4. 産業別組織として、合理化による組合員の離職者数を把握していますか。

1. 把握している → (1998年 _____ 名)
2. 把握していない

問5. 貴組織では、合理化対策資金を持っていますか。

1. 持っている
2. 持っていない

問6. 貴組織では、無料職業紹介事業、または労働者供給事業を行っていますか。

1. 行っている → (その名称 _____)
2. 行っていない

問7. 貴組織では、技術革新問題に対する指針・方針を産業別組織として策定していますか。

1. いる
2. いない

問8. 貴組織では、企業の経営方針に組合が積極的に発言していくことについて、産業別組織として何らかの指針・方針を策定していますか。

1. いる
2. いない

Ⅱ. 産業政策活動

問1. 貴組織として独自の産業政策の策定について、伺います。

(1) 産業政策を策定していますか。

1. 策定している → 決定した機関は
 1. 決議機関
 2. 執行機関
 3. その他 (_____)
2. 策定していない

問2. 産業政策をめぐる産業別・業種別の労使協議制について伺います。

(1) 産業政策をめぐる労使協議制がありますか。

1. ある
2. ない

(2) 労使協議制の概要について記入して下さい。

- ① 名称 _____
- ② 構成 _____
- ③ 運営要綱の有無 → 1. ある 2. ない
- ④ 開催回数 年間 _____ 回

問3. 貴組織の産業政策の実現を目指す諸活動について伺います。

(1) 現在行っている諸活動は、次のどれが該当しますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 政府関係審議会に参加し、意見を反映している。
2. 関係省庁への申し入れ、折衝を行っている。
3. 政党との折衝を通じて、実現を図っている。
↳ その政党は 1. 野党
2. 与党
4. 経営者団体へ申し入れ、協議を行っている。
5. 必要に応じ、経営者団体と共同行動を行っている。
6. その他 _____

Ⅲ. 産業別の連帯・共済事業活動

問1. 貴組織の犠牲者救済制度について伺います。

(1) 産業別組織としての犠牲者救済制度がありますか。

1. ある
2. ない

(2) 犠牲者救済制度の概要について、記入して下さい。

① 資金の概要

イ. 徴収方法

1. 定期的に徴収 → 月額 _____ 円
2. 必要の都度臨時に徴収
3. 徴収せず、争議資金などから支出

ロ. 1998年度の支出実績 _____ 円

ハ. 積み立ての場合の残高 _____ 円

② 救済の内容

イ. 救済を受ける者の範囲 (あてはまるものすべてを選んで下さい)

1. 役職員
2. 組合員
3. 役職員の家族
4. 組合員の家族
5. その他 ()

ロ. 救済の対象 (活動の内容など) _____

ハ. 救済事由と主な内容 (あてはまるものすべてを選んで下さい)

1. 死亡
2. 負傷
3. 解雇
4. 行政、司法処分
5. その他 ()

問2. 貴組織の共済制度について伺います。

(1) 産業別組織としての共済制度がありますか。

1. ある → 1. 産別の組織共済 (強制加入制度)
2. 任意加入の共済事業
2. ない

(2) 組織共済制度 (強制加入) の概要について記入して下さい。

① 資金

イ. 資金の徴収方法

1. 組合費から
2. 別途
3. その他 ()

ロ. 徴収金額 _____円/月

ハ. 1998年の支出実績 _____円

ニ. 資金の積立残高 _____円

② 共済の内容

イ. 共済の対象者は、次のどれに該当しますか

1. 組合員のみ
2. 組合員とその家族
3. 組合員とその家族、OB会員

ロ. 給付の対象と支給額(死亡、負傷、疾病、被災などの別に、主な支給額)を記入して下さい。

死亡 _____ 円

負傷 _____ 円

疾病 _____ 円

被災 _____ 円

(3) 産業別組織の共済事業(任意加入制度)の概要について、記入して下さい。

① 制度の発足時期 _____ 年 _____ 月

② 現在実施している共済制度の種類は、次のどれが該当しますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 生命共済 2. 年金共済 3. 火災共済

4. 医療共済 5. 交通災害共済

6. その他の共済 _____

問3. 産業別組織として、次のような福祉制度を実施していますか。実施していれば、その概要を記入して下さい。

1. 産別のクレジット・カード

2. 産別の福祉施設

3. 専従役員の年金制度

4. その他 _____

IV. 日常的な活動

問1. 貴組織の教育活動について伺います。

(1) 産業別組織としての教育体系(方針)を持っていますか。

1. 持っている

2. 持っていない

(2) 産業別組織として、現在実施している教育・研修は、次のどれが該当しますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

1. 新入組合員教育

2. 中堅組合員教育

3. 中高年組合員(退職前)教育

4. 新加盟組合幹部教育

5. 単組中堅幹部基礎教育

6. 〃 専門教育

7. 産別役員幹部教育

8. その他 _____

(3) 産業別組織としての教育・研修施設の保有状況、利用状況について、概要を記入して下さい。

1. 施設がある → 年間 _____ 人位利用

2. ない → 主に利用する施設名 _____

問2. 貴組織の調査活動について、産別本部の実施している定例調査は、次のどれですか。あてはまるものすべてを選んで下さい。また実施しているものの調査対象、頻度について記入して下さい。

	調査対象	頻度
1. 組織実勢調査		
2. 財政状況調査		
3. 賃金制度調査		
4. 賃金実態調査		
5. 労働時間・休日調査		
6. 生活実態調査		
7. 組合員意識調査		
8. 政治意識調査		
9. その他		

問3. 貴組織の広報・宣伝活動について伺います。

産別本部で発行している機関紙・誌の概要について記入して下さい。

	{機関紙}	{機関誌}
① 名称	_____	_____
② 体裁	_____	_____
③ 年間発行回数	_____	_____
④ 発行部数	_____	_____
⑤ 配布ルート	_____	_____
⑥ 頒価	_____	_____

問4. 貴組織の政治活動について、概要を伺います。

産業別組織として、政治活動のための恒常的な委員会がありますか。

1. ある → その名称 _____

2. ない

(2) 組織内議員数を記入して下さい。

- ① 衆議院議員 _____ 人
- ② 参議院議員 _____ 人
- ③ 県議会議員 _____ 人
- ④ 市・町・村議会議員 _____ 人

(3) 連合の政策制度要求や産業別組織の政治的諸要求を実現するために、産業別組織は、次のどの活動を行っていますか。あてはまるものすべてを選んで下さい。

- 1. 支持政党を通じる活動
- 2. 与・野党へ広く働きかけ
- 3. 政府審議会での活動
- 4. 関係省庁との直接交渉
- 5. 大衆行動
- 6. その他 _____

問5. 貴組織の国際活動について伺います。

(1) I T S (国際産業別組織) に加盟していますか。

- 1. いる
 - I T S の名称 _____
(加盟している I T S をすべて記入して下さい。略称可)
 - 選出役員の I T S 役職名 _____
(I T S 別に記入して下さい)
- 2. いない

(2) 国際交流協定がある場合、その相手国・組織、規模、頻度について、記入して下さい。

① 定期交流

	国 名	組 織 名	規模(人数)	頻 度
1				
2				
3				
4				

② 不定期交流

	国名	組織名	規模(人数)	頻度
1				
2				
3				
4				

(3) 組織は、国際連帯資金を持っていますか。

1. 持っている → 1998年度の支出内容、金額について、記入して下さい。

_____ 円

2. 持っていない

問6 貴組織の情報化について伺います。あてはまるものを1つを選んでください。

(1) 貴組織のホームページについて

1. 開設している (アドレスhttp://www. _____)
2. 開設を予定・検討している
3. 開設の予定はない

(2) 貴組織本部書記局のパソコンの導入台数について

1. 1人に1台導入している
2. 2人に1台程度導入している
3. 3～5人に1台導入している
4. 6人以上に1台導入している

(3) 貴組織本部書記局における職員の電子メールの保有について

1. 全員が電子メールアドレスを持っている
2. 8割以上が持っている
3. 半数以上が持っている
4. 半数未満しか持っていない

(4) ネットワーク環境について

1. 本部書記局内が外部からアクセス可能なネットワークで結ばれている
2. 本部書記局内がネットワークで結ばれている
3. ネットワーク環境の構築を予定・検討している
4. ネットワーク環境の構築予定はない

* 産業別組織の機能に関する調査 *

	I 組織範囲														
	問1 組織方針の考え方					問2 加盟の組織の 業種	問3 最近急速に増え ている業種名	問4 加盟組合規模別構成							
	中 産 別	大 産 別	複 合 産 別	一 般	そ の 他			5000人以上		1000~4999人		300~999人		299人以下	
						組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数		
自動車総連	○					8		20		86		289		1020	
電機連合	○					11	情報	15	463530	68	149583	76	44651	52	7069
ゼンセン同盟			○			37	医療	14	194155	98	201000	228	128403	926	76465
JAM		○				7		13	95396	133	159719	326	108894	1479	100049
生保労連	○					1		27	340158						
情報労連	○					26	情報、その他のサービス	2	224418	7	13938	33	17787	309	17290
電力総連	○					8		13	154327	27	51632	55	27695	137	17775
CSG連合			○			46		3	21602	26	43650	82	44274	1006	61019
私鉄総連			○			3		5	38520	26	55411	41	22597	160	17099
鉄鋼労連			○			9		8	88199	15	22945	26	13788	94	31204
造船重機労連	○					1		5	85649	3	8498	17	9860	49	4654
商業労連	○					14		4	35463	32	62621	25	13949	67	10277
食品連合	○					2									
化学リーグ21連合	○					20		1	8900	20	39517	49	25184	274	26813
交通労連			○			8		2	15705	14	17341	35	16635	664	30992
JR連合	○					6		3	60800	6	10200	11	7060	34	3640
JR総連				○		4		19	166439	6	6678	2	386	4	578
化学総連	○					5		5	26719	13	36112	3	1861	3	277
ゴム連合	○					4		2	17917	10	20765	27	7566	45	5392
紙パ連合	○					1		2	18570	7	13727	17	8407	112	8704
全国一般				○		45				2	2499	10	5513	1491	39982
損保労連	○					2		15	44924						
全自交労連	○					2				5	14000	16	7096	573	24904
レジャーサービス連合	○					2									
海員組合	○					4		1	40000						
チェーン労協	○					1		1	8399	7	19967	9	4701	3	366
全国ガス	○					3		1	10882	5	9222	10	5464	69	4501
航空連合	○					4		2	21468	2	2690	5	2284	21	1912
セミックス連合	○					2		1	7800	3	9100	7	4100	56	4500
全銀連合	○					1				14	22251	22	14237		
印刷労連	○					1		1	12174	4	7955	4	1885	35	2331
非鉄連合	○					9		9	23926						
石油労連	○					5				6	13796	10	6188	10	1426
食品労協	○					3	食品卸売	1	6600	3	9260	4	2999		
NHK労連	○					4		1	9000	1	2100			9	1465
建設連合		○				2				4	6530	7	3392	11	1100
新化学				○		6				4	7000	1	358	19	1000
全国セメント	○					3				2	2951	1	539	22	2159
繊維生活労連		○				5						2	600	40	
全造船機械	○					5						1	450	42	1638
全炭鉱				○		4						1	650	2	230
日建協	○					1		1	6300	19	42000	17	9500	8	1800

	I 組織範囲	II 組織の加盟単位							
	問5	問1 規約上の加盟単位							
	組織している市場支配力をもつ大手企業の業種名	個人	事業所別組合	企業別組合	企業連	グループ労連	地域別組合	地域別連合体	その他
自動車総連	自動車製造、自動車部品製造、自動車小売					○			
電機連合	電気機械器具製造業		○	○	○	○		○	
ゼンセン同盟	紡績、化繊、スーパー	○		○		○		○	
JAM	軸受け、農業機械、ピストンリング、ロープ製線、電池、バルブ	○	○	○	○	○			
生保労連	生命保険			○					
情報労連	第1種通信業、通信建設業			○		○			
電力総連	電気業、電気工事業			○					
CSG連合	医薬品製造業	○	○	○		○	○		
私鉄総連	鉄道業			○					
鉄鋼労連	鉄鋼業		○	○					○
造船重機労連	造船、海洋構造物、航空機			○		○			
商業労連		○			○	○			
食品連合			○	○		○			
化学リカ*21連合	写真感光剤、塗料製造業			○	○				○
交通労連				○					○
JR連合				○		○			
JR総連				○					
化学総連	化学、板ガラス			○					
ゴム連合	自動車タイヤ、ゴムはきもの、ゴムベルト			○		○			○
紙バ連合	紙パルプ製造業			○					
全国一般		○	○				○		
損保労連	損害保険業			○					
全自交労連				○			○		
レジャーサービス連合	旅行業	○	○	○	○	○			
海員組合	外航、水産、沿海フェリー	○	○	○					
チェーン労協				○					
全国ガス	都市ガス業			○	○	○			
航空連合	国内旅客航空輸送			○	○	○	○		
セミックス連合	和洋食器、碍子、タイル、衛生陶器、耐火煉瓦製造業			○					
全銀連合				○					
印刷労連	印刷、同関連産業			○					
非鉄連合	非鉄金属製造	○	○	○		○			
石油労連	石油精製、元売り			○					
食品労協				○					
NHK労連				○		○			
建設連合				○					
新化学				○					
全国セメント	セメント製造業			○	○	○			
繊維生活労連		○	○						
全造船機械		○	○	○		○			
全炭鉱						○			
日建協				○					

	II 組織の加盟単位								
	問2 準加盟、オブザーバー加盟の状況								
	方針	加盟状況		オブ参加組合の権利			会費水準		
	否認か めているか	組合数	組合員数	議決権	選挙権	被選挙権	正加盟と同じ	正加盟より低く	正加盟より低くない
自動車総連	×								
電機連合	○	13	91106	×	×	×		○	一律約20%
ゼンセン同盟	×								
JAM	○	2	543	×	×	×		○	35%
生保労連	○	2		×	×	×		○	20~70%
情報労連	○	2	184	×	×	×		○	3分の1
電力総連	△								
CSG連合	○	6	2357	×	×	×		○	10~20%
私鉄総連	○	21	1130						
鉄鋼労連	○	16	2150	×	×	×		○	30%
造船重機労連	○	0	0	×	×	×			
商業労連	○	19	54751	×	×	×		○	0~3.3%
食品連合	△								
化学リーグ21連合	○	11	970	×	×	×		○	15%
交通労連	○	8	367	×	×	×		○	一律150円
JR連合	○	44	12000	×	×	×		○	20%
JR総連	○	3	14245	×	×	×			
化学総連	○	2	876	×	○	×		○	50%
ゴム連合	×								
紙パ連合	○	0			×	×		○	70%
全国一般	○	0	0	×	×	×		○	50%
損保労連	○	0	0	×	×	×			
全自交労連	○			×	×	×		○	
レジャーサービス連合	○	2	500		○	○		○	30~50%
海員組合	○	9	480					○	個別に決定
チェーン労協	○	1	1443	×	×	×		○	50%
全国ガス	○	2	30	×	×	×		○	
航空連合	○	3	374	×	×	×		○	50%
セミックス連合	△								
全銀連合	○	10	10123						
印刷労連	△								
非鉄連合	○	7	220	×	×	×		○	10~30%
石油労連	×								
食品労協	○	1	634	×	×	×		○	25%
NHK労連	△								
建設連合	○	8	590	○	○	○		○	12%
新化学	×								
全国セメント	×								
繊維生活労連	×								
全造船機械	○	0		×	×	×			
全炭鉱	×								
日建協	○	2	1040	×	×	×		○	50%

	Ⅲ 組合員数							
	問1 実人員と会費納入人員					問2 実人員把握方法	問3 臨時パートの加入状況	
	実人員		会費納入人員		比率		加盟	加盟人員
	調査期日	人員数 A	調査期日	人員数 B				
自動車総連	1999年6月	773,551	1999年6月	695,600	89.9%	組織人員調査を毎年実施	×	
電機連合	1999年3月	664,833	1999年3月	571,641	86.0%	組織人員調査を毎年実施	○	5,000
ゼンセン同盟	2000年3月	602,418	1999年11月	528,162	87.7%	組織人員調査を毎年実施	○	29,951
JAM	1999年10月	465,960	1999年10月	383,752	82.4%	組織人員調査を毎年実施	○	
生保労連	1999年1月	350,660	1999年1月	315,594	90.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
情報労連	2000年3月	273,433	2000年2月	244,971	89.6%	「労働組合基礎調査」の結果を実人員とする	○	7,764
電力総連	2000年2月	251,429	2000年2月	252,933	100.6%	労働条件調査から推計		
CSG連合	2000年2月	201,339	2000年2月	127,155	63.2%	組織人員調査を毎年実施	○	10,935
私鉄総連	2000年6月	160,368	2000年2月	133,627	83.3%	「労働組合基礎調査」の結果を実人員とする	×	
鉄鋼労連	2000年2月	156,136	2000年2月	148,300	95.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
造船重機労連	2000年1月	118,451	2000年1月	108,145	91.3%	組織人員調査を毎年実施	×	
商業労連	1999年10月	122,310	1999年10月	122,310	100.0%	組織人員調査を毎年実施	○	29,710
食品連合	1999年6月	101,726	1999年6月	98,973	97.3%	組織人員調査を毎年実施	×	
化学リーガ21連合	2000年1月	100,414	2000年1月	71,807	71.5%	組織人員調査を毎年実施	○	
交通労連		80,673				組織人員調査を毎年実施	○	
JR連合	2000年1月	81,700	2000年1月	71,500	87.5%	その他	○	870
JR総連		65,933		59,339	90.0%	組織人員調査を毎年実施	○	
化学総連		65,429		65,429	100.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
ゴム連合		51,640		50,000	96.8%	労働条件調査から推計	○	
紙バ連合	1999年12月	49,408	1999年12月	43,616	88.3%	組織人員調査を毎年実施	×	3
全国一般		47,994		38,857	81.0%	「労働組合基礎調査」の結果を実人員とする	○	8,329
損保労連	1999年8月	44,924	1999年8月	44,924	100.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
全自交労連		46,000		25,900	56.3%	組織人員調査を毎年実施	×	
レジャーサービス連合		40,000		35,000	87.5%	組織人員調査を毎年実施	○	1,000
海員組合	1999年7月	40,000	1999年7月	38,000	95.0%	組織人員調査を毎年実施	○	95
チェーン労協	1999年1月	33,986	1999年1月	33,986	100.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
全国ガス	1999年6月	30,154	1999年6月	30,154	100.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
航空連合	1999年10月	28,354	1999年10月	25,350	89.4%	組織人員調査を毎年実施	×	
セミックス連合	2000年1月	26,539	2000年1月	23,885	90.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
金銀連合	1999年7月	36,422	1999年7月	25,610	70.3%	組織人員調査を毎年実施	×	
印刷労連	1999年6月	24,245	1999年6月	21,568	89.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
非鉄連合	2000年2月	23,000	2000年2月	21,850	95.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
石油労連	1999年12月	21,410	2000年1月	19,762	92.3%	組織人員調査を毎年実施	×	
食品労協	2000年3月	18,859	2000年3月	18,859	100.0%	会費納入人員をもって実人員とする	×	
NHK労連	2000年4月	12,069	2000年4月	12,069	100.0%	組織人員調査を毎年実施	○	123
建設連合	1999年11月	11,022	1999年11月	9,700	88.0%	組織人員調査を毎年実施	×	
新化学		8,400		7,684	91.5%	組織人員調査を毎年実施	×	
全国セメント	1999年12月	5,649	1999年12月	5,649	100.0%	会費納入人員をもって実人員とする	×	
繊維生活労連	2000年2月	3,000	2000年2月	2,500	83.3%	労働条件調査から推計	×	
全造船機械	2000年2月	2,088	2000年2月	2,012	96.4%	労働条件調査から推計	×	
全炭鉱	1999年12月	830	1999年12月	650	78.3%	組織人員調査を毎年実施	○	45
日建協	1999年7月	61,500	1999年7月	61,500	100.0%	組織人員調査を毎年実施	×	

	Ⅲ 組合員数						問5 臨時、パートの権利義務	
	問4 臨時、パートの加盟方法							
	1 単組加盟		2 臨時パート組合		3 その他		会費水準	権利
	組合数	人員	組合数	人員	組合数	人員		
自動車総連								
電機連合	16	3688			0		一般と同額 同等の権利	
ゼンセン同盟	○						同額だが交付金支給	
JAM								
生保労連								
情報労連	30	4467	32	3297			同額だが交付金支給 同等の権利	
電力総連								
CSG連合							一般より低額 制限あり	
私鉄総連								
鉄鋼労連								
造船重機労連								
商業労連	62	29710			0		一般より低額 同等の権利	
食品連合								
化学リーグ21連合	○							
交通労連	○						一般と同額 同等の権利	
JR連合	5	870			0		その他 制限あり	
JR総連	○						一般より低額 同等の権利	
化学総連								
ゴム連合	○							
紙パ連合								
全国一般							一般と同額 制限あり	
損保労連								
全自交労連								
レジャー・サービス連合	○						一般より低額 制限あり	
海員組合					○	95	一般より低額 制限あり	
チェーン労協								
全国ガス								
航空連合								
セミックス連合								
全銀連合								
印刷労連								
非鉄連合								
石油労連								
食品労協								
NHK労連		0	1	323			一般より低額 同等の権利	
建設連合								
新化学								
全国セメント								
繊維生活労連								
全造船機械								
全炭鉱	1	45			0		一般と同額 同等の権利	
日建協								

IV 組織構造																							
問1 問2 都道府県単位の地方組織																							
	地方組織の有無	有無	組織数	活動内容				機関構成			財政			専従者									
				情報収集/伝達	統一行動組織化	競争指導	組織拡大活動	世話活動	決議機関	執行機関	設置されず	独自会費内容	交付金内容	その他財政内容	合計	うち女子	在籍計	企業籍なし	本部雇用				
自動車総連	有	有	47	○	○		○	○						○	活動の都度支払い			0	0				
電機連合	有	有	36	○	○	○	○	○	○	○			○	40~120円	○	約90円			76	37	51	25	
ゼンセン同盟	有	有	47	○	○	○	○	○	○						○			105	16				
JAM	有	有	31	○	○	○	○	○	○						○	115円			149	50	33	116	116
生保労連	無																						
情報労連	有	有	50	○	○		○	○	○	○			○	月16~565円				5		5			
電力総連	有	有	47	○	○	○	○	○	○	○													
CSG連合	有	有	28	○	○	○	○	○	○	○					○			48	21	1	47	47	
私鉄総連	有	有	1	○	○	○							○	○				1					
鉄鋼労連	有	有	28	○	○	○	○	○	○	○								13		13			
造船重機労連	有	有	19	○	○	○	○	○	○	○			○		○	5円/1人		10	0	10	0	0	0
商業労連	有	有																					
食品連合	有	有	47	○	○	○	○	○	○	○					○	12.6円		4		4	4		
化学リーグ21連合	有	有	34	○	○		○	○	○				○	0~70円				0					
交通労連	有	有	35	○	○	○	○	○	○	○			○					35					
JR連合	有	有	46	○	○		○	○	○				○	100~200円				0					
JR総連	有	有	44		○																		
化学総連	有	有	1	○													○	通信費実費	0				
ゴム連合	有	有											○				○						
紙パ連合	有																						
全国一般	有	有	41	○	○	○	○	○	○	○			○	1500円				101	39				
損保労連	有	無																					
全自交労連	有	有		○	○	○	○	○	○	○			○					37	10				
イン・サー・ビス連合	有																						
海員組合	有																						
チェーン労協	無																						
全国ガス	有	無																					
航空連合	有	有	6	○	○		○	○	○						○			0					
セミックス連合	有																						
全銀連合	有	有	7	○	○	○		○	○	○													
印刷労連	有	有													○	958~2667円/人年間		3	3	1	2	2	
非鉄連合	有	有	33	○			○						○	82円				0					
石油労連	有																						
食品労協	無																						
NHK労連	有	有		○									○					0					
建設連合	有	有		○	○		○	○	○	○					○			0					
新化学	有	有		○	○	○	○	○	○	○								1				1	
全国セメント	有																						
繊維生活労連	無																						
全造船機械	有	無																					
全炭鉱	無	無																					
日建協	有																						

IV 組織構造																				
問2 ブロック単位の地方組織																				
	有無	組織数	活動内容					機関構成				財政			専従者					
			情報収集・伝達	統一行動組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動	決議機関	執行機関	設置されず	独自会費	交付金	その他財政	合計	うち女子	在籍	企業籍なし	計	本部雇用	
										内容	内容	内容								
自動車総連																				
電機連合																				
ゼンセン同盟																				
JAM																				
生保労連																				
情報労連	有	10	○	○	○	○	○	○	○	○	月30~120円	○	9~80.5万円			30	8	22	8	8
電力総連	有	12	○	○	○	○	○	○	○	○						26		26		
CSG連合	有	7	○	○	○	○	○			○				○	必要により交付					
私鉄総連	有	9	○	○	○	○	○	○	○	○						34	0	33	1	
鉄鋼労連	有	7	○							○										
造船重機労連	無																			
商業労連	有		○	○	○	○	○	○	○			○	年間725円/1人					9		
食品連合	有	1	○	○	○	○	○	○	○			○	12.6円			1				
化学リーグ21連合	有	6	○	○	○	○	○			○										
交通労連	有	9	○	○	○	○	○	○	○							9				
JR連合	有	9	○	○				○	○	○	100~300円	○	150円/1人			0				
JR総連	有	8	○				○	○												
化学総連																				
ゴム連合																				
紙パ連合	有	9	○	○	○	○	○	○	○			○				0				
全国一般	有	8	○							○						0				
損保労連																				
全自交労連	有	7	○	○	○	○	○	○	○	○						1				
レジャーサービス連合	有	7	○	○	○	○	○	○	○				○							
海員組合(注)	有	6	○	○	○	○	○						○			179	59	19	160	160
チェーン労協																				
全国ガス	有	5	○	○	○	○	○	○	○	○						0				
航空連合																				
セミックス連合	有	8	○	○	○	○	○	○	○	○	60~520円	○	45円			3	2	0	3	0
全銀連合	有		○		○					○										
印刷労連																				
非鉄連合	有	9								○			○	130円		0				
石油労連	有	13	○	○	○		○	○					○	年560円/人		0				
食品協																				
NHK労連																				
建設連合																				
新化学																				
全国セメント	有	5	○	○	○	○	○	○	○	○	30~50円	○	30円			0				
繊維生活労連																				
全造船機械	有		○	○	○	○	○	○					○	月180円/人		0				
全炭鉱																				
日建協	有	10	○					○	○				○			0				

注) 海員組合の専従者数は、主要港湾に設置される地方組織の分を含む。

	IV 組織構造											業種別組織の有無	業種別組織の数		
	問2 その他の地方組織										問3				
	有無	組織数	活動内容				機関構成			財政				専従者	
			情報収集伝達	統一行動組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動	決議機関	執行機関	設置されず	独自会費			交付金 内容	その他財政
自動車総連														全加盟組合が所属	4
電機連合														全加盟組合が所属	7
ゼンセン同盟														全加盟組合が所属	7
JAM														自主的判断で所属	7
生保労連														自主的判断で所属	2
情報労連														自主的判断で所属	4
電力総連														全加盟組合が所属	13
CSG連合														全加盟組合が所属	7
私鉄総連														業種別対策委員会	3
鉄鋼労連														業種別対策委員会	
造船重機労連														業種別対策委員会	
商業労連														自主的判断で所属	3
食品連合														全加盟組合が所属	12
化学リーグ21連合														全加盟組合が所属	12
交通労連														全加盟組合が所属	4
JR連合														自主的判断で所属	2
JR総連														なし	
化学総連														全加盟組合が所属	7
ゴム連合														なし	
紙パ連合														業種別対策委員会	
全国一般														自主的判断で所属	7
損保労連	有	17							○	○	20万円	○	0	業種別対策委員会	1
全自交労連														全加盟組合が所属	1
レジャー・サービス連合														全加盟組合が所属	2
海員組合	有	23	○	○	○	○	○						(注)	全加盟組合が所属	3
チェーン労協														なし	
全国ガス														業種別対策委員会	2
航空連合														全加盟組合が所属	3
セミックス連合														全加盟組合が所属	4
全銀連合														なし	
印刷労連														なし	
非鉄連合														全加盟組合が所属	
石油労連														なし	
食品労協														なし	
NHK労連														なし	
建設連合														なし	
新化学														なし	
全国セメント														全加盟組合が所属	2
繊維生活労連														全加盟組合が所属	6
全造船機械														なし	
全炭鉱														なし	
日建協														なし	

注) 海員組合の「その他地方組織」の専従者数は、「ブロック単位地方組織の専従者」に含まれている。

	IV 組織構造											問6 組織の 産別を こえた 業種別 の有無 の数						
	問5 業種別組織										問6							
	活動内容 情報収集 伝達	統一 行動 組織 化	関 争 指 導	組 織 拡 大 活 動	世 話 活 動	機 関 機 関	機 関 機 関	成 立 機 関	財 政 独 自 会 費	交 付 金 内 容			そ の 他 財 政 内 容	専 従 者 合 計	専 従 者 うち 女 子	在 籍	企 業 籍 なし 計	本 部 雇 用
自動車総連	○						○			本部活動費から拠出		0					無	
電機連合	○			○			○		○ 50万円			0					無	
ゼンセン同盟	○	○	○	○	○	○	○	○				39	5	23	16	16	有	1
JAM	○	○		○	○					○ 一般会計		8	1				有	
生保労連	○	○	○				○			○		9	4	0	9	9	無	
情報労連	○		○	○	○				○								有	2
電力総連	○	○	○														無	
CSG連合	○	○	○	○	○	○	○		○			7	1	1	6	6	有	5
私鉄総連	○				○		○											
鉄鋼労連																	無	
造船重機労連																	有	1
商業労連	○			○	○		○		○			0		0	0		有	2
食品連合	○	○	○	○	○	○	○		○ 9.7円								有	5
化学リーグ21連合	○						○											
交通労連	○	○	○	○	○		○	○				4					無	
JR連合							○			○ 本部負担		0						
JR総連																	無	
化学総連	○						○					0					有	10
ゴム連合																		
紙パ連合																		
全国一般	○			○			○			○							有	2
損保労連	○	○					○					0					無	
全自交労連	○						○			○							無	
レジャーサービス連合	○	○	○	○		○	○		○									
海員組合	○	○	○	○	○	○				○ 本部会計								
チェーン労協																		
全国ガス	○						○										無	
航空連合	○	○		○			○					0					無	
セミックス連合	○	○					○			○ 本部会計							無	
全銀連合																	無	
印刷労連																	有	1
非鉄連合																		
石油労連																	無	
食品労協																	有	4
NHK労連																	無	
建設連合																	有	3
新化学																	有	
全国セメント	○	○	○				○			○ 本部会計							有	3
繊維生活労連																	有	4
全造船機械																		
全炭鉱																		
日建協																	有	1

	VI 財政		
	問1 会費納入方法	問2 会費決定方法	
		方式	内容
自動車総連	グループ労連が納入	定額方式	1人300円/月
電機連合	加盟単組が納入	通減方式	603~445円
ゼンセン同盟	加盟単組が納入	定額方式	630円
JAM	加盟単組が納入	定額方式	会費650円、連帯基金50円
生保労連	加盟単組が納入		
情報労連	加盟単組が納入	定額方式	447円
電力総連	地方組織をとし納入	定額方式	187円
CSG連合	加盟単組が納入 地方組織をとし納入	定額方式	1人800円
私鉄総連	地方組織をとし納入	定額方式	520円
鉄鋼労連	加盟単組が納入	定額方式	681円
造船重機労連	加盟単組が納入 グループ労連が納入	定額方式	500
商業労連	加盟単組が納入 グループ労連が納入	通減方式	平均高卒初任給×定率×14カ月(定率は5000以下0.35%、~7500人0.29%、~10000人0.23%、10000~0.18%)
食品連合	加盟単組が納入	定額方式	490円
化学リーグ21連合	加盟単組が納入	定額方式	650円
交通労連	加盟単組が納入 地方組織をとし納入	定額方式	470円
JR連合	加盟単組が納入 グループ労連が納入	定額方式	500
JR総連	加盟単組が納入	定額方式	529円
化学総連	加盟単組が納入	定率方式	300円
ゴム連合	その他	定額方式	120円
紙バ連合	加盟単組が納入	定額方式	580円
全国一般	地方組織をとし納入	定額方式	265円
損保労連	加盟単組が納入	定率方式	0.18%+100円
全自交労連	地方組織をとし納入	定額方式	335
レジャーサービス連合	加盟単組が納入	定額方式	950
海員組合	個人が直接納入 個人が直接納入		基本給の2%+1000円
チェーン労協	加盟単組が納入	定額方式	350
全国ガス	加盟単組が納入	定額方式	520
航空連合	加盟単組が納入	定額方式	450円+α(100円程度)
セラミックス連合	加盟単組が納入	定額方式	430円
全銀連合	加盟単組が納入	定額方式	210
印刷労連	加盟単組が納入	定額方式	700円
非鉄連合	加盟単組が納入 グループ労連が納入	定額方式	680円
石油労連	加盟単組が納入	定額方式	670
食品労協	加盟単組が納入	定額方式	400円
NHK労連	加盟単組が納入	定額方式	116円
建設連合	加盟単組が納入	定額方式	810円
新化学	加盟単組が納入 グループ労連が納入	定額方式	470円
全国セメント	加盟単組が納入	定額方式	600円(夏1000、冬450)
繊維生活労連	加盟単組が納入	定額方式	1100円
全造船機械	加盟単組が納入	定額方式	1250円
全炭鉱	加盟単組が納入	定額方式	500円
日建協	加盟単組が納入	定率方式	0.10%

	VI 財政																									
	問3 諸会議への参加費用の負担																									
	大会						中央委員会						執行委員会													
	交通費			宿泊費			手当			交通費			宿泊費			手当			交通費			宿泊費			手当	
全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし
自動車総連			○		○						○							○								
電機連合			○		○				○		○				○			○			○					
ゼンセン同盟	○				○				○		○				○			○			○					
JAM	○				○				○		○				○			○			○					
生保労連	○				○				○		○				○			○			○					○
情報労連	○				○				○		○				○			○			○					
電力総連	○				○				○		○				○			○			○					
CSG連合	○				○				○		○				○			○			○					
私鉄総連	○				○				○		○				○			○			○					
鉄鋼労連	○				○				○		○				○			○			○					
造船重機労連		○			○				○		○				○			○			○					
商業労連	○				○				○		○				○			○			○					○
食品連合	○				○				○		○				○			○			○					○
化学リーグ21連合			○		○				○		○				○			○			○					○
交通労連									○						○			○			○					○
JR連合	○				○				○		○				○			○			○					○
JR総連	○				○		○		○					○		○		○			○				○	○
化学総連			○		○				○									○			○					○
ゴム連合			○		○				○									○			○					○
紙パ連合		○			○				○		○				○			○			○					○
全国一般			○		○				○		○				○			○			○					○
損保労連	○				○				○		○				○			○			○					○
全自交労連			○		○				○		○				○			○			○					○
レジャーサービス連合		○			○				○		○				○			○			○					○
海員組合	○				○				○		○				○			○			○					○
チェーン労協	○				○				○		○				○			○			○					○
全国ガス	○				○				○		○				○			○			○					○
航空連合	○				○				○		○				○			○			○					○
セミックス連合			○		○				○		○				○			○			○					○
全銀連合	○				○				○		○				○			○			○					○
印刷労連									○						○			○			○					○
非鉄連合			○		○				○		○				○			○			○					○
石油労連			○		○				○		○				○			○			○					○
食品労協	○				○				○		○				○			○			○					○
NHK労連			○		○				○		○				○			○			○					○
建設連合			○		○				○		○				○			○			○					○
新化学		○			○				○		○				○			○			○					○
全国セメント			○		○				○		○				○			○			○					○
繊維生活労連		○			○				○		○				○			○			○					○
全造船機械	○				○				○		○				○			○			○					○
全炭鉱			○		○				○		○				○			○			○					○
日建協	○				○				○		○				○			○			○					○

	VI 財政																				
	問3 諸会議への参加費用の負担												問4 企業籍を持つ専従役員の給与								
	各種専門委員会						各種特別委員会						全額負担		一部負担		負担せず				
	交通費		宿泊費		手当		交通費		宿泊費		手当		有無	負担人数	負担額	有無	負担人数	負担額	有無	負担人数	
	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし	全額	一部	なし									
自動車総連	○			○			○			○					○	28	183				
電機連合	○			○			○			○		○	28						○	3人	
ゼンセン同盟	○			○			○			○		○	6	54百万							
JAM	○			○			○			○		○	2	20百万							
生保労連	○			○			○			○					○	7	100				
情報労連	○			○			○			○		○	27	207							
電力総連	○			○			○			○		○	24	137百万	○	2	18百万				
C S G連合	○			○			○			○					○	4	4.5~6				
私鉄総連	○						○	○		○		○	15	17900							
鉄鋼労連	○			○			○			○					○	15	75				
造船重機労連	○			○			○			○		○	2	17.3	○	15	36				
商業労連	○			○			○			○		○	8	70							
食品連合	○			○			○			○					○	8	73百万				
化学リーグ'21連合	○			○			○			○		○	7	40							
交通労連	○			○			○			○		○	8	60百万							
J R連合	○			○			○			○		○	4	38							
J R総連	○			○			○			○		○							○	3	
化学総連		○		○			○			○		○	3								
ゴム連合		○					○													○	
紙バ連合		○		○			○			○		○	7	63百万							
全国一般	○			○			○	○		○		○	3								
損保労連	○			○			○			○											
全自交労連	○			○								○									
レジャー・サービス連合	○			○			○	○		○		○	2		○	9					
海員組合	○			○			○			○		○									
チェーン労協	○			○			○					○									
全国ガス	○			○			○													○	3
航空連合	○			○			○	○		○		○			○	5	34百万				
セラミックス連合	○			○			○			○		○									
全銀連合	○			○			○	○		○		○								○	3
印刷労連	○			○			○			○		○	3	26百万							
非鉄連合	○			○			○			○		○	4	48百万							
石油労連		○		○			○	○		○		○	3	36百万							
食品労協	○			○			○								○	4	24.8百万				
N H K労連		○		○			○								○	2	3百万				○
建設連合	○			○			○			○		○									
新化学	○			○			○			○		○	2	13百万							
全国セメント	○			○			○			○		○									
繊維生活労連		○		○			○			○		○									
全造船機械	○			○			○	○		○		○	2	13百万							
全炭鉱		○		○			○					○	1	7百万							
日建協	○			○			○								○	6	36百万				

VI 財政							
	問5	問6-1	問6-2	問6-3	問6-2	問7	
	闘争資金積立	徴収方法	徴収額	主要な使途	注	積立額 総額 (千円)	一人 当たり (円)
自動車総連	有	会費の一部として毎月徴収	1人2,500円/年	争議行為および加盟労連の争議行為の支援		8.6	1,245
電機連合	有	会費の一部として毎月徴収	1人500円/月			220	3,300
ゼンセン同盟	有	会費の一部として毎月徴収	200円		一時的に積立停止中	612	10,169
JAM	無						
生保労連	有				一般会計剰余金から	20	500
情報労連	有			組織の不測な事態、犠牲者扶助	現在凍結	47	1,718
電力総連	無						
CSG連合	無						
私鉄総連	有		年間1人100円			43	
鉄鋼労連	有	会費の一部として毎月徴収	1人500円/月	闘争支援		30	
造船重機労連	無						
商業労連	無						
食品連合	無						
化学リーグ21連合	無						
交通労連	無						
JR連合	無						
JR総連	無						
化学総連	無						
ゴム連合	無						
紙パ連合	無						
全国一般	有					1.4	
損保労連	有						
全自交労連	有	毎月ではないが徴収					
レジャー・サービス連合							
海員組合	有	会費の一部として毎月徴収	繰入額を大会で決定	ストライキ、他労組争議資金		#####	#####
チェーン労協	無						
全国ガス	有	会費の一部として毎月徴収	600円	闘争にかかわる諸費用		8.9	2,951
航空連合	無						
セミックス連合	有					1	380
全銀連合	無						
印刷労連	有	会費の一部として毎月徴収				0.45	206
非鉄連合	無						
石油労連	無						
食品労協	無						
NHK労連	有	会費とは別に毎月徴収					
建設連合	無						
新化学	有	毎月ではないが徴収	その他	闘争(連帯用)		3	3,700
全国セメント	有		その都度決定	中央の闘争基金、加盟組合非常時融資の積立、スト参加組合への交付		23	3,800
繊維生活労連	有	会費の一部として毎月徴収				1	3,900
全造船機械	無						
全炭鉱	無						
日建協	有	会費の一部として毎月徴収	月額200円			36342	27 4,390

Ⅶ 組織拡大												
	問1					問2						
	産別の組織化方針 (◎、特に重視)					化 昨 年 1 年 間 に 組 織 化 した 人 員 (人)	担当組織					
	の 未 組 織 化 の 組 織 化 者	の 資 本 系 列 企 業 の 組 織 化	の 臨 時 ・ パ ー ト の 組 織 化	派 遣 労 働 者 の 組 織 化	そ の 他		本 部 担 当 部 局	地 方 組 織	業 種 別 組 織	加 盟 単 組	組 合 員 個 人	そ の 他
自動車総連	○	◎				6,174	○	○		○		
電機連合	◎	◎	○	○		7,754	○	○		○		○
ゼンセン同盟	◎	○	○		○	22,107	○	○	○	○		
JAM	○	◎	○		◎	3,773	○	○	○	○		
生保労連	○						○					
情報労連	◎	○	○			486	○	○	○	○		
電力総連	○	◎				43		○				
CSG連合	◎	◎	○	○		4,000	○	○	○			
私鉄総連	○	○	○			10	○	○		○		
鉄鋼労連	○	○				843	○	○		○		
造船重機労連	○	○				2,869	○	○		○		
商業労連	○	○	○		○	591	○	○	○	○		
食品連合	○	◎					○	○	○	○		
化学リーグ21連合	○	○					○	○		○		
交通労連	○	○	○			2,500	○	○	○	○		
JR連合	○	○	○			1,500				○		
JR総連	○	◎								○		
化学総連	○						○					
ゴム連合					○							○
紙パ連合	○	◎				150	○					
全国一般	◎		◎	◎	○	550	○	○	○	○	○	
損保労連	○	○					○			○		
全自交労連	◎	○				500	○	○		○		
レジャーサービス連合	○	○	○	○		2,500	○	○	○			
海員組合	◎	○	○	○	○	2,231	○	○				
チェーン労協												
全国ガス	○	○				20	○					
航空連合	○	◎	○				○	○	○	○		
セブックス連合	○	○			○		○	○				
全銀連合					○独立組合へのオ ルグ		○					
印刷労連		○			○	110	○	○		○		
非鉄連合	○	○				300	○	○		○		
石油労連	○	○					○	○		○		
食品労協	○	○				634	○			○		
NHK労連	○		◎	○		23	○					
建設連合	◎	○					○	○				
新化学												
全国セメント		○					○	○		○		
繊維生活労連	○		○						○	○		
全造船機械	○	○	○				○	○		○		
全炭鉱		○										
日建協							○					

	I 経営者団体		II 団体交渉・労使協議・労使折衝															
	問1		問2				問3			問4								
	経営者団体の数	当事者として団体交渉等を行っているか	当事者産別本部	業種別部会	地方組織	交渉等の相手方 中央経営者団体 地方経営者団体 特定企業集団 特定企業	話し合いの形態 団体交渉 労使協議 労使折衝 その他	賃金	要求・交渉事項 産業別最低賃金	一時金	退職金	定年制	労働時間	その他事項				
自動車総連	5	○	○			○							○	○	○	○	○	
電機連合	5	○	○			○		○					○	○	○		○	○
ゼンセン同盟	12	○		○		○		○					○		○	○	○	
JAM	13	○	○	○	○			○					○	○			○	
生保労連	3	○	○			○			○				○					
情報労連	3	○	○		○			○	○				○					○
電力総連	3	×																
CSG連合		○		○	○													
私鉄総連		○	○			○		○	○				○	○				
鉄鋼労連	1	○	○	○	○	○		○	○				○			○	○	
造船重機労連	4	○	○		○			○					○	○	○	○	○	○
商業労連	2	×																
食品連合	14				○													
化学リーグ21連合	1	○	○			○							○					○
交通労連	4	○	○	○	○	○			○	○								○
JR連合		×																
JR総連									○									
化学総連	3	×																
ゴム連合		×																
紙パ連合	1	×																
全国一般	3	○	○	○	○	○		○		○	○						○	○
損保労連	1	○	○					○					○	○				○
全自交労連	1	×																
レジャー・サービス連合																		
海員組合	14	○	○		○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
チェーン労協	1	×																
全国ガス	1	×																
航空連合	1	×																
セミックス連合	3	×																
全銀連合	1	×																
印刷労連	1	×																
非鉄連合		○	○			○						○	○	○	○	○	○	○
石油労連	3	×																
食品労協	3	×																
NHK労連		○	○					○	○									○
建設連合	4	○	○					○					○	○	○	○	○	○
新化学		○	○					○		○								○
全国セメント	4	×																
繊維生活労連		○		○														
全造船機械	3	○	○			○							○	○		○	○	○
全炭鉱		○	○					○					○	○				○
日建協	4	×																

II 産業別統一闘争とその指導体制											
	問1	問2	問3						問4		
	規約等で規定しているか	規定していない場合の現状	今春にとりくんだ要求事項						産別闘争方針の決定機関	要求の拘束力を示す要求表現	
			月例賃金	産別最賃	一時金	退職金	定年制	労働時間	その他事項		
自動車総連	×	いまのところ組織せず	○		○			○		中央委員会	要求基準
電機連合	○		○	○	○	○	○	○	○	中央委員会	統一要求基準
ゼンセン同盟	○		○	○						中央委員会	統一要求基準
JAM	○		○	○	○					大会	統一要求基準
生保労連	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○	○			○	大会	統一要求基準
情報労連	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○				○	大会	統一要求
電力総連	×	慣行として統一闘争を組織	○		○					中央委員会	統一要求基準
CSG連合	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○	○	○	○	○	中央委員会	統一要求目標
私鉄総連	○		○	○	○	○	○			中央委員会	統一要求
鉄鋼労連	○		○	○	○	○	○			中央委員会	統一要求基準
造船重機労連			○	○	○					中央委員会	統一要求
商業労連	×	いまのところ組織せず	○	○	○			○		中央委員会	統一要求基準
食品連合	×	いまのところ組織せず	○	○	○					中央委員会	要求基準
化学リーグ21連合	×	その他	○	○	○	○	○	○	○	中央委員会	統一要求基準
交通労連	×	いまのところ組織せず	○	○	○	○	○	○		中央委員会	要求基準
JR連合	×	いまのところ組織せず	○	○			○				統一要求基準
JR総連	×	いまのところ組織せず	○				○	○		中央委員会	統一要求基準
化学総連	×	その他									その他
ゴム連合	×	いまのところ組織せず	○		○					中央執行委員会	要求基準
紙パ連合	○		○		○	○		○		中央委員会	統一要求基準
全国一般	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○	○	○	○	○	中央委員会	統一要求基準
損保労連	○		○						○	中央委員会	その他
全自交労連	×	慣行として統一闘争を組織	○		○					中央委員会	統一要求基準
レジャーサービス連合	×		○	○	○	○	○	○	○	中央委員会	
海員組合			○	○	○	○	○	○	○	その他	統一要求
チェーン労協	×	いまのところ組織せず									
全国ガス	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○	○	○	○	○	大会	要求基準
航空連合	×	いまのところ組織せず	○		○					中央委員会	要求基準
セミックス連合	×	慣行として統一闘争を組織	○		○		○		○	中央委員会	要求基準
全銀連合	×	いまのところ組織せず	○		○					中央委員会	その他
印刷労連	×	慣行として統一闘争を組織	○		○			○	○	中央委員会	要求基準
非鉄連合	×	慣行として統一闘争を組織	○	○	○	○		○		大会	統一要求
石油労連	×	慣行として統一闘争を組織	○		○		○	○		中央委員会	統一要求
食品労協	×	いまのところ組織せず									
NHK労連	×	いまのところ組織せず						○		大会	要求基準
建設連合	×	いまのところ組織せず	○		○		○	○		中央委員会	要求基準
新化学	×	いまのところ組織せず							○	中央委員会	統一要求基準
全国セメント	○		○	○	○	○	○			中央委員会	統一要求基準
繊維生活労連	○		○	○	○			○	○	大会	統一要求基準
全造船機械	×	いまのところ組織せず	○	○	○		○			中央委員会	統一要求
全炭鉱	×	慣行として統一闘争を組織	○		○	○	○	○		中央執行委員会	要求基準
日建協	○	その他	○	○	○					中央執行委員会	統一要求基準

	Ⅱ 産業別統一闘争とその指導体制									
	問6				問7	問8			問9	問10
	要求書の形式				要求の説明会開催	スト権の確立方法			闘争指導機関の設置	闘争機関の名称
	本部連名の連名	本部加盟組織の連名	加盟組織代表者	その他						
自動車総連			○		×	加盟組織で批准投票		○	中央生活闘争委員会	
電機連合			○		○	加盟組織で確立後本部に委譲		○	中央闘争委員会	
ゼンセン同盟	○	○			○	加盟組織で確立後本部に委譲		○	中央闘争委員会	
JAM	○				○	加盟組織の自主的判断で確立		○	拡大中央闘争委員会	
生保労連			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	-	
情報労連			○		○	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
電力総連			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央交渉推進委員会	
CSG連合	○	○	○		○	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
私鉄総連	○				○	産別の指令で加盟組織が個々に確立		○	中央闘争委員会	
鉄鋼労連			○		○	加盟組織で批准投票		○	中央闘争委員会	
造船重機労連			○		×	加盟組織の自主的判断で確立				
商業労連			○		○	加盟組織の自主的判断で確立		○	春闘推進委員会	
食品連合		○			×	加盟組織の自主的判断で確立		○		
化学リーグ21連合			○	○	○	加盟組織の自主的判断で確立		×		
交通労連	○				×	加盟組織の自主的判断で確立		○		
JR連合			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○		
JR総連			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		×		
化学総連			○		×			×		
ゴム連合			○		○	加盟組織の自主的判断で確立		×		
紙パ連合			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
全国一般	○				○	産別大会の他加盟組織でも投票		○	中央闘争委員会	
損保労連			○		○	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
全自交労連	○				×	産別の指令で加盟組織が個々に確立		○	中央闘争委員会	
レジャーサービス連合	○				×	加盟組織の自主的判断で確立		○		
海員組合				○	○	全組合員の投票		×		
チェーン労協		○			○			×		
全国ガス			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
航空連合			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
セリックス連合			○		○	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央交渉委員会	
全銀連合			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		×		
印刷労連			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	中央闘争委員会	
非鉄連合			○		○	大会代議員の投票		○	大手企業連闘争委員会	
石油労連			○		×	大会代議員の投票		○	中央闘争委員会	
食品労協					×	加盟組織の自主的判断で確立		×		
NHK労連					×	加盟組織の自主的判断で確立		○	闘争委員会	
建設連合			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○		
新化学			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		○	拡大闘争委員会	
全国セメント		○			×	加盟組織で確立後本部に委譲		○	中央共闘委員会	
繊維生活労連		○			○	加盟組織の自主的判断で確立		×		
全造船機械		○			×	加盟組織で確立後本部に委譲		○	戦術会議	
全炭鉱		○			×	加盟組織の自主的判断で確立		○	闘争委員会	
日建協			○		×	加盟組織の自主的判断で確立		×		

	Ⅱ 産業別統一闘争とその指導体制				
	問10		問11		
	特設機関の構成		決定権限をもつ機関名		
		決 定 日 程、 戦 術 の	の 妥 結 基 準 な ど	争 議 行 為 の 指	妥 結 承 認
自動車総連	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	特設機関	
電機連合	中央執行委員会プラス 17中關組合+36地区關代表	特設機関	特設機関	特設機関	特設機関
ゼンセン同盟	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	その他	特設機関
JAM	中央執行委員会プラス 中執未選出の地方代表	特設機関	特設機関		
生保労連	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関		特設機関
情報労連	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	特設機関	特設機関
電力総連	その他 会長、会長代理、副会長、事務局長	特設機関	特設機関		
CSG連合	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	特設機関	
私鉄総連	中央執行委員会プラス 地連委員長+大手組合委員長	中央委員会	中執委	中執委	中執委
鉄鋼労連	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	特設機関	特設機関
造船重機労連					
商業労連	その他		中執委		
食品連合	中央執行委員会全員	中央委員会	特設機関	その他	その他
化学ワグ'21連合		中執委	中執委		
交通労連	中央執行委員会全員	中執委	中執委		中執委
JR連合					
JR総連					
化学総連					
ゴム連合		中執委	その他	その他	その他
紙パ連合	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関		
全国一般	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	特設機関	その他
損保労連	中央執行委員会プラス 大会で選出された者	特設機関	その他	特設機関	その他
全自交労連	中央執行委員会全員	中執委	その他	その他	その他
ビヤ-サービス連合					中執委
海員組合		中執委	中執委	中執委	その他
チェーン労協					
全国ガス	中央執行委員会プラス 地方選出若干名	特設機関	特設機関	特設機関	特設機関
航空連合	中央執行委員会全員	特設機関			
トラック連合	中央執行委員会全員	中央委員会	代表者会議		
金銀連合					
印刷労連	中央執行委員会全員	特設機関			
非鉄連合	その他 常任執行委員+大手企業連役員	大会	代表者会議	その他	中執委
石油労連		代表者会議	代表者会議	特設機関	特設機関
食品労協					
NHK労連	中央執行委員会全員	特設機関	代表者会議	中央委員会	中執委
建設連合	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	中執委	
新化学	中央執行委員会プラス 単組代表、賃金委員、教宣委員				
全国セメント	中央執行委員会全員	特設機関	特設機関	その他	その他
繊維生活労連		大会	大会	中執委	中執委
全造船機械	中央執行委員会プラス 構成組織代表	特設機関	特設機関	中執委	中執委
全炭鉱	中央執行委員会全員	中執委	中執委	中執委	大会
日建協		代表者会議	代表者会議		その他

	Ⅱ 産業別統一闘争とその指導体制			
	問12	問13		
	カストによる補償賃金	補償基金の徴収方法	補償方法	補償基準
自動車総連	×			
電機連合	○	闘争資金から	一部補償	
ゼンセン同盟	○	闘争資金から	一部補償	
JAM	×			
生保労連	×			
情報労連	×			
電力総連	×			
CSG連合	×			
私鉄総連	○	闘争資金から 春闘臨時会費	かなり補償	全日スト7日以上、登録人員の90%、1人1日3600円
鉄鋼労連	○	闘争資金から	かなり補償	
造船重機労連				
商業労連	×			
食品連合	×			
化学リーグ21連合	×			
交通労連	×			
JR連合				
JR総連	×			
化学総連				
ゴム連合	×			
紙パ連合	×			
全国一般	×			
損保労連	○	闘争資金から		
全自交労連	×			
レジャーサービス連合	×			
海員組合	○	闘争資金から	かなり補償	
チェーン労協	×			
全国ガス	×			
航空連合	×			
セミックス連合				
全銀連合	×			
印刷労連	×			
非鉄連合	×			
石油労連	×			
食品労協	×			
NHK労連	×			
建設連合	×			
新化学	○	闘争資金から		
全国セメント	○	闘争資金から	一部補償	
繊維生活労連	×			
全造船機械	×			
全炭鉱	×			
日建協	×			

	IV 労働条件の産業別最低規制 産業別最低規制協定															
	1 産別組織、地方組織が当事者となった規制協定						2 加盟組織を通じた産業別最低規制									
	問1 協定しているか	問2 協定内容			問3 協定適用を受ける企業の範囲						問1 取り組んでいるか	問2 具体的取り組み方法				
		最低賃金	労働時間規制	その他の規制	適用関係企業に一律適用	特定業種関係企業に一律適用	特定地域関係企業に一律適用	特定企業グループに適用	特定個別地企業に適用	その他に適用		妥結承認条件	妥結基準に含める	統一要求に含める	要求基準に含める	その他やり方
自動車総連	×										○				○	
電機連合	×										○		○		○	
ゼンセン同盟	×										○			○		
JAM	×										○				○	
生保労連	×										○				○	
情報労連	○	○									○				○	
電力総連	×										×					
CSG連合	×										○			○		
私鉄総連	○	○									○			○		
鉄鋼労連	○	○				○	○	○			○	○		○		
造船重機労連	×										○			○		
商業労連	×										○				○	
食品連合	×										○				○	
化学リーグ21連合	×										○				○	
交通労連	×										×					
JR連合	×										○		○			
JR総連	×										○				○	
化学総連	×										×					
ゴム連合	×										×					
紙パ連合	×										×					
全国一般	○	○	○				○				○			○		
損保労連	×										×					
全自交労連	×										○			○		
レジャーサービス連合	×															
海員組合	○	○				○										
チェーン労協	×										×					
全国ガス	×										○				○	
航空連合	×										×					
セミックス連合	×										○			○		
全銀連合	×										×					
印刷労連	×										×					
非鉄連合	×										○			○		
石油労連	×										×					
食品労協	×										×					
NHK労連	×										×					
建設連合	×										×					
新化学	×										×					
全国セメント	×										○				○	
繊維生活労連	○	○									○			○		
全造船機械	×										○			○		
全炭鉱	○	○					○				×					
日建協	×										×					

	IV 労働条件の産業別最低規制				
	2 加盟組織を通じた産業別最低規制				
	問3				問4
	とりくみ内容				期する産別機能強化の中長方針があるか
最低賃金	労働時間規制	その他の規制			
自動車総連	○	○	○	労働諸条件全般にミニマム基準を設定	×
電機連合	○	○			○
ゼンセン同盟	○				○
JAM	○				○
生保労連	○		○	教育制度	×
情報労連			○	個別賃金	○
電力総連					×
CSG連合	○	○	○		○
私鉄総連	○	○			○
鉄鋼労連	○				○
造船重機労連	○	○			○
商業労連	○	○			×
食品連合	○				×
化学リーグ21連合	○				×
交通労連	○				○
JR連合		○	○		○
JR総連	○	○			○
化学総連					
ゴム連合					
紙パ連合					○
全国一般	○	○	○		×
損保労連					○
全自交労連	○				○
レジャーサービス連合					
海員組合					
チェーン労協					○
全国ガス	○				○
航空連合					×
セミックス連合	○				○
全銀連合					
印刷労連					×
非鉄連合	○	○			×
石油労連					×
食品労協					×
NHK労連					×
建設連合		○			○
新化学					×
全国セメント	○	○			×
繊維生活労連	○		○		○
全造船機械	○				×
全炭鉱					○
日建協					

	I 雇用合理化対策														
	問1		問2								3 産別の対処組織				
	対策指針の有無	策定を検討中	1 対策指針が対象とする合理化問題								2 合理化提案の報告義務	3 産別の対処組織			
			倒産	鎖企業・事業所閉	希望退職募集	休業一時帰休・一時	出向	配置転換・転勤	単身赴任	その他		恒常的な対策委員会	発生ごとに設ける対策委員会	担当部局	その他
自動車総連	○		○	○	○	○					○	○			○
電機連合	○		○	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○
ゼンセン同盟	○		○	○	○	○	○	○	○			○	○		
JAM	○		○	○	○	○	○	○	○			○			○
生保労連	○				○		○	○				×			○
情報労連	○		○	○	○	○	○	○				×			○
電力総連			○												
CSG連合	○		○	○	○	○						×		○	○
私鉄総連	○		○	○	○		○	○				○		○	○
鉄鋼労連	○		○	○	○	○	○	○				○		○	○
造船重機労連	○		○		○	○	○	○						○	
商業労連	○		○	○	○	○	○	○	○			○			○
食品連合	○		○	○								×		○	○
化学リーグ21連合	○		○	○	○	○	○	○	○			×		○	○
交通労連	○						○	○	○			○		○	○
JR連合	○			○			○	○				×			○
JR総連			○												
化学総連			○												
ゴム連合			○												
紙パ連合		○													
全国一般	○		○	○	○	○	○	○	○			○	○	○	
損保労連		○													
全自交労連	○		○									×			○
レジャーサービス連合	○		○	○	○		○	○				○		○	
海員組合	○		○	○	○	○	○	○				○	○	○	
チェーン労協			○												
全国ガス			○												
航空連合			○												
セミックス連合		○													
全銀連合			○												
印刷労連		○													
非鉄連合		○													
石油労連	○			○	○	○	○	○		○		×			○
食品労協			○												
NHK労連	○							○	○			×		○	
建設連合			○												
新化学			○												
全国セメント	○		○	○	○	○	○	○				○		○	
繊維生活労連	○		○	○	○	○	○	○				○			○
全造船機械	○		○	○	○	○	○	○		○		○			○
全炭鉱	○			○	○		○	○				○		○	
日建協			○												

	I 雇用合理化対策												
	問3			問4		問5		問6		問7		問8	
	離職者の就職あつせん組織	あつせんする組織		離職者数の把握	1998年の離職者数(人)	合理化対策資金		無料職業紹介・労働者供給事業		技術革新対策指針		経営対策指針	
		産別	単組			持っている	持っていない	行っている	行っていない	あり	なし	あり	なし
自動車総連	○	○		×			○		○			○	
電機連合	○	○	○			○			○	○		○	○
ゼンセン同盟	○			○	8,240		○	○		○		○	○
JAM	○	○	○	○		○			○	○		○	
生保労連	×												
情報労連	×			×			○		○		○		○
電力総連	○	○		○	0		○		○		○		○
CSG連合	○	○	○	○	1,000		○		○		○	○	
私鉄総連	○		○	×			○		○	○		○	
鉄鋼労連	○	○	○	×			○		○	○		○	
造船重機労連	○		○				○		○				
商業労連	○	○	○	×			○		○	○		○	
食品連合	×			×			○		○		○		○
化学リーグ21連合	○		○	×			○		○	○		○	
交通労連	×			×			○		○		○	○	
JR連合	×						○		○		○	○	
JR総連	×			×			○		○		○		○
化学総連	×			×			○		○		○		○
ゴム連合													
紙パ連合	×			×			○		○		○		○
全国一般	○	○	○	×			○		○				○
損保労連	×			○	0		○		○		○	○	
全自交労連	×			×			○		○		○		○
リジャーサービス連合	×			×			○	○			○	○	
海員組合	○	○		○	19,221		○	○		○		○	
チェーン労協	×			×			○		○		○		○
全国ガス	×			×			○		○		○	○	
航空連合	×			×			○		○		○	○	
セミックス連合	×						○		○		○		○
全銀連合	×			×			○		○		○		○
印刷労連	×			×			○		○		○		○
非鉄連合	×			○	190		○		○		○		○
石油労連	×			○	5,000		○		○		○	○	
食品労協	×			×			○		○		○		○
NHK労連	×												
建設連合	×			×			○		○		○		○
新化学	×			×			○		○		○		
全国セメント	×			○			○		○		○	○	
繊維生活労連	○		○	○	800		○		○		○	○	
全造船機械	×			×			○		○	○		○	
全炭鉱	×			×			○		○		○	○	
日建協				×			○		○		○		○

	II 産業政策活動											
	問1		問2			問3						
	産業政策の策定		労使協議制			政策実現の活動						
	有 無	決 定 機 関	有 無	制 度 の 名 称		審 議 会	省 庁 申 し 入 れ	政 党 折 衝		協 議 機 関 と 共 同 行 動	協 議 機 関 と 共 同 行 動	そ の 他
自動車総連	有		無				○	○	野党	○	○	
電機連合	有	決議機関	有	電機産業労使会議等	○	○	○	○	与野党	○	○	
ゼンセン同盟	有	決議機関	有	日本繊維産業会議	○	○	○	○	野党	○	○	
JAM	有	決議機関	無		○	○	○	○	野党	○		
生保労連												
情報労連	有	執行機関	無					○	野党			○
電力総連	有	他	有		○	○	○	○	野党		○	
CSG連合	有	執行機関	無		○	○	○	○	野党	○	○	
私鉄総連	有	決議機関	有	労使懇談会	○	○	○	○	野党	○		
鉄鋼労連	有	決議機関	有	業種別労使懇談会		○	○	○	野党	○	○	
造船重機労連	有		有	造船産業労使会議		○	○	○	野党		○	
商業労連	有	決議機関	無		○	○	○	○	与野党	○	○	○
食品連合	有	決議機関	無			○	○	○	野党	○		
化学リーグ21連合	有	執行機関	無		○							
交通労連	有	決議機関	有	物流政策懇談会等部会ご とに存在	○	○	○	○	野党	○	○	
JR連合	有	他	無			○	○	○	野党			
JR総連	無		無			○	○	○	与野党	○		
化学総連	有	決議機関	無			○				○	○	
ゴム連合	無		無							○		
紙パ連合			有	紙パルプ産業労使懇談会						○		
全国一般	有	執行機関	有		○	○	○	○	野党	○	○	
損保労連	有	執行機関	有	産業別労使懇談会		○				○		
全自交労連	有	決議機関	無		○	○	○	○	野党	○		
レジャーサービス連合	有	執行機関	無			○				○		
海員組合	有	決議機関	有	船員政策協議会	○	○	○	○	野党	○	○	○
チェーン労協	無		無									
全国ガス	有	決議機関	有	産業政策懇談会	○	○	○	○	野党	○		
航空連合	有	決議機関	無			○	○	○	野党			○
セミックス連合	有	決議機関	無		○							
全銀連合	無		無			○				○		
印刷労連	有	決議機関	無									○
非鉄連合	有	執行機関	無		○	○	○	○	野党		○	
石油労連	有	決議機関	無		○	○	○	○	野党	○		
食品労協	有	執行機関	無						○	野党		○
NHK労連	無		無					○	野党			
建設連合	有		無		○	○	○	○	野党			
新化学	無		無									
全国セメント	有	決議機関	無									○
繊維生活労連	無							○	野党			
全造船機械	有	決議機関	無		○	○	○	○	野党	○		○
全炭鉱	有	決議機関	有	経営協議会	○	○	○	○	野党	○	○	
日建協	有	決議機関	無		○	○				○		

Ⅲ 産業別の連帯共済活動											
問1											
犠牲者扶助制度											
	有無	資金徴収方法	徴収額	支出実績(円)	積立残高(円)	救済範囲					救済の対象となる活動
						役員	組合員	役員 の家族	組合員 の家族	その他	
自動車総連	有	徴収せず		0	865,590,000	○	○			○	機関決定に基づく組合活動による犠牲
電機連合	有	徴収せず		0	149,000,000	○	○				機関決定に基づく組合活動による犠牲
ゼンセン同盟	有	定期的に徴収	積立停止	696,365	200,000,000	○	○				
JAM	有	徴収せず				○	○				機関決定に基づく活動
生保労連											
情報労連	有	徴収せず		0		○					機関決定に基づく組合活動による犠牲
電力総連	有					○	○				機関決定に基づく活動
CSG連合	無										
私鉄総連	有	定期的に徴収	月額4円	0		○	○				統一闘争およびこれに準じるもの
鉄鋼労連	有	定期的に徴収	月額2円	0		○	○				示達に基づく諸行事を中心に対応
造船重機労連	有	定期的に徴収	月額2円	0	127,000,000	○	○				
商業労連	有	徴収せず		0	804,700,000	○	○				機関決定に基づく
食品連合	無										
化学リーグ21連合	有	徴収せず		0		○	○				機関決定に基づく
交通労連	無										
JR連合	有	徴収せず		0		○	○				JR連合の行事
JR総連	有					○	○				機関決定に基づく
化学総連	無										
ゴム連合	無										
紙パ連合	有	徴収せず		0		○	○				組合活動のために被った損害
全国一般	無										
損保労連	有	定期的に徴収	月額1円	0			○		○		組合業務に起因
全自交労連	無										
レジャーサービス連合	有										
海員組合	有	徴収せず		0		○	○				指令による行動で生じた犠牲
チェーン労協	無										
全国ガス	無										
航空連合	無										
セラミックス連合	有										
全銀連合	無										
印刷労連	有	徴収せず		0	4,500,000		○				規約、機関決定に基づく活動
非鉄連合	有	定期的に徴収	10円		8,639,000	○	○				組合活動に起因
石油労連	有	必要の都度		0	0	○					組合活動
食品労協	無										
NHK労連	無										
建設連合									○		
新化学	無										
全国セメント	有	必要の都度		0	5,000,000	○	○				機関決定にもとづく本部指示による行動
繊維生活労連	無										
全造船機械	無										
全炭鉱	無										
日建協	無										

	Ⅲ 産業別の連帯共済活動										
	問1					問2					
	犠牲者扶助制度					共済制度					
	救済事由					強制加入制度					
死亡	負傷	解雇	行政司法処分	その他	有無	徴収方法	徴収金額 (月額、円)	98年 支出実績(円)	積立残高(円)	共済の対象者	
自動車総連	○	○	○	○	○						
電機連合	○	○	○	○	○	有	組合費から	30	164,000,000	240,000,000	組合員と家族
ゼンセン同盟	○	○	○	○	○	有	組合費から	40	207,800,000	120,000,000	○Bを含む
JAM	○	○	○	○		有	別途	200			○Bを含む
生保労連											
情報労連	○	○			○	有	別途	500	1,350,000,000	3,530,000,000	○Bを含む
電力総連	○	○				有	組合費から	40	86,780,000	104,110,000	組合員と家族
CSG連合						有	別途				○Bを含む
私鉄総連	○	○	○	○							
鉄鋼労連	○	○	○	○		有	別途	50	940,000	200,000,000	組合員と家族
造船重機労連	○	○	○	○	○	有	別途	140	197,694,755	406,031,871	組合員のみ
商業労連	○	○	○	○	○	有	別途	400or800	801,000,000	4,303,000,000	組合員のみ
食品連合											
化学リーグ21連合	○	○	○	○							
交通労連											
JR連合	○	○	○	○							
JR総連	○	○	○	○	○						
化学総連											
ゴム連合											
紙パ連合	○	○	○	○							
全国一般											
損保労連	○	○	○	○							
全交労連											
レジャーサービス連合											
海員組合					○	有	組合費から		12,500,000	1,780,000,000	組合員のみ
チェーン労協											
全国ガス											
航空連合											
セブックス連合											
全銀連合											
印刷労連	○	○	○	○	○						
非鉄連合	○	○	○	○							
石油労連	○	○		○							
食品労協											
NHK労連											
建設連合	○	○				有	別途	350	28,000,000	200,000,000	組合員のみ
新化学											
全国セメント	○	○	○	○							
繊維生活労連											
全造船機械											
全炭鉱						有	別途	490			組合員と家族
日建協											

Ⅲ 産業別の連帯共済活動											
問2					問3						
共済制度（任意加入）					その他の福祉制度						
有 無	発 足 時 期	共済制度の種類						産 別 の ク レ ジ ット	産 別 の 福 祉 施 設	専 門 従 役 員 の 年 金 制	そ の 他
		生 命	年 金	火 災	医 療	交 通	そ の 他				
自動車総連	有	1986年8月		○		○					
電機連合	有	1988年6月		○		○		○			
ゼンセン同盟	有	1986年9月	○	○	○	○	○	○			
JAM	有		○	○	○	○	○				
生保労連											
情報労連	有	1967年4月	○	○	○	○	○	○			
電力総連	有	1983年12月									
CSG連合	有	1965年	○	○	○	○			○		
私鉄総連	有	1980年7月		○							
鉄鋼労連		1979年9月	○		○					共済年金制度	
造船重機労連		1972年2月	○		○						
商業労連	有	1986年10月		○		○		○		○	
食品連合	有	1991年9月	○	○	○		○				
化学リーグ21連合	有	1988年4月	○	○		○	○				
交通労連	有			○		○					
JR連合	有	1993年8月						○			
JR総連	有	1987年4月	○		○	○	○				
化学総連											
ゴム連合											
紙パ連合	有	1990年6月		○							
全国一般	有	1982年5月	○	○			○		○		
損保労連											
全自交労連	有	1983年6月	○	○							
レジャーサービス連合	有		○	○	○	○	○				
海員組合	有	1983年9月		○	○	○	○		○	各種資格取得補助	
チェーン労協											
全国ガス	有	1988年8月		○		○					
航空連合	有	1999年10月		○							
セラミックス連合		2000年1月	○								
金銀連合										加盟組織保養所の相互利用	
印刷労連	有	1992年9月	○	○	○		○				
非鉄連合											
石油労連											
食品労協											
NHK労連											
建設連合	有	1987年	○	○							
新化学											
全国セメント	有	1989年7月		○							
繊維生活労連	有			○	○						
全造船機械											
全炭鉱											
日建協	有	1988年12月		○							

	IV 日常的な活動																	
	問1								問2									
	教育活動								調査活動									
	教育方針の有無	実施している教育・研修							研修施設		組織実勢	財政状況	賃金制度	賃金実態	労働時間	生活実態	組合員意識	その他
新入組合員		中堅組合員	中高年組合員	新加盟組合幹部	単組中堅幹部基礎	単組中堅幹部専門	産別役員幹部	その他	有無	利用人員								
自動車総連	有					○	○			無		○		○	○	○	○	
電機連合	有	○	○	○	○	○	○			無		○	○	○	○	○	○	○
ゼンセン同盟	有			○	○	○	○	○		有	12600名	○		○	○	○		○
JAM	有									無			○	○	○			
生保労連	有					○	○	○		無		○	○	○	○			○
情報労連	有			○					○	無			○	○	○			○
電力総連	有								○	無					○			
CSG連合	無	○	○			○	○			無		○		○	○			
私鉄総連	有	○	○							無		○		○	○		○	
鉄鋼労連	有	○	○	○	○	○	○					○		○	○		○	○
造船重機労連	有		○	○		○	○			無		○	○	○	○	○		
商業労連	有				○	○	○			無		○		○	○			○
食品連合	有					○	○			無		○		○	○			
化学リーグ21連合	無			○						無		○		○	○			
交通労連	有		○							無		○		○	○			
JR連合	有					○	○			無		○		○	○			○
JR総連	無									無		○		○	○			
化学総連	無				○					無				○	○			
ゴム連合	無									無		○	○	○	○		○	
紙パ連合	有	○	○							無		○		○	○		○	
全国一般	無											○	○	○	○			
損保労連	無													○	○			
全自交労連	無							○		無		○		○	○		○	
レジャーサービス連合	有		○		○													
海員組合	有							○		有		○		○	○			
チェーン労協	有	○				○				無				○	○			
全国ガス	有		○			○	○			無		○		○	○	○	○	○
航空連合	有					○	○		○	無				○	○			
セミックス連合	無								○	無		○		○	○			○
全銀連合	有					○						○		○	○			
印刷労連	無									無		○		○	○	○	○	○
非鉄連合	無					○	○		○	無		○		○	○			
石油労連	有					○		○	○	無		○	○	○	○			○
食品労協	無					○	○	○		無				○	○			
NHK労連	無	○								無		○						
建設連合	有		○							無		○		○				○
新化学	有	○								無				○	○			
全国セメント	無											○		○	○	○	○	
繊維生活労連	無									無		○		○	○			
全造船機械	無				○	○						○	○	○	○			○
全炭鉱	無					○		○		無								
日建協	有																	

	IV 日常的な活動												
	問3						問4						
	広報宣伝活動						政治活動						
	機関紙			機関誌			政治活動恒常委員会				組織内議員数		
有無	年間発行回数	発行部数	有無	年間発行回数	発行部数	有無	名称	衆議院	参議院	県議会	市町村議会		
自動車総連	有	4	28,000				有	政治委員会	2	2	15	123	
電機連合	有	12	650,000	有	6	8,750	有	政治社会政策委員会	2	2	12	196	
ゼンセン同盟	有	51	130,000	有	6	2,000	有	政治委員会	2	2	23	129	
JAM	有	12	470,000	有	12	3,600	有	政治委員会	2	2	12	131	
生保労連				有	12	80,000	無						
情報労連	有	20	40,000	有	10	4,100	無		3	3	23	197	
電力総連	有	6	87,000				有	政治活動委員会		3	19	222	
CSG連合	有	12	25,000				有	政治活動委員会		1	4	32	
私鉄総連	有	約30回	100,000	有	1	10,000	有	政治委員会		1	7	150	
鉄鋼労連	有	12	100,000				有	政治委員会	2	2	13	89	
造船重機労連	有			有			有	政治活動委員会	1	1			
商業労連	有	不定期		有	4	130,000	有	新しい政治・政策をすすめる会					
食品連合	有	12	70,000				無				3	10	
化学リーグ21連合	有	22	70,000				無				2	54	
交通労連	有	12					有	政策委員会	1		2	20	
JR連合	有	24	33,000	有	2	10,000	有	政治対策委員会	3	2	14	122	
JR総連	有	不定期		有	4~6回	2,000	有	政治共闘委員会					
化学総連	有	5	50,000				無						
ゴム連合	有	都度	100				無						
紙パ連合	有	24~26	20,800				無		0	1	0	20	
全国一般							無		1		3	21	
損保労連	有	10	50,000	有	4	50,000	無						
全自交労連	有	24	12,000				無				1	4	
レジャーサービス連合													
海員組合	有	36	20,000~50,000	有	12	10,000	有	政治活動委員会				2	
チェーン労協							無						
全国ガス	有	24	33,000				有	中央選挙対策推進委員会			1	5	
航空連合	有	10	30,000				無						
セミックス連合	有	4					無					2	
全銀連合				有	2	2,300	無						
印刷労連	有	10	4,000				有	政治国際委員会					
非鉄連合	有	12					無					15	
石油労連	有	12~14回	6,800				無				1	1	
食品労協	有	6	21,913				無		1				
NHK労連	有	12	1,000				無		1	1			
建設連合	有	6	15,000				無						
新化学	有	3	1,800				無						
全国セメント	有	3~4回	2,900	有	1	580	無					6	
繊維生活労連	有	12	3,000				無						
全造船機械	有	12	4,000									8	
全炭鉱	有	24	900				有	政治活動委員会				5	
日建協	有	6	70,000				無						

	IV 日常的な活動						問 5					
	問 4						国際活動					
	政治的・要求を実現するための活動						I T S		交流		国際連帯資金	
	通 支 持 政 党 を 支 持 した 活 動	働 き か け	与 野 党 に 広 く	審 議 会 で の 活 動	省 庁 と の 交 渉	大 衆 行 動	そ の 他	加 盟	加 盟 組 織	役 職 名		定 期 交 流 国
自動車総連	○	○	○	○	○		○	IMF、UNI	執行委員 2 人	4		有
電機連合	○	○	○	○	○	○	○	IMF	部長 1 人	3		有
ゼンセン同盟	○	○	○	○	○		○	ITGLWF、ICEM、IUF、UNI、IFBWW	副会長 1 人、執行委員 2 人	5		有
J A M	○		○	○	○		○	IMF				有
生保労連		○	○	○	○		○	UNI			1	無
情報労連	○						○	UNI			2	有
電力総連	○		○		○	○	○	ICEM	副会長 1 人	2		無
C S G 連合	○	○	○	○	○		○	ICEM、UNI、IFBW、IUF、	副会長 1 人	2		無
私鉄総連	○		○	○	○		○	ITF			1	無
鉄鋼労連	○			○	○		○	IMF			4	有
造船重機労連	○			○			○	IMF			3	有
商業労連	○	○	○	○	○	○	○	UNI	執行委員 1 人	3	1	有
食品連合	○			○			○	I U F	執行委員 1 人	1		有
化学リーグ21連合	○		○	○	○		○	ICEM	執行委員 1 人	1		無
交通労連	○			○			○	ITF	議長 1 人	1		無
J R 連合	○	○		○	○		○	ITF		3		無
J R 総連		○		○			○	ITF		2	2	有
化学総連				○								有
ゴム連合						○	○	ICEM			1	無
紙パ連合						○	○	ICEM		1		無
全国一般	○		○	○	○		○	IFBWW		1		無
損保労連				○			○	UNI				有
全自交労連	○			○	○		○	ITF		1		無
レジャーサービス連合							○	IUF、ITF、	執行委員 1 人			
海員組合	○	○	○	○	○	○	○	ITF				無
チェーン労協							○	UNI				無
全国ガス	○		○		○		○	ICEM				有
航空連合	○			○			○	ITF				無
セマックス連合												無
全銀連合												無
印刷労連												有
非鉄連合	○				○		○	IMF、ICEM、		1	1	有
石油労連	○		○	○	○		○	ICEM		1		無
食品労協	○						○	IUF				無
N H K 労連	○				○							
建設連合	○		○	○			○	IFBWW	執行委員 1 人	2		無
新化学	○						○	ICEM				有
全国セメント						○						無
繊維生活労連	○											無
全造船機械	○		○	○	○							無
全炭鉱	○	○	○	○	○							
日建協			○									無

IV 日常的な活動					
問6					
情報化					
	ホームページ	アドレス	パソコン 導入台数	電子メール	ネット ワーク 環境
自動車総連	開設	www.jaw.or.jp	1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
電機連合	開設	www.jeiu.or.jp	1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
ゼンセン同盟	開設	www.zensen.or.jp	2人に1台	全員	書記局NWあり
JAM	開設	www.jam-union.or.jp	1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
生保労連	開設を予定		2人に1台	半数未満	検討中
情報労連	開設	www.jjoho.or.jp	1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
電力総連	開設		1人1台	半数未満	外部からアクセス可能なNW
CSG連合	開設	www.pluto.dti.ne.jp/~csg	1人1台	全員	書記局NWあり
私鉄総連	開設を予定		1人1台	半数以上	書記局NWあり
鉄鋼労連	開設		1人1台	全員	検討中
造船重機労連			2人に1台	全員	外部からアクセス可能なNW
商業労連	予定なし		1人1台	全員	書記局NWあり
食品連合	開設		1人1台	半数未満	書記局NWあり
化学リーグ21連合	開設を予定		1人1台	全員	書記局NWあり
交通労連	開設		1人1台		外部からアクセス可能なNW
JR連合	開設を予定		1人1台		書記局NWあり
JR総連	開設を予定		1人1台	半数未満	検討中
化学総連	開設を予定		1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
ゴム連合	予定なし		1人1台	半数未満	外部からアクセス可能なNW
紙パ連合	開設を予定		2人に1台		検討中
全国一般	開設	www.zenkoku-ippan.or.jp	1人1台	全員	予定なし
損保労連	開設	www.member.nifty.ne.jp/fniu/	1人1台	全員	書記局NWあり
全自交労連	開設を予定		2人に1台	半数未満	外部からアクセス可能なNW
レジャーサービス連合					
海員組合	開設	www.jsu.or.jp	2人に1台	半数未満	検討中
チェーン労協			1人1台	半数未満	書記局NWあり
全国ガス	開設を予定		1人1台	8割以上	書記局NWあり
航空連合	開設	www.jfaiu.or.jp	1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
ゼミックス連合	開設を予定		1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
全銀連合	予定なし		1人1台	半数未満	書記局NWあり
印刷労連			1人1台	全員	検討中
非鉄連合	開設		1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
石油労連	開設を予定		1人1台	全員	書記局NWあり
食品労協	開設を予定		1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW
NHK労連	予定なし		3～5人に1台	半数以上	外部からアクセス可能なNW
建設連合	開設を予定		3～5人に1台	半数未満	外部からアクセス可能なNW
新化学			2人に1台	半数未満	検討中
全国セメント	予定なし		1人1台	半数以上	予定なし
繊維生活労連	予定なし		1人1台	半数未満	予定なし
全造船機械	予定なし		2人に1台	半数未満	検討中
全炭鉱					
日建協	開設		1人1台	全員	外部からアクセス可能なNW

労働組合の未来をさぐる ～変革と停滞の90年代をこえて～

2001年5月15日

初版発行

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 栗林 世

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2

曙杉館ビル3F

TEL 03(5210)0851(代)

FAX 03(5210)0852

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3

TEL 03(3456)1541(代)

FAX 03(3798)3303
