

日本の労働組合と経営者団体

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、日本における労働組合と経営者団体を取り上げ、その歴史や組織状況、主要活動について論述したものである。戦後、日本の労働組合の歴史をみると、イデオロギー対立によってナショナルセンターの組織の結成・分裂を繰り返しながら複雑な様相を見せていたが、1989年には組織統合がなされ、より強い組織基盤を築き上げた。一方、経営者団体も労働側に対抗するために、日経連が1948年に設立されて労働問題や労使関係についての経営者の代弁者として役割を果たしてきた。2002年には経団連と日経連が統合し、「日本経団連」に改称された。労使団体の組織改編によって、新たな労使関係の構図ができた。

日本の労働組合組織は、企業別組合であり、正社員のみが組合員に加入でき、大企業を中心に組織化が進んでいることが特徴である。労働組合組織率は年々減少傾向にある。特に、非正規労働者の組織化が進んでいない。現在、日本の労使関係は良好な関係にあるが、企業経営を取り巻く環境変化の中で、今後も利害関係にある労使が協調的かつ安定的な労使関係を維持していくことができるかが注目される。

I. はじめに

日本の労働組合法第2条において労働組合の定義を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と規定している。また、憲法第28条では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定されている。この権利が「労働三権」と呼ばれる、①労働者が団結する権利（団結権）、②労働者が使用者と交渉する権利（団体交渉権）、③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権）である。憲法第28条で掲げられた権利を、具体的に保障する目的で作られたものが労働組合法である¹。

労使関係には2つの側面がある。それは集团的労使関係と個別的労使関係である。集团的労使関係とは、「組織」と「組織」との関係のことで、いわゆる「会社」と「労働組合」

の関係である。実際、会社のトップは経営者であるため、経営者と労働組合との関係とあるとっていいだろう。労使関係の当事者である労働組合と経営者は、それぞれの利益の代弁者として全国的な団体組織を作って労働問題に取り組んでいるので、労働団体と経営者団体との関係ともいえる。

一方、個別的労使関係は、「組織」と「個人」の関係のことで、「経営者」と「労働者」の関係である。これまで日本企業は、いわゆる日本型雇用システム（終身雇用制、年功序列制、企業別組合）を基軸に、集団的な人事管理・労使関係を重視した経営を行ってきた。しかし、グローバル化をはじめ社会・経済環境が激変する中、雇用をめぐる情勢や企業の人事政策は大きく変化し、人事管理・労使関係のあり方もこれまでの集団的・画一的な仕組みや手法では対処しきれなくなっている。その一例が成果主義的な賃金制度の導入である。その結果、職場では個別化に伴う評価の納得性問題、解雇の問題など、個別的労働紛争が急増している²。

労使関係の中核となるものは、労働組合と経営者または経営者団体との関係である。現代の労使関係においては、この両者の関係が問題となる。なぜならば、労働組合運動は、労働組合だけではなく、経営者（団体）との対抗関係において行われるからである。

本稿では、日本における労働組合と経営者団体を取り上げ、その歴史や組織状況、主要活動についてみることにしたい。

II. 労働組合の歴史³

日本の労使関係において、労働組合が重要な影響力を行使する一つの勢力に成長したのは、第二次世界大戦後の「労働組合法」を初めとする労働諸立法が施行されて以降のことである。戦後、日本の労働組合運動は連合国（GHQ）の占領政策によって新たな展開をみせた。1945年9月、産業報国会が解散させられ、ついで治安警察法・治安維持法も廃止された。1945年12月に労働組合法が制定され、1946年3月に施行された。そして、同年9月には労働関係調整法が、1947年4月には労働基準法が公布された。これで「労働3法」が整えられたのである。また、新憲法も1946年11月に制定され、1947年5月に施行された。新憲法によって労働基本権が承認された。

敗戦直後の猛烈なインフレと深刻な物資不足・食糧危機のもとで、労働基本権を保障された労働者は、つぎつぎと労働組合を結成した。1946年8月にはナショナルセンターとして「日本労働組合総同盟」（総同盟、右派、組合員数86万人）と「全日本産業別労働組合

会議」（産別会議、左派、組合員数163万人）が、同年10月には「日本労働組合会議」（日労会議、中間派、組合員数30万人）が結成された。これ以降、対立・抗争・分裂が繰り返され、いくつかのナショナルセンターが生まれることになった。

1950年7月には「日本労働組合総評議会」（総評）が結成され、以後、この組織を中心とする労働運動の時代が長期にわたって続くことになった。総評に「全日本労働総同盟」（同盟、1964年結成）、「全国産業別労働組合連合」（新産別、1949年結成）ならびに「中立労働組合連絡会議」（中立労連、1956年結成）を加えた4大組織は、労働4団体と呼ばれた。労働4団体は1989年に「連合」へと統合されることになる。労働4団体のほかに、その枠を超えた協議体として、1964年に「IMF日本協議会」（IMF・JC）が結成された。この組織は、1975年にはその名称を「全日本金属産業労働組合協議会」（金属労協、IMF・JC）へと変更した。

1982年12月には、「共同行動を促進するための緩やかな協議体」として「全日本民間労働組合協議会」（全民労協）が結成された。この組織は、1987年11月により強力な「全日本民間労働組合連合会」（全民労協、旧・連合）へ移行した。旧「連合」の発足に伴って、同盟と中立労連は解散した。旧「連合」は、国際協調、高齢化、低成長への現実的な対応、「欧米並みの賃金」をめざす戦いから「欧米並みの生活」を実現する戦いへの転換を説き、「戦後労働運動の」総決算を唱えた。

1988年10月25日には新産別が解散した。また、1989年11月21日には総評が臨時大会を開催し、解散し、旧「連合」と官公労組とが統一して、「日本労働組合総連合会」（新「連合」）が結成された。民間労組と官公労組が大同団結して新たな全国中央組織が発足したのである。同日、新「連合」に批判的なグループは、結集して「全国労働組合総連合」（全労連）を結成した。また、同年12月9日には、緩やかな共闘組織として「全国労働組合連絡協議会」（全労協）も結成した。

以上のように、長期にわたって続いた「労働4団体」時代は終わりをつけ、労働界の再編・統一が成立したのである。1989年11月、新「連合」の結成によって、労働運動は新しい時代を迎え、現在に至っている。

戦後、日本の労働組合中央組織の変遷をみると、図表1のとおりである。

Ⅲ. 労働組合の組織

1. 労働組合の組織形態

日本の労働組合の組織形態は、企業別組合である。一方、欧米の労働組合は、一般に、企業を超えて横断的に組織された産業別もしくは職業別（ないし職種別）組織、または混合組織である。企業別組合は、上部団体の産業別組合に加入している。この場合、産業別組合は欧米のそれとは異なる。産業別組合は、企業別組合の連合体であり、この産業別組合の連合体であるナショナルセンターが総連合体である。このように、日本の労働組合は、企業別組合であるという点が、欧米と異なる大きな特徴をもっている。

労働省の「労働組合基礎調査報告」によると、9割以上が企業別組織であり、職業別や産業別組織はごく少数に過ぎない（図表2）。

図表2 組織形態別労働組合数及び組合員数

| 組織形態 | 単位労働組合 | | 単一労働組合 | | 構成比 (%) | | | |
|-------|--------|------------|--------|------------|---------|-------|--------|-------|
| | | | | | 単位労働組合 | | 単一労働組合 | |
| | 組合数 | 組合員数(人) | 組合数 | 組合員数(人) | 組合数 | 組合員数 | 組合数 | 組合員数 |
| 1975年 | | | | | | | | |
| 合計 | 69,333 | 12,472,974 | 33,424 | 12,590,400 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 企業別組織 | 65,337 | 11,361,378 | 31,295 | 10,382,225 | 94.2 | 91.1 | 93.6 | 82.5 |
| 職業別組織 | 720 | 169,569 | 451 | 140,563 | 1.0 | 1.4 | 1.3 | 1.1 |
| 産業別組織 | 1,775 | 682,728 | 1,107 | 1,663,856 | 2.6 | 5.5 | 3.3 | 13.2 |
| その他 | 1,501 | 259,299 | 571 | 403,756 | 2.2 | 2.1 | 1.7 | 3.2 |
| 1997年 | | | | | | | | |
| 合計 | 70,821 | 12,167,594 | 31,036 | 12,284,721 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 企業別組織 | 67,688 | 11,093,212 | 30,008 | 10,552,939 | 95.6 | 91.2 | 95.8 | 85.9 |
| 職業別組織 | 888 | 355,027 | 358 | 383,159 | 1.3 | 2.9 | 1.1 | 3.1 |
| 産業別組織 | 1,416 | 592,374 | 551 | 1,024,492 | 2.0 | 4.9 | 1.8 | 8.3 |
| その他 | 829 | 126,981 | 419 | 324,131 | 1.2 | 1.0 | 1.3 | 2.6 |

出所：労働大臣官房政策調査部『労働組合基礎調査報告』（1989年版）大蔵省印刷局および労働省「平成9年労働組合基礎調査」より作成。

日本の企業別組合は、特定の企業（またはその事業所）を組織単位として、原則としてその企業の正規従業員のみによって組織される⁴。したがって、同一企業に所属していてもパートタイム労働者や臨時労働者など正規従業員でない労働者は、組合員になることができないのが通常である⁵。正規従業員と同じ場所で同種の仕事を行う臨時工や社外工（下請工）などは組合員になれない。また、従業員が退職すれば、自動的に組合員資格は失われる。一方、欧米の場合、労働組合の組織形態が基本的に職業別組合や産業別組合では、

同一の職業や産業にとどまるかぎり、転職しても組合資格を失うことはない。このように、日本の企業別組合は、ある意味で閉鎖的かつ排他的な組織であるといえる。

企業別組合は、同一企業の従業員であることを組合員資格とするから、ほとんどの場合、職種の別を問わず、すなわちブルーカラー（工員）もホワイトカラー（職員）も一括して同一組合に組織されている。そのため企業別組合は「工職混合組合」と称されることもある。この点も企業別組合の1つの特徴となっている⁶。

企業別組合は、組織の運営や組合業務の遂行にあたって完全な自治権をもっているとともに、財政面でも自立の原則をとっていることが特徴である。すなわち、企業別組合の多くは、産業別、地域別の労働組合連合に加盟しているが、これら上部団体の統制権限は、欧米に比較した場合弱く、その意思決定や活動において上部団体から制約を受けることは少ない⁷。

日本の企業別組合は、組織単位によってさまざまな形態となっている（図表3）。以下、主要用語を整理しておく。

(1) 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

(2) 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

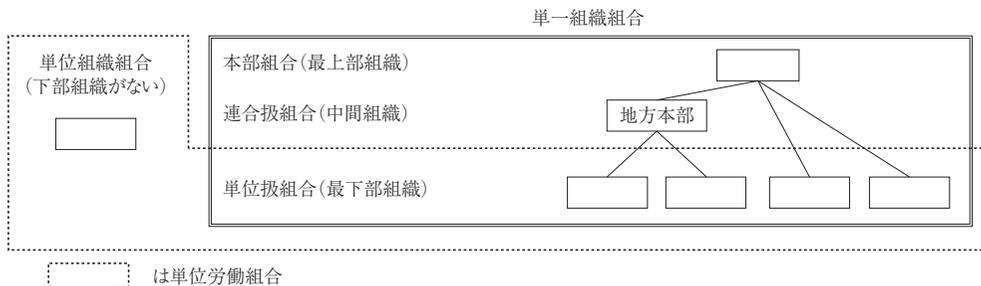
なお、このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。

(3) 単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。

(4) 単一労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の最上部の組織である「本部組合」をいう。

以上のように、日本では企業別組合が圧倒的であるが、戦後から今日に至るまでほとん

図表3 企業別組合の組織構成



出所：厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」、p. 2。

ど変化していない。労働組合のこのような組織形態は、閉鎖的労働市場、すなわち日本的な雇用慣行（＝終身雇用制）や年功制と密接に関わっている。

2. 企業別組合の組織構成

企業別組合は、独立の存在ではあるが、相互に孤立しているのではなく、さまざまな形態で連合組織、共闘組織ないしは協議体を結成している。企業別連合体（企業連）、産業別連合体（単産）、全国中央連合体（ナショナルセンター）などがそれである。

(1)企業別連合体（企業連）

企業内における労働組合連合体（企業連）とは、複数の事業所・工場をもつ大企業の内部で、各事業所・工場ごとに組織されている「単位組合」の連合体のことである。日本の労働組合の組織構造の中では、企業連の地位と役割が極めて重要であり、労働運動を動かす決定的な力を持っているのは巨大な企業連である。たとえば、鉄鋼の新日鉄、電機の日立、東芝、パナソニック、自動車のトヨタ、日産などがそれである。巨大企業の企業連は、事実上、単産の扱いを受けている。

(2)産業別連合体（単産）

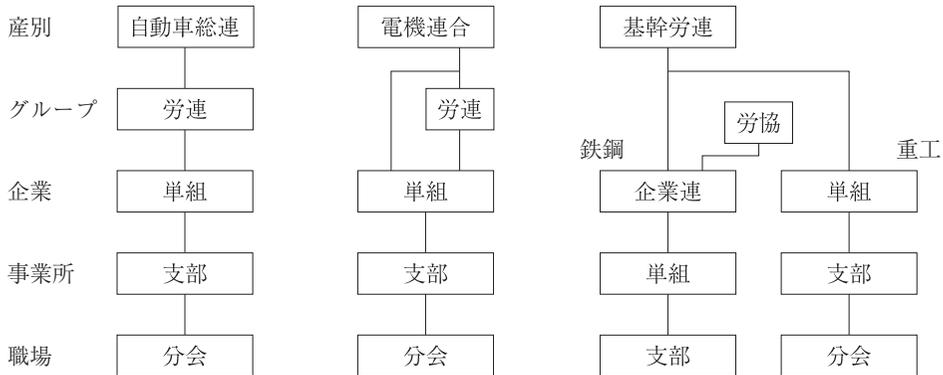
産業別連合体は、産業別に組織された労働組合の連合体のことで単産ともいう。単産の加盟単位は、企業別組合が原則であり、個人加盟ではない。なお、単産に加盟していない独立組合も存在している。労働組合（企業別労働組合または企業連）を構成員とする点で、欧米諸国に多い個人加盟の産業別労働組合とは性格を異にする。民間の代表的な産業別連合体としては、全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UA ゼンセン）、全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（電機連合）、日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）⁸、全国生命保険労働組合連合会（生保労連）、全国電力関連産業労働組合総連合（電力総連）などがある⁹。

日本の産業別組合の組織構造をみると、図表4のとおりである。

(3)ナショナルセンター（全国中央組織）

日本の労働組合は、企業別組合が同種の産業別組合に加入し、その組織が産業別組合、ナショナルセンターに加入している。したがって、企業別組合、産業別組合、ナショナルセンターという三層の構造になっているのが特徴である。単産が集まって全国レベルでナ

図表4 産業別組合の組織図



注：1) 自動車総連は、トヨタ労連や日産労連が加盟単位。
 2) 電機連合は、パナソニック、日立、東芝など大手はほとんどがグループ労連として加盟している。約60万人のうち、48万人80%が25のグループ労連で加盟、残りの20%、約12万人が単組加盟である。
 3) 基幹労連のうち、新日鉄など多くの組合は企業連（企業別組合）として加盟。旧造船重機関係の三菱、IHIなどは単組（企業別組合）として加盟。
 4) 単組、労連、支部などの用語は産別によって異なり、「支部」の実態は、産別・企業別に異なる。支部が「単組」的機能をもつ組織も多い。
 出所：岩崎馨編著『産業別労働組合の組織と機能』日本生産性本部、2012年、p.5より引用。

ショナルセンターが結成されている。前述したように、日本の労働組合は、戦前・戦後を通じて、イデオロギーの対立によって分裂を繰り返してきたが、戦後も産別対総同盟、総評対全労（同盟）の対立を軸にしてナショナルセンターが分裂し、また、そのいずれにも加盟していない無所属の組合が多数存在していた。

現在、日本には全国中央組織として連合（日本労働組合総連合会）、全労連（全国労働組合総連合）、全労協（全国労働組合連絡協議会）の3つのナショナルセンターがある¹⁰。このうち、連合は最大の組織であり、最も影響力が強い。加盟組合員は約700万人、48の産業別組合から組織されている。連合の地方組織としては、都道府県ごとに「地方連合会」が設置されており、その下に市または県内を分割したものを単位として「地域協議会」が置かれている¹¹。

連合の主要な活動は、①政策・制度要求闘争、②総合生活改善闘争、③組織強化・拡大、④国際連帯活動、⑤政党との協力・政治活動などを主な柱としている¹²。近年の連合の運動方針をみると、かつての「春闘」を「春季生活闘争」として継承するとともに、その柱に「政策・制度の改善」「労働条件の向上」「組織の拡大・未組織労働者の組織化」の3つを掲げている。

また、雇用・失業情勢の悪化や改正労働基準法などの動向を踏まえ、(1)雇用と地域を最

優先した予算配分、(2)パート労働者の均等待遇の法制化、(3)社会保障全体の抜本改革、(4)不払い残業の撲滅の4つを最重点課題としている¹³。

さらに、上部団体や政党支持に関係なく各産業の単産などが集まって、ナショナルセンター並みの活動を行っている組織もある。たとえば、機械金属産業の単産を結集した金属労協（全日本金属産業労働組合協議会、200万人）、化学エネルギー産業の単産を結集したインダストリアル・JAF（インダストリアル日本化学エネルギー労働組合協議会、43万人）、交通、運輸関係の単産を結集した交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会、61万人）、公務労協（公務公共サービス労働組合協議会）がそれである¹⁴。

労働側の労働運動の中心である春闘は、1956年から始まったもので、各産業の労働組合が春季に一斉に賃金引上げ要求を提出し、ナショナルセンター、産業別連合組織の指導・調整のもとに企業と交渉を行い、回答を引き出す方式である。これは全体としての労働組合の交渉力の強化、賃金引上げ水準の社会的平準化を図っていくとの観点から労働組合が採用した戦術である（図表5）。その後、春闘は日本特有の賃金交渉方式として定着し今日に至っている¹⁵。

図表5 春闘スローガンの変遷

| | |
|--------|-------------------|
| 1957年 | 『食える賃金』 |
| 1963年 | 『ヨーロッパ並みの賃金』 |
| 1966年 | 『大幅賃上げ』 |
| 1974年 | 『国民春闘』 |
| 1976年 | 『実質賃金の確保』 |
| 1977以降 | 『内需拡大、実質可処分所得の増大』 |
| 1988年 | 『欧米並みの生活』 |
| 1989年 | 『暮らしにゆとりと安定を』 |

出所：石幡信夫『日本の労働組合—歴史と組織—』日本労働研究機構、1990年、p. 72。

IV. 労働組合の現状

1. 労働組合組織状況

戦後、労働組合法の制定により、日本の労働組合の組織化は急速に進み、労働組合数は1945年の509組合から1946年17,266組合、1947年23,323組合、1948年33,926組合、1980年には72,693組合まで大幅に増加した。しかし、その後、労働組合数は減少に転じ、2018年現在は50,740組合となっている。

労働組合員数も1945年の38万人から1946年492万人、1947年569万人、1948年667万人、1995年は1,249万人へと急増した。しかし、その後、労働組合員数は減少に転じ、2018年現在、999万人となっている（図表6）。

図表6 労働組合数と労働組合員数の推移（単位労働組合）

| 年 | 労働組合数 | 労働組合員数 | 年 | 労働組合数 | 労働組合員数 |
|------|--------|--------|------|--------|--------|
| 1945 | 509 | 381 | 2002 | 65,642 | 10,707 |
| 1946 | 17,266 | 4,926 | 2003 | 63,955 | 10,437 |
| 1947 | 23,323 | 5,692 | 2004 | 62,805 | 10,209 |
| 1948 | 33,926 | 6,677 | 2005 | 61,178 | 10,034 |
| 1949 | 34,688 | 6,655 | 2006 | 59,019 | 9,961 |
| 1950 | 29,144 | 5,773 | 2007 | 58,265 | 10,002 |
| 1955 | 32,012 | 6,166 | 2008 | 57,197 | 9,988 |
| 1960 | 41,561 | 7,516 | 2009 | 56,347 | 10,006 |
| 1965 | 52,879 | 10,069 | 2010 | 55,910 | 9,988 |
| 1970 | 60,954 | 11,481 | 2011 | 55,148 | 9,897 |
| 1975 | 69,333 | 12,472 | 2012 | 54,773 | 9,830 |
| 1980 | 72,693 | 12,240 | 2013 | 54,182 | 9,821 |
| 1985 | 71,499 | 12,319 | 2014 | 53,528 | 9,777 |
| 1990 | 72,202 | 12,193 | 2015 | 52,766 | 9,825 |
| 1995 | 70,839 | 12,495 | 2016 | 51,967 | 9,883 |
| 2000 | 68,737 | 11,425 | 2017 | 51,325 | 9,915 |
| 2001 | 67,706 | 11,098 | 2018 | 50,740 | 9,996 |

注：1945～1947年は「労働組合調査」、1948～1982年は「労働組合基本調査」、1983年以降は「労働組合基礎調査」の数値である。

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

労働組合組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、1949年に55.8%の高水準を記録したものの、1956年頃から1975年頃までは33～34%程度で安定していた。しかし、その後は再び減少傾向にあり、2003年には遂に20%を切ることになり、2018年現在の組織率は17.0%まで低下している（図表7）。これは労働組合の影響力が一段と低下していることを意味する。組織率を国際比較でみると、アメリカ10.3%、カナダ26.3%、イギリス23.5%、ドイツ17.0%、イタリア35.7%となっている。欧米ではアメリカが最も低く、イタリアが最も高い¹⁶。

労働組合組織率の低下の原因については、さまざまな点が指摘されている。すなわち、第一に、大企業の雇用量が減量経営によって著しく減少したこと、また企業の海外進出による国内雇用の減少もひびいていること、第二に、雇用量の増加しているサービス業、卸・小売業などでは、もともと労働組合が弱いこと、またそれ以外の業種でも雇用の増えたい

る中小零細企業には組合が存在しないこと、第三に、雇用の増えているパート、とくに女性パートは組合に加入しないこと、また派遣労働者なども組合に入っていない者が大多数であること、第四に、各企業で非組合員である管理職の比重が増加したことが挙げられる¹⁷。この他にも組織率の低下理由として、企業グループ内人事異動も指摘されている。日本の企業は、子会社・関連会社、下請企業からなる企業グループを形成しており、出向や転籍といった従業員の異動領域も企業内労働市場を超え、企業グループに拡大していることである。たとえば、関連企業への出向者が非組合員扱いになる場合と出向者が出向先に転籍し、かつ出向（転籍）先に組合がない場合が考えられる¹⁸。

組織率だけでなく組合員数も減少している。厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」によると、組合員数が減少した理由（複数回答）をみると、

図表7 労働組合組織率の推移

(単位：%)

| 年 | 組織率 | 年 | 組織率 | 年 | 組織率 |
|------|------|------|------|------|------|
| 1945 | 3.2 | 1970 | 35.4 | 1995 | 23.8 |
| 1946 | 41.5 | 1971 | 34.8 | 1996 | 23.2 |
| 1947 | 45.3 | 1972 | 34.3 | 1997 | 22.6 |
| 1948 | 53.0 | 1973 | 33.1 | 1998 | 22.4 |
| 1949 | 55.8 | 1974 | 33.9 | 1999 | 22.2 |
| 1950 | 46.2 | 1975 | 34.4 | 2000 | 21.5 |
| 1951 | 42.6 | 1976 | 33.7 | 2001 | 20.7 |
| 1952 | 40.3 | 1977 | 33.2 | 2002 | 20.2 |
| 1953 | 36.3 | 1978 | 32.6 | 2003 | 19.6 |
| 1954 | 35.5 | 1979 | 31.6 | 2004 | 19.2 |
| 1955 | 35.6 | 1980 | 30.8 | 2005 | 18.7 |
| 1956 | 33.5 | 1981 | 30.8 | 2006 | 18.2 |
| 1957 | 33.6 | 1982 | 30.5 | 2007 | 18.1 |
| 1958 | 32.7 | 1983 | 29.7 | 2008 | 18.1 |
| 1959 | 32.1 | 1984 | 29.1 | 2009 | 18.5 |
| 1960 | 32.2 | 1985 | 28.9 | 2010 | 18.5 |
| 1961 | 34.5 | 1986 | 28.2 | 2011 | 18.1 |
| 1962 | 34.7 | 1987 | 27.6 | 2012 | 17.9 |
| 1963 | 34.7 | 1988 | 26.8 | 2013 | 17.7 |
| 1964 | 35.0 | 1989 | 25.9 | 2014 | 17.5 |
| 1965 | 34.8 | 1990 | 25.2 | 2015 | 17.4 |
| 1966 | 34.2 | 1991 | 24.5 | 2016 | 17.3 |
| 1967 | 34.1 | 1992 | 24.4 | 2017 | 17.1 |
| 1968 | 34.4 | 1993 | 24.2 | 2018 | 17.0 |
| 1969 | 35.2 | 1994 | 24.1 | | |

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

「定年退職」68.1%が最も高く、次いで「自己都合退職」55.2%、「正社員の採用の手控え」33.8%、「在籍する組合員の脱退」21.8%などとなっている¹⁹。このように、組合員数が減少している中、組織拡大を重点課題として「取り組んでいる」労働組合は31.9%、「取り組んでいない」は66.0%となっている。産業別に「取り組んでいる」をみると、「医療、福祉」70.0%、「教育、学習支援業」56.3%、「運輸業、郵便業」54.5%となっている。

労働組合の組織拡大に取り組まない理由（複数回答）としては、「ほぼ十分な組織化が行われているため」が50.8%と最も高く、次いで「組織が拡大する見込みが少ないため」（27.4%）、「他に取り組むべき重要課題があるため」（19.2%）などがあげられている。組織拡大の取り組み対象として最も重視している労働者の種類についてみると、「新卒・中途採用の正社員」47.1%が最も高くなっており、次いで「パートタイム労働者」17.8%、「有期契約労働者」14.4%、「在籍する組合未加入の正社員」13.7%などとなっている²⁰。

以上のようなことから、日本の企業では労働組合の組織化に消極的であることがわかる。

2. パートタイム労働者の労働組合組織状況

パートタイム労働者や派遣労働者、アルバイトなど就業形態の多様化が進んでいる。いわゆる非正規労働者と呼ばれる労働者は、厚生労働省の調査によると、2018年に38.1%を占めている。そのうち、パートタイム労働者が最も多い。非正規労働者に対する労働組合による組織化は、これまで積極的ではなかった。その背景には、日本の労働組合組織が企業別組合であり、正社員のみが組合員になれる事情がある。

しかし、近年においては、パートタイム労働者の組織化が徐々に進みつつある。厚生労働省の調査をみると、パートタイム労働者の労働組合員数は、129万6千人で、全労働組合員数に占める割合は13.0%となっている。また、推定組織率（雇用者数に占めるパートタイム労働者の労働組合員数の割合）は2000年の2.6%から2018年には8.1%と増加傾向にあるものの、パートなど非正規労働者の組織化が進んでいないのが実情である（図表8）。

3. 産業別・企業別の労働組合組織状況

まず、労働組合員数（単位労働組合）を産業別にみると、「製造業」が262万7千人（全体の26.3%）と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」が146万8千人（同14.7%）、「運輸業、郵便業」が84万2千人（同8.4%）などとなっている。推定組織率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が60.9%と最も高く、次いで「複合サービス事業」（48.9%）、「金融業、保険業」（43.1%）、「公務」（36.9%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（26.4%）、「製造業」

図表8 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移(単位労働組合)

| 年 | パートタイム労働者の労働組合員数 (千人) | 全労働組合員数に 占める割合(%) | 短時間雇用者数 (万人) | 推定組織率 (%) |
|------|--------------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 1993 | 156 | 1.2 | 798 | 2.0 |
| 1994 | 168 | 1.3 | 836 | 2.0 |
| 1995 | 184 | 1.5 | 864 | 2.1 |
| 1996 | 196 | 1.6 | 889 | 2.2 |
| 1997 | 218 | 1.8 | 923 | 2.4 |
| 1998 | 240 | 2.0 | 957 | 2.5 |
| 1999 | 244 | 2.1 | 993 | 2.5 |
| 2000 | 260 | 2.3 | 1,017 | 2.6 |
| 2001 | 280 | 2.5 | 1,042 | 2.7 |
| 2002 | 292 | 2.7 | 1,097 | 2.7 |
| 2003 | 331 | 3.2 | 1,098 | 3.0 |
| 2004 | 363 | 3.6 | 1,107 | 3.3 |
| 2005 | 389 | 3.9 | 1,172 | 3.3 |
| 2006 | 515 | 5.2 | 1,218 | 4.3 |
| 2007 | 588 | 5.9 | 1,218 | 4.8 |
| 2008 | 616 | 6.2 | 1,232 | 5.0 |
| 2009 | 700 | 7.0 | 1,317 | 5.3 |
| 2010 | 726 | 7.3 | 1,291 | 5.6 |
| 2011 | 776 | 7.8 | — | — |
| 2012 | 837 | 8.5 | 1,332 | 6.3 |
| 2013 | 914 | 9.3 | 1,392 | 6.6 |
| 2014 | 970 | 9.9 | 1,439 | 6.7 |
| 2015 | 1,025 | 10.4 | 1,469 | 7.0 |
| 2016 | 1,131 | 11.4 | 1,517 | 7.5 |
| 2017 | 1,208 | 12.1 | 1,537 | 7.9 |
| 2018 | 1,296 | 13.0 | 1,601 | 8.1 |

注：「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

(26.1%)、「運輸業、郵便業」(25.5%)順となっている(図表9)。

一方、民営企業の労働組合員数は865万3千人で、これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が565万7千人(全体の65.4%)と6割以上を占め、300~999人規模が115万4千人(同13.3%)、100~299人規模が60万2千人(同7.0%)などとなっている。推定組織率をみると、企業規模全体では15.9%を占めており、1,000人以上が41.5%となっている(図表10)。

以上のように、日本の労働組合組織は、労働組合数の約3割が製造業に集中しており、

図表9 産業別労働組合数（単位労働組合）

| 産業 | 労働組合員数 (千人) | 雇用者数 (万人) | 推定組織率 (%) |
|-------------------|----------------|--------------|--------------|
| 総計 | 9,996 | 5,940 | — |
| 農業、林業、漁業 | 10 | 65 | 1.6 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 5 | 2 | 26.4 |
| 建設業 | 828 | 420 | 19.7 |
| 製造業 | 2,627 | 1,007 | 26.1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 170 | 28 | 60.9 |
| 情報通信業 | 355 | 206 | 17.2 |
| 運輸業、郵便業 | 842 | 330 | 25.5 |
| 卸売業、小売業 | 1,468 | 963 | 15.2 |
| 金融業、保険業 | 750 | 174 | 43.1 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 33 | 113 | 2.9 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 144 | 191 | 7.5 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 299 | 366 | 8.2 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 130 | 188 | 6.9 |
| 教育、学習支援業 | 471 | 289 | 16.3 |
| 医療、福祉 | 507 | 818 | 6.2 |
| 複合サービス事業 | 269 | 55 | 48.9 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 186 | 397 | 4.7 |
| 公務(他に分類されるものを除く) | 838 | 227 | 36.9 |
| 分類不能の産業 | 65 | 100 | — |

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

図表10 企業規模別労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合）

| 規模 | 労働組合員数(千人) | 雇用者数(万人) | 推定組織率(%) |
|----------|------------|----------|----------|
| 計 | 8,653 | 5,436 | 15.9 |
| 1,000人以上 | 5,657 | 1,364 | 41.5 |
| 300-999人 | 1,154 | 1,496 | 11.7 |
| 100-299人 | 602 | | |
| 30-99人 | 188 | | |
| 29人以下 | 26 | 2,495 | 0.9 |
| その他 | 1,026 | — | — |

注：1)「計」は、企業規模不明を含む。

2)「その他」は、複数企業の労働者で組織されている単位労働組合及び企業規模不明の単位労働組合の労働組合員数を含む。

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

金融・保険、公務等のホワイトカラー産業の占める割合が高いこと、大企業中心に組織化が進んでいることが特色といえる。

4. 主要団体への加盟状況

労働組合の主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数（単一労働組合）をみると、連合（日本労働組合総連合会）が686万1千人（全労働組合員の68.1%）、全労連（全国労働組合総連合）が53万6千人（同5.3%）、全労協（全国労働組合連絡協議会）が9万7千人（同1.0%）、金属労協（全日本金属産業労働組合協議会）が200万人（同19.9%）、インダストリアル・JAF（インダストリアル日本化学エネルギー労働組合協議会）が42万7千人（同4.2%）、交通労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）が59万9千人（同5.9%）、公務労協（公務公共サービス労働組合協議会）が113万2千人（同11.2%）となっている（図表11）。このように、全国中央組織として日本の労働組合の最大の組織は、「連合」で影響力も強く、加盟組織も多数を占めていることがわかる（図表12）。

図表11 主要団体別労働組合員数（単一労働組合）

| 主要団体 | 労働組合員数（千人） | 全労働組合員数に占める割合（%） |
|--------------|------------|------------------|
| 全労働組合員数 | 10,070 | 100.0 |
| 連合 | 6,861 | 68.1 |
| 全労連 | 536 | 5.3 |
| 全労協 | 97 | 1.0 |
| 金属労連 | 2,000 | 19.9 |
| インダストリアル・JAF | 427 | 4.2 |
| 交通労協 | 599 | 5.9 |
| 公務労協 | 1,132 | 11.2 |

注：1）「全労働組合員数」は、主要団体に加盟していない労働組合員数も含む。

2）複数の主要団体に加盟している労働組合員は、それぞれ主要団体に重複して集計している。

3）単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

出所：厚生労働省「平成30年 労働組合基礎調査の概況」および日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』。

図表12 主要団体の加盟組織

| 主要団体 | 加盟組織 |
|----------|--|
| 連合 | UA ゼンセン (1,767), 自動車総連 (781), 電機連合 (570), JAM (370), 基幹労連 (263), JP 労組 (244), 生保労連 (234), 電力総連 (212), 情報労連 (200), 運輸労連 (149), 私鉄総連 (109), フード連合 (109), JEC 連合 (107), 損保労連 (95), JR 連合 (83), サービス連合 (47), 交通労連 (46), JR 総連 (42), ゴム連合 (41), 航空連合 (41), 紙パ連合 (27), 全電線 (25), 印刷労連 (22), 全国ガス (22), セラマックス連合 (20), 全自交労連 (17), 全銀連合 (15), ヘルスケア労協 (14), 全国農団労 (14), 自治労 (785), 日教組 (230), 国公連合 (80), 全水道 (19) |
| 全労連 | 日本医労連 (155), 生協労連 (64), 全労連・全国一般 (21), 建交労 (20), 自交総連 (13), 福祉保育労 (11), 全労連自治労連 (142), 全教 (66), 国公労連 (63) |
| 全労協 | 都労連 (32) |
| その他の主要団体 | 全建総連 (587), 市銀連 (94), 化学総連 (54), 光学労協 (48), 日建協 (34), 航空労協 (27), 全農協労連 (23), 新聞労連 (22), 印刷関連 (16), 全信連 (15), 日本私大教連 (15,) 全大教 (14), 全港湾 (11), 全日教連 (19) |

注：1) 「その他の主要団体」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない主要団体を示す。

2) () 内は労働組合数で単位は千人である。

出所：日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年および厚生労働省「平成30年 労働組合基礎調査の概況」。

5. 労働組合の財政

労働組合活動には、財政が必要であり、組織を支える柱である²¹。組合財政は、組合員が拠出する組合費によって成り立っている。日本の労働組合の財政は、企業別組合へ労働組合員が納入する組合費である。産業別連合体（単産）は、傘下の企業別組合からの会費である納入金（上納金と呼ばれている）で運営されている²²。ナショナルセンターの場合には、傘下の単産からの会費が主たる収入源となっている。企業別組合へ納入される組合費は、賃金の一定割合を納入する定率制あるいは定額制などがある。この組合費は、労使間で協定を締結して、給与からの天引きによって集金（チェック・オフ）するところが多い²³。

1人当たり平均月組合費をみると、3,574円である。1人当たり平均月組合費を企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど組合費はおおむね高くなっている。また、1人当たり平均月組合費を階級別でみると、「4,000円以上5,000円未満」が最も多く、18.5%を占めている（図表13）。

企業別組合に納入された組合費の支出項目としては、専従役員への人件費が主たる費目

図表13 1人あたり平均月組合費

(単位：%)

| 区分 | 計 | 1人平均月組合費階級 | | | | | | | | | | | 1人平均月間組合費(円) |
|--------------|-------|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------|-----|--------------|
| | | 1,000円未満 | 1,000円以上 2,000円未満 | 2,000円以上 3,000円未満 | 3,000円以上 4,000円未満 | 4,000円以上 5,000円未満 | 5,000円以上 6,000円未満 | 6,000円以上 7,000円未満 | 7,000円以上 8,000円未満 | 8,000円以上 9,000円未満 | 9,000円以上 | 不明 | |
| 計 | 100.0 | 5.6 | 13.6 | 17.7 | 16.2 | 18.5 | 13.0 | 5.6 | 3.2 | 1.0 | 0.8 | 4.8 | 3,574 |
| 〈企業規模〉 | | | | | | | | | | | | | |
| 5,000人以上 | 100.0 | 2.0 | 11.8 | 16.9 | 8.8 | 18.6 | 14.2 | 10.7 | 4.3 | 2.7 | 1.5 | 8.6 | 4,142 |
| 1,000～4,999人 | 100.0 | 2.4 | 8.1 | 11.0 | 20.1 | 21.9 | 16.5 | 9.1 | 3.6 | 0.7 | 1.1 | 5.4 | 4,162 |
| 500～999人 | 100.0 | 4.1 | 11.0 | 17.9 | 18.8 | 21.5 | 12.2 | 4.6 | 3.2 | 1.7 | 0.0 | 4.8 | 3,646 |
| 300～499人 | 100.0 | 4.7 | 13.6 | 17.6 | 23.4 | 18.2 | 14.4 | 3.9 | 2.1 | — | 0.7 | 1.4 | 3,362 |
| 100～299人 | 100.0 | 9.7 | 17.5 | 23.1 | 16.0 | 13.9 | 11.2 | 1.5 | 3.9 | 0.2 | 0.6 | 2.5 | 3,097 |
| 30～99人 | 100.0 | 13.3 | 22.6 | 20.4 | 14.2 | 18.0 | 7.1 | 0.3 | — | 0.1 | — | 3.9 | 2,509 |

出所：厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」。

図表14 組合費の支出内訳

(単位：%)

| 上部団体費 (産業別組織) | 上部団体費 (企業連) | その他の関係団体費 | 交付金 | 人件費 | 活動費 | その他 |
|------------------|----------------|-----------|------|------|------|------|
| 9.3 | 3.6 | 0.9 | 17.6 | 35.4 | 22.0 | 11.2 |

出所：連合総研『第18回労働組合費に関する調査報告書』2016年、p. 11。

であり、また単産や地域連合体への上納金の割合が高い。このほか、定期総会等の機関会議費、組織活動費、教育宣伝費などがある。

2015年実施した連合総研の「第18回労働組合費に関する調査報告」によると、一般会計収入決算額は、単純平均で3億1,899万円である。一般会計の支出の内訳をみると、「人件費」(35.4%)が最も多く、約3分の1を占めている。これについて多い支出が「活動費」(22.0%)である。「人件費」と「活動費」を合わせると一般会計の支出全体の過半数を占めている。そのほか、「上部団体費(産業別組織)」や「上部団体費(企業連)」といった「上部団体費」、これに「その他の関係団体費」、「交付金」を加えた組織活動関係費が合わせて3割強を占めている(図表14)。

労働争議の際の賃金カットを補償するためのストライキ資金は、賞与支給時などの際に臨時徴収して、積み立てるケースが多い²⁴。単産への上納金は、企業別組合の組合費の1-2割程度である。多くの組合が単産に加盟せず、独立組合として存在しているのも、単産の指導方針に合わないという理由に加えて、この上納金の支払いを避けるという理由の場合もある²⁵。

6. 労働組合の執行委員数

労働組合の運営に当たる役員は、選挙によって選ばれるが、規模が大きい組合の場合には、役員は組合活動に専念する専従役員（専従者）であるのが普通である²⁶。企業別組合においては、専従役員は企業に籍を置いたまま、休職して組合活動に専念している場合が一般的である。組合役員は、その企業の正規従業員に限られ、役員をやめれば企業の一従業員に戻る事となる²⁷。

上部団体である単産やナショナルセンターなどの全国組織の役員のほとんどは、有力な企業別組合からの出向者で占められているが、そのような場合でも企業籍を保持したまま役職に就いているのが普通である。企業別組合の専従役員や上部団体への出向者に対する給与は、企業別組合が負担する²⁸。

厚生労働省の調査によると、労働組合の執行委員は男性が圧倒的に多い。また、1労働組合当たり平均執行委員数は9.8人となっている²⁹。執行役員数を規模別でみると、規模が大きいほど数が多く、5,000人以上では23.6人となっている（図表15）。組合専従者の範囲は、労働協約その他労使間協定によって合意され定められる。執行委員長、副執行委員長および書記長の組合三役の範囲に限る例が多いが、1949年の改正労働組合法では有給在籍専従制を禁じ、以来、専従者の給与は組合側が支払うことになり、使用者との関係でも休職扱いとするのが慣行となった。

図表15 1労働組合当たり平均執行委員数

| 区 分 | 執行役員数の性別割合(%) | | | 1労働組合平均執行委員数(人) | | |
|--------------|---------------|------|------|-----------------|------|-----|
| | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 |
| 計 | 100.0 | 81.9 | 18.1 | 9.8 | 8.0 | 1.8 |
| ＜労働組合員数規模＞ | | | | | | |
| 5,000人以上 | 100.0 | 84.8 | 15.2 | 23.6 | 20.0 | 3.6 |
| 1,000-4,999人 | 100.0 | 83.6 | 16.4 | 16.7 | 13.9 | 2.7 |
| 500-999人 | 100.0 | 83.2 | 16.8 | 14.2 | 11.8 | 2.4 |
| 300-499人 | 100.0 | 77.9 | 22.1 | 12.4 | 9.7 | 2.7 |
| 100-299人 | 100.0 | 83.0 | 17.0 | 9.8 | 8.1 | 1.7 |
| 30-99人 | 100.0 | 81.0 | 19.0 | 7.5 | 6.0 | 1.4 |

出所：厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」。

7. 労働組合活動

労働組合活動は、労働条件をはじめとして多岐にわたる。これまで重点をおいてきた事項（複数回答主なもの5つまで）をみると、「賃金・賞与・一時金」が91.5%と最も高く、

次いで「労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇」（78.3%）、「組合員の雇用の維持」（43.2%）などとなっている。

今後重点をおく事項（複数回答主なもの5つまで）についても、「賃金・賞与・一時金」が80.3%と最も高く、次いで「労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇」（68.3%）、「組合員の雇用の維持」（41.3%）などとなっている（図表16）。

図表16 組合活動における重点課題（複数回答）

（単位：％）

| 事 項 | これまで重点をおいてきた事項 | 今後重点をおく事項 |
|---------------------------------------|----------------|-----------|
| 計 | 100.0 | 100.0 |
| 労働条件 | | |
| 賃金・賞与・一時金 | 91.5 | 80.3 |
| 退職給付（一時金・年金） | 16.6 | 18.3 |
| 労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇 | 78.3 | 68.3 |
| 組合員の雇用の維持 | 43.2 | 41.3 |
| 配置転換・職種転換・出向 | 7.4 | 7.9 |
| 昇進・昇格 | 9.8 | 9.3 |
| 定年制、継続雇用制度（勤務延長・再雇用） | 19.7 | 23.4 |
| 教育訓練 | 9.5 | 10.7 |
| 職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む） | 37.3 | 40.5 |
| セクハラ対策、パワハラ対策 | 13.5 | 14.4 |
| 男女の均等取扱い | 4.0 | 7.3 |
| 育児休業制度・介護休業制度・看護休暇制度 | 22.1 | 21.1 |
| 企業内福利厚生 | 23.0 | 22.6 |
| 正社員以外の労働者の労働条件 | 15.2 | 18.9 |
| 経営参加 | | |
| 企業の適正行動に関する監視、経営者へのチェック ¹⁾ | 14.3 | 15.7 |
| 経営方針、事業計画、企業再編、その他の経営参加 | 11.3 | 12.8 |
| 組合員サービス | | |
| 組合が提供する福利厚生（共済など） | 19.9 | 16.2 |
| 組合員教育学習活動・文化活動 ²⁾ | 11.9 | 11.7 |
| 政治・経済・社会活動 | | |
| 国・地方公共団体等への政策制度要求 | 5.4 | 6.1 |
| 社会活動、地域活動 ³⁾ | 5.0 | 4.9 |
| その他 | 2.2 | 2.3 |
| 不明 | 0.7 | 2.0 |

注：1）企業内部における法令遵守（不正防止・倫理徹底など）等、また、経営者へのチェック・監査等をいう。

2）組合教育、社会経済等に関する一般教育、一般教養教育、レクリエーション活動等をいう。

3）環境問題への取組やボランティア活動等の社会や地域に貢献する活動をいう。

出所：厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」。

V. 経営者団体

労働組合が労働者の共通の利益を代表するのと同じ意味において、経営者団体（＝使用者団体）は経営者（＝使用者）の共通の利益を代表する。労働組合の発展とともに、とりわけこの団体との関係において、経営者団体もまた強化される。

第二次大戦前の日本においては、日本工業倶楽部、日本経済連盟会、日本商工会議所および全国産業団体連合会という4つの主要経営者団体が存在していた³⁰。第2次大戦後、経営者団体は全国別、地域別、業種別の各レベルにおいて組織的に整備された。全国的連合体としては、財界4団体と呼ばれる経済団体連合会（経団連）、経済同友会（同友会）、日本経営者団体連盟（日経連）、日本商工会議所（日商）をあげることができる。この他にも全国中小企業団体中央会（全国中央会、1956年発足）がある³¹。このうち、日経連は労働問題及び労使関係についての経営者団体の思想や主張の代弁者として、また調査・研究の実施や政策の形成と指導・推進の役割を果たすものとして、労使関係にもっとも密接なつながりをもつ経営者団体としての地位を占めてきた。日経連の傘下には、地域組織として関東経営者協会、関西経営者協会などの地方別経営者団体、そのもとに各府県別経営者団体が組織されている。日経連は経団連と2002年に統合し、新たに日本経済団体連合会（日本経団連）として発足し、現在に至っている。ここでは、3つの主要経営者団体を取り上げ、その歴史と組織、主要活動について概観する。

1. 日本経済団体連合会

日本経済団体連合会（以下「日本経団連」は、2002年、経済団体連合会（以下「経団連」、1946年8月発足）が日本経営者団体連盟（以下「日経連」、1948年4月発足）を統合して、2002年5月発足した経済団体である。もともと、経団連は日本の経済政策に対する財界からの提言及び発言力の確保を目的として結成された組織であり、日経連は労働問題を大企業経営者の立場から議論・提言する目的で結成された組織であって、「経営者よ正しく強かれ」を掲げ、健全な労使関係の確立を目的としていた³²。加盟企業のほとんどが両方で重複しており、日経連は労使間の対立の収束とともに役割を終えつつあるとの理由から統合された。

日本経団連は、2018年5月31日現在、会員企業1,376社、団体会員156団体、特別会員31で合計1,536から構成されている。団体会員の中には地方別経済団体47団体が含まれている。日本経済の有力企業が多く加盟しているため、その利害が社会問題に対する見解や主

張に反映されている。「経団連成長戦略」などの経済発展、企業利益増加を図る政策・提言を行うなど、政界・経済界に大きな影響力を持った組織と言われている。

日本経団連は、「財界総本山」、経団連会長は「財界総理」と呼ばれることもある。その使命は、総合経済団体として、企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、日本経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与することにある。このために、経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている。同時に、政治、行政、労働組合、市民を含む幅広い関係者との対話を進めている。さらに、会員企業に対し「企業行動憲章」の遵守を働きかけ、企業への信頼の確立に努めるとともに、各国の政府・経済団体ならびに国際機関との対話を通じて、国際的な問題の解決と諸外国との経済関係の緊密化を図っている³³。

日本経団連の組織と活動は実に多岐にわたっている。政策分野ごとに39の委員会が設けられている。政策委員会は、大きく①経済・法制関係（7つの委員会）②産業関係（7つの委員会）③イノベーション関係（7つの委員会）④環境・エネルギー関係（2つの委員会）⑤社会関係（6つの委員会）⑥労働関係（2つの委員会）⑦対外関係（4つの委員会）に分かれている。これらのうち、労使関係に関わる委員会としては、経営労働政策特別委員会があり、ここでは春季労使交渉・協議における基本方針の策定、賃金決定のあり方の検討を行っている。また、雇用政策委員会があり、高齢者や障害者の活躍推進、適材適所への労働移動の促進、採用選考のあり方の検討活動を行っている。そして労働法規委員会があり、労働時間法制、労働安全衛生対策・雇用均等施策の推進活動を行っている。

この他にも日本経団連は、北米、欧州、アドア・大洋州、中南米、中東・アフリカ、ロシア・NISといった地域別・国別の23委員会がほぼ全世界を網羅する形で作られている³⁴。

2. 経済同友会

経済同友会（以下、同友会）は、1946年に発足された日本の経営者団体の1つである。他の財界団体が業種別、企業別に組織されているのと異なり、経営者が個人の資格で加入する会員制組織である。当初は新しい経営理念で第2次世界大戦後の経済再建を目指す若手経営者の集まりであったが、今日では各自の企業の特殊利害を超えた国民経済的見地から、財界としての建設的意見や要望を表明することによって、それらを国の経済政策に反映させることを目的とする点に特色がある。

この団体は、経営者の研究集団としての性格を強く持ち、経営者の意識・理念の問題を重視している。同友会は、毎年、経済問題を中心とする様々な問題について積極的な提言

を行ってきている³⁵。全国都道府県にそれぞれの地域名を冠した経済同友会が設立され、自主的活動を展開している。2018年7月現在、会員数は、1,438名である。

経済同友会の主要活動は、次のとおりである。

1. 経済・経営・社会問題に関する調査・研究、審議、立案、建議
2. 海外経済界・国際経済団体との共通課題の意見交換、協力
3. 本会の事業に関する情報発信並びに政策実現にむけた関係者との議論
4. 会員相互の理解、研鑽
5. その他、本会の目的達成に必要な事業

3. 日本商工会議所

日本商工会議所（以下、日商）は、日本各地の商工会議所を会員として組織された団体で、日本経済団体連合会・経済同友会と並ぶ「三大経済団体」の一つである。日本最初の商工会議所である「商法会議所」は、明治11（1878）年に東京、大阪、神戸で設立された。その後、全国の主要都市に相次いで設立され、明治25（1892）年に15の商業会議所がその連合体として「商業会議所連合会」が結成された。

そして大正11（1922）年6月に「商業会議所連合会」を改編し、常設の機構・事務局を持つ「日本商工会議所」が誕生した。それ以後、名称・組織の変更など様々な変遷があり、戦後の1954年に現行「商工会議所法」に基づき特別認可法人として改編され、今日に至っている。同法によれば、商工会議所は「その地区内における商工業の総合的な改善発達を図り、兼ねて社会一般の福祉の増進に資すること」を目的としている。このような目的をもって全国各地に設けられている商工会議所（原則1都市1会議所）の連合体が日本商工会議所である。

日商の主要活動としては、政策提言、中小企業振興、地域振興、国際交流、調査・研究、情報化推進、検定試験、広報など、さまざまである³⁶。日本経団連が大企業を代表しているのに対して、日商は地域経済や中小企業の立場を強く反映している。2016年4月現在、全国で515商工会議所がそれぞれの地域で活動している³⁷。

おわりに

以上、日本における労働組合と経営者団体を取り上げ、その歴史や組織状況、主要活動についてみてきた。戦後、日本の労働組合の歴史をみると、イデオロギー対立によってナ

ショナルセンターの組織の結成・分裂を繰り返しながら複雑な様相を見せていたが、1989年には組織統合がなされ、より強い組織基盤を築き上げた。一方、経営者団体も労働側に対抗するために、日経連が1948年に設立されて労働問題や労使関係についての経営者の代弁者として役割を果たしてきた。2002年には経団連と日経連が統合し、「日本経団連」に改称された。労使団体の組織改編によって、新たな労使関係の構図ができた。

日本の労働組合組織は、企業別組合であり、正社員のみが組合員に加入でき、大企業を中心に組織化が進んでいることが特徴である。労働組合組織率は年々減少傾向にあり、特に、パートやアルバイト、派遣など非正規労働者と呼ばれる労働者は急増しているが、その組織化は進んでいない。労働組合活動の活性化のためには、非正規労働者の組織化が必要であろう。

現在、日本の労使関係は良好な関係にあるが、企業経営を取り巻く環境変化の中で、今後も利害関係にある労使が協調的かつ安定的な労使関係を維持していくことができるかが注目される。

注

- ¹ 労働組合法で定める労働組合であるために、以下の事項を労働組合同規約に定めておく必要がある。①労働組合の名称、②組合事務所の所在地、③組合員の全員が差別の取り扱いを受けないこと、④組合員は誰も、どんな場合も、人種や宗教、性別、身分などの違いで、組合員としての資格を奪われないこと、⑤役員を選挙は、組合員（または代議員）の直接無記名投票で行うこと、⑥総会は、少なくとも毎年1回開くこと、⑦組合費の経理状況を少なくとも毎年1回組合員に公表すること（公認会計士などの監査人の証明が必要）、⑧ストライキは、組合員（または代議員）の直接無記名投票により過半数の同意がなければ行わないこと、⑨規約改正をするときは、組合員の直接無記名投票により過半数の支持がなければできないこと、である。
- ² 個別的労働紛争のケースについては、村杉靖男『企業内の労使関係』（改訂増補版）日本生産性本部、2016年、第8章参照。
- ³ 日本の労働組合の歴史については、①石幡信夫『日本の労働組合—歴史と組織—』日本労働研究機構、1990年、②岩崎馨『日本の労働組合—戦後の歩みとその特徴—』日本生産性本部、2015年、③佐護馨「日本の労働組合と経営者団体」、佐護馨・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、pp. 209-212に依拠している。
- ⁴ 企業別組合については、白井泰四郎（1968）『企業別組合』中公新書および仁田道夫「企業別組合に何ができるか—歴史から学ぶ」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、pp. 4-14。
- ⁵ 岩崎馨『日本の労働組合—戦後の歩みとその特徴—』日本生産性本部、2015年、p. 50。
- ⁶ この点については、笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、pp. 204-205、白井泰四郎『労使関係論』有斐閣、1980年、pp. 49-59、村杉靖男『企業内の労使関係』（改訂増補版）日本生産性本部、2016年、pp. 25-28参照。
- ⁷ 厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合—歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年、p. 100。

- ⁸ 基幹労連は、日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業のほか、多くの関連業種で働く仲間が結集した産業別労働組合である。
- ⁹ 日本の産業別組合の組織や運営については、①岩崎馨編著『産業別労働組合の組織と機能』日本生産性本部、2012年、②岩崎馨『日本の労働組合－戦後の歩みとその特徴－』日本生産性本部、2015年、③厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合－歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年参照。
- ¹⁰ 日本のナショナルセンターの詳細については、厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合－歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年参照。
- ¹¹ 岩崎馨『日本の労働組合－戦後の歩みとその特徴－』日本生産性本部、2015年、pp.12-16。
- ¹² 具体的な取り組みについては、厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合－歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年、pp.128-133参照。
- ¹³ 連合ホームページ <https://www.jtuc-rengo.or.jp/>。
- ¹⁴ 詳しくは、岩崎馨編著『産業別労働組合の組織と機能』日本生産性本部、2012年および厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合－歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年参照。
- ¹⁵ 石幡信夫『日本の労働組合－歴史と組織－』日本労働研究機構、1990年、p.69。
- ¹⁶ イタリアは2015年の統計である。日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』2018年、p.192。
- ¹⁷ 岩崎馨『日本の労働組合－戦後の歩みとその特徴－』日本生産性本部、2015年、p.5。
- ¹⁸ この点については、佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事・労務管理』（第3版）、2017年、pp.246-247参照。
- ¹⁹ 厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」p.5。
- ²⁰ 厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」、p.7。
- ²¹ 詳しくは、岩崎馨『日本の労働組合の現状と課題－組合リーダーと組合財政－』社会経済生産性本部、2000年、第6章参照。
- ²² 欧米の職業別組合や産業別組合では、全国本部が下部組織である地域支部や工場支部に対して統制力を保持し、下部組織の自治権は限られたものでしかない。組合財政についても、組合費の水準は全国本部で決定され、全国本部に納入され、下部組織に配分されることになる。笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、p.205。
- ²³ 笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、p.213。
- ²⁴ 罷業資金の現状については、連合経研『第18回労働組合費に関する調査報告書』2016年参照。
- ²⁵ 笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、p.214
- ²⁶ 詳しくは、岩崎馨『日本の労働組合の現状と課題－組合リーダーと組合財政－』社会経済生産性本部、2000年、第4章参照。
- ²⁷ 笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、p.204。
- ²⁸ 笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年、pp.212-213。
- ²⁹ 執行役員とは、組合員の選挙等により労働組合の運営に当たっている者をいう。
- ³⁰ 経営者団体の歴史については、佐護譽「日本の労働組合と経営者団体」、佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、pp.145-147。
- ³¹ 全国中央会の主要事業としては、①都道府県中央会の指導及び連絡、②中小企業組合等の設立・指導、③組合等の運営指導、④中央会指導員並びに組合等の人材養成、⑤組合等に対する各種助成、⑥中小企業施策の普及、⑦中小商業・サービス業の振興、⑧中小企業及び組合等の情報化の推進、⑨官公需受注施策の推進、⑩中小企業及び中小企業の組織に関する調査・研究及び情報の提供などがある（全国中央会ホームページ <https://www.chuokai.or.jp/chuo/chuo-02.htm>）。
- ³² 1975年から2005年までの春闘においてパターンセッターとなってきた金属産業の労使の動向を踏まえ、日本経営者団体連盟（日経連）及び日本経済団連合会（日本経団連）の果たしてきた役割を考察したものとして、高瀬久

直「春闘と経営者団体一日経連・日本経団連と IMF-JC を中心に」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No.715、2018年、pp. 15-28参照。

³³ 日本経済団体連合会 <http://www.keidanren.or.jp/> (2018/3/3)。

³⁴ 同上。

³⁵ 経済同友会 <https://www.doyukai.or.jp/> (2018/3/3)。

³⁶ 日本商工会議所 <http://www.jcci.or.jp/> (2018/3/3)。

³⁷ 同上。

参考文献

安熙卓「戦後日本の労働運動と組合分裂」九州産業大学『経営学論集』第22巻第4号、2012年、pp. 7-35。

岩崎馨『日本の労働組合－戦後の歩みとその特徴－』日本生産性本部、2015年。

岩崎馨『日本の労働組合の現状と課題－組合リーダーと組合財政－』社会経済生産性本部、2000年、第6章参照。

岩崎馨編著『産業別労働組合の組織と機能』日本生産性本部、2012年。

石幡信夫『日本の労働組合－歴史と組織－』日本労働研究機構、1990年。

岩出博『LECTURE 人事労務管理』泉文堂、2007年。

厚生労働省労使関係担当参事官室編著『日本の労働組合－歴史と組織』（第2版）、日本労働研究機構、2002年。

厚生労働省「平成28年労働組合基礎調査の概況」。

厚生労働省「平成30年 労働組合基礎調査の概況」。

厚生労働省「平成28年 労働組合活動等に関する実態調査結果の概況」。

佐護馨・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年。

笹島芳雄『現代の労働問題』（第3版）中央経済社、2002年。

佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事・労務管理』（第3版）、2017年。

白井泰四郎『企業別組合』中公新書、1968年。

白井泰四郎『労使関係論』有斐閣、1980年。

白井泰四郎『現代日本の労務管理第2版』東洋経済新報社、1992年。

鈴木滋『エッセンス人事労務管理』税務経理協会、2002年。

高瀬久直「春闘と経営者団体一日経連・日本経団連と IMF-JC を中心に」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No.715、2018年、pp. 15-28。

中央職業能力開発協会編『労務管理3級』社会保険研究所、2010年。

日本生産性本部『2018年版 活用労働統計』。

仁田道夫「企業別組合に何が出来るか－歴史から学ぶ」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、pp. 4-14。

福井直人「日本の労使関係の史的変遷および今後の展望」北九州市立大学『商経論集』50巻、2015年、pp. 97-124。

藤村博之「日本の労働組合－過去・現在・未来」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 606、2011年、pp. 79-89。

村杉靖男『企業内の労使関係』（改訂増補版）日本生産性本部、2016年。

連合総研『第18回労働組合費に関する調査報告書』2016年。

労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較（2018年版）』2018年。

労働政策研究・研修機構編『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』（JILPT 資料シリーズ）No. 174、2016年。

労働省「平成9年労働組合基礎調査」。

労働大臣官房政策調査部『労働組合基礎調査報告』（1989年版）大蔵省印刷局。

日本経済団体連合会 <http://www.keidanren.or.jp/> (2018/3/3)。

経済同友会 <https://www.doyukai.or.jp/> (2018/3/3)。

日本商工会議所 <http://www.jcci.or.jp/> (2018/3/3)。