

すべての働く者の連帯をめざして

～組織強化・拡大に関する取り組み

2009年6月19日

連合：組織拡大・組織対策局

局長 一 條 茂

1. 連合はどう見られているか

連合評価委員会最終報告（2003年9月）

- 審議事項
- ① 連合の運動全般に対する評価・提言
 - ② 連合の運動方針等に対する提言
 - ③ 労働組合の社会的評価等についてのコメント

審議経過 2002年3月から1年半にわたり、タウンミーティングを含め6回の評価委員会、6回の作業委員会を開催

最終報告の主な内容

① 外部から見て労働組合はこう映っている

労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているようにも思えるし、労使協調路線の中にどっぷりと浸かっていて、緊張感が足りないとも感じられる。

しかも、マネーゲーム化した資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大という不条理に対する怒りがあまり感じられず、その運動に迫力が欠ける。組合自体にエゴが根付き、守りの行動になっているとも見える。

② 弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる

働く者は、元来弱い存在である。弱い者であるという事実が、働く者を連帯させる結節点であり、その結節点が強い労働組合の原点なのである。

不条理に対して闘う姿勢を持ち、行動することが労働組合という組織の使命である。

労働組合員が働く人々全体の中では「恵まれている層」であるという自覚のもと、労働組合員が自分たちのために連帯するのではなく、社会の不条理に立ち向かい、自分たちよりも弱い立場にある人々と共に闘うことが要請されているのである。

③ 職場から、地域から、空洞化する足下からの再出発を

労働運動の再出発は、職場や地域といった、労働者にとって身近な場所での地道な活動からしっかりと取り組むことがスタートラインとなる。

①職場では職場単位の要求をしっかりと組み立てることが重要である。

②地域の活動も労働者一人一人にとって身近な問題へ取り組むという意味で重要である。多様な労働者や年金受給者にとって活動の足場となる。

2. 組織率の低下は何が原因か

雇用労働者と組織率

1994年は連合組織人員が最も多かった年

	1994年 (単位:万人)	2008年 (単位:万人)	比較増減 (単位:万人)
① 雇 用 者 総 数	5,279	5,565	286
② 組 織 労 働 者	1,291	1,007	-284
連 合	782	676	-106
全 労 連	108	89	-19
全 労 協	29	14	-15
無 所 属	372	227	-145
③ 組 織 率	24.46%	18.11%	-6.34%
④ 未 組 織 労 働 者	3,988	4,558	570

⑤ 女 性 雇 用 者 数	2,073	2,348	275
⑥ 女 性 組 合 員 数	359	285	-74
⑦ 組 織 率	17.32%	12.14%	-5.18%

⑧ 週35時間未満就業者	837	1,232	395
--------------	-----	--------------	-----

⑨ フルタイム労働者	4,442	4,333	-109
⑩ フルタイム組合員	1,274	945	-329
⑪ 組 織 率	28.69%	21.84%	-6.85%

⑫ 企業規模1000人以上	997	1,077	80
⑬ 推定組織率	59.80%	45.30%	-14.50%
⑭ 100人～999人	1,162	1,390	228
⑮ 推定組織率	21.60%	13.90%	-7.70%
⑯ 99人以下	2,538	2,511	-27
⑰ 推定組織率	1.70%	1.10%	-0.60%

⑱ パ ー ト 組 合 員	16.8	61.6	45
⑲ 組 織 率	2.00%	5.00%	3.00%
⑳ 連合加盟パート組合員	14.7	48.9	34

この表が表す課題

1. 雇用者総数 286万人増

※フルタイム労働者109万人減 (⑨)
短時間労働者395万人増 (⑧)
※女性労働者275万人増 (⑤)

2. 組織労働者 284万人減 (②)

※フルタイム組合員329万人減 (⑩)
パート組合員45万人増 (⑱)



3. 未組織労働者570万人増 (④)



4. 企業規模1000人以上の組織率が50%割れ (⑬)

5. 企業規模99人以下の組織率1.1% (⑰)

6. 非正規労働者の組織化 (⑱、⑲)

3. 組織率低下の予兆はあった

1995年に今日の雇用形態を示唆

日経連「新時代の「日本的経営」」1995年5月

	「長期蓄積能力活用型グループ」	「高度専門能力活用型グループ」	「雇用柔軟型グループ」
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対 象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門 企画、営業、研究開発等	一般職 技能部門 販売部門
賃 金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給無し	時間給制 職務給 昇給無し
賞 与	定率＋業績スライド	成果配分	定率
退職金年金	ポイント制	なし	なし
昇進・昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

労働者派遣法の制定・改正経緯について

昭和60年（1985年） 労働者派遣法の制定

○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。（施行後直ちに3業務追加し、16業務に。）

※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止

平成8年（1996年）

○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。

○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。（政令）

平成11年（1999年）

○ 適用対象業務を原則的に自由化（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療、物の製造）

※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。

○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設

* 労働力の多様なニーズに対応した需給の迅速且つ的確な結合を促進し、適正な就業の機会の拡大を図るため。また、ILO第181号条約が採択されたことに対応するため。

平成15年（2003年）

○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。

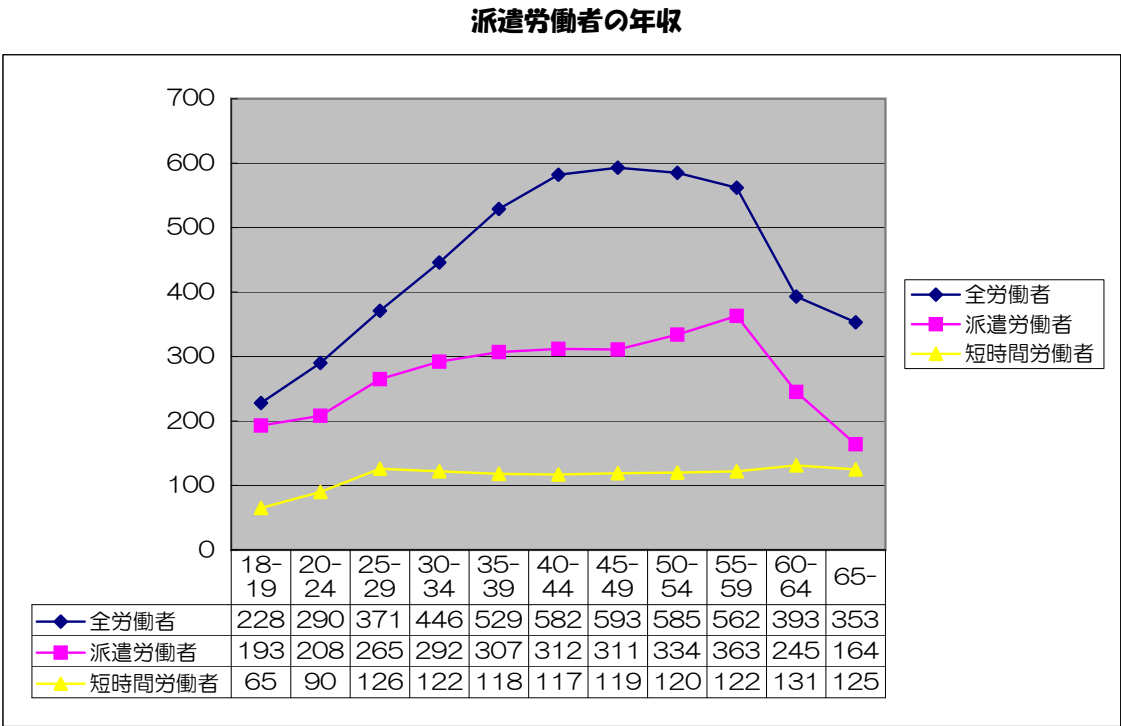
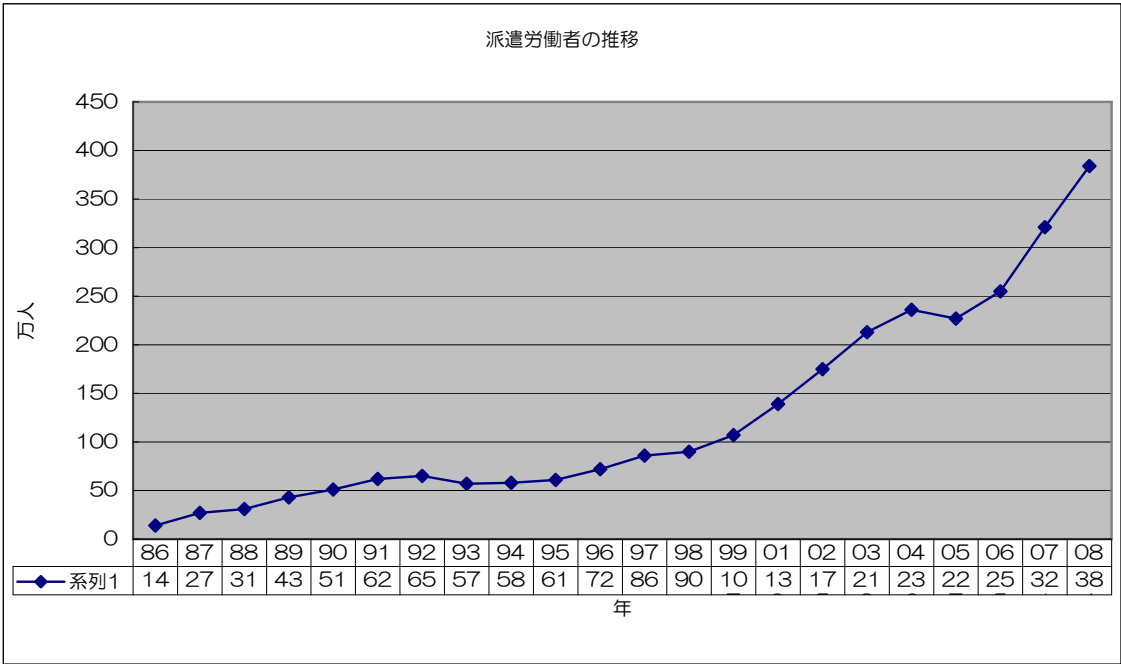
○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁

○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設

* 厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化が進む中で、労働力需給のミスマッチを解消し、多様なニーズに 대응していくため。



派遣労働者が急増



国税庁「民間給与実態統計調査」

1年間を通じて勤務した給与所得者

※給与とは1年間の総支給額（給与・手当および賞与の合計額）で、通勤手当等の非課税分は含まない。

性別	給与階級	2006年				1994年			
		給与 所得者数 (千人)	比 率			給与 所得者数 (千人)	比 率		
男	100万円以下	728	2.7%	200万円以下		776	2.8%	200万円以下	
	200万円以下	1,902	6.9%	9.6%		1,108	4.0%	6.8%	
	300万円以下	3,287	12.0%	5円～400万円		2,531	9.1%	5円～400万円	
	400万円以下	4,846	17.7%	29.6%		4,809	17.3%	26.4%	
	500万円以下	4,721	17.2%	5円～600万円	600万円以下	5,073	18.2%	5円～600万円	600万円以下
	600万円以下	3,551	12.9%	30.1%	69.3%	4,117	14.8%	33.0%	66.2%
	700万円以下	2,492	9.1%			2,853	10.3%		
	800万円以下	1,815	6.6%			2,036	7.3%		
	900万円以下	1,227	4.5%	5円～1000万円		1,346	4.8%	5円～1000万円	
	1,000万円以下	806	2.9%	23.1%		888	3.2%	25.6%	
	500万円以下	1,545	5.6%			1,775	6.4%		
	1,000万円以下	329	1.2%			359	1.3%		
	1,000万円超	203	0.7%	1000万円超	600万円超	140	0.5%	1000万円超	600万円超
				7.6%	30.7%			8.2%	33.8%
		27,452	100.0%			27,811	100.0%		
女	100万円以下	2,876	16.5%	200万円以下		2,697	16.9%	200万円以下	
	200万円以下	4,721	27.1%	43.7%		3,170	19.9%	36.9%	
	300万円以下	3,893	22.4%	5円～400万円		4,514	28.4%	5円～400万円	
	400万円以下	2,716	15.6%	38.0%		2,961	18.6%	47.0%	
	500万円以下	1,529	8.8%	5円～600万円	600万円以下	1,267	8.0%	5円～600万円	600万円以下
	600万円以下	762	4.4%	13.2%	94.9%	605	3.8%	11.8%	95.6%
	700万円以下	367	2.1%			276	1.7%		
	800万円以下	187	1.1%			159	1.0%		
	900万円以下	102	0.6%	5円～1000万円		90	0.6%	5円～1000万円	
	1,000万円以下	75	0.4%	4.2%		59	0.4%	3.7%	
	500万円以下	109	0.6%			87	0.5%		
	1,000万円以下	35	0.2%			23	0.1%		
	1,000万円超	20	0.1%	1000万円超	600万円超	8	0.1%	1000万円超	600万円超
				0.9%	5.1%			0.7%	4.4%
		17,392	100.0%			15,916	100.0%		
計	100万円以下	3,604	8.0%	200万円以下		3,473	7.9%	200万円以下	
	200万円以下	6,623	14.8%	22.8%		4,278	9.8%	17.7%	
	300万円以下	7,180	16.0%	5円～400万円		7,045	16.1%	5円～400万円	
	400万円以下	7,562	16.9%	32.9%		7,770	17.8%	33.9%	
	500万円以下	6,250	13.9%	5円～600万円	600万円以下	6,340	14.5%	5円～600万円	600万円以下
	600万円以下	4,313	9.6%	23.6%	79.2%	4,722	10.8%	25.3%	76.9%
	700万円以下	2,859	6.4%			3,129	7.2%		
	800万円以下	2,002	4.5%			2,195	5.0%		
	900万円以下	1,329	3.0%	5円～1000万円		1,436	3.3%	5円～1000万円	
	1,000万円以下	881	2.0%	15.8%		947	2.2%	17.6%	
	500万円以下	1,654	3.7%			1,862	4.3%		
	1,000万円以下	364	0.8%			382	0.9%		
	1,000万円超	223	0.5%	1000万円超	600万円超	148	0.3%	1000万円超	600万円超
				5.0%	20.8%			5.5%	23.1%
		44,844	100.0%			43,727	100.0%		

4. 連合はこれから何をするのか

①「パートの時給1,000円は高いですか？」

（１）年収200万円未満労働者の急増（民間給与実態調査から）

（２）格差是正が急務の日本社会

②日本の労働組合組織の減少

（１）歯止めがかからない組織率低下・疑問視される労働者の代表性

（２）広がる雇用形態の多様化

（３）圧倒的多数の非正規労働者、中小・地場企業労働者の組織化を

③連合は真の労働者の代表に

（１）地域活動の重視

（２）非正規雇用者の組織化と均等待遇

（３）格差是正は、支出構造の見直し、そして雇用の安定と就労機会を拡大すること