

働く者の連帯を取り戻すために



東京大学大学院教授

ほんだ ゆき
本田 由紀

日本の労働組合の現状

2022年12月16日に公開された厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査」の結果によれば、前年と比べて労働組合数は1.5%、労働組合員数は0.8%、推定組織率は0.4%、それぞれ低下し、最新の推定組織率は16.5%で過去最低となっている。図1に示した推移からわかるように、組織率の長期的な低下は、分母となる雇用者数の増加が主要因であるとはいえ、分子である労働組合員の絶対数が漸減していることは否定できない。

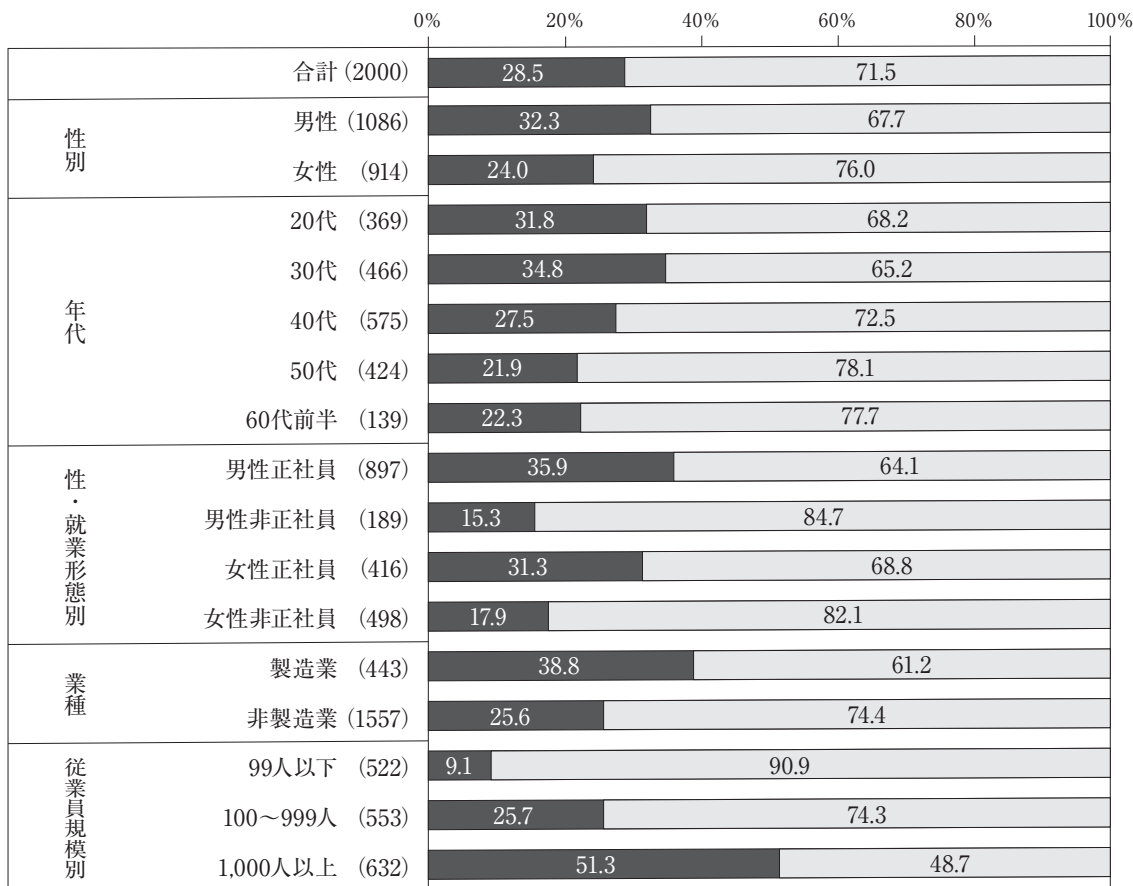
70年代には活発であった労働争議も、80年代半ば以降、現在に至るまで低調であり、また90年代半ば以降は給与額の減少・低迷が続いている（図2）。呉（2022）によれば、「長期的にみると、労働争議件数が多い時代に賃金が上がり、少ない時代に上がらないと見てとれる」（p.7）。以上のように、日本の労働組合や労働運動は、量的にも活動内容的にも低迷を続けている。

こうした中で、誰が労働組合に加入している／

いないのか。連合総研が2022年10月に全国の民間企業で働く者に実施したインターネット調査によれば、労働組合への加入状況は女性よりも男性で、中高年層よりも若年層で、非正社員よりも正社員で、非製造業よりも製造業で、そして企業規模が大きいほど、高くなっている（図3）。20代・30代の年齢層で相対的に加入率が高くなっているのは、この年齢層では正社員が多いことによると推測される。日本では女性はいまだに結婚や出産により非正社員に転換するケースが多く、女性回答者の半数以上を占める非正社員で加入率が低いことが、中高年齢層の加入率を引き下げていると考えられる。

日本全体の非正社員数は、1989年時点では男性229万人、女性588万人であったものが、2021年時点では男性652万人、女性1413万人と、特に女性で著しく増加している。そして連合総研の同調査が現在と同様にインターネットモニターを対象として実施されるようになった過去約10年間のデータで見る限り、正社員の組合加入率には大きな変化がないように見受けられ、非正社員の加入率はむしろ微増している。しかし、正社員と非正社員の間での加入率の落差が大きく、後者の絶対数が膨

図3 労働組合への加入状況 (%)



■ 労組加入 □ 労組非加入

注：() 内は回答者数。「加入している」＝「勤め先にある労働組合に加入している」＋「勤め先以外の労働組合に加入している」

データ出所：連合総研 (2022)、図表IV-1

表1 労働組合の活動の影響

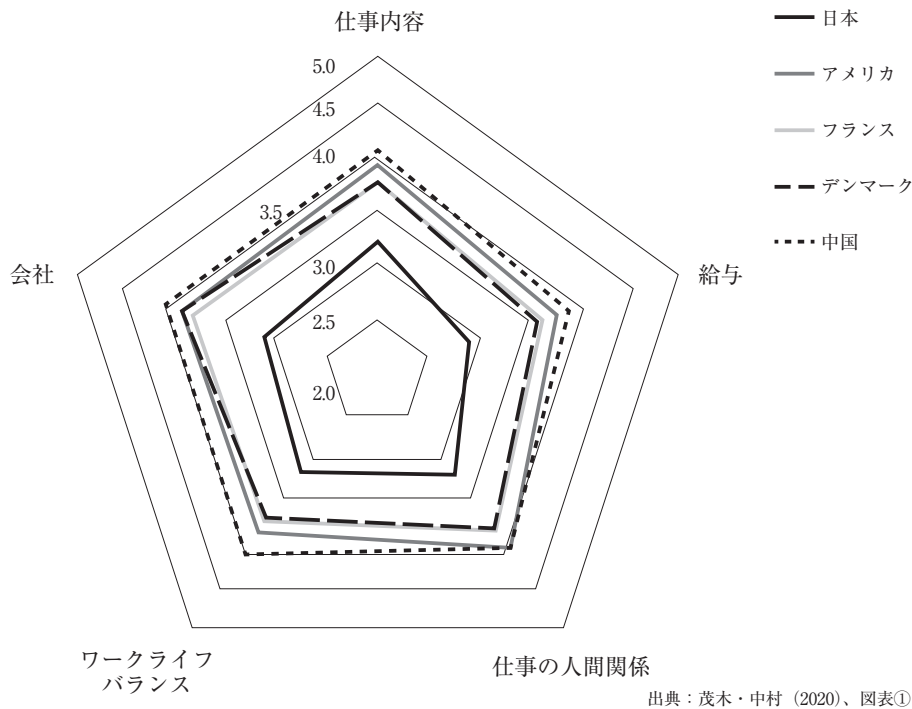
(%)

	社会への影響			企業への影響		組合員への影響			
	労働条件がよくなる	労働者の権利が守られる	何も影響を与えない	福利厚生制度や職場環境が改善される	何も影響を与えない	雇用が安定する	賃金水準が維持・改善される	不公平な労働条件格差が少なくなる	何も影響を与えない
20代 (396)	31.6	28.0	43.2	18.9	42.7	19.7	22.7	10.6	42.2
30代 (466)	37.8	34.8	36.9	22.7	35.2	23.8	28.3	18.0	34.8
40代 (575)	39.0	36.3	35.3	23.3	37.7	24.3	28.2	15.1	37.0
50代 (424)	48.8	51.7	25.7	33.7	28.3	31.6	38.9	21.9	26.7
60代前半 (139)	49.6	57.6	26.6	32.4	31.7	32.4	34.5	22.3	28.8

注：() 内は回答者数。

データ出所：連合総研 (2022)、図表IV-3、IV-4、IV-5より筆者作成。

図4 現在の働き方に対する満足度



張しているために、全体の組織率が漸減している
と考えることができる。

このように、労働組合の量的側面すなわち加入
率に関しては、以前から繰り返し指摘されてきた、非正社員の組織化の遅れが、依然として重大
な課題となっている。

他方で、労働組合の活動内容や意義に関する人
びとの意識に目を転じると、別の様相が浮かび上
がる。表1は、前掲の連合総研調査から、労働組
合の活動が「社会」・「労働組合のある企業」・「組
合員」のそれぞれに対していかなる影響を及ぼし
ているかに関する認識を訪ねた結果から、いくつ
かの項目を示したものである。「社会」・「労働組
合のある企業」・「組合員」のいずれについても、
労働組合活動の望ましい影響についての回答は、
年齢層が高くなるほど多く、若い年齢層ほど少な
い。逆に、「何も影響を与えない」という回答は、
若年層ほど多くなっている。これは、若年層が社
会経験や職業経験が浅いということに伴う結果で
あるとも解釈できるが、労働条件や職場環境の改

善、労働者の権利の遵守、雇用の安定や賃金水準
の維持・改善といった、労働組合の基本的な役割
に関しても若年層で認識が薄いということは、
由々しき問題であると言える。

先の図3では20代・30代の労働組合加入率が低
いわけではなかったが、それは労働組合の存在意
義を明確に認識して自主的に加入したものという
よりも、おそらくは職場の組合への自動的な加入
や、勧誘されて深く考えずに加入した例が多いこ
とが推測される。そして若年層に労働組合の意義
をしっかりと実感をもって伝えることができてい
ないという実情こそが、日本社会における労働運
動の衰退の帰結であり原因でもあると考えるべき
であろう。労働組合自身が人びとに対して活動の
成果や意義を示せておらず、むしろ総じて大企
業・正社員・男性という有利な層の「既得権益」
を守るにすぎない組織であるという印象さえ与え
てしまっているという課題は大きい。ただし、そ
れに加えて、日本の働き方そのものの特徴や、若
者を社会に送り出す学校や大学での教育の問題と

いった、より大きな背景が関わっていると考えられる。



日本の働き方の特徴

労働組合を取り巻く社会背景として、日本の仕事の現状や仕事に対する人びとの意識を概観しておこう。日本の特徴を浮き彫りにするには、国際比較が有用である。

2015年に実施された国際比較調査ISSP (International Social Survey Programme) 「仕事と生活 (職業意識)」のデータを分析した村田 (2018) によれば、仕事にストレスを感じるものが「いつもある」「よくある」と答えた者の割合が、分析対象の31ヵ国・地域の中で日本の男性は2番目、女性は4番目に多い。また、「仕事を自分ひとりですることができると思う」という項目に「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」と答えた割合が、日本は31ヵ国・地域の中で男女とも最下位である。そして、「仕事を自分ひとりですることができると思う」という回答が少ない国ほど、週当たり労働時間は長く、労働生産性は低い。日本はその典型である。さらに、「仕事がおもしろい」という項目に、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、31ヵ国・地域の中で日本の男性は最下位から2番目、女性は3番目であり、非常に少ない。そして村田は、各国の仕事上のストレスに影響する要因を多変量解析により分析した結果、日本の男性の特徴として、仕事の自律性の低さが仕事のおもしろくなさに媒介されてストレスを高めていると指摘している。

もう一つの国際比較調査の結果として、日本・アメリカ・フランス・デンマーク・中国の働き方

を比較した茂木・中村 (2020) は、上記の村田と同様に、仕事内容、給与、仕事の間関係、ワークライフバランス、会社という5項目のいずれについても日本で著しく満足度が低いことを指摘している (図4)。その上で、これほど満足度が低いにもかかわらず、日本は他の4ヵ国と比べて離職率が低く、また入社時にも入社後も、賃金や労働条件に関して会社と交渉した者の割合が極めて低いことを示している。

これらの調査結果が示唆しているのは、日本では仕事の諸側面に関して不満が大きく、その重要な要因として仕事の自律性・裁量性が低いということがあがるが、その不満を離職や交渉という形で行動に表すことが少なく、ただ抱え込んだまま会社に身をゆだね続けているという事態である。ここには、いわゆる「メンバーシップ型」の日本の働き方の弊害が顕著に表れている (濱口 2021)。

交渉が低調である原因の1つは、労働者の基本的な権利に関する知識の保有率が、働く者全体の中で総じて低いということにあると考えられる (表2)。特に若年層ほど知識の保有率が低く、仕事の領域において正しく「抵抗」するための準備 (本田 2009・2015) を、高校や大学などの教育機関が提供できていないという従来からの問題は、いっこうに是正されていない。教育機関における労働法に関する教育の拡充が急務である。



能力主義・自己責任・個人化

しかし、働く人びとが不満を抱え込んだまま、企業との交渉にも離職にも踏み切れない状況の背後には、権利に関する知識の不足だけでなく、働く者が個々人の「能力」に即して徹底的に分断さ

表2 労働者の権利として定められている法律の認知

(%)

	労働組合を作ること	残業した場合に賃金の割増を要求できること	国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	会社が倒産しても未払い分給与を請求できること
20代(396)	32.3	31.3	33.6	26.3
30代(466)	32.6	35.6	34.3	23.6
40代(575)	35.3	35.5	33.6	26.1
50代(424)	39.4	47.9	48.8	35.6
60代前半(139)	46.8	43.2	41.0	36.7

データ出所：連合総研（2022）、図表IV-12より筆者作成。

表3 基本給決定要素別企業数の割合

(%)

	成果・業績	仕事内容	職務遂行能力	学歴・勤続・年齢
1998年 管理職	55.1 (72.9)	70.1 (48.1)	69.6 (85.5)	72.6 (64.4)
	55.3 (65.6)	68.8 (46.6)	69.2 (86.5)	78.5 (88.9)
2001年 管理職	64.2 (78.1)	72.8 (58.5)	79.7 (84.0)	73.9 (52.8)
	62.3 (70.1)	70.6 (53.0)	77.3 (86.2)	80.6 (82.4)
2009年 管理職	45.4 (70.0)	77.1 (70.9)	68.5 (77.3)	57.8 (35.2)
	44.4 (65.3)	71.8 (66.2)	67.5 (80.0)	65.5 (60.3)
2012年 管理職	42.2 (60.4)	72.5 (67.7)	70.7 (74.0)	48.6 (33.1)
	40.5 (59.0)	68.2 (62.0)	68.7 (77.4)	61.3 (56.9)
2017年 管理職	40.0 (53.9)	77.4 (71.0)	64.9 (65.9)	61.5 (41.6)
	39.0 (51.7)	74.1 (65.3)	62.8 (68.7)	69.0 (62.4)

(注1) 基本給の決定要素として「業績・成果」、「仕事内容」、「職務遂行能力」、「学歴・勤続・年齢」と回答した企業数の割合を示したもの。

(注2) 各欄右側の括弧内は従業員1000人以上の企業。

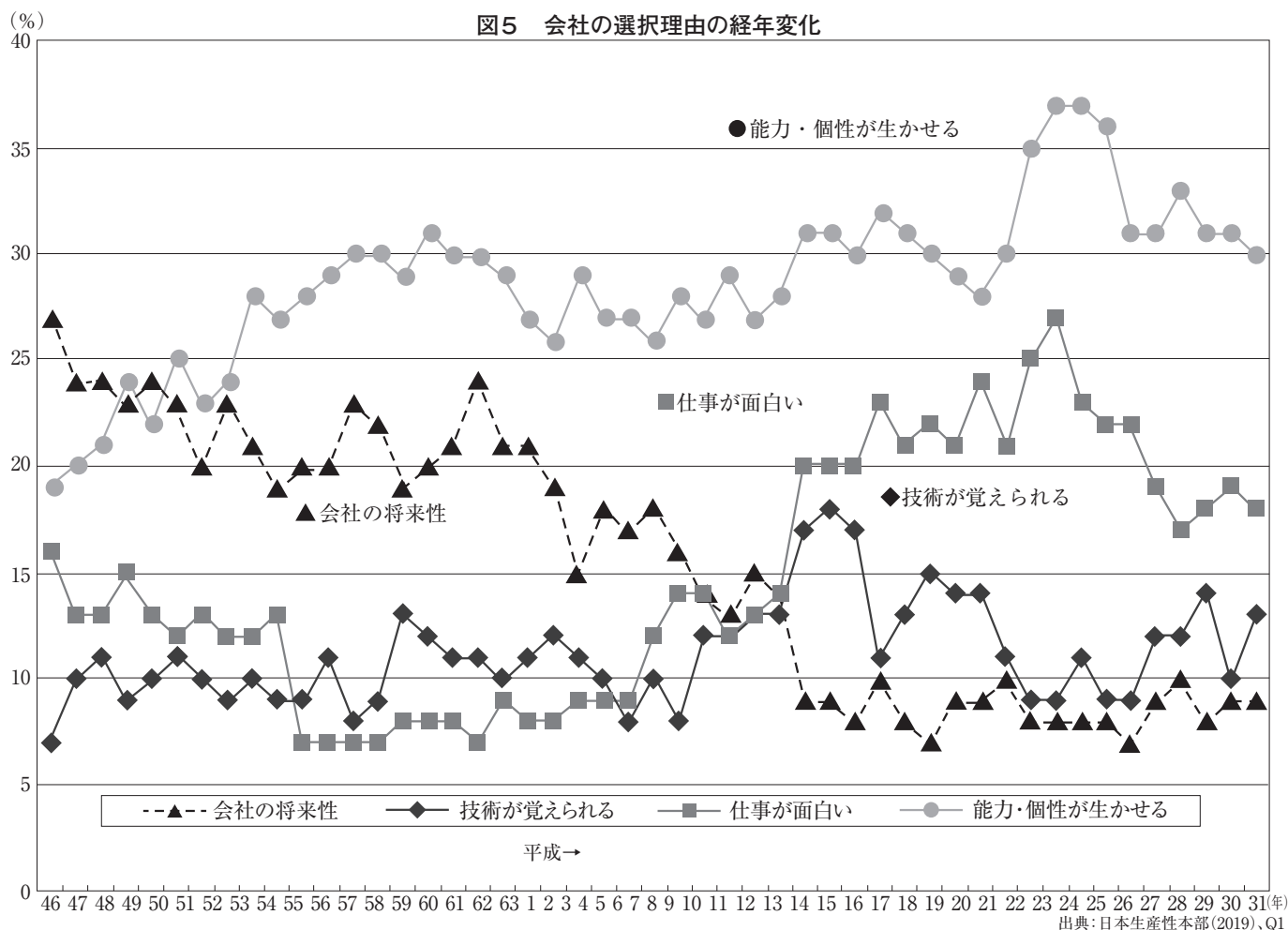
(出所) 厚生労働省、「賃金労働時間制度総合調査」(1998年)、「就労条件総合調査」(各年版)

れてしまっているという事情がある。

企業が従業員の基本給を決定する際の要素を時系列的に示した表3からは、「成果・業績」は世紀転換期をピークとして低下が見られるものの、「職務遂行能力」や「学歴・勤続・年齢」という要素の重視は根強く、加えて「仕事内容」という要素も浮上してきている。

表3に分析を加えた黒田(2018)によれば、

「職務遂行能力」は過去においては潜在力を意味したが、近年では「コンピテンシー」と呼ばれる顕在的な「能力」に変質しているという。また「仕事内容」はいわゆる「ジョブ型」のように職務分析・職務評価に基づくものではなく、与えられた「役割」に対してどれほど貢献したかどうかを意味するとされる。このような現在の人事労務管理のあり方を、黒田は「自己責任とフレキシブ



ル化の労働者支配」と呼んでいる。

労働者を企業の「メンバーシップ」に巻き込みながら、その内部では徹底した個別評価が浸透する現状の下で、働く者はその要請に対して自らの「能力」を発揮しながら、個々別々にサバイバルを図るしかない。しかも、その「能力」の内実は抽象的かつ曖昧であり、結果から遡及的に、もしくは他者からの恣意的な評価によって判定されるため、交渉や抵抗のよりどころとはなりにくい。そして「能力」の個別性は、働く者が労働組合などの形で共通利害のもとに連帯することをも阻害する。

働く者の側も、こうした状況に即した意識を広範に内面化している。複数の社会調査において、「能力があって努力すれば誰もがふさわしい地位や収入を得られること」を重視する度合いや、「自分の才能や能力を発揮するために働く」という項目への肯定度など、「能力主義」と総称する

ことができる考え方は、非常に多くの人々に支持されている。一例として図5には日本生産性本部の「新入社員『働くことの意識』調査」から経年変化を示したが、会社の選択理由として「能力・個性が活かせる」ことを挙げた者の割合は、過去40年間にわたり高い水準を示し、長期的には上昇傾向さえ見出される。さらに、「能力主義」を強く支持する者は「自己責任」を支持する度合いも高い(本田 2014、第三章)。こうした「能力主義」の考え方は、企業の労務管理だけでなく、日本の教育機関や教育制度全体、さらには社会保障制度においても充満している(本田 2020・2022)。

2022年7月8日に安倍晋三元首相を狙撃した山
上徹也容疑者は、過去にツイッター上で次のように書いていた。「だから言っただろう、最後はいつも一人だと。頼りになるのは自分しかない。プライドしかないのだと。人間など屁の役に

も立たんと」。旧統一教会に家族も人生も破壊され、かつ氷河期世代の後半にあたる年齢層でもあった山上容疑者は、苦境の中で誰かに頼ることを拒否し、「プライド」のみをよすがとして生きてきた果てに、犯行に及んだ（伊藤 2022）。政策も組織も助けてくれない状況が、山上容疑者を追い込んできたと言えるだろう。

この山上容疑者のような、「自己責任」と「能力主義」を無自覚なほどにまで受容し個人化されている意識のあり方は、氷河期世代以降の年齢層に、相当の厚みをもって共有されていると考えられる。政権党の議員らによる生活保護バッシングなどの発言も、「自力で生きるべき」という観念を煽る方向に作用してきた。これらが、労働組合という組織の意義が多くの人びとに実感されていない事態の重要な背景となっていると考えられる。このような暗黙の前提を揺るがし変革してゆく言説運動が必要とされている。



パンデミック後の仕事の変化と労働組合

以上に述べてきた全体状況のもとで、2020年に突如世界を襲ったのが新型コロナウイルス感染症の流行である。周知のように、新型コロナウイルス感染症流行の波は2023年の現在にいたるまで複数回にわたって日本社会を襲い、多数の罹患者と死者を発生させただけでなく、仕事を含む社会経済生活全体に甚大な影響を及ぼした。さらに2022年に勃発したウクライナ戦争や円安を原因とする物価の高騰により、困窮する人びとが増加していることが各所で指摘されている。総じて、雇用の不安定化、労働環境の悪化や賃金の低迷といった、以前から日本の宿痼となっていた諸問題に、

コロナ禍は拍車をかける結果となった。その結果として生じた仕事現場の窮状により、一部では労働運動の活性化がみられる。

コロナの影響を直接に被ったのは、医療従事者や保育・教育・介護など、感染リスクを伴いながらケアを提供する仕事や、外出自粛・移動制限などにより営業の縮小を余儀なくされた飲食・観光・交通機関などの業種、そして逆に業務量が急激に拡大して人手不足に陥った配送業などである。これらの多くは第三次産業に含まれ、多数の非正規労働者や女性が従事する業種でもある。

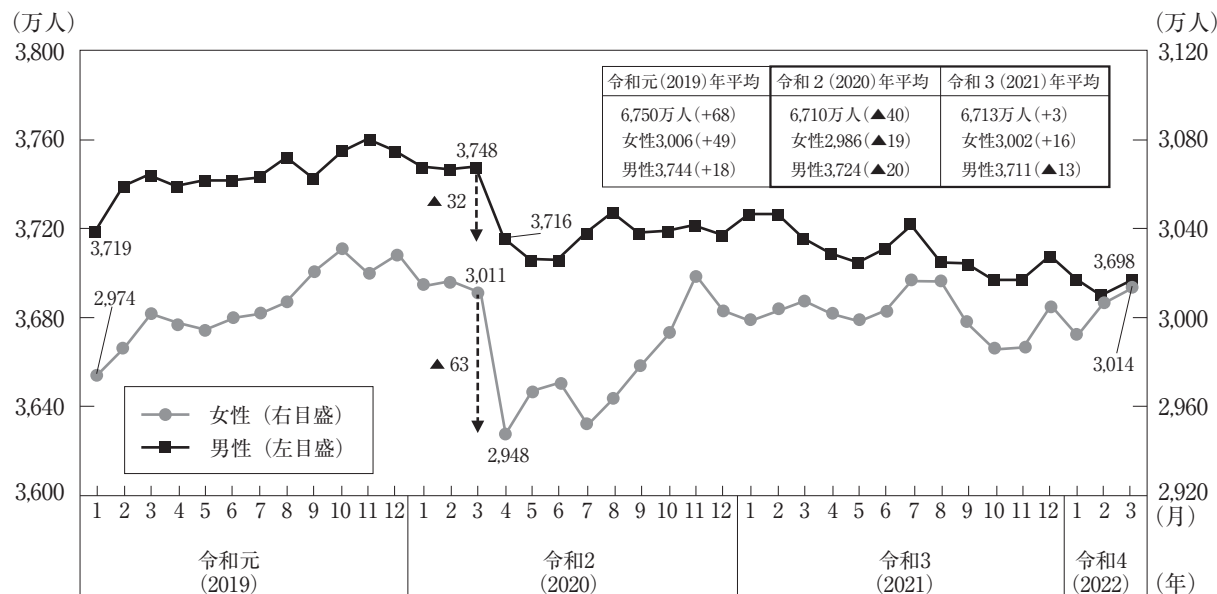
男女別の就業者数の推移と産業別の増減を示した図6に明らかのように、特に2022年前半の緊急事態宣言は、女性の就業者数の急減をもたらした。その後は女性については「医療、福祉」を中心とする就業者の回復がみられるが、「宿泊業、飲食サービス業」の減少は継続しており、また男性においても製造業などを含む「その他」の減少が著しく、就業者数の漸減傾向が続いている。

業務増と人手不足に苦しむ医療、保育、教育、介護などの業種では、コロナ禍を契機として労働条件の改善を求める運動が活発化している。医療に関しては2021年以降の「いのちまもる緊急行動」などが多数の署名を集めて請願を行い、保育については2022年に頻発した保育事故を契機として「子どもたちにもう一人保育士を！」運動が愛知県などを中心として集会や調査を行い、教員についても長年の課題とされてきた「給特法」の改善を求める声が高まったことから政府が検討を開始した。他にも、飲食店ユニオンや回転寿司ユニオンなど、業種別の労働組合の結成が相次いでいる。

こうした生活に不可欠な機能を担う、いわゆるエッセンシャルワーカーがコロナ禍による打撃を被ったのに対し、ホワイトカラー職種を中心とし

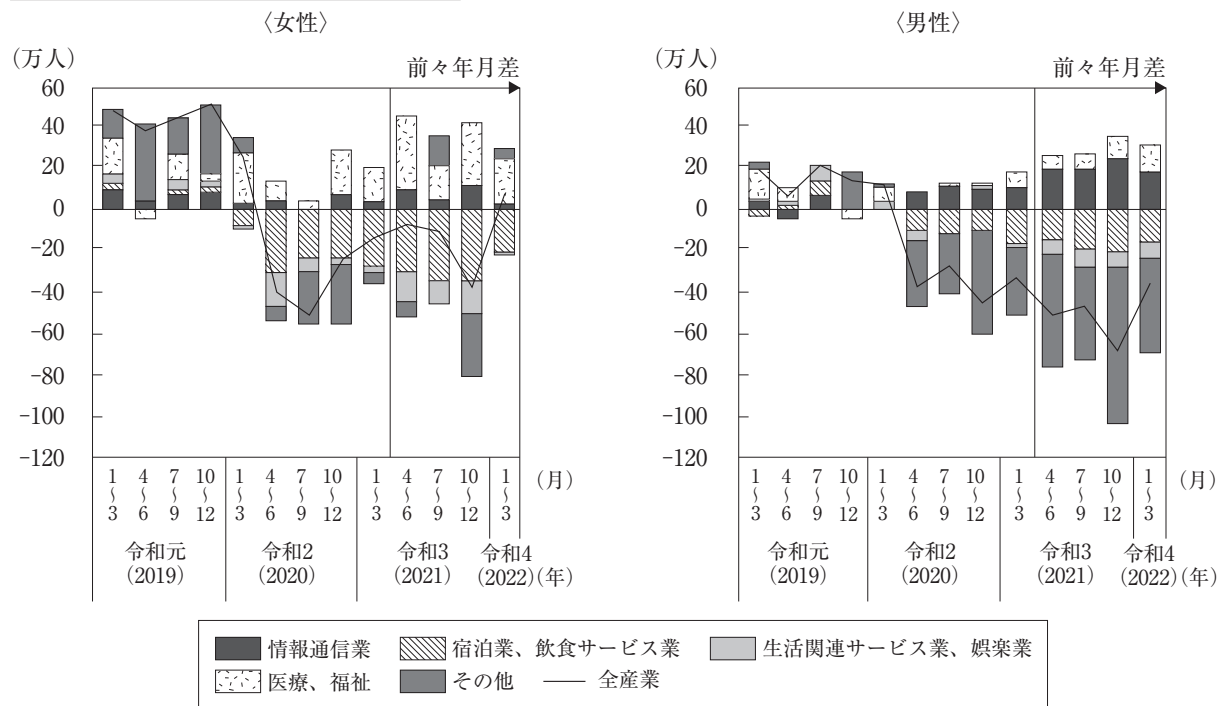
就業者数の推移

図6 就業者の数と推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

産業別就業者数の前年、前々年同月差の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。原数値。

出典:内閣府(2022)、4ページ

てテレワークが一定の広がりを見せ、また通信販売やデリバリーなどの消費が拡大したことにより、ラストワンマイルの物流を担う労働力需要が急増した。

その配送業種では、ウーバーを典型とする業務委託による就業、いわゆるギグワーカーの増大が

生じた。労働契約を結ばないギグワーカーは個人事業主とみなされ、労働関係法規の対象とならず保障が少ないことはコロナ以前から問題視されていたが、コロナ後にはいっそう、労働者性の承認と労働条件や補償の改善を求める運動が当事者によって始められている。2019年に結成されたウー

パーイーツユニオンに続き、2022年には日本各地のamazon配達員が労働組合を結成して運営会社との交渉を求めている。配送業者だけではなく、2022年5月にはあらゆる業種の個人事業主を対象とするフリーランスユニオンが結成され、社会保障や労働条件改善の活動を開始した。

また、コロナ禍と直結しているわけではないが、2022年5月に結成された東海大学教職員組合が、雇い止めの撤回を求めて2022年12月にストライキを実施したことも付記しておく。欧米や韓国では労働者によるストライキは珍しいことではないが、近年の日本で、かつ大学においてストライキの実施は例がなく、帰趨が注目される。

こうした労働運動の活発化は、特定の職種や業種において局所的に生じており、また多くの場合にあまりにも悲惨な労働条件に耐え切れず、悲鳴や怒りの声が上がっている状況であるように見受けられる。また、ごく最近に開始されたものも多いため、今後の広がりや成果がどれほどになるかは不透明である。

しかし2022年に発生した物価上昇は、日本の賃金が長期にわたり低いままに抑えられてきたことへの社会関心を高めた。賃金や労働時間などの基本的な労働条件を改善してゆくうえで、労働組合と労働運動が不可欠な社会的機能を果たしていることについての認識が、日本でも高まることを期待する。

そうした展開への一助となるべく、東京大学でも全学生を対象とするワークルール教育を2021年度から開始した。内容は「アルバイト篇」、「就職活動篇」、「社会人篇」の3部から成り、動画・テキスト・クイズから構成されている。このワークルール教育は、東京大学の学生や卒業生の中にも、違法な労働の被害を受けたり過労自殺などに至ったりする例が少なくないことを問題視し、ま

た東京大学の出身者が政府や企業幹部として法律やルールを策定・実施する側になる場合も多いという認識から、東京大学の執行部の決断により開始されたものである。「能力主義」や「自己責任」を内面化している度合いが特に高いと考えられる東京大学の学生であればこそ、労働者の権利と労働組合・労働運動の知識を身につけ、自他を守る行動をとってほしいという願いがこめられている。

本稿を締めくくるにあたり、新川（2022）の言葉を以下に引用しておきたい。

「個人化が進む今日では、集団形成のためには多様な選択的誘因を用意する必要がある。正規男性労働者中心の労働組合が、ジェンダー平等や非正規雇用の組織化を訴えても、お題目にすぎない。自分たちだけを守ろうとする労働組合運動は、労働市場の柔軟化が進むなかで、敗北を余儀なくされてきた。自らを守るためには、自分たち以外の者たちに目を向け、連帯しなければならない。既存の組織構造や運動方針を全面的に洗い直し、労働組合が、当初そうであったように、社会運動として、さまざまな人々を包摂し、社会正義を追求する運動を展開しなければならない。」

労働組合や労働運動は、働く者すべてにとっての当たり前の権利であり不可欠の活動である。労働組合の側も、働く人びとの側も、教育機関も、個人化に抗い劣悪化の進む労働環境を改善するために、より強力な活動を繰り広げてゆくことが期待される。

引用文献

伊藤昌亮（2022）「山上徹也容疑者の全ツイートの内容分析から見た、その孤独な政治的世界」現代ビジネス 2022年8月12日 公開記事 (<https://gendai.media/articles/-/98547?imp=0>)。

呉学殊（2022）「日本的雇用慣行における集団一労使関係

と賃上げを中心に」『日本労働研究雑誌』No.747:4-19。
 黒田兼一（2018）「日本の人事労務管理の変容—競争民主主義的労働者支配から自己責任とフレキシブル化の労働者支配へ—」『経営学論集』第89集：47-56。
 厚生労働省（2022）「令和4年労働組合基礎調査」。
 新川敏光（2022）「労働組合運動再構築への視座」『日本労働研究雑誌』No.747:1。
 内閣府（2022）「令和4年版 男女共同参画白書」。
 日本生産性本部（2019）「平成31年度新入社員「働くこと」の意識」調査結果」。
 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』岩波新書。
 本田由紀（2009）『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書。
 本田由紀（2014）『もじれる社会—戦後日本型循環モデルを超えて』ちくま新書。
 本田由紀（2015）「職業的意義のある教育とその効果」東京大学教育学部カリキュラム・イノベーション研究会編『カリキュラム・イノベーション—新しい学びの創造へ向けて』東京大学出版会。
 本田由紀（2020）『教育は何を評価してきたのか』岩波新書。
 本田由紀（2022）「メリトクラシーを「弱毒化」するために」宮本太郎編『自助社会を終わらせる』岩波書店：229-253。
 村田ひろ子（2018）「何が仕事のストレスをもたらすのか—ISSP 国際比較調査「仕事と生活（職業意識）から」『放送研究と調査』MARCH2018：38-50。

茂木洋之・中村天江（2020）「日本人は、なぜ発言も離脱もしないのか—“Voice”と“Exit”に関する5カ国比較—」『Works Review「働く」の論点2020』リクルートワークス研究所：48-55。
 連合総研（2022）第44回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書

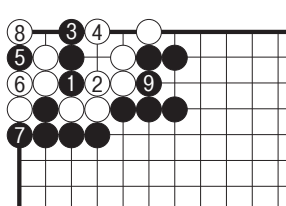
ほんだ ゆき 東京大学大学院教育学研究科教授 徳島県生まれ、香川県育ち。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士（教育学）。日本労働研究機構研究員、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2008年より現職。専門は教育社会学。主な著書に、『若者と仕事』（東京大学出版会）、『多元化する「能力」と日本社会』（NTT出版、第6回大佛次郎論壇奨励賞）、『「家庭教育」の隘路』（勁草書房）、『軋む社会』（河出文庫）、『教育の職業的意義』（ちくま新書）、『学校の「空気」』（岩波書店）、『社会を結びなおす』（岩波ブックレット）、『もじれる社会』（ちくま新書）、『教育は何を評価してきたのか』（岩波新書）、『「日本」ってどんな国？』（ちくまプリマー新書）、『「ニート」って言うな！』（共著、光文社新書）、『労働再審1 転換期の労働と「能力」』（編著、大月書店）、『大卒就職の社会学』（共編著、東京大学出版会）『現代社会論』（編著、有斐閣）、『文系大学教育は仕事の役に立つのか』（編著、ナカニシヤ出版）など。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1、3が攻め筋で白4には黒5、7を利かし、黒9で白は両方から押す手無しになります。



詰将棋の解答と解説

解答 黒4三角△3二桂合△同角不成△1一玉黒2三桂△同歩黒1二歩△2二玉黒1四桂まで九手詰。

解説 初手黒4三角にすぐ△1一玉は黒2三桂△同歩黒1二歩△2二玉黒3二角成で早詰みです。玉方は△3二桂合としますがこの時に△同角不成が大切です。以下△1一玉に黒2三桂△同歩とした時に角不成の効果で黒1二歩が打てて解決します。