

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、 個人調査では上昇しているのか？^{*1}

中村 天江^{*2}

桑原 進^{*3}

神林 龍^{*4}

Alex Bryson^{*5}

Jacques Wels^{*6}

要 約

厚生労働省『労働組合基礎調査』の組織率は低下の一途をたどり、いまや16%である。ところが、個人を対象とした2つの社会調査、大阪商業大学『日本版総合社会調査』と連合総研『勤労者短観調査』では、2000年代半ばから、就労者に占める組合加入の割合は上昇し、直近では『労働組合基礎調査』の2倍近い値になっている。労働組合に対する悉皆調査¹⁾であるはずの『労働組合基礎調査』では組織率が低下しているにもかかわらず、個人調査では組合加入率（組織率）が上昇し、両者の水準とトレンドが乖離しているのはなぜか。その要因を、3つのアクター、①行政（厚生労働省、労政主管事務所）、②労働組合、③労働者、の観点から質的に探索した。その結果、『労働組合基礎調査』は調査単位が地域ごとに過度に細分化し、また、労働組合が回答義務を負っていないため、組合員数が過少になっており、『労働組合基礎調査』の組合員数と組織率は信頼性に欠けることが明らかになった。加えて、労働組合の境界が曖昧化し、フリーライダーが増加したことにより、労働者の組合加入に対する誤認識が生じ、社会調査では組合加入者が過大になっていることも浮き彫りになった。労働組合の影響範囲を新たな枠組みを用いてとらえ直し、組合統計の在り方をアップデートする必要がある。

キーワード：労働組合、組織率、労働協約、フリーライダー、集团的労使関係

JEL Classification：J51, J58, C18

*1 本研究は一橋大学経済研究所共同利用・共同研究拠点事業（課題番号：IERPK2519）の助成を受けている。また、多数の方に聞き取りにご協力いただいた。ここに記して感謝の意を表する。

*2 連合総合生活開発研究所主幹研究員、本研究は筆者の研究者としての個人的見解であり、所属する組織や委員会等のものではない。

*3 麗澤大学経済学部教授

*4 武蔵大学経済学部教授

*5 Professor, University College London Social Research Institute

*6 Professor, Université libre de Bruxelles Health & Society Research Unit

1) 「悉皆調査」とは母集団のすべてを対象に実施する調査のこと。

I. 問題意識

I-1. 組織率に注目する理由

日本の雇用システムは伝統的に、長期雇用や年功賃金、企業内労働組合などで特徴づけられてきた（Abegglen 1958; OECD 1972）。しかし、いまや雇用形態が多様化し、転職希望者も増え、また、賃金についても成果主義の導入やフラット化が進み、雇用システムは変質している。こうした変化に呼応して、雇用形態や賃金、評価制度については多数の研究が行われ、近年では「三種の神器」ではなく、「メンバーシップ型／ジョブ型」という区分で雇用システムを論じることが増えている（濱口 2022）。その結果、伝統的な日本の雇用システムの描写と、現在の実態に相当の乖離があることについては、一定の共通認識が形成されている。ところが雇用関係や人事制度、賃金制度に対する理解とは対照的に、労働組合や集团的労使関係については伝統的な理解や語りが強固に維持されている（中村天江 2025a）。

「労働組合の役割は何か？」という問いに対しては多様な答えがありえるが、労働組合が労働者の労働条件の向上に取り組み、経営への発言機能を有しているということに異論をもつ人はいない（Freeman and Medoff 1984）。とくに最近では、急激な物価上昇に人々の所得向上が追いついていないため、世界的に労働組合の労働条件向上機能を再評価する動きがある。アメリカ財務省は2023年、『労働組合と中間層』という政策レポートをまとめ、多数の先行研究をレビューしたうえで、労働組合には10～15%の賃金プレミアムがあると結論づけた（U.S. Department of the Treasury 2023）。イギリスでは、性別や人種による待遇差の是正を推進する労働組合の平等代表（equality representative）を法的に位置づけ、その活動を担保するための規定を含む雇用権利法案（Employment Rights Bill）が、2025

年度中に成立する見込みである。日本でも、厚生労働省は2023年の『労働経済白書』において、労働組合のある事業所のほうが、労働組合のない事業所よりも賃金改定の可能性が高く、とくに企業規模が小さいほど組合効果が大いことを紹介している（厚生労働省 2023）。

日本では加えて、組合の発言機能も重要になっている。例えば、36協定など、労働基準法に関する手続きで、過半数労働組合もしくは過半数代表者を求める事項はいまや13にのぼる（厚生労働省 2024a）。しかし、厚生労働省『労働組合基礎調査』によれば、労働組合の推定組織率は年々、過去最低を更新し、2024年調査では16.1%まで低下している。組織率は戦後の1948年には55.8%あったものの、以降、減少を続け、企業内労働組合を前提とするだけでは、今日の多様な労働者のニーズをとらえ、複雑な経営課題を乗り越える労使関係を機能させることは難しくなっている（荒木 2015；濱口 2022）。そのため、厚生労働省は2024年、「労働基準関係法制研究会」（座長：荒木尚志東京大学教授）を設置し、労使コミュニケーションの目指すべき姿についても検討した。そして報告書では、いわゆる労働者代表制や労使委員会といった仕組みの可能性を示しながら、「まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。」と、労働組合の活性化を優先する方針を示した（厚生労働省 2024b）。

だが、労働組合の退潮にともない、労働組合や集团的労使関係に対する社会的関心や学術研究は減退している（梅崎 2024；江夏・田中・余合 2024）。学術研究と社会実践のあいだに一方の発展が他方の進化を促すという相互作用が

あることを鑑みれば、再興が望まれる労働組合にこそ光をあてる必要がある。

I-2. 本研究の目的

日本では労働組合の影響力を把握する最重要指標は、厚生労働省『労働組合基礎調査』の推定組織率である。『労働組合基礎調査』は、全国すべての労働組合を対象とする悉皆調査として設計され、1948年から毎年行われている政府統計である。そのため、労働組合に関する学術研究や政策立案の際に、全面的に依拠する唯一無二の調査となっている。

だが、詳細は後述するが、労働組合の組織率は、厚生労働省『労働組合基礎調査』では低下の一途をたどっているにもかかわらず、個人を対象とした社会調査、大阪商業大学『日本版総合社会調査』(Japan General Social Survey: JGSS)と連合総研『勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査)』では、2000年代半ば以降、上昇している。しかも、組織率の

差は2倍近くまで開いている。つまり、政府統計と社会調査で、労働組合の組織率のトレンドと水準に大きな乖離が生じているのである。

そこで本研究では、なぜ、組合組織率が政府統計では低下しているにもかかわらず、社会調査では上昇しているのか、その原因を探る。具体的には調査に関わる3つのアクター、①行政(厚生労働省、労政主管事務所)、②労働組合、③労働者、それぞれについてインタビューなどの質的な手法を用いて、労働組合の加入数をめぐる実態を明らかにする。そのうえで、労働組合の影響力の把握について、現状の課題と政策的含意をまとめる。

本稿の構成は以下である。まず、組織率の長期的推移を概観し、次に文献レビューを行い、研究の枠組みを提示する。そのうえで、行政(厚生労働省、労政主管事務所)、労働組合、労働者、それぞれの観点から組合加入や組合員数について考察する。最後に分析結果を理論的にまとめ、政策的含意を示す。

II. 政府統計における組織率の低下

II-1. 先進国の状況

労働組合の影響力は一般に、組織率(union density)と労働協約の適用率(coverage rate)によって評価される(Visser 2006; Schnabel 2020)。労働組合の組織率と協約適用率は国によって異なるが、一定の傾向がある。

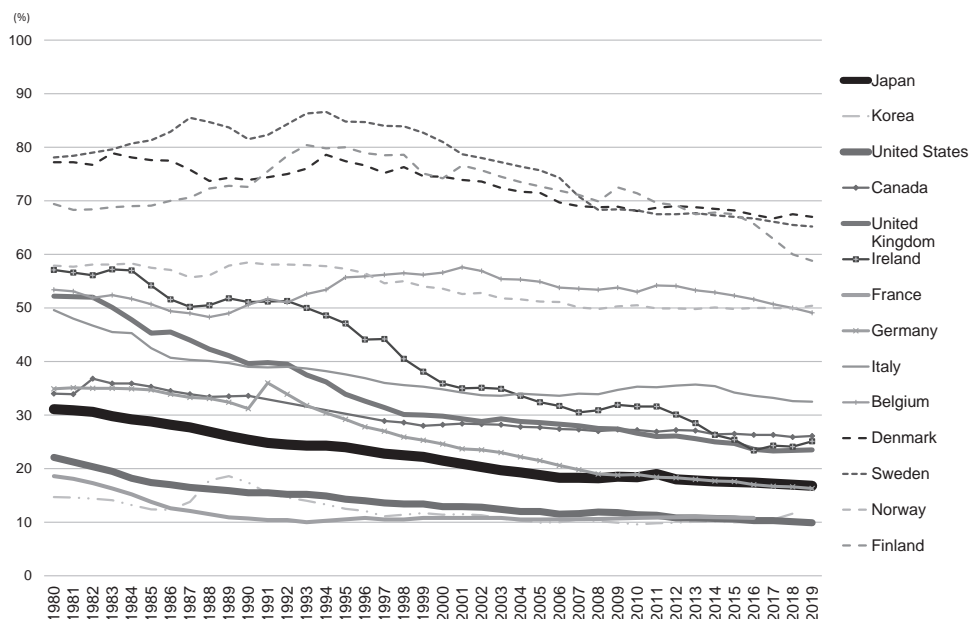
まず、図1にOECDに加盟する先進国の組織率をまとめた。組織率の水準は国によって異なるが、1980年以降、日本を含む多くの国で、組織率は右肩下がりに低下している(Visser 2002; Schnabel 2013)。集团的労使関係が日本同様に企業や職場単位に分散しているアメリカやイギ

リスでは、もともと低かった組織率がさらに低下している(Blanchflower 2007; Sano and Williamson 2008)。北欧諸国はコーポラティズム(協調主義)により、労働組合が使用者団体、政府との社会対話を通じ、労働条件や経済政策の決定や失業保険や教育訓練の運営に関与しているため、高い組織率を誇るが、それでも1990年代後半から組織率が低下している(Sano and Williamson 2008; Schnabel 2020)²⁾。

労働協約の適用率は、組織率以上に国による差が大きい。主要国の組織率と協約適用率をまとめたのが図2である。北欧諸国は組織率も協約

2) 多くの国々で組織率が低下している要因を、Ackers (2015) は6つにまとめている。第一はポスト産業社会化によるサービス職や知識労働者の増加、第二は不安定就労者の増加、第三は労働者の嗜好の変化、第四は労働組合を重視する価値観の希薄化、第五はグローバル化、第六は労働組合の戦略的失敗である。

図1 OECD加盟国の労働組合の組織率の推移



（出所） OECD “Trade Union Density” より作成

適用率も高く、フランスやドイツは、組織率は低いものの協約適用率は高い。対して、日本やアメリカ、イギリスは、組織率だけでなく協約適用率も低い。北欧諸国やフランス、ドイツでは非組合員への労働協約の拡張適用が認められ、産業別労働組合による集権的な労使関係が発達しているのに対し、日本やアメリカ、イギリスは、労使関係が企業や職場レベルに分権化し、さらに労働協約の非組合員に対する拡張適用が認められていない、もしくは、認められていても限定的である（Blanchflower 2007; OECD 2019; Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels 2025）。日本やアメリカ、イギリスでは、協約適用率が組織率とほとんど変わらないため、組織率が集团的労使関係のカバー範囲を示す指標となる。

II-2. 日本の組織率の推移

OECD が公表している日本の「組織率」は、厚生労働省『労働組合基礎調査』の推定組織率

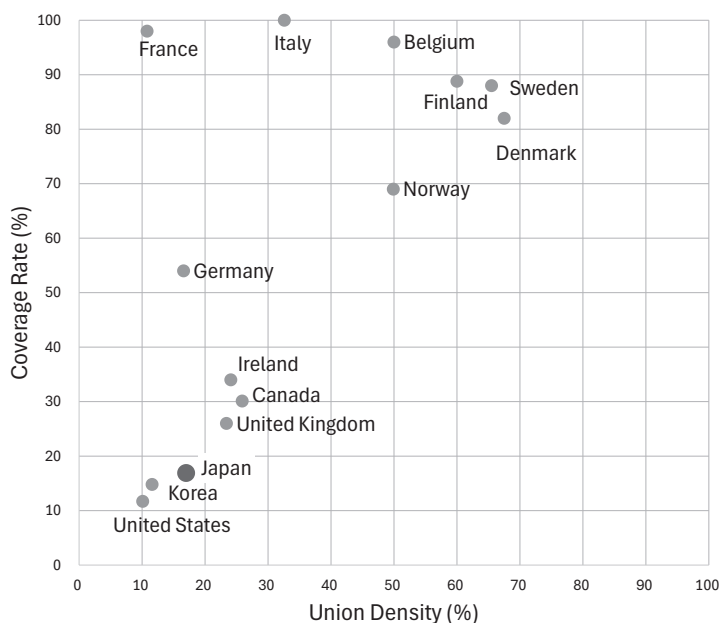
の値である。推定組織率は、厚生労働省『労働組合基礎調査』の労働組合員数を、総務省統計局『労働力調査』の各年の雇用者数（原数値）で割って算出される。図3が示すように、日本の組織率は長期的に低下が続いている³⁾。

2024年時点で、雇用者数は推定6,139万人、組合員数は991万人、推定組織率は16.1%である（総務省統計局『労働力調査』、厚生労働省『令和6年労働組合基礎調査』）。2000年以降、組合員数は1,000万人程度で安定しているが、組織率を算出する分母となる労働者数が増加しているため、組織率は低下している。組織率の長期的な下落要因は、産業構造の変化や雇用形態の多様化、女性の就労拡大への対応の遅れや、新規事業所での組織化の停滞などにあるとされている（都留 2002；中村圭介 2005；2021）。とくに有期雇用やパートタイムで働くいわゆる「非正規雇用」労働者の組織化の遅れは、正社員中心の企業別労働組合の課題として強く批判

3) 各年の数字は補論にまとめた。

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

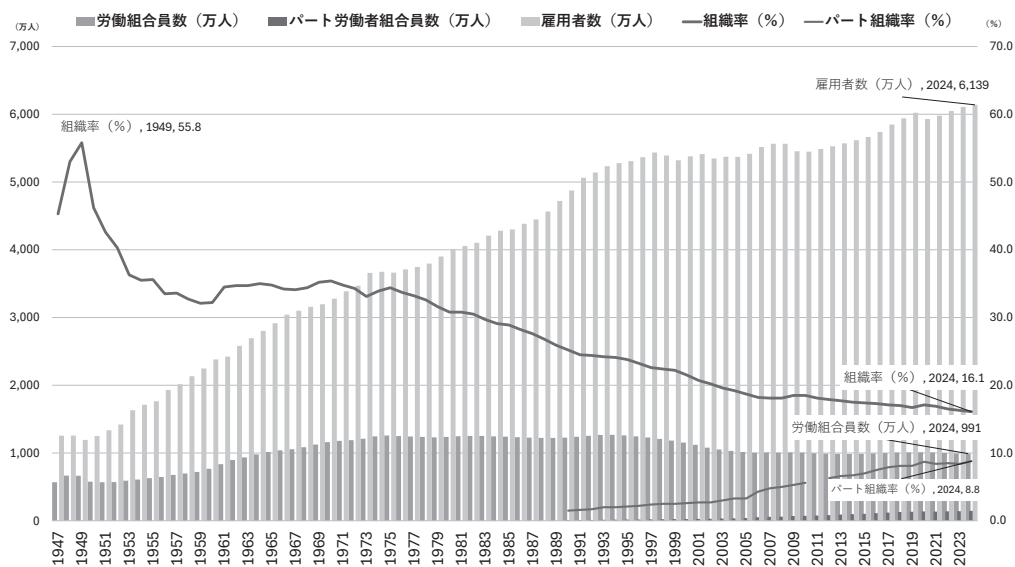
図2 OECD加盟国の組織率と協約適用率



(注) フランスの組織率は2016年、アイルランド、ノルウェー、フィンランドの協約適用率は2017年の値。その他はすべて2018年の値。

(出所) OECD “Trade Union Density” “Collective Bargaining Coverage” より作成

図3 労働組合員数と推定組織率の推移



(注) 1947年～1952年は単位労働組合の値、1953年以降は単一労働組合の値。パート組織率は2012年まで旧定義、2013年以降は新定義。

(出所) 厚生労働省『労働組合基礎調査』、総務省統計局『労働力調査』より作成

表1 組合員資格の付与状況（％）

		2003年	2008年	2013年	2016年	2018年	2021年	2023年
パートタイム労働者	加入資格がある （うち実際に組合員がいる）	16.6 (10.9)	23.0 (17.4)	32.6 (20.5)	32.3 (22.0)	35.6 (28.6)	37.3 (30.0)	40.7 (33.0)
有期契約労働者	加入資格がある （うち実際に組合員がいる）	15.0 (6.5)	23.3 (15.0)	38.9 (25.5)	35.6 (24.3)	39.9 (31.1)	41.5 (32.9)	42.5 (34.3)
嘱託労働者	加入資格がある （うち実際に組合員がいる）	— —	30.0 (22.5)	34.0 (22.0)	30.7 (20.9)	35.6 (29.2)	39.6 (29.9)	37.9 (31.1)
派遣労働者	加入資格がある （うち実際に組合員がいる）	3.0 (0.8)	3.1 (1.5)	17.7 (3.1)	11.1 (1.5)	5.2 (1.3)	6.6 (2.2)	7.0 (2.6)

（出所）厚生労働省『労働組合活動実態調査』平成15、20年、『労働組合活動等に関する実態調査』平成25、28、30、令和3、5年より作成

されてきた（道幸 2023）。

厚生労働省『労働組合基礎調査』の1975年から2019年までの変動を、中村圭介（2005；2021）が精査している。期間を通して、平均すれば毎年1％程度の組合員数が、労働組合の新設により増加している。一方、組合員数の減少は、時期によって様相が異なる。バブル経済がはじけた1990年代半ばからは既存組合における組合員数の減少と組合の解散により、組合員数の減少幅が拡大し、総組合員数は減少が続くようになる。しかし、2006年に組合員数の純減が止まり、2007年から組合員数は純増に転じる。東日本大震災があった2011年からの3年間は、総組合員数が再び減少しているが、2014年以降は、総組合員数は純増である。つまり2007年がひとつの転換点になっている。

2007年以降、組合員数が純増に転じた要因

のひとつとして、パートタイムや有期雇用で働く労働者の組合加入の拡大があると中村圭介（2021）は指摘する。表1によれば、2003年から2013年にかけて、正社員以外の労働者への組合員資格の付与が大きく拡大した。軌を一にして、『労働組合基礎調査』でもパートタイム労働者の組合員数は右肩上がりで見られ、2024年時点で、パートタイム労働者の組合員数は146万人、推定組織率は8.8％と過去最高になっている（厚生労働省『令和6年労働組合基礎調査』）。つまり、組織化の遅れが批判されてきた正社員以外の雇用形態で組合員数が増加し、逆に、正社員の組合員数は減少し、その総和として組合員数はほぼ同じ水準を保っている。ただし、労働組合の組織率は、労働者数の増加により、低下の一途をたどり、集团的労使関係の機能不全が政策課題になっている。

Ⅲ．社会調査における組織率の上昇

Ⅲ－1．3つの調査

労働組合の組織率の低下は先進国共通の事象として理解され、日本でもそうした事実認識のもと研究や政策検討が行われてきた。ところが、2つの社会調査、大阪商業大学『日本版総合社

会調査』と連合総研『勤労者短観調査』から、2000年以降の労働者に占める労働組合の加入率を計算すると、組合加入率は上昇しているのである⁴⁾。つまり、政府統計では低下しているはずの組織率が、個人調査では上昇しており、

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

しかもその水準にも開きがある。そこで、本章では3つの調査の概要を整理したうえで、2000年以降の組織率の推移を紹介する。

厚生労働省『労働組合基礎調査』

『労働組合基礎調査』は、悉皆調査として設計され、厚生労働省が1948年から全国のすべての労働組合を対象に実施している。厚生労働省は毎年、全国の都道府県に調査業務を委託し、都道府県に設置された労政主管事務所が実査を担当する⁵⁾。労政主管事務所は、担当地域に事業所のある労働組合に対し、原則、直接訪問もしくは郵送によって調査回答を依頼し、それだけでは足りない場合は電話やメールを駆使して、調査票もしくはオンライン画面への回答を促す。

『労働組合基礎調査』では、企業別労組だけでなく、合同労組やグループ労連、産別労組、地域の連合体などあらゆる労働組合が対象となる。ただし、『労働組合基礎調査』で集計対象とする労働組合は、図4のように定められている⁶⁾。成文の組合規約や独自会計、団体交渉の実施等が求められるため、職場の親睦会のような組織は調査集計の対象外である。

厚生労働省は労政主管事務所が集めた調査回答を、労働組合の組織系統で構造化し（上部団体と下部団体のひもづけや、組合の本部と支部、分会のひもづけを行う）、毎年1度、『労働組合基礎調査の概況』として公表する。こうして整備された労働組合のリストが、翌年調査のベースリストとなる。地域内に新設された労働組合

については、労政主管事務所が産別労組などの上部団体や新聞報道などを通じて、情報を独自に収集してリストを更新する。

なお、『令和5年労働組合基礎調査』では、労政主管事務所へのガイダンスでは、全国の59,000組合が調査対象とされているが、最終的に公表された『令和5年労働組合基礎調査の概況』では、単一労働組合⁷⁾の数は22,789である。このように、調査の実施・集計過程で、労働組合の組織単位を統合し、組合員数などの情報を集約する作業が行われている。

労働組合の組合員数は、組合から報告のあった数字の積み上げによる。また、組織率は前述したように、組合員数を総務省統計局『労働力調査』の各年の雇用者数（原数値）で割って算出する。

大阪商業大学『日本版総合社会調査』

『日本版総合社会調査』（Japan General Social Survey: JGSS）は、アメリカのシカゴ大学が1972年に始めた“General Social Survey”に触発され、日本における継続的な総合的社会調査として整備された反復横断調査である。2000年に開始され、現在までに13回実施されている。調査対象は無業者を含む20歳から89歳の男女である。

『日本版総合社会調査』は、層化2段抽出法による標本抽出調査である。全国を6ブロックに分け、各ブロック内の都市の規模に応じて3グループに分け、国勢調査の調査区を抽出単位として、各層から調査地点を定め、選挙人名簿（または住民基本台帳）を用いて調査対象者を

4) 労働組合を対象とする『労働組合基礎調査』では、労働者に占める組合加入者の割合を「組織率」というが、個人を対象とした社会調査では労働者に占める組合加入者の割合について「組合加入率」というほうが自然なため、2つの用語を用いるが、意味するところは同じであり、まとめる場合は「組織率」という用語を用いる。

5) 都道府県によって、県全域を1つの労政主管事務所が担当すると県と、分割して複数の労政主管事務所が担当する県がある。

6) 厚生労働省『労使関係総合調査／労働組合基礎調査』「第1章 令和5年労使関係総合調査の実施概要」からの抜粋。本資料は厚生労働省より提供を受けた。

7) 労働組合の集計単位には「単一労働組合」「単位労働組合」という区別がある。「単一労働組合」は、下部組織（支部や分会等）のある場合、本部と下部組織を1つの労働組合とみなす。詳細は「補論2 労働組合の種類と集計単位」を参照のこと。

図4 労働組合の定義

1 労働組合

本調査の対象となる労働組合とは、労働者^{（注1）}が主体となって^{（注2）}、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であって、自らの規約^{（注3）}を有し、これにしたがって独自の意思決定をなし、かつ、これを執行する機関^{（注4）}及び独自の会計^{（注5）}を有し、労働者の団体として独自の活動^{（注6）}を行える体制が備わっているものをいいます。

また、労働組合間の連絡や相互援助等を目的とするにとどまる常設的機関（本調査では協議体組織という。）には、上記に該当しないものが多いですが、本調査では調査対象とします。

なお、事業の休廃止等によって組合員が解雇されたり、会社が倒産して破産管財人や更正管理人の管理下に置かれる等により実質的に失業者団体となった労働組合や、人事異動等により1人組合となった場合についても、組合維持のための努力が続けられており、脱退組合員が復帰する等の可能性があつて、上記の各要件に該当すれば労働組合とします。

（注1）労働者

労働者とは、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活するもの。他人に使用され、労働を提供し、その対価である報酬（賃金、給料、手当等その名称のいかんにかかわらず）によって生活する者をいいます。

（注2）主体となつて

当該団体の構成員中、その大部分の者が労働者であつて（量的面）、しかもその団体の主要な地位を労働者が占めている（質的面）こと、すなわち、労働者が質、量ともに、その団体の構成員の主体となつていことをいいます。

したがって、例えば労働者が量的にはその構成員の大部分を占めている場合であっても、労働者でない者が実質的に当該団体の中心的地位を占め、その主体をなしている場合、本調査の対象となる労働組合とはしません。

（注3）規 約

- ① 規約は、成文のものであること。
- ② 組織及び運営に関する事項について、概括的に定められていることを要します。
したがって、目的のみを掲げたいわゆる綱領のようなものは規約として扱いません。

（注4）意思決定機関及び執行機関

- ① これらの機関は、規約に明記してあれば一時的に欠けても差し支えありません。
- ② 規約に明記していなくても、事実上存在して活動していれば、設置されているものとみなします。
- ③ 執行機関はどんな名称でも、また、その構成員が1人のみの場合であっても差し支えありません。

（注5）会 計

- ① 団体の運営に要する経費の支出について独自の会計を有しているかどうかは、原則として規約に基づいて判断します。
ただし、規約に明記されていなくても、明らかに独自の会計が確立していれば有しているものとみなします。
- ② 独自の会計の有無は、他の要件に多少の疑問がある場合、労働組合として調査対象となるかどうかを判断する有力な指標としてください。

（注6）独自の活動

労働組合の独自の活動とは、労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図るために労働組合が自主的に行う種々の活動（例えば、団体交渉、労働協約の締結及び争議行為等）をいいますが、これらのうち最小限度必要な活動、すなわち、自ら団体交渉（国家公務員法及び地方公務員法に規定する職員団体についてはこれに準ずる活動）が行えるか否かによって判断してください。

したがって、次のような場合、独自の活動を行える体制が備わっているものとは認めません。

- ① 福利事業、政治運動又は社会運動だけは行い得るが、自ら団体交渉を行うことができないような機構となっている場合
- ② 支部（2 労働組合の種類（2）単一組織組合参照）等と称するものであつて、規約上、調査、福利厚生、組織活動あるいは上部組合との連絡業務のみに活動範囲を制限され、限られた範囲内の団体交渉も独自で行えない機構となっている場合

（出所）厚生労働省提供『労使関係総合調査／労働組合基礎調査』「第1章 令和5年労使関係総合調査の実施概要」より転載

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

抽出している。方式は、面接による聞き取りと回答者の自筆記入の併用である。調査項目を、枝分かれの多い設問などは面接調査票に、回答が容易な設問やプライバシーへの配慮が強く求められる設問は留置調査票に分割し、両方を併用して回答を収集する。標本数は年によって異なるが、毎回、概ね約2,000件の有効回答がある。

労働組合の加入については面接調査で、「あなたは労働組合に入っていますか。この中から選んでください。」という設問に対し、「職場の労働組合に入っている」「職場以外の労働組合に入っている」「入っていない」「わからない」「無回答」から選択する。我々は組合加入率を、「職場の労働組合に入っている」「職場以外の労働組合に入っている」の件数を、就労していると回答した件数で除して算出した⁸⁾。

連合総研『勤労者短観調査』

『勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査）』は、連合の研究機関である連合総研（連合総合生活開発研究所）が、2001年から毎年4月と10月に実施している調査である。調査対象は民間企業で働く勤労者で、調査会社の登録モニターに対して、厚生労働省『就業構造基本調査』にもとづき、性別、年齢層、雇用形態に関する割当抽出を行って実施する。調査は現在までに50回実施されている。

『勤労者短観調査』は、調査対象者の年齢、居住地域、調査手法を、途中で一部変更している。対象年齢を、当初の20～59歳から2005年10月に20～64歳に、対象地域を当初の首都圏と関西圏の2大都市圏から、2003年4月に全主要大都市圏に、さらに2018年4月に全都道府県に拡大した。これにともない、調査回収数も800人から2,000人、4,000人と増やしている。また、調査手法も、当初は郵送調査だったが、2011年4月にインターネット調査に変更している。

『勤労者短観調査』では、労働組合の有無と加入について尋ねている。「あなたの勤め先に労働組合がありますか」という設問に対しては、「労働組合がある」「労働組合がない」「労働組合があるかどうかわからない」から回答を選択する。また、「あなた自身は現在、労働組合に加入していますか」という設問に対しては、「勤め先の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」「現在は加入していないが、過去に加入していた」「現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」から回答を選択する。『勤労者短観調査』の調査対象は民間企業の雇用労働者のため、組合加入率は「勤め先の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」の件数を回答件数で除して算出した。

以上の特徴をまとめたのが表2である。『日本版総合社会調査』と『勤労者短観調査』は、どちらも個人を対象とした調査だが、調査対象や調査モード、標本抽出方法が異なっている。また、『労働組合基礎調査』や『日本版総合社会調査』は公務セクターを含む全国の情報収集しているのに対し、『勤労者短観調査』は調査対象の範囲が狭い。このように3つの調査のデータ収集には違いがある。

Ⅲ－２．組織率の乖離

厚生労働省『労働組合基礎調査』の組織率、大阪商業大学『日本版総合社会調査』の組合加入率、連合総研『勤労者短観調査』の組合加入率の推移を、図5にまとめ、根拠データを補論4に載せた。

一見してわかるように、2001年から2024年にかけて『労働組合基礎調査』の組織率は20.7%から16.1%に減少の一途をたどっているのに対し、『日本版総合社会調査』の組合加入率は、2002年の第2回調査に18.4%となった

8) 『日本版総合社会調査』では就労形態に関して、「経営者・役員」「常時雇用の一般従業者」「臨時雇用（パート・アルバイト・内職）」「派遣社員」「自営業主・自由業者」「家族従業者」「わからない」「無回答」から選択する。

表2 調査の概要

	厚生労働省 『労働組合基礎調査』	大阪商業大学 『日本版総合社会調査』	連合総研 『勤労者短観調査』
調査方法			
回答者	労働組合	個人	個人
調査モード	訪問、郵送、Web	訪問	初期は郵送、途中からWeb
回答モード	自筆	面接聞き取り、自筆	自筆
標本	全数	標本抽出	標本抽出
調査対象			
産業	すべて(公務含む)	すべて(公務含む)	民間セクターのみ
年齢	すべて	20～89歳	初期は20～59歳、途中から20～64歳
地域	全国	全国	初期は首都圏、関西圏のみ、途中から全国
労働組合の変数			
組合加入に関する変数	「わからない」「無回答」という回答は存在しない	「わからない」「無回答」という回答がありえる	「わからない」「無回答」という回答がありえる
組織率／組合加入率の計算	組合員数を「労働力調査」の雇用者数で除して算出	「組合に加入している」件数を就労者の件数で除して算出	「組合に加入している」件数を回答件数で除して算出

(出所) 筆者作成

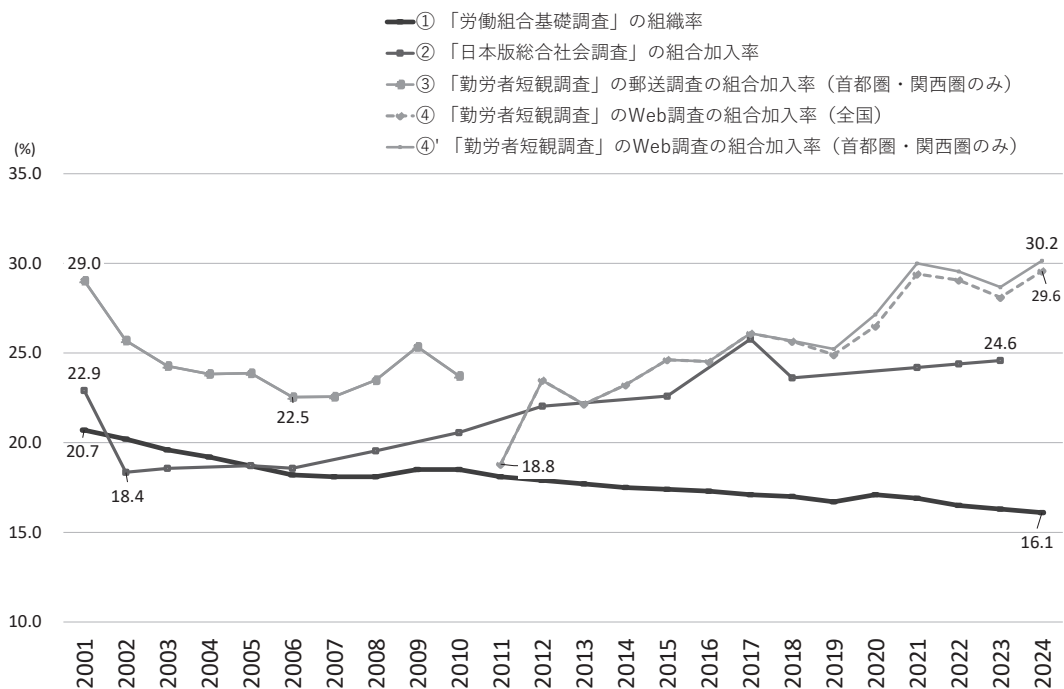
後、増加傾向を続け、2023年は24.6%に達している。『勤労者短観調査』の組合加入率は、郵送調査であった2001年から2010年にかけて、当初は減少していたものの、2006年の22.5%を底に増加に転じている。Web調査に変更された2011年以降は、2011年の18.8%を底に、2024年には29.6%まで増加している。対象地域を郵送調査と同様に首都圏・関西圏に限定した場合、2024年の組合加入率は30.2%である。

このグラフが示しているのは、『労働組合基礎調査』と『日本版総合社会調査』『勤労者短観調査』は、単に組織率(組合加入率)の水準が異なるだけではなく、変化の方向が逆であり、『労働組合基礎調査』の組織率が減少しているかたわらで、『日本版総合社会調査』や『勤労者短観調査』の組合加入率は上昇しているということである。直近では両者の水準に2倍近い開きが生じている。

前述したように厚生労働省『労働組合基礎調査』は、労働組合や集团的労使関係の実態を把握し、政策や施策検討の基礎となる重要な統計である。また、組織率の長期的低下は、日本だけでなく先進国では軒並み観察され、世界的な共通認識となっている。しかし、図5はそうした前提に疑問を投げかける結果となっている。例えば、『勤労者短観調査』のWeb調査だけが、『勤労者短観調査』の郵送調査や『日本版総合社会調査』と異なるトレンドを描いているのであれば、それは調査の対象や方法によるものだろう。だが、『勤労者短観調査』の郵送調査もWeb調査も、『日本版総合社会調査』も、組合加入率が上昇しているとなると、単なる調査設計の違いではなく、『労働組合基礎調査』の組織率との差を拡げる根本的な要因が他にあると考えるほうが自然である⁹⁾。

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

図5 組織率／組合加入率の推移



(出所) 厚生労働省『労働組合基礎調査』、大阪商業大学『日本版総合社会調査』、連合総研『勤労者短観調査』より作成¹⁰⁾

IV. 先行研究

IV-1. 調査のエラーとバイアス

図5は、労働組合の長期的衰退に関する共通認識や厚生労働省『労働組合基礎調査』への信頼を根本から覆しかねないものである。そこで、労働組合の組織率に関する先行研究をレビューしたうえで、政府統計と社会調査で組織率の差が拡大している要因を探る。

まず、組織率の算出根拠となる組合員の定義やデータの収集方法は国によって異なる¹¹⁾。12カ国の組織率を比較した Chang and Sorrentino (1991) は、組合員数の収集方法を、行政による収集データと個人を対象とした世帯調査に二分する。OECD がまとめている各国の組織率は、日本は前者で、アメリカやイギリスは後者で算

9) Wels, Bryson, Kambayashi, Kuwahara, and Nakamura. (forthcoming) の分析によれば、慶應義塾大学『日本家計パネル調査 (JHPS)』でも、2004 年から 2022 年にかけて組合加入率が緩やかな上昇トレンドにあることを見出している。JHPS は同一標本を追跡する調査のため、加齢や昇進により労働組合から脱退する割合が上昇すると考えられるにもかかわらず、組合加入率が低下せず上昇している点は注目すべき傾向だろう。

10) 図5の初出は、Nakamura, Kuwahara, Kambayashi, Bryson, and Wels (2024) である。

11) 組合員の定義は、国により、失業者や年金受給者、自営業者、特定職種 (軍人など) を含むかが異なる (Chang and Sorrentino 1991; Visser 2006)。

出された数値である。

ただし、アメリカやイギリスには、組合員数に関して行政が管理するデータも存在する。アメリカの労働組合は法律により、労働組合の地方支部は労働省に対し、労働組織報告システム（LORS）を通じて年次報告書を提出することが義務付けられており、これに地方支部における組合員数が含まれている¹²⁾。イギリスの労働組合も法律により、労働組合はすべての組合員の名前と住所の名簿を管理し、毎年、認証官に組合員数を報告する義務がある¹³⁾（Certification Officer 2024）。一方、日本の厚生労働省『労働組合基礎調査』は悉皆調査だが、労働組合に調査に回答する義務はない。ちなみに、『労働組合基礎調査』では毎年50,000件以上の単位組織から情報を集めているのに対し、イギリスは128の産業別労働組合から情報を収集している（Certification Officer 2024）¹⁴⁾。

また、組織率の分析では、サンプリング・バイアス（標本抽出の偏り）やサンプリング・エラー（標本誤差）、非サンプリング・エラー（非標本誤差）を考慮する必要がある（Chang and Sorrentino 1991）。加えて、同一の質問であってもその回答は、対面での聞き取り、郵送調査への回答、Webでの回答など、調査モードに影響される（Hox and De Leeuw 1994; Heerwegh and Loosveldt 2008）。例えば、訪問留置による調査でも、調査員は対象者が不在の場合、その世帯の他の者に聞き取りを行うことがあり、こうした代理回答は情報の信頼性を下げる要因となる（Davies 2016）。

組合加入に関する非サンプリング・エラーは、個人調査では回答者の記憶の誤りや無回答、組合申告では金銭的理由やその他の理由による意図的な虚偽申告や、古い情報の未更新などによって生じる（Visser 2006）。また、悉皆調査であれば本来、サンプリング・バイアスを生ま

ないはずの行政データであっても、小規模組合や未登録組合の特定・捕捉が難しく、また、労働組合が報告しないといった過少バイアスが起りえる（Visser 2006）。

ただし、Visser（2006）は24カ国の組織率を検討し、個人を対象とする世帯調査から算出する組織率よりも、行政データにもとづく組織率のほうが、バイアスが大きいと指摘する。労働組合が組織を大きく見せるために組合員数を水増しして申告したり（Kelly and Bailey 1989）、複数の労働組合に加入している労働者が二重カウントされたりするからである（Visser 2006）。アメリカやオーストラリアでは、行政データによる組合員数よりも世帯調査の組合員数のほうが少なく（Chang and Sorrentino 1991）、さらにアメリカでは、労働組合の申告数字から算出する組織率は、世帯調査から算出する組織率よりも減少が緩やかである（Breda, Bryson, and Forth 2019）。このように先行研究により、世帯調査と行政データから算出された組織率には乖離がありえることがわかっている。日本が特異なのは、諸外国では組織率は世帯調査より行政データのほうが高くなる傾向があるにもかかわらず、日本では逆の事象が生じている点である（図5）。

まとめると、海外では労働組合の組織率は、行政データであれ、世帯調査のデータであれ、エラーやバイアスが生じうることが指摘されてきた。したがって、日本でも組織率や組合加入率の正確性に一定の留保がついてもおかしくないのである。

Ⅳ－２．日本で解明すべき点

図5において、『労働組合基礎調査』と『日本版総合社会調査』『勤労者短観調査』の組織率の水準が異なり、差が拡大している要因を探るにあたり、ここであらためて3つの調査の特

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

13) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

14) アメリカではAFL-CIO加盟の産別労働組合の数は約60である。（<https://aflcio.org/about-us/our-unions-and-allies/our-affiliated-unions>）

徴をまとめた表2をご覧ください。

まず、『労働組合基礎調査』の組織率は、標本抽出方法や調査モードが異なる2つの世帯調査と組織率の水準と変化の向きが大きく異なっている。よって、組織率の分子である『労働組合基礎調査』の組合員数が過少になっている、もしくは、組織率の分母である『労働力調査』の雇用者数が過大になっている可能性が考えられる。『労働組合基礎調査』の組織率の分母である『労働力調査』の雇用者数は、標本抽出調査のためサンプリング・バイアスやサンプリング・エラーがありえるものの(塩谷・肥後2009)、個人を対象とした標本抽出調査であるという点では、『日本版総合社会調査』『勤労者短観調査』の組織率の分母と共通である。したがって、『労働組合基礎調査』『日本版総合社会調査』『勤労者短観調査』それぞれの組織率の計算にあたって、データ収集が他と最も異なるのは『労働組合基礎調査』の組織率の分子である組合員数である。そこで、本研究では、『労働組合基礎調査』の組合員数が過少申告になっている可能性を主に検討する。

検討において、悉皆調査では理論的にはサンプリング・バイアスやサンプリング・エラーは生じないため、先行研究をふまえ非サンプリング・エラーの影響を注視する必要がある。一方、個人調査である『日本版総合社会調査』や『勤労者短観調査』は標本抽出方法や調査モードが異なるにもかかわらず、組合加入率に関しては似たトレンドを描いている。よって、非サンプリング・エラーだけでなく、2000年以降の労働者の属性分布の変化、例えば、組合加入率が高い属性の大幅な増加や個人の組合加入行動や加入認識の変化の影響も考えられる。

労働者の属性分布の変化や組合加入行動の変化について、『勤労者短観調査』のデータを使って、我々は既に2つの実証分析を行っている。まず、Wels, Bryson, Kambayashi, Kuwahara, and Nakamura. (forthcoming) は、『勤労者短観調査』のデータを調査モードがWebに変更になった2011年以前と2012年以降に分割して、

組合加入を被説明変数とするBlinder-Oaxaca分解を行った。それにより、労働者が労働組合に加入していると回答する可能性を最も高めるのは、会社に労働組合があることであり、この要因の影響は他の要因の影響と比較にならないほど大きいことが明らかになった。欧州諸国では既に、職場における労働組合の存在が組織率を有意に高めることが知られているが(Schnabel and Wagner 2007)、企業別組合が主流の日本でも整合的な結果となった。

次に影響があるのが企業規模で、従業員数が300~999人の企業で働く労働者の組合加入率が高く、30~299人の企業や1,000人以上の企業で働く労働者は低い。とくに1,000人以上の大企業で働く場合に、加入可能性が顕著に低くなる。一方、従業員30人未満の企業では労働組合の存在が増加し、組合加入率の増加に寄与している。『労働組合基礎調査』では大企業における組織率の上昇が指摘されてきたが(Hamaguchi 2021; 後述の図6-1; 図6-2)、分析では異なる傾向が観察された。

続いて、Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) は、『勤労者短観調査』がWeb調査になった2011年以降のデータを使って、組合加入率を被説明変数とするシフト・シェア分析を行った。2011-13年期から2020-24年期にかけての組合加入率の増加のうち、47%は労働者の構成の変化により、53%は労働者の組合加入傾向の高まりによって生じた。推定式から会社に労働組合があるという変数を除外すると、組合加入率の増加のうち、労働者の構成変化の影響は29%まで減少し、労働者の組合加入傾向の高まりによる影響が71%まで増加する。よって2010年代前半から2020年代前半にかけて、労働者の構成変化では説明できない、「労働組合に加入している」と調査に回答する労働者が増加していると結論づけられる。加えて、2011-13年期から2020-24年期にかけて、組合加入者の増加だけでなく、組合脱退者の減少も確認され、組合加入期間の長期化が示唆される。

なお、Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) は、『勤労者短観調査』では長期的に、職場に労働組合があるかどうか「わからない」との回答が増えていることを指摘している（補論4図2）。勤務先に労働組合があるか「わからない」という回答は、2001年調査では8.1%だったが、2024年調査は21.3%になっており、職場における労働組合の存在感が希薄化している。

日本の民間企業では、一定の条件を満たす従業員はすべて労働組合に加入するユニオンショップ協定を締結している労働組合が66.3%もあり（厚生労働省『令和5年労働組合活動等に関する実態調査』¹⁵⁾、確たる意思をもたず、なかには知らぬ間に組合員になっている労働者が相当数いる。また、組合費についても、91.5%の労働組合がチェック・オフで集めているため（厚生労働省『令和5年労働組合活動等に関する実態調査』）、組合員は必ずしもその支払いを

認識していない。加えて、熊沢（2013：2）は1980年代後半から「労働組合の輪郭が次第に不明瞭になって、労働者の日常から労働組合の意義が薄れた」と振り返る。また梅崎（2024）は、『勤労者短観調査』の2003年と2022年のデータの比較から、労働者の労働組合に対する理解や共感が著しく低下していると指摘する¹⁶⁾。

以上から、日本では労働組合の存在感の希薄化と組合加入者の増加が同時進行していることが示唆される。「労働組合に加入している」という調査回答は、組合加入に対する誤認識によっても生じるため、その可能性も考慮すべきである。しがたって、世帯調査に関しては非サンプリング・エラーの観点から組合加入率の上昇を精査する必要がある。こうした考察は量的研究よりも質的研究のほうが適しているため、本研究では質的分析によって、組織率の差が拡大している要因を探る。

V. 乖離の原因

V-1. 分析の枠組み

2000年以降、『労働組合基礎調査』の組織率が低下を続けるなかで、『勤労者短観調査』『日本版総合社会調査』の組合加入率が上昇し、組織率の差が拡大している要因は、3方向、①行政（厚生労働省、労政主管事務所）、②労働組合、③労働者、から考えられる。そこで、それぞれについて仮説をおき、要因を探索する。

第一の仮説は、厚生労働省や労政主管事務所が集めている『労働組合基礎調査』の組合員数

が実際よりも少ないというものである。第二の仮説は、労働組合が『労働組合基礎調査』に報告している組合員数が実際よりも少ないというものである。もしこれらが生じていれば、『労働組合基礎調査』の組合員数と、そこから算出される組織率は、実際よりも少なくなる。第三の仮説は、労働組合に加入していない労働者が労働組合に加入していると勘違いするようになっているというものである。もしこれが生じていれば、『勤労者短観調査』や『日本版総合

15) 厚生労働省『令和5年労働組合活動等に関する実態調査』は民営事業所を対象とした調査である。国家公務員・地方公務員の労働組合はユニオンショップ協定の締結を法律で禁止されている。

16) 梅崎（2024）は『勤労者短観調査』の2003年調査と2022年調査を、年齢を20代から50代に揃えて比較した。その結果、2003年から2022年にかけて、勤務先に「労働組合があるかわからない」の割合は9.7%から21.8%に、労働組合の企業への影響は「何も影響を与えない」が10.2%から36.1%に、組合員への影響は「何も影響を与えない」が10.6%から35.7%に増加したことなどを見出した。

社会調査』の組合加入率は、実際よりも大きくなる。そして、これらにより組織率の水準に違いが生じ、両者の差が開いていく。

本研究では複数の手法を組み合わせで分析を行う。多角的な視点と仮説にもとづくトライアンギュレーション¹⁷⁾、知の産出可能性を最大化するからである (Flick 2004)。まず、厚生労働省と2地域の労政主管事務所の『労働組合基礎調査』担当に、調査の実施フローやそこで生じる課題や対応について半構造化インタビューを行った。並行して、労働組合の全国組織、地方組織、産別労組、単組の役員・職員ら47名に、『労働組合基礎調査』への回答の仕方、政府統計と社会調査で組合加入率に差が生じている要因について、非構造化インタビューなどにより見解を聞いた。聞き取りの実施概要は補論5にまとめた¹⁸⁾。加えて、労働組合の全国組織の記録資料や、全国紙における労働組合に関する記事を調べた。さらに、『労働組合基礎調査』を含む既存の調査データの集計結果を精査し、個人の組合加入認識を確認するために『勤労者短観調査』に検証設問を設置した。

V-2. 労働組合

分析の結果を、労働組合、行政、個人の順で紹介していこう。まず、労働組合が『労働組合基礎調査』に報告している組合員数は実際よりも少ないという仮説については、支持する理由が2つ確認された。

第一に、『労働組合基礎調査』は悉皆調査として設計されているが、労働組合に回答義務が

ないため、回答していない組合が存在しうるとの指摘が複数あった。『労働組合基礎調査』は県などの地域単位で調査票が配布・回収されるため、地域をまたぐ組合の場合、本部で一括回答できず、支部や分会ごとに回答を求められる¹⁹⁾。加えて、組合役員の任期はかつてに比べ短くなり、経験や知識のないまま役員となっているうえ (労働調査協議会 2024)、彼らの多くが時間の捻出に苦勞している (連合総合生活開発研究所 2024)。とくに仕事と組合活動の両立を求められる支部や分会の非専従役員にとって²⁰⁾、調査協力の優先順位は低い。アメリカやイギリスは法律で労働組合に組合員数の報告を義務付けている一方、日本では労働組合の協力があって初めて悉皆調査が成立する仕組みになっているものの、調査に協力する労働組合側の体制が弱体化している。

第二に、労働組合には組合員数を過少申告するインセンティブがあり、実際に大規模労組の一部にそのような慣行がある。単組は組合員の数に応じて、産別労組や地方組織の上部団体に加盟費を納める必要があるため、組合員数が多ければ多いほど、上納金が高くなる構造がある²¹⁾。この費用を抑えるために、組合員数を数パーセント少なく報告したり、上部団体で役職をつとめるに足る最低限の人数を申告しているケースがある。例えば、聞き取りのなかで下記のコメントがあった。

「出身単組では以前からずっと、上部団体にも『労働組合基礎調査』にも、組合員数を5%

17) トライアンギュレーションとは、ひとつの研究対象に対して、複数の方法および／もしくは、複数の理論的アプローチを用いて、違った視点を取ることである (Flick 2004)。

18) 産別労組や地方組織の職員・役員は単組からの出向や兼任、全国組織の職員・役員は産別労組からの出向や転籍が多いため、上部団体の職員・役員への聞き取りでは下部組織の実態についてまたずねている。

19) 本部が支部等の下部組織の状況についてまとめて回答することもあるが、『労働組合基礎調査』は都道府県別に回答を集めるため、県をまたぐ下部組織の回答を本部がまとめて行うことはできない。したがって、本部と違う県にある下部組織は個別に対応する必要がある。

20) 連合・連合総研『労働組合費調査』によれば、2008年から2021年にかけて、専従役員のいる組合比率は84.3%から63.6%に減少し、一組合あたりの専従役員の数も13人から9人に減少している (新谷 2023)。

21) Oh (2021) は日本の労働組合の構造とあわせて、単組や産別の財政に占める上部組織への支払い割合についてもまとめている。

減らして報告している。上部団体と厚生労働省で別の数字を報告する必要はないため、両方に同じ数字を報告している。上部団体への納入金を減らしたいという理由だけでなく、年度内に組合員数が減る可能性も見込んでいるという理由もある。」（単組経験者）

「組合員数が多いほど財政負担が増えるため、なかには、産別で委員ポストを確保するのに必要な最低人数にあわせて組合員数を報告する労働組合もある。」（産別経験者）

「組合員数の報告には労働組合の思惑が入る余地がある。この地域では、昔は厚生労働省への報告と連合への報告で38万人のズレがあった。数年前に連合から正確に報告するよう指摘があったため、改善しつつあるが、それでも15万人のズレがある。」（地方組織職員）

1つめと2つめのコメントは、単組が財政的理由により組合員数を過少申告することがあることを指摘している。3つめのコメントは、単組は上部団体と『労働組合基礎調査』とで別の数字を報告することがあり、その規模が相当に大きいと述べている。3つめのコメントは『労働組合基礎調査』への過少申告を指摘したものではないが、ひとつの地域だけで万人単位の数字の操作が起こりえることを示している²²⁾。よって、労働組合による組合員数の報告には、作為の余地があると考えるのが適当である。

なお、聞き取りでは、小規模組合が存在感を示すために組合員数を過大申告することもあるとの指摘もあった。ただし、小規模組合の場合、財源が限られ、また多少の水増しでは上部団体におけるポスト等にもつながらないため、過大申告のインセンティブは限定的だろう。一方、『労働組合基礎調査』の組合員数は、前述の理

由と後述の理由で、労働組合と行政の双方に起因して集計モレが生じている。新たに結成された小規模な労働組合も集計からモレやすい。したがって、小規模組合の組合員数の集計に関しては過大と過少の両方が生じているが、後者のほうがより課題だと考えられる。

以上から、労働組合側の要因により、『労働組合基礎調査』の組合員数は実際よりも少なくなっている可能性が高い。

V-3. 行政

次に、行政側の仮説、厚生労働省や労政主管事務所が集めている『労働組合基礎調査』の組合員数が実際よりも少ないについても検討したところ、支持する理由が3つ確認された。

第一に、『労働組合基礎調査』における労働組合の定義は、一般に「労働組合」という言葉から想起する活動よりも狭い。『労働組合基礎調査』が集計対象としている労働組合は、図4の条件、成文の組合規約をもち独自の会計を行っており、団体交渉等を実施している、を満たすものに限られる。そのため、個人が認識している労働組合よりも範囲が狭く、個人としては組合活動を行っていても、『労働組合基礎調査』上は組合員と集計されないことが起こりえる。例えば、近時、退職代行サービスを法律に違反せずに行うために労働組合の傘をかぶり、しかし、組合活動の実体はない組織が生まれているが、こうした組織は本調査の対象外である。なお、職場の親睦会や共済会、従業員会など、労働組合ではない組織活動を労働組合と誤解している労働者がいるというコメントも複数あったが、これらは以前からあるため、2000年代に入り、組織率の差が拡大している要因としては不十分だろう。

第二に、労働組合の全国組織の文書に『労働組合基礎調査』の組合員数は実際よりも少ない

22) 連合は構成組織に対して正確な数字を報告するよう求めているが、2024年時点でも、連合の総組合員数と地方組織の合計組合員数に、100万人のズレがあるという。地方組織の会費の算出方法が、単組や産別の会費算出方法とは異なることが一因だが、会費の総額を調整するために組合員数の人数を、作為的に過少に報告するという慣行が一部に存在する証左でもある。

という指摘が残っている。全労連の2012年の定期大会の「運動方針（案）」には、「厚生労働省『労働組合基礎調査』では、2011年6月時点で、全労連傘下組織の組合員数は86万人と把握され、前年から8千人減少している。連続した減少傾向に歯止めがかかっていない。政府、財界の攻撃のもとで、企業や事業所そのものがなくなり、人員減の影響を受けている実態や、政府の調査方法などの問題もある。しかし、組織減少が運動の活力にも影響し、活動家育成の困難さにつながっていることも事実である。」という記載がある（全労連2012）²³⁾。他の時期でも、連合や全労連の内部資料と『労働組合基礎調査』の組合員数には乖離がある²⁴⁾。労働組合の全国組織には、社会的・政治的影響力を高めるために、人数を多く見せたいというインセンティブがある点を割り引く必要があるが、『労働組合基礎調査』の調査方法では、組合員数が労働組合側の把握している数字と一致しないことを労働組合側は認識している。

第三に、組合員数に関する正確な情報を収集するには、労政主管事務所側のリソースが不足している。前述のように、労政主管事務所は毎年、前年の組合リストをもとに労働組合に調査を依頼し回答を集める。そのため、担当地域内に新設された労働組合や、企業の組織再編等で他県から移動してきた組合事務所については、前年のリストに掲載されていないため独自に情報を集め、調査協力を依頼し、それらをふまえて組合リストを更新しなければならない。だが、

こうした情報を網羅的に集めるルートは確立されておらず、新聞報道や労働局内の情報共有（労働組合の新設に関する労働相談を労政主管事務所に伝えるなど）、担当者の属人的な情報収集力に依存している。

例えば、東京都では都独自の調査やレポートを発行するために、全国組織や地方組織、産別労組の本部などの動向を追っており、その過程で得られた情報を『労働組合基礎調査』の実施に活かしている²⁵⁾。しかし、東京でこのような情報収集が可能なのは、企業や労働組合の本部機能が集中し、他県に比べて財政面でも人員面でも恵まれているからだろう。東京都のような独自調査活動は行っておらず、『労働組合基礎調査』の担当者は一人、しかも、人事異動により労働組合や統計調査について知見のない者が担当するというのも、他県では起きている。

『労働組合基礎調査』の実施に際して実査を担当する自治体でリソース不足が生じている背景には、2000年代の行政改革と統計改革の影響がある²⁶⁾。2001年の省庁再編により厚生労働省が誕生した際、労働組合の実態に通じていた労政局が廃止になり、自治体との関係も見直された（藤崎2025）。さらに2006年に公共サービス改革法、2007年に改正統計法が公布され、従来、国や自治体が実施していた調査業務の民間委託が推し進められた。『労働組合基礎調査』の実査は、従来は労働省から各自治体への「機関委任事務」として、いわば組織内業務として一体的に実施されていたが、以降は「委託業務」

23) 下線は筆者による。なお、全労連は2006年の定期大会でも、「政府は全労連結成から10年間にわたって、組織人員を100万人未満で発表してきた。これは、政府がナショナルセンター組織人員を中央単産のみによって集計し、地方・地域組織を通してナショナルセンターに加盟している組合員を意図的に除外してきたからである。2000年からこれが改善され、地方組織単独加盟の組合員もカウントされるようになったことから、全労連が100万人をこえて発表され、ILO労働者代表の選出や労働審判員の任命などにつながってきた。」としており（全労連2006）、『労働組合基礎調査』の過少集計を問題視する状態が続いている。

24) 全国組織の拡大戦略に関する内部資料（早川2006）と同時期の厚生労働省『労働組合基礎調査』の組合員数を比べると、全労連では3～4割、連合でも約5%のズレがある。なお、全労連は年金者組合の人数も組合員数も含めているが、年金者は『労働組合基礎調査』の集計対象者ではない。聞き取りのなかで「全労連の組合員数の約1割は年金者だと言われている」との指摘があった。

25) 例えば、東京都が毎年発行している「東京レイバーリポート」には労働組合の主要組織の動向や最新の取り組みが多数掲載されている。

26) 1999年、中央省庁等機構改革関連法成立、2006年、公共サービス改革法成立、2007年、改正統計法成立。

として、厚生労働省が外部機関に業務を発注する形になった。また、雇用保険3事業²⁷⁾の縮小にともない、自治体への補助金が減額され、自治体が独自に行っていた労働関係の調査や資料作成は、東京都のように独自財源のない多くの自治体では縮小・廃止された。

統計改革の一環で、中央省庁の統計職員は1989年から2004年にかけて半減し、都道府県の統計職員も減少しており、自治体側に減少したリソースをまかなう余裕はない（西村2025）。『労働組合基礎調査』は政府の一般統計として、いまなお国と自治体が行っているが、調査実施において人員が不足し、ノウハウの維持が難しくなっており、労働組合に関する情報の収集精度が低下している可能性が高い。

この可能性は、『労働組合基礎調査』の長期推移により裏付けられる。図6-1は「企業規模別の組合員数」、図6-2は「企業規模別の単位組合数」、図6-3は「企業規模別の単位組合の割合の変化」をまとめたものである²⁸⁾。図6-3をみると、1980年代と2007年～2008年に位相が大きく変化している。1980年代は労働戦線統一による労働組合の大再編期であり²⁹⁾、『労働組合基礎調査』の値が非連続に変化しているのはそのためである。2007年～2008年にもそれまでとは異なる構造変化が生じているが、1980年代のような労働組合側に劇的な変化はないため、統計法等の改正による実査体制の変化が影響を及ぼしたと考えて矛盾はない。

『労働組合基礎調査』では規模の小さい労働組合や新設の労働組合の捕捉ができていないことの傍証は他にもある。図6-1によれば、組合員数は、従業員数1,000人以上の企業組合が大きく伸ばす一方で、従業員数999人以下の企業

組合や国営組合は減らしている³⁰⁾。しかし、Wels, Bryson, Kambayashi, Kuwahara, and Nakamura (forthcoming) の分析では、中小企業の労働者のなかで労働組合の存在や組合加入率が高まっている。また、『労働経済白書』（厚生労働省2023）や鈴木・中村（2025）は、組合効果は中小企業で観察されることを指摘する。『労働組合基礎調査』のリソース不足による調査体制の弱体化は、小規模の企業や新設の組合情報を捕捉できないことと整合的であり、この考察には一定の信憑性がある。

こうした行政側のリソース不足は、日本の労働組合の調査が非常に分散的なことも影響していると考えられる。前述したように、日本では『労働組合基礎調査』の調査対象となる組合組織が50,000以上あるわけだが、イギリスでは組合員数の申告義務がある組合数は150に満たない。イギリスも集团的労使関係は企業別に分権化しつつあるが、組合員情報の管理に関しては産業単位となっている。

V-4. 労働者

続いて、労働者の組合加入に対する誤認識の増加という仮説について検討する。インタビューで次の発言があった。

「労働者は自分が組合員であるかをきちんとわかっていないと思う。ストライキがあった時代は、組合活動は目に見えるものだった。しかし、ストライキがほとんど行われなくなった今³¹⁾、労働者が労働組合の活動を『見る』機会はほとんどない。だとするなら、労働組合は『労働組合とは何か』を伝える効果的な方法を開発しなければいけないが、見えないものを『見える化』す

27) 雇用保険3事業とは、雇用安定、能力開発、雇用福祉事業である。

28) 「単位組合」の定義は補論2参照のこと。

29) 1980年代の組合数や組合員数の位相変化は、総評、同盟、新産別（新産業別労働組合連合会）、中立労連（中立労働組合連絡会議）の合併・分裂による組合再編の影響だと考えられる。現在のナショナルセンターである連合、全労連、全労協は1989年に誕生した。

30) 公務系労組の規模の縮小は組合側のデータでも同様に観察される（首藤2024）。

31) 労働争議は1974年の10,462件をピークに減少し、2000年以降は、2002年の1,002件を除き、1,000件を切っており、2020年は270件である（厚生労働省『労働争議統計』）。

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

図 6-1 企業規模別組合員数の推移（単位組合）

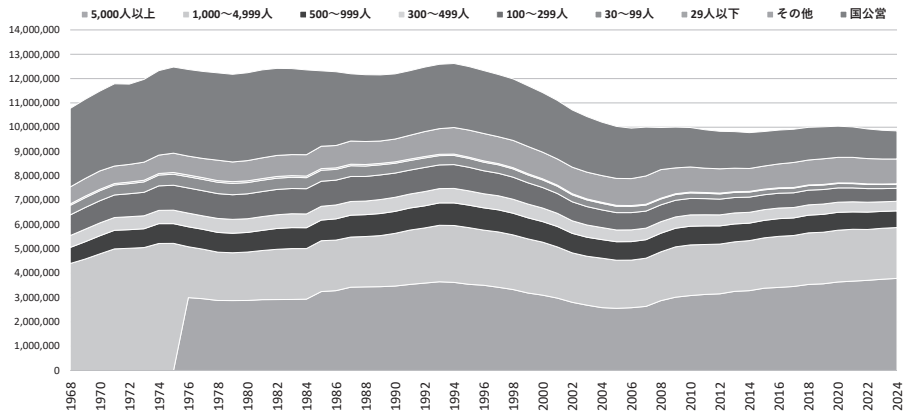


図 6-2 企業規模別組合数の推移（単位組合）

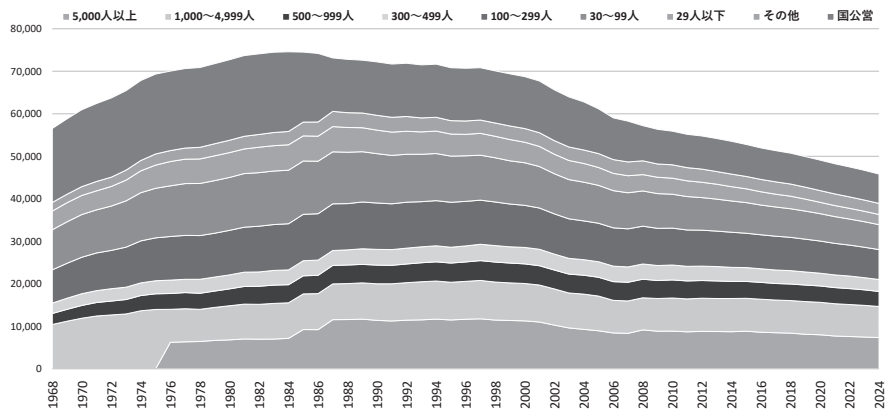
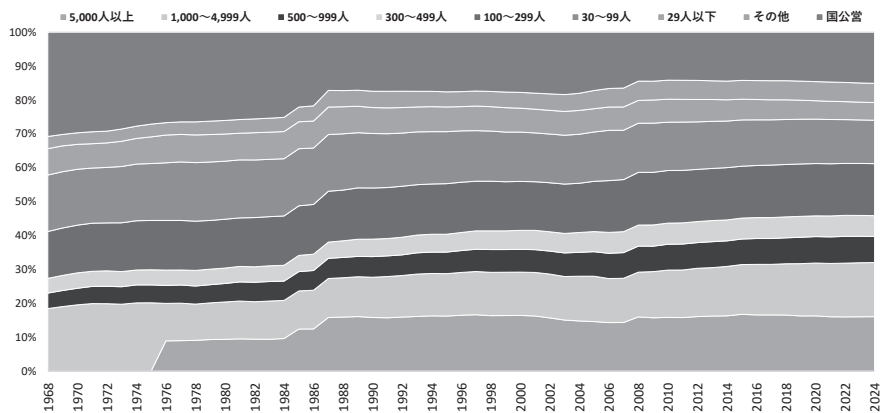


図 6-3 企業規模別組合数の割合（単位組合）



（出所）厚生労働省『労働組合基礎調査』より作成

ることは本質的にとても難しい。労働組合はこの取り組みに成功していない。」(全国組織職員)

「2000年代以降、企業は以前に比べて従業員を大切にするようになってきている。その結果、組合員であってもなくても、待遇改善の恩恵を受けられる労働者が増えている。こうした経営の変化が、実際には組合に加入していないにもかかわらず、自分が組合員であると誤解する労働者の増加につながっているのではないか。」(全国組織職員)

いずれも労働者の組合加入認識は曖昧で、誤解がありえることを指摘している。もともと、個人を対象とした調査では回答にさまざまなバイアスが生じるが (Assael and Keon 1982)、雇用契約関係や労働条件決定に関する認識はとくに曖昧で、誤回答が多くなる傾向が指摘されてきた (中村天江 2018; 2025b)。そこで検証のために『勤労者短観調査』の2024年4月調査に、組合費の支払いに関する設問を入れて、組合加入状況とクロス集計を行った。

その結果が表3である。「組合に加入している」と回答している者を100%とした場合、「①組合費を給与天引きで払っている」73.5%、「②組合費を銀行振込等で自分で払っている」3.1%、

「③組合費は会社が負担している」7.3%、「④組合費は無料である」4.9%、「⑤組合費は払う必要があるが、払っていない」0.9%、「⑥組合費を払っているかどうか分からない」7.0%、「⑦労働組合に入っていないので、払う必要がない」3.4%である。③④は制度上、存在しえない選択肢であり、⑦は組合に加入しているとの回答と矛盾し、⑥は組合費に関する認識が曖昧な状況である。これらをまとめると、労働組合に加入していると回答した者の2割以上が、本来ありえない回答や矛盾のある回答をしていることになる。

加えて後者の発言から、会社に労働組合があっても自らは加入していない労働者が、組合運動の恩恵を受けるいわゆる「フリーライド (ただ乗り)」の構造が浮上する。フリーライドとは、集团的利益の達成に向けて、自らは何ら行動や貢献することなく、利益を享受することである (Olson 1971)。労働組合の場合、例えば組合加入が任意のオープンショッップ制のもとでは、労働協約の適用範囲などの規定がなければ、組合運動による成果が他の労働者に波及することがありえるとして、フリーライダー問題がかねて指摘されてきた (Olson 1971; Booth 1985; Sano and Williamson 2008; OECD 2019)。

日本では正社員中心の労働組合が多く、パートタイム労働者や有期雇用労働者の全員を組織

表3 労働組合の加入と組合費の支払い

	組合費の支払い状況							合計	回答数
	① 組合費を給与天引きで払っている	② 組合費を銀行振込等で自分で払っている	③ 組合費は会社が負担している	④ 組合費は無料である	⑤ 組合費は払う必要があるが、払っていない	⑥ 組合費を払っているかどうか分からない	⑦ 労働組合に入っていないので、払う必要がない		
勤め先にある労働組合に加入している	71.9%	2.2%	5.8%	4.1%	0.3%	6.3%	2.1%	92.7%	1,157
勤め先以外の労働組合に加入している	1.6%	1.0%	1.4%	0.8%	0.6%	0.6%	1.3%	7.3%	91
合計	73.5%	3.1%	7.3%	4.9%	0.9%	7.0%	3.4%	100.0%	1,248

(出所) 連合総研『第48回勤労者短観調査』より作成

化していないことが多い（表1）、組織化していなくても、正社員以外の労働者の待遇改善に取り組む組合も出てきている。とくに2000年以降は、パートタイムや有期雇用などで働く非正規雇用労働者の待遇改善（雇用安定や賃上げ）や、そうした雇用形態を選択する理由となっている、仕事と子育てや介護の両立の促進、勤務時間や勤務場所に関する柔軟化に関する法整備や企業施策が進んでおり³²⁾、それらを推進する労働組合活動にフリーライドできる構造が備わりつつある。この状況下において労働者は、正式に組合に加入していなかったとしても、組合活動の恩恵を受けることで、自ら組合員だと思いついてしまってもおかしくない。この解釈は、職場に労働組合がある場合に、労働組合に加入していると回答する労働者が増加しているというBryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) の分析結果とも整合的である。

V-5. フリーライド

上記は企業内の組合運動へのフリーライドだが、フリーライドは外部組合の運動に対しても起こりうる。聞き取りでは、コミュニティ・ユニオンや合同労組など、労働者が個人加入できる外部組合に関する指摘も複数あった³³⁾。

「独立系のコミュニティ・ユニオンに加入する人が増えている印象³⁴⁾。その数が『労働組合基礎調査』には反映されていないのではないか。」（単組役員）

「以前に比べて外部の先鋭的な組合が目立つようになった。ただ、そうした組合では、労働者は自分の困り事が解決すれば組合から脱退するので、組合としては脱退したとして組合員数に含めていなくても、本人は調査に『組合に加入している』と回答することがあるのではないか。」（産別出身者）

これらは、特定企業の従業員だけが加入し、当該企業の労働条件についてのみ交渉する企業別組合とは異なる、個人で加入できる外部組合の活動が目立つようになり、その状況が、『労働組合基礎調査』や個人調査では正確に捕捉できない可能性を指摘している。これを裏付ける具体的な事例を2つ紹介しよう。

1つめはABCマートの事例である。業績が好調ななか時給を下げようとした経営に対し、1人のパートタイム労働者が外部組合に加入し、活動家たちの力を借りて団体交渉を行った。その結果、6%というこの会社では30年ぶりとなる大幅な賃上げを、全国のパート・アルバイト5,000人に対して実現したのである（朝日新聞2023）。たった1人の組合加入と行動により5,000人の従業員の賃上げを実現しているため、ほとんどの従業員にとっては、「労働組合のおかげで賃金が上がったが、会社に企業別組合があるわけではなく、労働組合にも加入していない」という状況になっている³⁵⁾。

もう1つは、小規模組合の連帯運動の例である。東ゼン労組（連合東京）、首都圏青年ユニオン（全労連）、全国一般東京東部労組（全労

32) 2008年から2023年にかけて、以下を重点活動とする労働組合の割合は、「労働時間・休日・休暇」は60.3%から74.4%に、「育児休業制度・介護休業制度」は14.3%から25.2%に増加している（厚生労働省『平成20年労働組合実態調査』『令和5年労働組合活動等に関する実態調査』）。

33) 呉（2011）と中村圭介（2021）によれば、コミュニティ・ユニオンは旧総評系、地域ユニオンは連合系、ローカル・ユニオンは全労連系の組合であり、どこも連携せずに単独で活動しているケースは少ない。また、2010年頃、それぞれの組織が把握していた組合員数の合計は約4万人である。

34) コメントにあるように、コミュニティ・ユニオンや合同労組などの外部組合に対して、「独立系」という冠をつけることがあるが、前注の理由から、ここでの「独立」は組織的にどこにも加盟・連携していないということではなく、企業別組合との対比を強調する意図だと考えられる。

35) 後にもう1名が組合に加入しているが、この事例では当該企業からの組合加入はわずか2人である（東京新聞2025）。

協）、総合サポートユニオンの呼びかけにより、2023年、「非正規春闘実行委員会」が結成された。2025年5月時点で、20以上の組合が参加している。非正規春闘実行委員会は、23春闘では一律10%の賃上げ要求を掲げて36社と交渉し、16社で賃上げを実現した。24春闘では117社に要求を出し70社から有額回答を引き出した³⁶⁾。このなかには、スシローやベイシアなど大企業・有名企業が多数含まれ、各企業からの組合加入者は極めて少ないにもかかわらず、大きな成果をあげている。この場合も、「企業別の多数組合はなく、労働者の多くは組合に加入していないが、組合の恩恵を受ける」という状況になっている。

こうした事例では、単一企業における組合員数は数名に満たないことが多く、組合員数の増加への寄与はわずかである³⁷⁾。だが、ごく少数の労働者が外部組合に加入し、プロの活動家の協力を得て労働条件の引き上げに成功し、その成果が同一の雇用管理区分で働くほかの従業員にも適用されている。労働協約の適用率の高い欧州諸国では、労働協約の適用対象者を明示して労使が協約を締結するが、日本企業は賃金などの労働条件を人事制度や就業規則で定めているため、労働組合からの要求によりそれらを改めた場合、組合員や労働協約の対象者よりも広範囲の従業員の労働条件が一斉に変更されるという構造があるためである。したがって、「組合員であるかどうか」とは別に、「労働組合の恩恵を受けるかどうか」という別の軸が存在し、外部組合の活性化は後者を拡大することになる³⁸⁾。

外部組合の場合も、組合が獲得した集团的利益を労働者は自ら寄与することなく享受しており、フリーライドが起きている。労働者は結果的に享受した利益を、自覚的に求めているとは限らないが、賃金や働き方は労働者が最重視している労働条件であり、その改善は利益とよんでさしつかえないだろう。前述の企業別組合による待遇改善の事例では、労働組合が企業内で行っている広報活動などにより、正式に組合に加入していない労働者も、労働組合の存在そのものを認識していることが多いと考えられる。それに対し、外部組合による待遇改善は組合活動の基盤が社外にあるため、労働者にとって、労働組合の存在そのものが曖昧だろう。Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) が指摘した、職場に労働組合があるかどうか分からないという回答の継続的増加の一因となっていると推察される。

まとめると、企業内フリーライドも企業外フリーライドも、労働者は「企業の構成員である」という集団帰属認識はあり、労働組合がその集団構成員に波及する活動を行っている。だが、企業の従業員の範囲と、労働組合の組合員の範囲、労働組合の活動の影響範囲は異なることが珍しくなく、労働組合の存在有無や組合加入に対する労働者側の認識を不確かで曖昧なものにしている。そして、聞き取りや既存データは、企業施策や労働運動の変化により、労働組合の境界の曖昧化が加速していることを示している。それにより、組織率に関する個人調査と行政データの差が広がっていると考えられる。

36) 非正規春闘実行委員会＞About us <https://hiseiki-syunto.jimdofree.com/about-us/> 2025年5月31日アクセス。

37) コミュニティ・ユニオンなどの外部組合に関する量的分析は、2010年代以降、ほとんど行われていない（呉2011；福井2012）。

38) 労働組合に加入していない労働者が組合運動の恩恵を受けられる例は他にもでてきている。労働協約の拡張適用に関しては、前例がほとんどなかったが、2021年、年間所定休日日数に関して家電3社3労組で締結した協約が、茨城県の同種の労働者すべてに適用された。2023年には青森、秋田、岩手の3県で同様の適用があり、2024年には福岡市で水道検針業務を行うパート検針員の最低時給に関する協約が拡張適用となった（朝日新聞2024）。また、UAゼンセンは、2015年にカスタマー・ハラスメントの運動を始め、2017年に行ったアンケート調査では5.3万人の回答を、2018年に行った署名活動では176万筆を集めた。この運動は連日報道され、東京都などの自治体による条例化を経て、2025年6月には法改正が行われた（連合総合生活開発研究所2022）。これらでは集団の境界が企業内待遇改善よりも一層曖昧になる。

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

V-6. 活動停滞組合

ここまで考察してきたように、『労働組合基礎調査』の組合員数は実態より少ない可能性が高い。ただし、聞き取りのなかで、『労働組合基礎調査』の組合員数とカウントされている数字のなかに、組合活動の実態がともなわないものがある様子も観察された。

まず、労政主管事務所に「労働組合の回答協力が得られない場合どうするのか」とたずねたところ、次の回答があった。

「いろいろな手段を駆使しても回答が得られない場合、組合員数は前年と同じ数字を入れて報告する。」(労政主管事務所職員)

こうした実態に対して、労政主管事務所の別の職員は次のように補足する。

「担当1人で『労働組合基礎調査』を回している県では、回答協力の得られない組合に対して個別対応を丁寧に行っている余裕はとてもない。調査票を配布して、回答が来なかったら、前年と同じ数字を入れて集計するということが起きていると思う。」(労政主管事務所職員)

他方、労働組合側は図5のグラフに対して次の感想を吐露する。

「もし本当に労働組合の組織率が厚生労働省

『労働組合基礎調査』より高いのであれば嬉しい。だが、組合運動の現場感覚としては、そこまで労働組合が盛り上がっているとは信じがたい。活動が停滞している労働組合は少なくない気がする。」(組合OB)

この感想に呼応するように、聞き取りのなかでは、労働組合の中には運動方針の策定や団体交渉、労使協議などの組合活動を、自分達で行うことが困難な組合もあるとの指摘もあった。労働組合に対するこうした実態認識は、組織率の低下により労働組合の影響力や存在感が低下していると警鐘を鳴らしてきた先行研究と整合的であり(熊沢 2013; 道幸 2023; 梅崎 2024)、看過すべきではないだろう。

これらをまとめると以下のように構造化できる。労働組合のなかには活動が停滞し、『労働組合基礎調査』にも回答していない組合が存在する。労政主管事務所側もリソース制約から、労働組合への回答協力の働きかけには限界があり、情報を完全に収集しきれていない。こうした労働組合では、活動停滞により組合員数が減少していても、『労働組合基礎調査』上は前年と同数字が計上されるため、組合員数が実体よりも過大に集計されることになる。

一部の組合の活動が停滞していることと、一部の組合が組合員の範囲を超えた成果をあげていることは、決して矛盾しない。労働組合のなかにどちらのタイプも存在しているのである。

VI. 総括

本研究は、労働組合の組織率に関して、厚生労働省『労働組合基礎調査』は低下の一途をたどっているにもかかわらず、『日本版総合社会調査』や『勤労者短観調査』では上昇し、その差が拡大している原因について考察した。その結果、大きく4つの原因が確認された。

第一に、『労働組合基礎調査』の労働組合の定義は、労働者側の認識よりも狭い。『労働組合基礎調査』では組合規約や団体交渉の実施等、実体を求めるため、例えば、従業員会の延長で労使協議を行っている組織を、労働者が労働組合だと認識していても、『労働組合基礎調査』

上の労働組合とはならない。

第二に、『労働組合基礎調査』では組合員数の集計モレが起きている。『労働組合基礎調査』は悉皆調査だが労働組合に回答義務がなく、また、都道府県の地域ごとに調査票が配布・回収されるため、労働組合側も行政側も対応が分散している。労政主管事務所は、2000年代の行政改革や統計改革のなかで、実査に対するマンパワーもノウハウも低下し、調査に非協力的な労働組合への対応力が落ちている。組合側も非専従の組合役員が増え、常に時間に追われ、調査回答の優先度は下がりがやすい。しかも、組合員数を過少申告するという慣行が一部に存在する。これらが相乗的に作用して、『労働組合基礎調査』の組合員数は実際よりも少なくなっている。

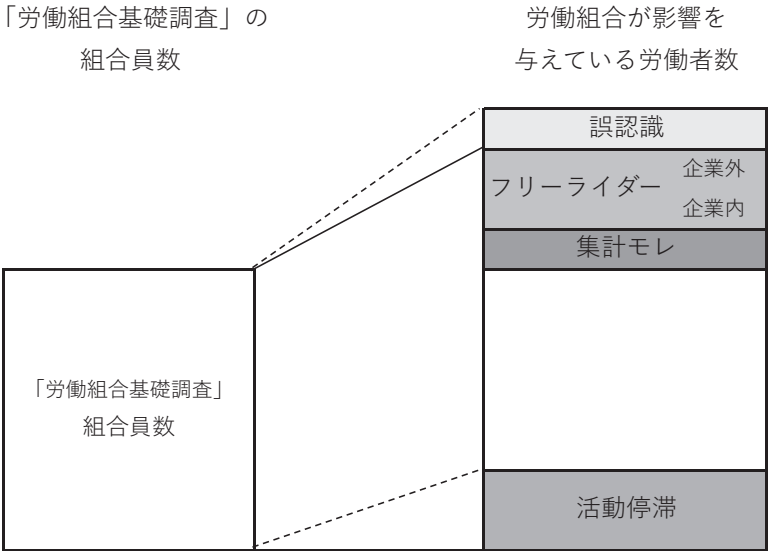
第三に、個人にとって「会社に労働組合がある」「労働組合に加入している」という状況が曖昧化している。もともと日本ではユニオンショップ制やチェック・オフ制を敷いている労働組合が多く、労働者の組合加入認識が曖昧になりやすいという構造がある。加えて、企業別組合や外部組合にフリーライドしやすい構造が生まれている。

近年、企業が人事制度や働き方を見直すようになり、企業別組合はその推進に尽力している。こうして整備された人事制度や働き方の恩恵は、組合員ではない従業員にも広く波及するため、組合費を払って労働組合に加入していなくても、組合員だと勘違いする素地となる。また、外部組合による特定企業の労働条件の引き上げでは、「労働組合に加入している」という状況が曖昧だけでなく、「労働組合が職場にあるのかどうか」さえ曖昧になる。

労働者が組合費を払わずに組合活動の恩恵を受けることは、客観的には労働組合へのフリーライドである。フリーライダーの出現は、社会的には労働条件や労働環境の改善が進むという点で意義があり、労働組合にとっても影響力拡大の証左となる。一方で、組合費用を負担している組合員にとっては不公平で、労働組合の持続可能性という点では問題がある。したがって、労働組合に対するフリーライドをどのように位置づけるのかについては検討が必要だろう。

第四に、『労働組合基礎調査』の組合員数は、過少集計になっているだけでなく、組合活動の実態と照らし合わせた場合、過大集計になって

図7 組合員数の構造



(出所) 筆者作成

いる可能性が高い。なぜなら、活動が停滞している労働組合が少なからず存在するためである。

以上の結果をまとめると、『労働組合基礎調査』の組合員数とその内実は図7によって表すことができる。『労働組合基礎調査』の組合員数には過小集計と過大集計が併存している。ま

た、企業内外に組合員でも労働協約の適用対象でもないフリーライダーも出現している。そのため、今日の労働組合の影響力を測るには、組合員数や組織率だけでは不十分になってきている。これが本研究を通じて明らかになったことである。

VII. 政策的含意

VII-1. 労働組合の「境界」

最後に本研究から導かれる政策的含意をまとめておく³⁹⁾。研究を通じ、労働組合の加入をめぐる境界が曖昧になり、組織率という指標だけでは、労働組合の影響力を把握できないことが明らかになった。では、労働組合の影響力を把握するためにはどんな指標が必要なのだろうか。

労働者が「労働組合に加入している」という状況は、労働組合側が組合員として把握し、組合費を納めているというのが本来の姿である。だが、組合加入認識のある労働者の約2割が組合支払いについて正確な認識をもっていなかった。一方で、職場に労働組合がある場合は、労働組合の加入認識が顕著に高くなる。組合加入認識は、実際に組合員であることもあれば、組合員ではないが、組合の恩恵を受けている場合もあることが、考察から浮かび上がった。これらを図示すると図8となる。

図8から、労働組合の境界はさまざまなひき方が考えられるが、最も重要なのは、労働組合の恩恵を受ける影響範囲への注目である。

目下、労働組合への最大の批判は、非正規雇用労働者の包摂の遅れである。だが、企業内フリーライダーは、組合費を払って組合員にならなくとも、待遇改善の恩恵を受けられるケース

であり、企業外フリーライダーは外部組合による取り組みの恩恵を受けるケースである。こうしたケースは、組合費を払ってまで組合に加入したくない労働者や、身近に加入できる労働組合がない労働者にとって有益である。そもそも産別労組や地方組織は広く波及する運動を追求しているため、フリーライダーを数多く生み出す運動を志向しているともいえよう。また、企業別組合も企業内の組織率が低いほど⁴⁰⁾、活動成果が非組合員にも波及するため、フリーライダーを生み出す構造にある。換言すれば、職場において全数組合ではない労働組合はフリーライダーを受容する仕組みなのである。

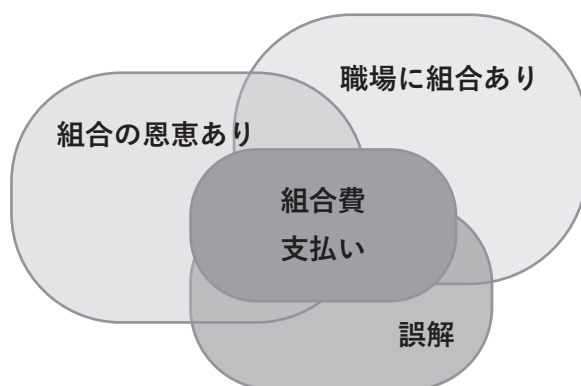
だが、労働組合へのフリーライドには良し悪しがある。社会的には集团的労使関係の網を拡げ、より多くの労働者の待遇改善をはかる可能性があり、また、労働組合としても影響力を拡大できるという利点がある。一方で、組合費を支払っている組合員からすれば、組合費を支払わずに恩恵だけ享受する労働者に対して不公平だとも感じるだろう。よって、フリーライダーの位置づけについてはさらなる議論が必要である。

その際、労働組合が組合員からの組合費で活動する範囲と、組合員以外の労働者も含め、一

39) Sano and Williamson (2008) は、それまでの労働組合の国際比較研究では政策的含意の導出に力点が置かれてこなかったとして、OECD 加盟国の組織率に関する分析からアメリカにおける政策的含意を提示した。

40) ユニオンショップ制の組合や過半数組合でも、従業員を全員組織化しているとは限らず、正社員のみがユニオンショップ協定の対象となっており、他の雇用形態の従業員は任意加入になっていることも珍しくない。

図8 労働組合の境界



（出所）筆者作成

種の公益性をもって活動する範囲の線引きが論点となる⁴¹⁾。また、海外諸国では協約の適用対象者かどうかというのが重要な境界線になっているが、日本では企業別組合や外部組合のいずれも、労働協約を締結することなく、もしくは、協約対象の範囲を超えて、組合活動の恩恵が労働者に広く行き渡る構造がある。よって、より明示的に労働協約を締結することも考えられる。

Ⅶ-2. 労働組合統計の見直し

さらに本研究の結果は、労働組合に関する政府統計についても3つの含意を導く。

第一に、個人調査による組合加入状況の把握である。本研究を通じて、個人側からみた組合加入の実態にはバリエーションがあり、また、個人調査では組合調査ではわからない実態を確認できることが明らかになった。海外では個人調査にもとづく組織率の把握も行われている。例えば、総務省統計局『労働力調査』に年に1

回、労働組合加入に関する設問を追加することで、より正確な実態を把握できるようになる⁴²⁾。

第二に、『労働組合基礎調査』のマイクロデータの分析と、それにもとづく調査項目の見直しである。政府統計のマイクロデータを使った分析は数多く行われているが、『労働組合基礎調査』のマイクロデータを使った分析はまったく行われておらず、そのことも労働組合に関する認識がアップデートされてこなかった一因だと考えられる。『労働組合基礎調査』では労働組合に関する客観的な情報を収集しているが（補論1）、活動停滞やフリーライドを含む質的な情報は収集していない。もうひとつの労使関係総合調査である『労働組合実態調査』⁴³⁾と『労働組合基礎調査』のマイクロデータを労働組合番号でひもづけて分析したうえで、『労働組合基礎調査』の調査項目をアップデートする必要があるか検討すべきである。

41) ドイツの職場委員会と産別労組による団体交渉のデュアルチャネルは、このひとつの形態である（濱口2022）。なお、新谷（2024）や連合総合生活開発研究所（2024）は、職場で従業員代表機能を果たす過半数組合に対しては、賃金控除をとまわらない活動時間の担保や、そのための労働組合法の運用や規定の見直しを提起している。

42) 労働組合に関する個人調査の政府統計への反映の仕方については、佐藤博樹東京大学名誉教授から示唆をいただいた。

43) 厚生労働省の労働組合関連の統計には、『労使関係総合調査（労働組合基礎調査）』と『労使関係総合調査（実態調査）』の2種類がある。後者では、『労働組合活動等に関する実態調査』や『労使コミュニケーション調査』『団体交渉と労働争議に関する実態調査』など、年により調査項目の異なる標本抽出調査が行われている。

第三に、『労働組合基礎調査』における正確性の向上である。そのためには、調査に回答する労働組合側と、調査を実施する厚生労働省、労政主管事務所の2つの立場から対応が必要である。労働組合側は回答拒否や回答忘れ、過少申告をなくす必要があり、上部団体や本部から働きかけることが有効だろう。労政主管事務所側も労働組合に関する情報収集に関するリソースの増強とそのための予算措置が必要である。正攻法でいけば、このような地道な取り組みによる集計精度の向上が望まれるわけだが、これは本当に現実的な解決策なのだろうか。いまや労働組合の現場も労政主管事務所の現場も時間的・人力的余裕はなく、負荷を増やす対策は相当に難しい。むしろ考えるべきは、どうすれば少ないリソースでより正確な調査ができるかということだろう。

一番現実的なのは、地域単位での全国50,000以上の組合組織から情報を集める実査方式をあらため、本部一括回答に集約することだろう。今も組合本部のある地域では、本部が調査に一括対応していることが少なくないが、地域をまたがっての一括対応はできず、組織再編により組合支部が他県に移ると、移転先の労政主管事務所はその情報を入手し、関係性をつくり、調査票を配布・回収しなければならず大きな負担となっている。

なお、海外のように、労働組合に対して『労働組合基礎調査』への正確な回答を義務化することも選択肢としてはないわけではない。ただし、労働組合は労働者による自主的連帯であり、営利企業のような事業体とは違い、法律による規制は慎重かつ最小限にとどめるべきである。そのため、『労働組合基礎調査』の正確性と労働組合に対する規制のバランスをどこにおくのがよいのか、つまり、労働者や労働組合の権利を尊重し、調査精度の限界を受容するのか、調査精度を高めるために規制を課すのか、検討するところからだろう。

Ⅶ-3. 組合再興の兆し

本研究は、歴史ある悉皆調査としてほぼ無条件に活用されてきた厚生労働省『労働組合基礎調査』の組合員数に疑義を呈すものである。実際、考察を通じて、いまの『労働組合基礎調査』の組合員数は決して完全ではなく、バイアスやエラーが入り込んでいることが明らかになった。だが、これは、調査の方法や体制による問題だけでなく、「組織率」という単純な指標だけでは測れない労働運動の拡大によって起きていた。労働組合が衰退一辺倒ではなく、新たな影響力をもちはじめている証左でもある。

こうした労働組合の変化は従来の調査設計だけではとらえきれない。また、労働組合の影響力の拡大は、組合員範囲の曖昧化という別の課題も引き起こしている。集团的労使関係は雇用システムの基盤だが、労働者の権利のひとつである労働組合については、法規制による義務化とはなじみにくく、制度の再興には丁寧な議論がいる。労働組合の活性化と集团的労使関係の有効化につながる制度のあり方を、労働界や政府があらためて検討すべき時機にきている。

労働組合の衰退は世界的常識であり、日本でもそう信じられてきた。しかし、紙幅の都合で論じなかったが、OECDのデータでも一部の国で組織率の上昇が観察されるようになって⁴⁴⁾いる。日本でも組合運動のなかに新たな胎動が生まれている。したがって、統計上も新たな枠組みを用いて、労働組合の影響力を「見える化」することが期待される。図7の枠組みにもとづく分析がその一歩となるだろう。

44) 2010年代後半から、韓国やアイルランド、カナダといった一部の国で組織率の上昇が観察される（図1）。

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

補論 2 労働組合の種類と集計単位

用語の定義

1 労働組合

労働組合とは、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及びその連合団体をいう。

2 単位組織組合、単一組織組合

- (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、分会等）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、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）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、単一労働組合

- (1) 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。
- (2) 単一労働組合とは、「単位組織組合」及び「単一組織組合」をいう。

4 統計表の種類

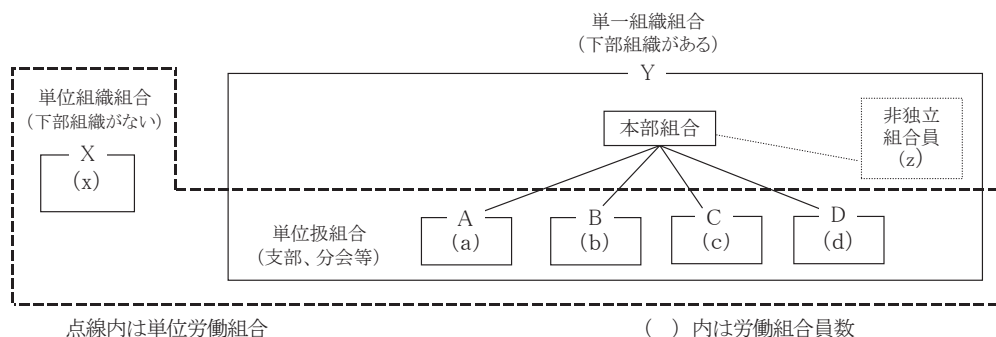
(1) 「単位労働組合」に関する統計表

単位組織組合と単位扱組合をそれぞれ1組合として、下記①の計算式により集計した結果表であり、産業、企業規模及び適用法規別にみる場合等に用いるもの。

(2) 「単一労働組合」に関する統計表

単位組織組合と単一組織組合をそれぞれ1組合として、下記②の計算式により集計した結果表であり、全体の労働組合員数をみる場合に用いるもの。

なお、単一労働組合の組合員数は、独自の活動組織をもたない労働組合員（非独立組合員）を含めて集計しているため、単位労働組合の組合員数より多くなっている。（下図参照）



① 単位労働組合に関する計算式

労働組合数 = 5組合 (X, A, B, C, D)
労働組合員数 = (x) + (a) + (b) + (c) + (d)

② 単一労働組合に関する計算式

労働組合数 = 2組合 (X, Y)
労働組合員数 = (x) + (a) + (b) + (c) + (d) + (z)

5 推定組織率

推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の数値）で除して計算している。

（出所）厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」

補論3 『労働組合基礎調査』の組合数・組合員数の推移

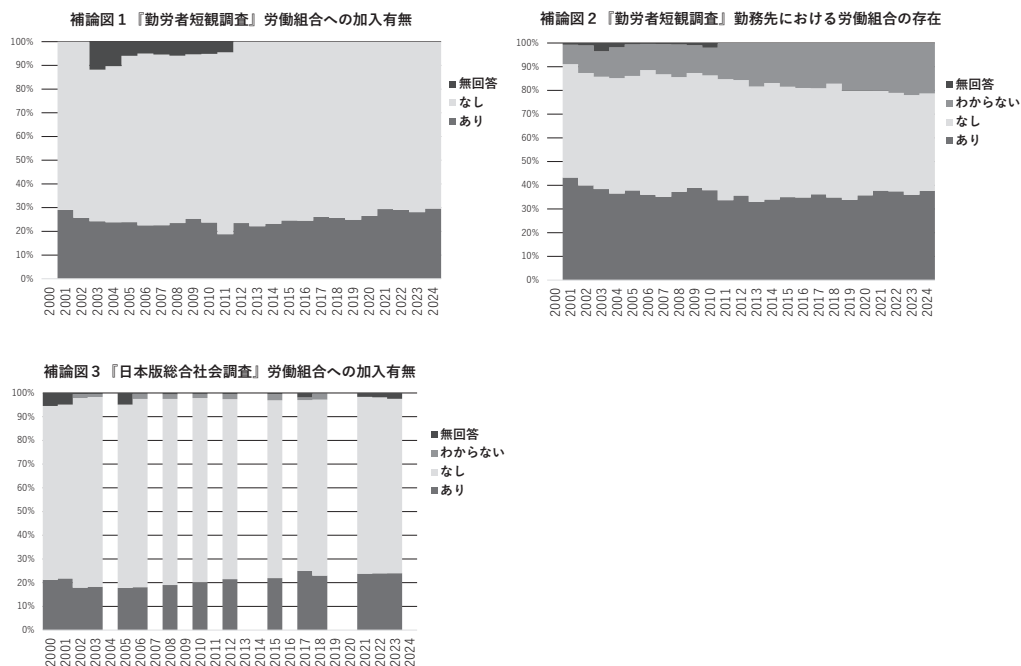
表 補論-3 組合員数と組織率の推移

和暦	西暦	労働組合数	労働組合員数 (万人)	パート労働者 組合員数 (万人)	雇用者数 (万人)	組織率 (%)	パート組織率 (%)
昭和22年	1947	23,323	569		1,256	45.3	
23	1948	33,926	668		1,259	53.0	
24	1949	34,688	666		1,193	55.8	
25	1950	29,144	577		1,251	46.2	
26	1951	27,644	569		1,336	42.6	
27	1952	27,851	572		1,421	40.3	
28	1953	18,228	593		1,631	36.3	
29	1954	18,127	608		1,712	35.5	
30	1955	18,013	629		1,764	35.6	
31	1956	18,935	646		1,931	33.5	
32	1957	19,297	676		2,014	33.6	
33	1958	20,132	698		2,134	32.7	
34	1959	20,725	721		2,248	32.1	
35	1960	21,957	766		2,382	32.2	
36	1961	24,237	836		2,422	34.5	
37	1962	24,899	897		2,582	34.7	
38	1963	25,844	936		2,693	34.7	
39	1964	27,141	980		2,803	35.0	
40	1965	27,525	1,015		2,914	34.8	
41	1966	27,919	1,040		3,042	34.2	
42	1967	28,335	1,057		3,100	34.1	
43	1968	28,840	1,086		3,159	34.4	
44	1969	29,611	1,125		3,196	35.2	
45	1970	30,058	1,160		3,277	35.4	
46	1971	30,500	1,180		3,388	34.8	
47	1972	30,818	1,189		3,469	34.3	
48	1973	31,674	1,210		3,659	33.1	
49	1974	32,734	1,246		3,676	33.9	
50	1975	33,424	1,259		3,662	34.4	
51	1976	33,771	1,251		3,710	33.7	
52	1977	33,987	1,244		3,746	33.2	
53	1978	34,163	1,238		3,796	32.6	
54	1979	34,112	1,231		3,899	31.6	
55	1980	34,232	1,237		4,012	30.8	
56	1981	34,200	1,247		4,055	30.8	
57	1982	34,477	1,253		4,102	30.5	
58	1983	34,539	1,252		4,209	29.7	
59	1984	34,579	1,246		4,282	29.1	
60	1985	34,539	1,242		4,301	28.9	
61	1986	34,216	1,234		4,383	28.2	
62	1987	34,033	1,227		4,448	27.6	
63	1988	33,750	1,223		4,565	26.8	
平成元年	1989	33,683	1,223		4,721	26.9	
2	1990	33,270	1,226	10	4,875	25.2	1.5
3	1991	33,008	1,240	11	5,062	24.5	1.6
4	1992	33,047	1,254	13	5,139	24.4	1.7
5	1993	32,552	1,266	16	5,233	24.2	2.0
6	1994	32,581	1,270	17	5,279	24.1	2.0
7	1995	32,065	1,261	18	5,309	23.8	2.1
8	1996	31,601	1,245	20	5,367	23.2	2.2
9	1997	31,336	1,228	22	5,435	22.6	2.4
10	1998	31,062	1,209	24	5,391	22.4	2.5
11	1999	30,610	1,182	24	5,321	22.2	2.5
12	2000	31,185	1,154	26	5,379	21.5	2.6
13	2001	30,773	1,121	28	5,413	20.7	2.7
14	2002	30,177	1,080	29	5,348	20.2	2.7
15	2003	29,745	1,053	33	5,373	19.6	3.0
16	2004	29,320	1,031	36	5,371	19.2	3.3
17	2005	28,279	1,014	39	5,416	18.7	3.3
18	2006	27,507	1,004	52	5,517	18.2	4.3
19	2007	27,226	1,008	59	5,565	18.1	4.8
20	2008	26,965	1,006	62	5,565	18.1	5.0
21	2009	26,696	1,008	70	5,455	18.5	5.3
22	2010	26,367	1,005	73	5,447	18.5	5.6
23	2011	26,052	996	78	5,488	18.1	
24	2012	25,775	989	84	5,528	17.9	6.3
25	2013	25,532	987	91	5,571	17.7	6.6
26	2014	25,279	985	97	5,617	17.5	6.7
27	2015	24,983	988	103	5,665	17.4	7.0
28	2016	24,682	994	113	5,740	17.3	7.5
29	2017	24,465	998	121	5,848	17.1	7.9
30	2018	24,328	1,007	130	5,940	17.0	8.1
令和元年	2019	24,057	1,009	133	6,023	16.7	8.1
2	2020	23,761	1,012	137	5,929	17.1	8.7
3	2021	23,392	1,008	136	5,980	16.9	8.4
4	2022	23,046	999	140	6,048	16.5	8.5
5	2023	22,789	994	141	6,109	16.3	8.4
6	2024	22,513	991	146	6,139	16.1	8.8

（出所） 厚生労働省『労働組合基礎調査』，総務省統計局『労働力調査』より作成

なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？

補論 4 『日本版総合社会調査』『勤労者短観調査』の推移



(出所) 大阪商業大学『日本版総合社会調査』，連合総研『勤労者短観調査』より作成

表 補論-4 組織率／組合加入率の推移（％）

	①「労働組合基礎調査」の組織率	②「日本版総合社会調査」の組合加入率	③「勤労者短観調査」の郵送調査の組合加入率（首都圏・関西圏のみ）	④「勤労者短観調査」のWeb調査の組合加入率（全国）	④'「勤労者短観調査」のWeb調査の組合加入率（首都圏・関西圏のみ）
2001	20.7	22.9	29.0		29.0
2002	20.2	18.4	25.7		25.7
2003	19.6	18.6	24.3		24.3
2004	19.2		23.8		23.8
2005	18.7	18.7	23.9		23.9
2006	18.2	18.6	22.5		22.5
2007	18.1		22.6		22.6
2008	18.1	19.5	23.5		23.5
2009	18.5		25.3		25.3
2010	18.5	20.6	23.7		23.7
2011	18.1			18.8	18.8
2012	17.9	22.0		23.5	23.5
2013	17.7			22.2	22.2
2014	17.5			23.2	23.2
2015	17.4	22.6		24.6	24.6
2016	17.3			24.5	24.5
2017	17.1	25.8		26.1	26.1
2018	17.0	23.6		25.7	25.7
2019	16.7			24.9	25.2
2020	17.1			26.5	27.2
2021	16.9	24.2		29.4	30.0
2022	16.5	24.4		29.1	29.6
2023	16.3	24.6		28.1	28.7
2024	16.1			29.6	30.2

(出所) 厚生労働省『労働組合基礎調査』，大阪商業大学『日本版総合社会調査』，連合総研『勤労者短観調査』より作成

補論5 聞き取りの概要

対象	役職	人数	日時	調査方式	聞き取り方式
厚生労働省	職員	3	2024/4/15	オンライン	半構造化インタビュー
労政主管事務所A	職員	3	2024/8/8	対面	半構造化インタビュー
労政主管事務所B	職員	2	2024/8/20	オンライン	半構造化インタビュー
労政主管事務所C	職員	1	2025/1/14	メール	意見交換
労政主管事務所C	職員	1	2025/5/12	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員・オルガナイザー	3	2024/7/19	対面	意見交換
全国組織D	職員	1	2024/8/8	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員	1	2024/8/22	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員	4	2025/4/18	対面	意見交換
地方組織E	オルガナイザー	6	2024/7/22	対面	意見交換
地方組織F	オルガナイザー	10	2024/9/13	対面	意見交換
産別労組G（単組出向者含む）	役員・職員	3	2024/4/26	対面	意見交換
産別労組H（単組出向者含む）	役員・職員	6	2024/7/11	対面	意見交換
単組I～S	役員	11	2025/5/20	対面	意見交換
組合OB・OG（単組、産別出向者含む）		8	2024/9/9他	対面	意見交換
組合OB・OG（単組経験者）		1	2025/1/30	対面	意見交換
組合OB・OG（単組、産別、全国組織経験者）		1	2025/4/23	メール	非構造化インタビュー
研究者		2	2025/5/12	対面	意見交換
研究者		3	2025/7/22	対面	意見交換

（出所）筆者作成

参 考 文 献

- 朝日新聞（2023）「ABC マート時給6%アップの舞台裏 ムダじゃなかった「1人スト」」2023年6月28日
- 朝日新聞（2024）「非正規・民間委託の賃下げに歯止め 福岡市水道検針員に協約拡張適用」2024年1月5日
- 荒木尚志（2015）「日本における集团的労働条件設定システムの形成と展開」『日本労働研究雑誌』661, pp. 15-29
- 梅崎修（2024）「批判されるより怖いこと —「勤労者短観」の20年の比較—」『労働組合の「未来」を創る —理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』pp. 57-68.
- 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳（2024）『人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップ 日本における関心の分化と架橋』有斐閣
- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア —労働組合の羅針盤—』労働政策研究・研修機構
- 熊沢誠（2013）『労働組合運動とはなにか 絆のある働き方をもとめて』岩波書店
- 厚生労働省（2023）『令和5年労働経済の分析 —持続的な賃上げに向けて—』
- 厚生労働省（2024a）「労働基準に関する諸制度について」労働基準関係法制研究会第1回資料
- 厚生労働省（2024b）『労働基準関係法制研究会報告書』
- 塩谷匡介・肥後雅博（2009）「「労働力調査」の標本誤差と非標本誤差—家族従業者の短期の変動（振れ）やバイアスに関する考察を中心に—」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』09-J-3
- 首藤若菜（2024）「組織拡大の現状と課題」『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』pp. 33-46
- 新谷信幸（2024）「『労働者代表制』と労働組合法の狭間を埋める—職場の民主主義を守り続けるために—」『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』

- チー』 pp. 96-108
- 鈴木恭子・中村天江（2025）「労働組合の加入形態は「仕事の質」に関係するか」『働き方と生活・健康の課題—JILPT 個人パネル調査の分析—』 pp. 140-162.
- 全労連（全国労働組合総連合）（2006）「全労連第22回定期大会 第4号議案「全労連組織拡大強化・中期計画案」」 https://www.zenroren.gr.jp/old/jp/shokai/taikai/22taikai/1day/1day_4gou_tyuki.html 2025年5月31日アクセス
- 全労連（全国労働組合総連合）（2012）「全労連第26回定期大会 2012～2013年度運動方針（案）」 <https://www.zenroren.gr.jp/old/jp/shokai/taikai/26taikai/0729/teian/01.html> 2025年5月31日アクセス
- 都留康（2002）『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社
- 東京新聞（2025）「非正規の労組委員長3 団交で5千人賃上げ」2025年5月10日朝刊
- 道幸哲也（2023）「岐路に立つ労使関係—労働組合法の課題と展望」旬報社
- 中村天江（2018）「わたしは正社員？——会社との新たなつきあい方」玄田有史編『30代の働く地図』岩波出版, pp. 37-65
- 中村天江（2025a）「社会関係資本としての労働組合—出会いとボランティア—」『日本労働研究雑誌』 775, pp. 72-83
- 中村天江（2025b）「同一労働同一賃金の『賃金決定方式』に関する誤解」日本人材派遣協会『派遣社員のキャリア形成・処遇向上に派遣会社はいかに関わるのか「派遣社員パネル調査」の分析』, pp. 33-37
- 中村圭介（2005）「縮む労働組合」中村圭介・連合総合生活開発研究所『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房, pp. 27-46
- 中村圭介（2021）「組織拡大」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎：働く人の未来をつくる』日本評論社, pp. 98-109
- 西村幸満（2025）「EBPM に向けた基本的課題—評価先行, 統計偏重・定性調査の軽視, 調査員を巡って—」社会政策学会 150 回大会
- 濱口桂一郎（2022）『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』岩波書店
- 早川征一郎（2006）「連合と全労連の組織拡大戦略」鈴木玲・早川征一郎『労働組合の組織拡大戦略』お茶の水書房, pp. 69-98
- 福井祐介（2012）「コミュニティ・ユニオンの10年」『大原社会問題研究所雑誌』 642, pp. 1-13
- 藤崎麻里（2025）『なぜ今、労働組合なのか 働く場所を整えるために』朝日新聞
- 連合総合生活開発研究所（2022）「悪質クレーム撲滅！ 170万署名で国を動かしたUAゼンセンのカスタマー・ハラスメント対策」 <https://www.rengo-soken.or.jp/plan/2022/09/260900.html> 2025年5月30日アクセス
- 連合総合生活開発研究所（2024）『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』
- 労働調査協議会（2024）『「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査結果報告』「労働組合の未来」研究会
- Abegglen, J.C. (1958) *The Japanese factory: Aspects of its social organization*. Glencoe, IL: Free Press.
- Ackers, P. (2015) "Trade unions as professional associations", in Johnstone, S. & Ackers, P. (eds) *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations*. Oxford: Oxford University Press, pp.95-126.
- Assael, H., & Keon, J. (1982) "Nonsampling vs. sampling errors in survey research", *Journal of Marketing*, 46 (2), pp. 114-123
- Blanchflower, D.G. (2007) "A cross-country study of union membership", *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), pp. 1-28
- Booth, A.L. (1985) "The free rider problem and a social custom model of trade union membership", *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), pp. 253-261.
- Breda, T., Bryson, A. & Forth, J. (2019) *Productivity Dynamics: The Role of*

- Competition in a Service Industry*, IZA Discussion Paper, 12809
- Bryson, A., Kambayashi, R., Kuwahara, S., Nakamura, A., & Wels, J.. (2025) *What is Happening to Unionization in Japan?*, IZA Discussion Paper, 18010
- Flick, U. (2004). *An Introduction to Qualitative Research*, SAGE Publications Ltd.(=小田博志監訳『新版 質的研究入門 〈人間の科学〉のための方法論』春秋社, 2011)
- Freeman, Richard B., and James L. Medoff. (1984) *What Do Unions Do?*, Basic Book. (=島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』生産性出版, 1987年)
- Chang, C., & Sorrentino, C. (1991) "Union membership statistics in 12 countries", *Monthly Labor Review*, December 1991, pp. 46-53.
- Certification Officer. (2024) *Certification Officer for Trade Unions and Employers' Associations Annual Report*, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/671f93eea85de589558d5dc5/2_10_24_CO_Annual_Report_final.pdf, 2025年5月31日アクセス。
- Davies, R. (2016) Trade union membership in the Labour Force Survey: Is it who you ask or how you ask them?, *WISERD Briefing Note*, <https://wiserd.ac.uk/wp-content/uploads/Trade-Union-Membership-in-the-Labour-Force-Survey-Is-it-who-you-ask-or-how-you-ask-them.pdf>, 2025年5月31日アクセス。
- Hamaguchi, K. (2021) "Labor-management relations in Japan part II: Trends and current state of collective labor relations", *Japan Labor Issues*, 5(31), pp. 23-28
- Heerwegh, D., & Loosveldt, G. (2008) "Face-to-face versus web surveying in a high-internet-coverage population: Differences in response quality", *Public Opinion Quarterly*, 72(5), pp. 836-846
- Hox, J.J., & De Leeuw, E.D. (1994) "A comparison of nonresponse in mail, telephone, and face-to-face surveys: Applying multilevel modeling to meta-analysis", *Quality and Quantity*, 28(4), pp. 329-344
- Kelly, J. & Bailey, R. (1989) "British trade union membership, density and decline in the 1980s: a research note", *Industrial Relations Journal*, 20(1), pp. 54-61
- Nakamura, A., Kuwahara, S., Kambayashi, R., Bryson, A., & Wels, J. (2024) *Discrepancy in Unionization Rates between Official and Social Surveys in Japan*, International Seminar: Well-being and the Future of Industrial Relations
- OECD (1972) *Reviews of Manpower and Social Policies: Manpower Policy in Japan*, OECD. (=労働省訳『OECD対日労働報告書』日本労働協会, 1972年)
- OECD (2019) *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD
- Oh, H.S. (2021) "Labor unions in Japan", *Japan Labor Issues*, 5(34), pp. 26-30
- Olson, M. (1971) *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, with a New Preface and Appendix*, Harvard university press. (=依田博, 森脇俊雅訳『集合行為論—公共財と集団理論—』ミネルヴァ書房, 2014年)
- Sano, J., & Williamson, J.B. (2008) "Factors affecting union decline in 18 OECD countries and their implications for labor movement reform", *International Journal of Comparative Sociology*, 49(6), pp. 479-500
- Schnabel, C. (2013) "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*", 19 (3), pp.255-272
- Schnabel, C. (2020) "Union membership and collective bargaining: Trends and

- determinants”, in Zimmermann K.F. (ed), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Cham: Springer International Publishing, pp.1-37.
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2007) “Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro data, 2002 / 03 ”, *Industrial Relations Journal*, 38(1), pp. 5-32
- U.S. Department of the Treasury. (2023) *Labor Unions and the Middle Class*. (= 中村天江訳「米国財務省『労働組合と中間層』」『DIO』36(10): 25-42, 2023 年)
- Visser, J. (2002) “Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends”, *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), pp. 403-430
- Visser, J. (2006) “Union membership statistics in 24 countries”. *Monthly Labor Review*, 129, pp. 38-50
- Wels, J., Bryson, A., Kambayashi, R., Kuwahara, S., & Nakamura, A.. (forthcoming) *Why Are Japan's Trade Unions Actually Growing? A Decomposition of Population Datasets*