

アメリカの労働組合の現状(未定稿)

2002年12月12日

EBRI¹ Fellow 藤原清明

企業経営における労使関係の重要性は、疑う余地のないところである。20世紀のアメリカにおいて、労働組合が労使関係にもたらした影響力は大きいものであった。アメリカの労働組合というと、Teamsters や UAW など企業の枠を越えた労組連合が、従業員を代表して強力な団体交渉力を保持し、時には企業経営を脅かしかねない場合もあるとの印象がある。21世紀に入ってもその影響力は依然として続くのであろうか。また、先進諸国における労使関係は、欧州型と日米型とに大きく分けられるのではないか。もしそうであれば、今後の日本における労使関係は、どのような方向を目指せばよいのか。そのような観点から、本稿では、アメリカの労働組合の組織率、構成、現代的役割についてまとめてみたい。

要 旨

アメリカの労働組合の組織率は、20世紀後半から低下傾向が続いている。特に、民間部門では、現在、加入率でもカバー率でも10%を切っている。そのように組織率が低下した主な理由としては、就業構造の変化、全国労働関係法の改正、国際競争の激化、雇用機会均等委員会(EEOC)の活動、労働組合幹部への反感、などが考えられる。

また、産業横断的、職業横断的労組連合(leadership unions)の社会的プレゼンスは依然として大きいものの、実質的な労使交渉は、個別労働組合(membership unions)が中心になって行っており、 leadership unions はそれらを側面から支援しているに過ぎない。

組織率は低下しつつあるものの、アメリカの労働組合は、民主党議員への政治資金提供により、政治力を確保する一方、従来の労組の枠組みを越えて、非組合員へのベネフィットに関与することにより、労組の活動範囲を広げており、依然として社会的に重要な勢力として位置付けられている。

このようなアメリカ労働組合の現状は、現在の日本の労働組合が置かれている状況と似ている部分がある。特に、組織率については、欧州諸国と日米との間には、構造的な相違点が存在すると言えよう。

今後の日本企業が、健全な労使関係を維持し、国際競争に耐え得る力を確保するためには、まずもって、企業別組合との関係を一層重視していくべきと考える。アメリカ企業の労使関係に較べても、この点は日本企業の利点と考えるべきだろう。

また、企業側にとって、労働組合は、報酬制度、人事制度に関する従業員の意見を集約する機能を果たすことになるため、コスト的にも望ましいと考えられる。

一方、労働組合の組織率低下が今後とも続くと見られることから、従業員個人が職場で遭遇する問題(不

¹ Employee Benefit Research Institute. <http://www.ebri.org>

当差別、セクハラ等)について、公的な解決の場を確保、提供することがより重要になってくると考えられる。「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会による斡旋スキームの質的充実が望まれるところである。

目 次

- 1 アメリカの労働組合の組織率
- 2 労働組合組織率の国際比較
- 3 労働組合の組織構成
- 4 現代アメリカにおける労働組合の役割
- 5 まとめ：今後の日本企業の労使関係にむけて

1 アメリカの労働組合の組織率

アメリカには、現在、31,741 の労働組合が存在している。その内訳は、民間が 23,327、政府等の公的機関が 2,659、郵便関係が 5,755 となっている²。それらには、約 1630 万人の組合員が所属している³。

アメリカでは、全国労働関係法⁴により、ある職場単位内で従業員の過半数の支持を得た代表者(労働組合)は、その組合に所属しない従業員をも含めた単位内全従業員を代表して経営側と交渉するという「排他的代表⁵」の地位を与えられている⁶。従って、組合に所属していない従業員や、少数派組合に所属している従業員の報酬、労働条件等も、経営側と排他的代表である多数派組合の交渉結果に左右されることになる。

労働組合に「排他的代表」としての地位が与えられている場合、労働組合による交渉が影響を及ぼす範囲として、当該労働組合の組合員に加え、労働組合の交渉によりカバーされる従業員数も把握しておく必要がある。このように労働組合によりカバーされている従業員数(組合員も含む)は、約 1790 万人⁷となっており、労働組合に所属していないものの、排他的代表たる労働組合により代表されている従業員が、約 160 万人いることになる。

では、労働組合の組合員または労働組合によってカバーされている従業員は、アメリカの労働者全体の中で、どれくらいの割合を占めているのだろうか。民間部門、公的部門に分けて、その組織率、カバー率を見ると、次のようになる。

労働組合の組織率⁸(2001年)

被用者全体		民間部門		公的部門	
加入率(%)	カバー率(%)	加入率(%)	カバー率(%)	加入率(%)	カバー率(%)
13.5	14.8	9.0	9.7	37.4	41.7

² 1999年9月21日現在。Catherwood Library, Cornell University による。

http://www.ilr.cornell.edu/library/e_archive/gov_statistics/default.html?page=labor_unions&CFID=92784&CFTOKEN=76371249。

³ 2001年。"Union Membership and Earnings Data Book", BNA。 <http://www.bna.com/bnaplus/labor/statabs.html>。

⁴ National Labor Relation Act of 1935

⁵ exclusive representatives

⁶ USC § 159(a)。 "Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment."

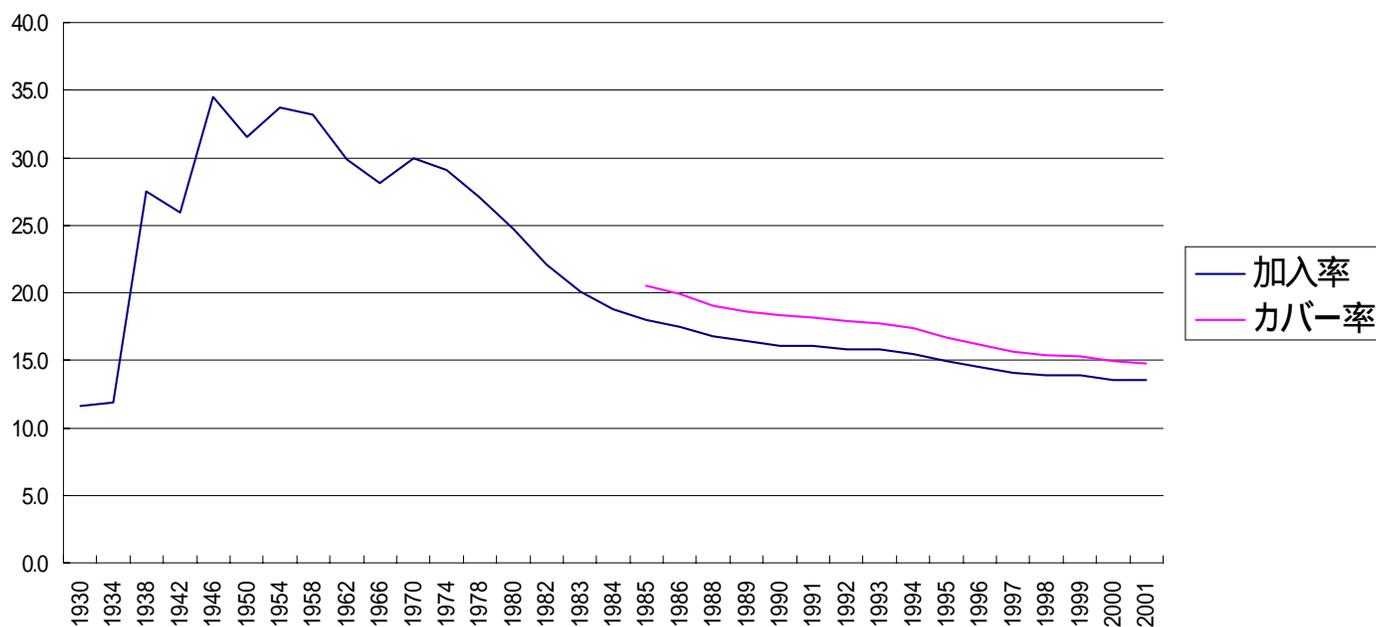
⁷ 注3

⁸ 注3

被用者全体では、労働組合の加入率は 13.5%、カバー率は 14.8%となるが、民間部門に限ってみると、いずれも 1 割を切っている。他方、公的部門では、4 割前後となっており、公的部門の組織率が高いことが特徴となっている。

この組織率の過去の推移⁹を見ると、労働組合の加入率は、1940 年代半ばにピークを打った後、低下の一途を辿っている。また、データの制約により途中からになるが、カバー率も 80 年代後半から一貫して低下し続けている。

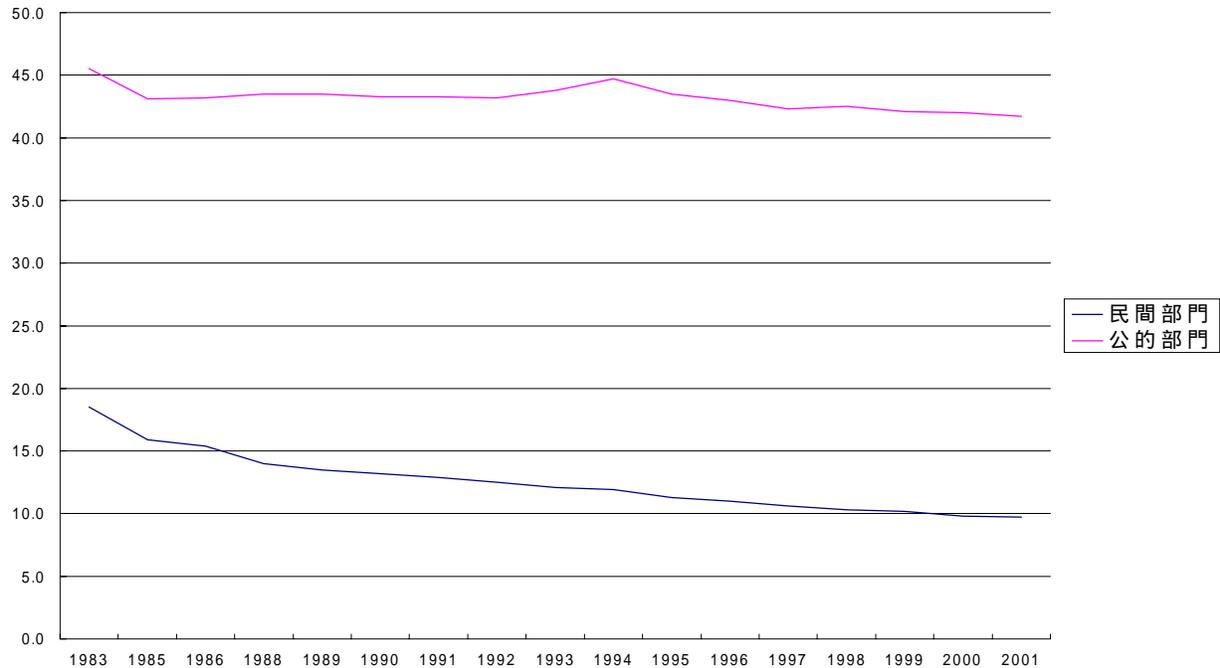
労働組合の組織率(%)



⁹ 1930～1982年は、「Modern Labor Economics」7th Edition, Ronald Ehrenberg, Robert Smith. 1983～2001年は、「Union Membership and Earnings Data Book」BNA, 「Employment and Earnings」DOL. 1930～1982年は、非農業部門。1970～1982年は、労組関連団体も含む。

また、民間部門、公的部門のカバー率の推移を比較してみると、民間部門の方が急速に低下している一方、公的部門は若干の低下傾向にはあるものの、一定比率を保っていることがわかる。

労働組合のカバー率(公民比較)(%)



このように、民間部門での組織率（加入率、カバー率とも）が、一貫して低下し続けている理由として、次の5点が挙げられる。

就業構造の変化

1950年代から1960年代にかけて、アメリカ経済には大きな構造変化が生じた。その変化とは、第1に、製造業からサービス業へのシフト、第2に、ブルーカラーからホワイト・カラーへのシフト、そして第3に、女性の就業率の上昇である。伝統的な労働組合は、製造業労働者、ブルーカラー、男性のウェイトが高かったため、このような経済構造変化、就業構造の変化が、組合離れを促進したものと考えられる。

全国労働関係法¹⁰の改正

1945～1946年にかけて、大規模ストライキが多発し、労働組合の活動に対する規制を求める意見が強まった。1946年の中間選挙における共和党の勝利を受け、議会は、1947年、労使関係法¹¹を成立させた。同法では、被用者の権利として「団体行為を行わない」権利¹²を認めるとともに、クローズド・ショップ制を禁止した¹³。前者の「団体行為を行わない」権利が認められたために、労働組合は、従業員自らの意思で組合に加入しなくても、組合員と非組合員を同等に取り扱わなければならない、従業員が組合に加入するメリットが事実上失われたと言える。

また、1950年代、労働組合幹部の巨額な報酬、組合資金の着服、脱税、マフィアとのつながりなどが明るみになり、労働組合幹部の腐敗が大きな社会問題となった¹⁴。これらの腐敗に対処するため、1959年に労使情報報告・公開法¹⁵が成立した。同法では、

- ・組合員の権利と民主的手続きの保障
- ・組合情報の公開
- ・組合役員の報告義務
- ・汚職禁止

などが定められ、労働組合運営の透明性を高めようとした。現在でも、同法に基づき、労働組合は、労働省に対して、その組織概要、資金運用状況を報告しており、労働省はこれらを公開している¹⁶。

国際競争の激化

1980年代、財・サービスの貿易自由化、金融市場の国際化が進み、アメリカ企業は、各市場で国際競争を念頭に置いて活動する必要が出てきた。このような国際競争の激化により、最も影響を受けたのが、労働組合である。伝統的に労働組合が強い産業、例えば鉄鋼、自動車などの産業

¹⁰ National Labor Relations Act of 1935。同法は、労働組合の活動を促進する観点から立法された。

¹¹ Labor Management Relations Act of 1947

¹² 29 USC § 157。 "Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and **shall also have the right to refrain from any or all of such activities** except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 158(a)(3) of this title"

¹³ "Right-to-Work Laws"により、雇用関係に入っても組合加入を強制されない権利を労働者に認めている（結果としてユニオン・ショップ制が成立しない）州がある。1998年時点で、21州が同様の州法を有している。"Modern Labor Economics"7th Edition, Ronald Ehrenberg, Robert Smith.

¹⁴ 「アメリカ労働法」(中窪裕也) p. 27

¹⁵ Labor-Management Reporting and Disclosure (Landrum-Griffin) Act of 1959

¹⁶ 労働組合に関する各種レポートについては、<http://www.dol-union-reports.gov/olmsWeb/docs/index.html>で見ることができる。また、資金報告書に関する労働省の発表については、<http://www.dol.gov/opa/media/press/opa/OPA2002328.htm>参照。

は、労働組合が強いが故にコスト高となり、外国製品に対抗することが難しくなり、生産規模の縮減、レイオフが続き、結果として労組の規模は縮小していった。

また、その他の産業の企業は、事業の見直し、経営組織の見直し等のリストラを進め、従業員規模の適正化を図るとともに、従来型の”One-Fit-All”の給与体系や雇用ベネフィットを見直すことで、多様化する従業員のライフ・スタイル、価値観に応える工夫を積み重ね、労働組合が組織されないよう努めた。特に、企業年金や医療保険プランなどについては、経営サイドと従業員からなる社内委員会などを設け、従業員の意見を吸収するための工夫が行われている。それらの結果、この10年間で、労働組合の加入率は、1980年の24.7%から、1990年には16.1%へと急落した。

雇用機会均等委員会(EEOC)¹⁷の活動

EEOC は、1964年に成立した公民権法¹⁸の第7編¹⁹に基づいて設立された政府機関あり、雇用関係において差別を受けたとする労働者の申立について、調査をしたうえで、自主的な解決を当事者に促すこととしている。この調停が成功せず、差別があったとEEOCが判断した場合には、被害者に代わってEEOCが企業を相手に提訴するという役割を担っている。

EEOCが扱う雇用差別問題は、人種、性（妊娠を含む）、出身国、宗教、年齢、障害、賃金と広汎に及ぶ²⁰。職場における差別問題は、労働組合が労使問題として扱うことも可能であったが、上記のように、労働組合の組織率が徐々に低下していく中で、従業員個人でも企業を訴えることができるEEOCの役割が高まることとなった。つまり、差別問題から従業員を守るという労働組合の役割を、公的機関であるEEOCが代替していったとみることができるのである。

ちなみに、EEOCへの申立に関する2001年度の統計²¹は、次の通りとなっている。

¹⁷ Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)。 <http://www.eeoc.gov/index.html>

¹⁸ Civil Rights Act of 1964

¹⁹ Title

²⁰ 関連する法律は、Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII)、The Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)、The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)、The Equal Pay Act of 1963 (EPA)。

²¹ <http://www.eeoc.gov/stats/enforcement.html>

申立件数	80,804 ²²
案件数	90,106
和解	7,330
金銭付和解	3,654
EEOC による調停打切り	18,636
申立却下	51,562
調停	8,924
調停成立	2,365
調停不成立	6,559
EEOC による訴訟件数	430

労働組合幹部への反感

伝統のある強力な労働組合 Teamsters²³幹部の報酬が、毎年公表されている。Teamsters 傘下の「Teamsters for a Democratic Union (以下 TDU)²⁴」という労働組合が、過去 20 年間、毎年発表してきたものである。題して「The \$100,000 Club」(2001 年)²⁵となっており、Teamsters の役職に伴う報酬が 10 万ドルを超えた幹部の名前と報酬額がリスト・アップされている。Teamsters 会長である、James P. Hoffa 氏は、総額\$272,096 を受け取っており、第 6 位。トップは、Frank Wsol 氏で、総額\$298,005 の報酬を得ている。

TDU の分析によれば、2001 年のリストアップ者は 225 人で、総額 3,260 万ドルを受け取っている。そのうち、25 人は 20 万ドル以上を得ている。また、69 人は、複数の役職を兼ねることにより、何重にも報酬を得ている。

このような実態に対して、TDU は、225 人全員について、一律 10 万ドルの報酬とすれば、Teamsters の活動費は、3 倍に増額できると指摘し、高額報酬を批判している。

このように、傘下の労組ですら有力労組幹部の高額報酬を批判しており、まして、一般の組合員にとっては、別世界の感がある。こうした労組幹部の高額報酬への反感も、労組の組織率低下に拍車をかけているものとみられる。

²² 内訳は、人種差別 28,912 件、性差別 25,140 件、出身国差別 8,025 件、宗教差別 2,127 件、年齢差別 17,405 件、障害差別 16,470 件、賃金差別 1,251 件（申立理由は重複することが多いため、足し合わせても合計にはならない）。

²³ <http://www.teamster.org>

²⁴ <http://www.tdu.org>

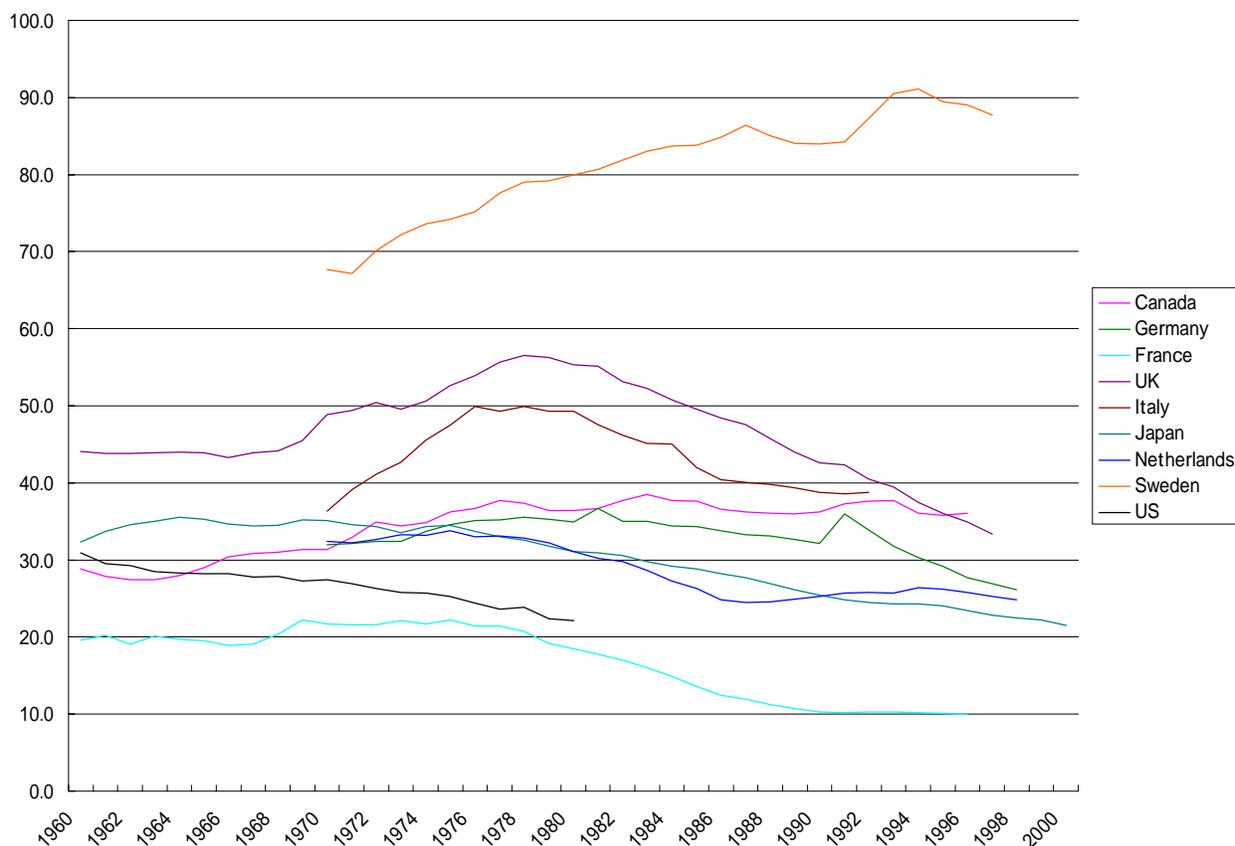
²⁵ <http://www.tdu.org/2001Club.PDF>

2 労働組合組織率の国際比較

以上がアメリカにおける労働組合の組織率の実態であるが、これを OECD ベースでの国際比較で見ておきたい。現在、入手可能な統計としては、「OECD Labor Market Statistics 2001」があり、これを基に比較するものとする。

まず、労働組合への加入率であるが、主要国の加入率の推移は次のグラフの通りとなっている。

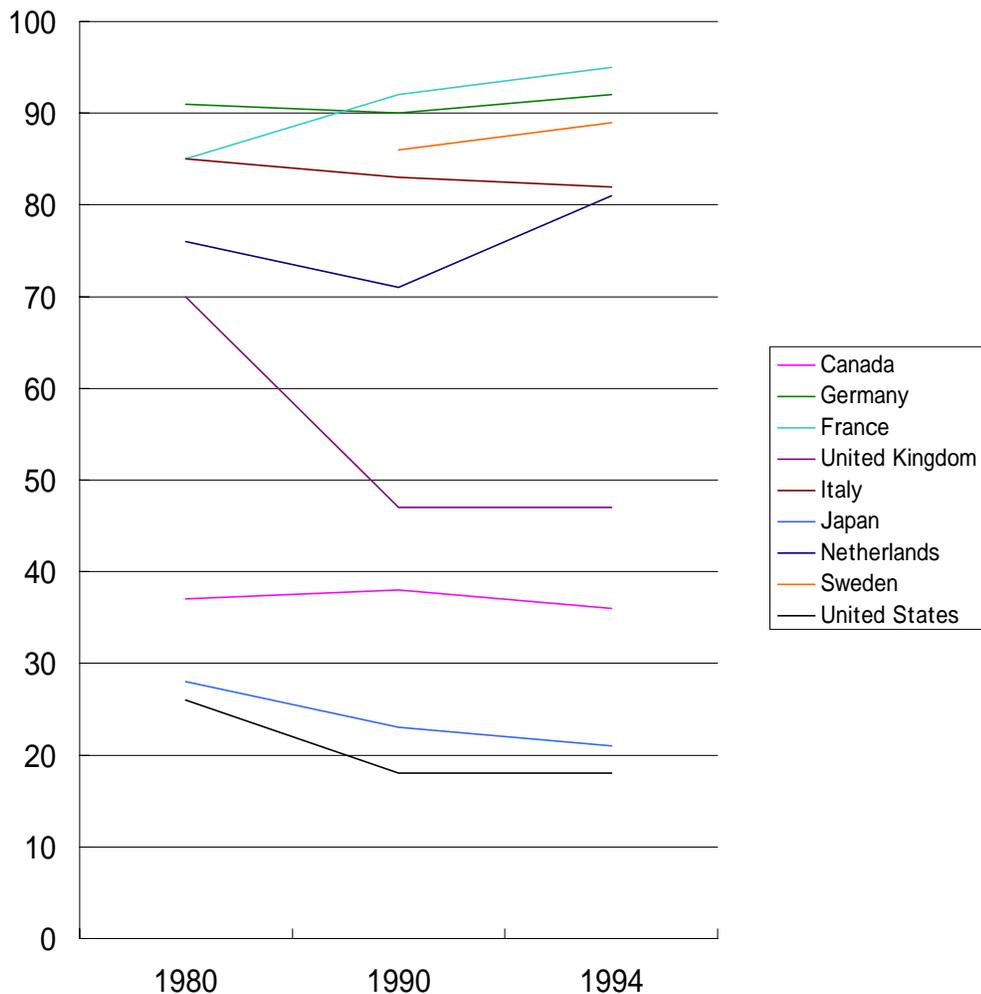
労働組合加入率(OECD国際比較) (%)



これを見ると、スウェーデンの加入率が上昇傾向にあることを除けば、主要国の組合加入率は、1970年代後半を境に、低下傾向にあることがわかる。また、最近の加入率は、スウェーデン、フランス、アメリカを除いて、およそ20~40%の間に収束している。

しかし、これはあくまでも労働組合への加入率であり、上述のアメリカの場合と同様、労働組合と企業との労使合意がカバーする従業員の割合（カバー率）とは異なる。やはり、OECD の統計より、同じ主要国の労働組合のカバー率を見ると、加入率とは違った姿が見えてくる。

労働組合カバー率 (OECD国際比較) (%)



これを見ると、OECD 主要国の中では、アメリカ、日本の労働組合のカバー率が極めて低いことが容易にわかる。他方、欧州諸国のカバー率は、軒並み 80%以上、なかでも、フランス、ドイツは、90%以上となっている。ただし、欧州諸国の中でも、イギリスは、80年代にカバー率が急落し、

現在では 50%を割っているものと見られる。

このようにしてみると、労働市場における組合の影響力は、加入率がどうであれ、欧州諸国では依然として強力なものであるとすることができる。また、日本の労働市場における労働組合の影響力は、むしろアメリカと同様、かなり限定されつつあることがわかる。日本においては、このような構造上の相違点、類似点を念頭に置きつつ、今後の労働政策を検討していく必要があるものと考え²⁶。

3 労働組合の組織構成

アメリカの労働組合は、組織構成上の性格から大きく二つに分けることができる。一つは、**leadership unions** であり、もう一つは **membership unions** である。

Leadership unions とは、産業横断的、職業横断的に結成された労働組合またはその連合体を指す。産業横断的な **leadership unions** としては、たとえば **The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW)**²⁷が挙げられる。UAW の主力構成員は、General Motors、Ford、Daimler-Chrysler、United Motor Manufacturing Inc. (NUMMI)、Mitsubishi Motor Manufacturing of America Inc. (MMMA)の生産現場の従業員であるが、その他にも、自動車部品メーカー、宇宙・航空機メーカー、トラックメーカー、農機具メーカーの従業員も代表している²⁸。さらには、グラフィック・デザイナー、地方自治体職員などの組合も参加しているが、あくまでも主体は自動車関連メーカー労組の代表である。

また、職業横断的な **Leadership unions** としては、たとえば **The Association of Flight Attendants (AFA)**²⁹ が挙げられる。AFA は、26 の航空会社の客室乗務員 5 万人を組織し、その利益代表となっている。

そして、全米最大の労組 **AFL-CIO**³⁰は、それら **leadership unions** の連合体であり、上記の UAW、AFA もその構成員³¹である。

他方、**membership unions** とは、**leadership unions** を構成する個別労組を指して言う。上記の

²⁶ 日本労働研究機構 (JIL) の website(<http://www.jil.go.jp/index.htm>)では、労働組合の組織率として、ILO 統計による国際比較 (<http://www.jil.go.jp/statis/databook/8-2.xls>) を紹介している。しかし、フランスの組織率が 9.1%(1995 年)であることからわかるように、単純な加入率を国際比較しているに過ぎない。加入率の紹介だけでは、実態を正しく伝えたことにならず、労働政策を検討する際にミスリードする可能性が高い。早急な見直しをお願いしたい。

²⁷ <http://www.uaw.org>

²⁸ <http://www.uaw.org/about/members.html>

²⁹ <http://www.afanet.org>

³⁰ <http://www.aflcio.org/home.htm>。全米で約 1,300 万人を組織している。

例でいけば、UAW の場合、950 以上の local union (主に地域別、工場別)³²があり、それらが UAW の構成員となっている。また、AFA の場合には、主に航空会社ごとに、たとえば **United Master Executive Council** とか、**US Airways Master Executive Council** といった労組が加盟している。

Leadership unions は、賃金、ベネフィット、労働条件等について、membership unions の利益を代表して企業経営側と団体交渉を行うが、賃金等について全社横並びを維持するだけの力はもはやない。たとえば、航空パイロットは、Airline Pilots Association International という leadership unions を結成しているが、彼らの実際の賃金は、各航空会社毎の労使交渉で決まっていく。労使交渉の前面に立ち、プレゼンスを強調して社会に向かってアピールするのは APAI ではあるが、交渉結果は、航空会社ごとに異なっているのである。

このようにしてみると、産業横断的、職業横断的な leadership unions は、あくまでも緩い結合体であり、個別労組である membership unions を支援はするものの、それら個別労組の労使交渉の内容まで統一することはできない。むしろ、実質的には、それぞれの membership unions の労使交渉を側面からサポートしているといった方が適切と思われる³³。

その点では、日本の労働組合が主に企業別に結成され、それらが産業別労組連合を結成しているのと似ている。日本の産業別労組(電機労連、自動車総連など)は、かつては春闘などにおいて統一要求を掲げていたものの、最終的な交渉結果は各企業によって異なるのが一般的となってきた。企業別労組の横の連帯を強調することにより、少しでも全体の底上げを図るという戦略的意味はあったと思われるが、市場経済が進めば進むほど、そのような戦略は非現実的なものとなる。

4 現代アメリカにおける労働組合の役割

これまで述べてきたように、アメリカの労働市場において、労働組合が影響力を及ぼすことのできる範囲は限られてきている。とはいえ、依然として、それらの活動は盛んであり、従来の賃金、ベネフィット、雇用条件等に関する労使交渉ばかりでなく、従来とは異なる分野での役割を担っている。ここでは、それら労働組合が担う役割の中のいくつかについて、まとめてみることにする。

(1)個別被用者の訴訟支援

2001年12月に Enron、2002年7月に WorldCom が Chapter 11 を申請し、再建手続きに入った。その際、両社の元従業員で、破産前にレイオフされながら、企業が破産したために Severance

³¹ <http://www.aflcio.org/unionand/unions.htm>

³² <http://www.uaw.org/about/localunions.html>

³³ 「労働法」(菅野和夫) p. 513 にも同様の記述がある。

Payment（離職手当）を受け取っていない人達が大量に存在した。彼らは、元従業員委員会などを設立して、破産裁判所に対し、破産前に存在していた規定通りに離職手当を支払うよう要求した³⁴。その際、元従業員委員会などは、当然ながら法律事務所と契約し、専門の弁護士による訴訟、裁判手続きを進めつつ、アメリカ最大労組 AFL-CIO の協力も得ていた。具体的には、Enron の場合、AFL-CIO が、『前従業員による申請を支持するメモ³⁵』と呼ばれる書類を、破産裁判所に提出し、いかに元従業員委員会の意見が正当であるかをサポートしたのである。

破産前の Enron には、労働組合は存在せず、従って Enron の元従業員達は、AFL-CIO のメンバーではない。AFL-CIO は、そのメンバーであるかどうかにかかわらず、労働問題における社会的影響を保持するために、こうした支援活動を行っているものとみられる。

ただ、こうした非メンバーへの協力活動が、実際のメンバーにどう見られているのか、興味のあるところである。

(2)医療保険の提供

2003 年 1 月より、連邦政府職員を対象とした医療保険で、Consumer-Driven Health Care Plan（以下「CD プラン」）が初めて提供されるようになる。CD プランとは、雇い主（この場合は連邦政府）が定額を提供し、被用者（この場合は連邦政府または関係機関職員）はその定額の範囲内で自らの生活様式に合わせた保険の組み合わせを選択するプランである。民間企業では徐々に普及しつつあるが、連邦政府では初めての試みとなる。

この CD プランのプロバイダーとなるのが、アメリカ郵便職員組合（APWU）³⁶の医療保険プラン³⁷であり、CD プラン名は、APWU Health Plan's Consumer-Driven Option³⁸という。もちろん、APWU は、郵便職員を代表する労働組合であるが、この CD 型医療保険プランには、全連邦政府職員が希望すれば加入できることになっている。

ここでも、労働組合は、メンバーの範囲を越えて、その活動を広げているのである。

(3)取締役会への参加

2002 年 12 月 9 日、United Airlines (UAL)が Chapter 11 を申請したが、同社の親会社である UAL の取締役会には、パイロット組合³⁹の代表⁴⁰が参加していた。これは、1995 年の労使交渉で、

³⁴ 「アメリカ倒産手続きにおける労働債権の取り扱い」（拙稿。2002 年 9 月 4 日。）を参照。

³⁵ “Amici Memorandum”。Amici とはラテン語で「友人」の意。2001 年 2 月 14 日提出。

³⁶ American Postal Workers Union。 <http://www.apwu.org>。AFL-CIO に加盟。

³⁷ <http://www.apwuhp.com>

³⁸ <http://www.apwuhp.com/consumer-driven/index.html>

³⁹ Airline Pilots Association International。

賃金削減または抑制を合意した代償として、組合代表の取締役会参加が決められたものである。なお、1994年の労使交渉により、ESOP⁴¹の創設が決まり、従業員による自社株保有割合は55%となっていた。

(4)政治資金

最後に、従来から行われている労働組合の活動ではあるものの、近年、より活発になりつつある、政治資金についても触れておきたい。労働組合、特にAFL-CIOが社会的、政治的に発言力を保持している理由の一つが、この政治資金である。

1989～2002年にかけての政治資金の流れを示す資料⁴²がある。その提供者側上位100者⁴³の内訳は、企業51、労働組合27、専門家団体17、特定分野の団体等5となっている。ところが、これをトップ10だけでみると、なんと労働組合は6つ、トップ20でみると12の労働組合がリストアップされている。他方、トップ10にリストアップされている企業は、たった1社(Philip Morris)しかない。

そして、労働組合が集めた政治資金は、ほとんどが民主党議員に流れている。そのおかげもあって、受取側上位20者⁴⁴を見ると、民主党が16人、共和党が4人と、圧倒的に民主党議員が上位を占めている。ちなみに、民主党のトップ(全体でもトップ)はRichard A. Gephardt 下院議員(2002年中間選挙後 Minority Leader を辞職)、共和党トップ(全体では2位)はGeorge W. Bush 現大統領だ。

このように、現在の労働組合は、民主党議員の集金マシンとなることで政治力を確保する一方で、従来の労組の枠組みを越えて、非組合員へのベネフィットを提供することにより、労組の活動範囲を広げているといえる。

5 まとめ：今後の日本企業の労使関係にむけて

アメリカの労働組合の組織率は、低下傾向を続けている。特に、民間部門では、加入率でもカバ

⁴⁰ Paul R. Whiteford, Jr.

⁴¹ Employee Stock Ownership Plans。様々な税制上の優遇措置が講じられており、DCプランの一形態として利用されている。

⁴² "Blue Chip Investors : The Top 100 Donors to Federal Elections, 1989-2002", the Center for Responsive Politics。 <http://www.opensecrets.org/pubs/toporgs/index.asp>。

⁴³ <http://www.opensecrets.org/pubs/toporgs/topdonors.asp>

一率でも 10%を切っている。そのように組織率が低下した主な理由としては、 就業構造の変化、 全国労働関係法の改正、 国際競争の激化、 雇用機会均等委員会(EEOC)の活動、 労働組合幹部への反感、などが考えられる。

また、産業横断的、職業横断的労組連合（leadership unions）の社会的プレゼンスは依然として大きいものの、実質的な労使交渉は、個別労働組合（membership unions）が中心になって行っており、leadership unions はそれらを側面から支援しているに過ぎない。

組織率は低下しつつあるものの、アメリカの労働組合は、民主党議員への政治資金提供により、政治力を確保する一方、従来の労組の枠組みを越えて、非組合員へのベネフィットを提供することにより、労組の活動範囲を広げており、依然として社会的に重要な勢力として位置付けられている。

このようなアメリカ労働組合の現状は、組織率の低下、個別企業組合による労使交渉が中心であることなどの点で、現在の日本の労働組合が置かれている状況と似ている部分がある。特に、組織率については、欧州諸国と日米との間には、構造的な相違点が存在すると言えよう。

このようなアメリカの現状を踏まえ、今後、日本の企業が、健全な労使関係を維持し、国際競争に耐え得る力を確保するためには、まずもって、企業別組合との関係を一層重視していくべきと考ええる。

現在でも、日本においては、企業別組合による活動が一般的であり、その程度はアメリカ以上と見られる。市場における競争が企業の価値を高めていくという資本市場体制の中で、同じ産業内の企業が、その従業員に対して同等の労働条件を提供することは不可能であり、現実的ではない。むしろ、給与体系、処遇、ベネフィットの面で、経営戦略的に特徴を出し、より有能な人材を採用・確保していくことが、市場で勝ち残るための至上命題となる。こうした環境の中で、企業別の労働組合が中心的な役割を果たし、労使協調により労働条件を定めていくという構造は、国際競争力の観点からも重要である。個別企業の浮沈をかけて、今後ますます良好な労使協調体制を築き上げていく必要がある。一部の産業において、いまだに産業別労組が賃金等の労使交渉を行っているが、このような慣行は、早急に終了すべきである。

また、企業側にとって、労働組合は、報酬制度、人事制度に関する従業員の意見を集約する機能を果たすことになるため、アメリカ企業のように、個別イシューごとに労使委員会を設ける必要がない分、コスト的にも望ましいと考えられる。

一方、労働組合の組織率低下が今後とも続くと見られることから、従業員個人が職場で遭遇する問題（不当差別、セクハラ等）について、公的な解決の場を確保、提供することがより重要になってくると考えられる。従来から、労働委員会制度による労使関係の調整や、司法救済という道も用意されているが、現状では、審理の進行が遅いこと、従業員個人が申し立て、訴訟を起こすために

⁴⁴ <http://www.opensecrets.org/pubs/toporgs/recips.asp>

は、相当のエネルギーを必要とすることなどから敬遠されがちである。

その点、2001年に成立した「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会による斡旋スキーム⁴⁵は、今後ますます重要性が増してくるものと考えられる。全国250ヵ所と言われる総合労働相談センターの一層の充実も望まれるところである。

以 上

⁴⁵ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>