

# 「未組織労働者の組織化」はどのように議論されてきたのか

## —先行研究の概観—

山 田 和 代

はじめに

1. 労働組合組織率低下とその要因
2. 未組織労働者とはだれか
3. パートタイム労働者の組織化
4. いくつかの論点

はじめに

「未組織労働者の組織化」は、戦後日本の労働組合運動の分析において欠かせない論点の一つである。その理由をあげるならば、一つは未組織労働者の組織化が労働組合の維持・拡大にとって重要な課題だからであり、二つめに未組織労働者の存在が労働組合とその運動の性格（弱点・問題点）の反映という側面をもち、加えて労働組合の存在意義までも問うと考えるからである。

ここでの課題は、「未組織労働者の組織化」に関する先行研究を整理することである。その際に、戦後日本で40年間にわたり企業別労働組合を傘下におくナショナル・センターであった日本労働組合総評議会（総評）の組織化運動にも若干言及する。そして、この作業から生じたいくつかの論点を示したい。

### 1. 労働組合組織率低下とその要因

未組織労働者の割合を知るための指標として、労働組合の推定組織率<sup>1)</sup>がある。戦後日本の労働組合組織率は1940年代後半には50%を超えた時期もあったが、その後は低下の一途をほぼたどっている。「労働組合基礎調査」によれば2003年の推定組織率は19.6%となり、2割を下回る事態となった。この間の組織率

1) 労働組合組織率の算出上の問題点については二村 [1986] を参照されたい。

低下とその原因については多くの研究文献で言及され、まとめられてもいる<sup>2)</sup>。

### (1) 産業構造変化による要因

桑原 [1981] と清水 [1984] は、労働組合の推定組織率を引き下げる要因として産業構造の変化を指摘する。清水は、第3次産業の代表的業種である卸売業・小売業やサービス業では中小零細企業や女性・パートタイム労働者等の多さを特徴としており、「これらの労働者はもともと組織化されにくく、また、組織されたとしてもその不安定な雇用形態から労働組合員としての定着度も低い」という性格を有することで、結果的に組織率低下へと作用すると述べる<sup>3)</sup>。そして石油ショック以降には比較的組織率の高かった第2次産業でもその低下がみられるという。このような戦後の産業構造の変化によって組織され難い労働者が拡大し、全体の組織率の低下をまねいたと論じるのである。

また、産業構造変化と組織率低下について分析した神代 [1988] は、「女子雇用者比率とパート比率の二変数が、労働組合組織率の低下にもっとも明白な影響を与えていると見ることができる<sup>4)</sup>」という結果を導き出す。さらに吉沢 [1990] によれば、組織率低下は産業構造の変化による民間部門の雇用者増とそこに占める組織労働者の割合が官公部門に比して相対的に低下していたために他ならないとも指摘する<sup>5)</sup>。

### (2) 未組織労働者の意識と労組の組織構造への注目

産業構造が変化し、第3次産業の構成比が高まったとしても、その労働者が

2) 1980年代までの主な文献サーベイとしては吉沢 [1990]、大原社会問題研究所編 [1991]、都留 [1993] があげられる。最近の研究では、本田 [2004] がパートタイム労働の基幹化と労働組合について、山下 [2004] が雇用の多様化と労使関係について新しい論点を提起し、また研究サーベイを含んでいる。本稿で取り上げた文献のいくつかは以上の研究でも言及されているので参照されたい。

3) 清水 [1984]、17頁。

4) 神代 [1988]、34頁。

5) 吉沢 [1990]、9-13頁。吉沢 [1990] は6つの組織率低下の要因—①産業構造の変化と第3次産業雇用者の増加、②第3次産業の組織率低下、③第3次産業での女性労働者・非正規労働者の多さ、④管理職層の増加、⑤労働者意識の変化と若者の組合離れ、⑥労働組合による組織化の努力不足を先行研究からまとめ、検証する。それによると要因⑥に着目し、とくに産別の機能弱화를あげる。

労働組合に加入すれば必ずしも組織率は低下しないのではないか。この点について論じたのが中村 [1988] である。

中村の検証の一つは、「組合否定」の意識に関するものであるが、労働者の属性にかかわらず労働者の組合への関心はそれほど低くないという。そこでかけられた問いは、「労働者の中で組合に対する否定的な考えが広まったから、組合員が増えないという議論は説得力があまりない。(中略—引用者)ではなぜ、組合員数は増えないのか<sup>6)</sup>」というものである。二つめの検証では、正規労働者で組織される企業別組合とのかかわりで、第3次産業で増加しているパートタイム労働者がどのような形態の組合に加入を希望しているのかに着目する。ここでは「正社員組合への加入」が否定され、パートタイム労働者がパートだけの組合を希望するという事実が指摘される。中村によれば、「パートが増えたことそれ自体が組織率にとって問題なのではなく、パートの期待にそのような形態の組合がないことが問題なのだ。あるいはその期待にそのような活動をする組合がないことが問題なのだ<sup>7)</sup>」と解する。既存の労働組合のあり方が組織率低下の要因となっている面もあるというのである。三つめの検証では、労働組合結成や組織拡大の鈍化の背景として、対経営との「対決」の忌避や、組織化を実現するまでの「面倒さ」への懸念、さらには既存組合の積極的働きかけや外部からの加入促進策(オルグ体制)の弱さ等を指摘する。また生活水準の向上に伴って組合加入への切実さが薄れた点も、組合への加入が進まなかった原因であるとしている。

中村が指摘する組織率低下の主要原因をまとめれば、一つは第3次産業で多く占めるパートタイマーが組合への関心をもちながらも正社員中心の企業別組合への加入意志が弱く、他方で企業別組合自体も組織化の積極的取組が不十分だったこと、二つめには産別連合体等の組織化体制に不十分さがあったこと、三つめに労働者の生活・就労環境の変化に伴う生活水準の向上が組合加入への決断を鈍らせていたこととなる。

---

6) 中村 [1988], 190頁。

7) 同前 [1988], 191頁。

以上のように、労働組合組織率の低下原因は、産業構造の変化、第3次産業での女性やパートタイム労働者の増加に加え、既存企業別組合の活動とパートタイム労働者のニーズとのズレ、労働組合の組織化体制の不十分さにあると分析されてきた。

### (3) 組織化プロセスへの着目

労働組合組織率の低下要因は産業構造や雇用構造の変化だけでは説明しきれないとして、組織化プロセスに着目したのが都留 [2002] である。とくにその第3章では、産業構造・雇用構造の変化を組織率低下の要因とすることに対しては、「雇用者に占める女性労働者やパートタイム労働者の比率の上昇が組織率低下に作用しているとしても、なぜそれらの属性をもつ労働者の組織化が困難であるのかの考察を行っていないところにある<sup>8)</sup>」と、その説明不足を指摘する。

そこで都留は三つの主体（使用者、労働組合、未組織労働者）をめぐる組織化のプロセスに着目する。まず、使用者に関しては、アメリカでの組織率低下が使用者の組合忌避行動によってもたらされたという説に対し、日本では逆に使用者の肯定的態度がみられ、組合設立時に弁護士等への使用者の相談件数が少ないことや、不当労働行為の減少等からすると、アメリカのその説は日本には当てはまらないという。次いで、労働組合に関しては、企業別組合が正規従業員を組織範囲としており、ユニオン・ショップ制を採るために他企業にいる未組織労働者の組織化へのインセンティブをみならず、組織化活動では上部団体に頼る結果になるという。また構造的問題として未組織労働者（パートタイム労働者）と正規従業員との雇用保障をめぐる利害格差が生じる恐れもあると述べている。さらに、産別労組の「組織化努力不足」についても取り上げており、その原因としては、労働組合の機能的ラインである「単組—単産—ナショナル・センター」をめぐり、予算や人事権が大企業労組へと集中し、単産の組織化活動の限界や組織化のコスト・ベネフィットへの期待が弱いとまとめている。未組織労働者に関しては、彼・彼女らが労働組合を支持し、必要としているか否

8) 都留 [2002] , 62頁。

かについてはいくつかの調査研究の「問題点」をあげつつ、組合を必要とする層の漸減傾向と未組織労働者の組織化支持の低下傾向を指摘する。

都留は組織化プロセスに着目することで日本の労働組合による組織化の努力不足を読み取ろうとした。ただ、そうした指摘に加えて、例えば企業別組合であっても産業別でみた場合のバラツキがなぜ生じるのかについてや、労働組合の組織化政策と未組織労働者の組合へのニーズのミスマッチの問題とその相関関係についても検討を要しよう。そして都留が指摘したパートタイム労働者や女性労働者に対する労働組合の努力の不十分さが、なぜこれまで継続され得たのかという点も検討に値すると思われる。

#### (4) 女性労働者は組織化しにくいのか

上述のように組織率低下の要因が指摘されてきたが、ではパートタイム労働者の属性が女性であるという点は、組織率低下とどのような関連があるのだろうか。もし関連があるとするならば、それはどのようなものなのか。すなわち、女性労働者は組織化しにくいのかという疑問はどのように説明されるのだろうか。<sup>9)</sup>

この点について日本とは対照的に、例えばイギリス、アメリカ、カナダ、オーストラリアではすでにいくつもの研究がみられる<sup>10)</sup>。その背景には労働組合運動の再生に女性労働者の参加が不可欠であると労働組合が程度の差こそあれ認識し、その対策に取り組んでいることと、並行してジェンダー研究者や労働研究者がその動向に注目しているからであると思われる。ここでは労働組合と女性労働者の関連を論じたMunro [1999] の第1章をみてみたい。この章のタイトルは「労働組合における女性」であり、先行研究をサーベイした内容となっている。ここでは、一つは「人はなぜ組合に加入するのか・しないのか」、もう一つは「なぜ人は組合で活動するのか・しないのか」という点からまとめている。前者の

9) 「労働組合基礎調査」と「労働力調査」から算出すると、女性労働者の推定組織率は2003年では13.4%であり、男性の23.8%より低い。なお女性パートタイム労働者の組織率は同年3.4%、男性では1.0%であった。

10) 例えば、Cunnison & Stageman [1995], Ledwith & Colgan [1996], Cobble ed. [1993], Briskin & McDermott eds. [1993], Pocock ed. [1997] などである。

問いには「組織化organization」と「勧誘recruitment」というキー・ワードをもって、後者の問いには「参加participation」と「代表representation」をあげて整理している。ここでは前者3つについて、その一部をみてみたい。

まず「組織化」に関しては、女性労働者自身や労働市場での彼女たちの地位に関連する「職場」「熟練レベル」「パートタイム労働」「仕事への帰属」という分類をあげる。例えば「職場」については、多くの女性は狭小で散在する職場で就労する傾向にあり、小さな工場、孤立したグループ、インフォーマルエコノミー、在宅で働く。また小さな職場グループでは、上司との日常的に緊密な接触、家父長的管理、組合との接触の難しさなどがみられ、組織化の不安定さや困難をもたらすこともある、という先行研究をあげる。だがMunroは、19世紀の住み込み使用人や現代の在宅就労者の組織化を扱う研究の存在をあげ、反論の余地を示す。また、「パートタイム労働」については、夕刻勤務twilight shiftの場合、他の労働者や組合とのコミュニケーションが難しいことから、パートタイムの単独労働は組合組織化においては必ずしも良いバロメーターとなっていないといわれている。だがこれに対し、組織化された職場、例えば公共部門などではフルタイム労働者と同様にパートタイム労働者も組合員であることや、パートタイム労働者は組合員になることやぶさかでないこと、さらに90年代の安定的組織率の推移をみるとパートタイム労働者の組織化は難しいという説明への反証を示唆する。

次に「勧誘」に関しては、労働組合の活動に注目する。例えば、歴史的には女性の組合加入を禁止するか、しぶしぶ許可されてきた経緯があるが、民間部門に比して公共部門では女性組合員の増加傾向があるという。小さい職場での「勧誘」はコスト効果がみられず、新旧組合員の要求の衝突も起り易いが、特別キャンペーンやニュー・ユニオニズムなどを通じて女性組織率の上昇が達成されている。この場合、女性の要求が取り上げられるよう改善されたことで、このような成果が可能になったという。

「参加」については女性組合員の行動に着目する。<sup>11)</sup>例えば、参加に関する「実  
11) Munro [1999] は、「参加」という概念はその定義や異なる参加形態の比較・推定 ↗

例研究」からみると、「実行面での障害」として、組合の会議時間・場所の設定が女性組合員、とくにパートタイム労働者の生活実態にあわず、家庭責任に加えて組合責任までも担わなければならないという見通しが、彼女らに組合活動への参加を躊躇させるのだという。また、「組織上の障害」として組合内での自信と経験の欠如も要因としてあげられており、さらに「男性支配の障害」では、労働組合が正規男性の職業生活を想定した活動を取り、男性組合による女性への差別的行動を明らかにした研究や、女性の家庭責任に着目する研究もあげている。労働者が組合に参加するまでの条件、そして活動上の障害がジェンダーによって異なり、女性の活動にはいくつかの制約がともなっていることがわかる。

Munro [1999] の整理には、前述の中村 [1988] や都留 [2002] での議論と重なるところがある。パートタイム労働をはじめとする非正規労働の拡大が未組織率を高めようとするならば、パートタイム労働者の特徴である「女性」という属性を無視することはできない。同時に、男性を中心に組織構成されているならば、「男性」という属性も無視できないし、ジェンダー化された構造を検討する必要があるだろう。そこでは、労働組合をめぐるジェンダー関係についての分析が重要となると考える。

## 2. 未組織労働者とはだれか

労働組合運動における未組織労働者の組織化を検討する場合に、その対象である「未組織労働者」とは誰なのかを明確にしておきたい。なぜなら、その対象がしぼられれば、組織化にむけた対策・活動・運動を把握するための手がかかりとなるからである。ここでは総評について取り上げた。

### (1) 未組織労働者とは

が難しい用語であり、組合機構、ポスト占有、会議出席を指標としても、公の組織以外での活動にも留意必要があると述べる。他方、「代表」では労働組合の行動（交渉事項における女性の要求の表出度合い）に着目し、これまで多くの文献では組合における女性のポスト獲得の比率を指標とするが、Munroは「代表」とは要求の収集take-upと提示presentationであって、ポスト獲得は「参加」として位置づける（同文献、16頁）。

白井 [1973] は、1970年代前半までの総評の「未組織の組織化」対策を振り返り、中小企業労働者の組織化対策の経過や中小企業対策オルグ制度の発足について分析している<sup>12)</sup>。それは日本の労働組合が公共部門と民間大企業を中心に組織される一方で、中小企業の組織化に「立ち遅れ」がみられ、この場合に、「未組織労働者の組織化とは、まさに中業企業労働者の組織化を意味するものとして」<sup>13)</sup>、総評運動では理解されてきたという状況とかかわっていた。

中小企業対策オルグ制度が総評に設置された背景として、白井は企業別組合と単産の組織構造に注目する。すなわち、企業別組合は組合員資格を正規従業員に限定したユニオン・ショップ制度を採るため、臨時工・社外工はその対象外となり、その活動は「組織内部の団結の維持と強化」に留まった。いうまでもなく企業別組合の連合体である単産についても同様で、「未組織労働者の組織化という課題は第二義的になりがちである」<sup>14)</sup>と評する。こうして、中小企業対策オルグ制度を含め組織化運動はナショナル・センターの果たすべき役割の一つとならざるを得ない状況を論じていく。

その後、こうした中小企業組織化対策の経過については、61年に組合員数の対前年度の上昇を境に、運動成果が振るわなくなり、総評や地評の財政負担となったと記す。また、71年のオルグ人員削減の意向が組織化活動の単産レベルへの委譲という意味を含んでいたことについて、白井は、「その意味ではナショナル・センターとしての総評が中小企業労働者を中心とする未組織労働者の組織活動から後退し、次第に撤収することを合意したものであるとあってよい」<sup>15)</sup>として、総評の「組織活動の根本的転換」と評している。

このようにして、1970年代初期までの総評の主要議論・政策では、「未組織

12) 白井 [1973] や後述の直井 [1999] でも紹介する第6回定期大会の運動方針の中の「中小企業労働者の組織化」には、「(1) 未組織のままになっている中小企業労働者の実情にかんがみて、地区または地方に合同労働組合をつくる」「(2) 地区合同労組をもつて地評を中心に協議会をつくり、これをもつて全国協議会をつくるよう努める」「(3) 合同労組の組織の整理に当つては、産業別に整理統合の原則に立つ」「(4)、(5) 省略—引用者」と書かれている(日本労働組合総評議会編 [1986], 294頁)。

13) 白井 [1973], 2頁。

14) 白井 [1973], 3, 5頁。

15) 同前 [1973], 7頁。



の組織化」とは中小企業労働者を対象とした組織化運動として主に位置づけられていた。

## (2) 未組織労働者の変容か

組織化の対象は80年代に入る頃には当時の労働力編成によって変化をみせはじめる。ここでは下山 [1980] と加藤 [1982] を取り上げる。下山 [1980] は未組織労働者の組織化問題に関する講演録であるが、この問題について当時の研究状況をふまえて次のように書き始める。すなわち、「日本の労働問題研究者の中で未組織労働者の組織化の問題を学究的な立場から検討することは、最近あまりおこなわれていませんでした。むしろ企業と<sup>16)</sup>ゆ着した日本の企業別組合をどうするかが、問題の中心であって、中小零細企業、日雇労働者などの不安定就業労働者をどう組織化するのかという視角からの研究は、ここ十五年ぐらい行なわれてこなかった<sup>16)</sup>と思います」という。「ここ十五年」というのは、1960年代後半から1970年代となろうが、下山が記すように、それ以前は不安定労働者の組織化をめぐる<sup>17)</sup>は合同労組の活動が活発であって、「六五年頃が日本の労働組合運動の大きな曲がり角<sup>17)</sup>だった」と位置づけている。

では、なぜに1960年代後半から70年代は未組織労働者の組織化に関する研究の空白の時期となったのであろうか。下山はその理由を資本家側の周到な「全面攻勢」によって、結果的に「日本の労働運動の主要な主軸の組合についていうと、企業に取り込まれる方向に行き、ナショナルセンターもその方向に流れていく中で、中小企業労働者の組織化の問題や合同労組の問題、一般労組の問題は背景にしりぞいてしまった<sup>18)</sup>といえると思います」と述べている。空白の時期は、未組織労働者の組織化の進展が当時の労使関係の変化によって少なからず影響を受ける結果となっていたことと、また前述の白井が示した総評の「組織活動の根本的転換」の時期とも重なっていたことになる。

他方で下山は、「未組織の組織化運動の三つのポイント」として、賃上げ闘争、

16) 下山 [1980] , 6頁。

17) 同前 [1980] , 8頁。

18) 同前 [1980] , 8頁。

最賃闘争の進展の他に、3つめのポイントとして「これまで未組織労働者は中小企業労働者だということでしたが、最近の現象として、形式的に中小企業労働者でありながら大企業職場で働く労働者やパートなどの不安定就労者が非常に増えています。これをどう組織化するかという問題が重大です<sup>19)</sup>」と指摘する。組織化の対象者として中小企業労働者に加えてパートタイム労働者が登場し、その組織化が語られた。このことからすると、下山のいう研究の空白期である1960年代後半から70年代にかけては、労使関係の変化と、労働市場では未組織労働者の層そのものにも徐々に変化があらわれた時期であったと考えられる。

そうした未組織者層の変化に注目したのが加藤 [1982] の第5章「未組織労働者の堆積とその組織化」である。加藤は、「不安定就業労働者の重要な特質」として次の点をあげる。それは、就業の不安定性、低賃金、長時間労働・労働強化、社会保障の欠如、未組織性である。そして前者4つの解決には未組織の組織化が必要であるという。加藤は、「未組織労働者問題はすぐれて中小企業とくに小零細企業労働者の問題であるということが確認される必要がある<sup>20)</sup>」と、これまで捉えられてきた層をあげると同時に、大企業での正規労働者とは対照的に現業層、臨時、日雇、パートタイム労働者や女性の未組織状態について、「企業内組織率格差」として注目し、「未組織労働者の問題を、もっぱら『中小企業労働者』の問題にのみ解消することはできない<sup>21)</sup>」とも述べている。パートタイム労働者や女性労働者の組織化は少なくとも中小企業のそれとは異なる新たな問題として認識されていたといえよう。そして、企業別組合とのかかわりについても加藤は強調し、「とくに今日の未組織労働者問題は、単に一般的な意味での労働組合組織率の問題ではなく、そもそもが企業別組合主義と深くかかわっていることに留意する必要がある<sup>22)</sup>」ととらえている。

19) 同前 [1980], 12頁。

20) 加藤 [1982], 398頁。

21) 同前 [1982], 398頁。

22) 同前 [1982], 364頁。この点は、加藤 [1991] が企業別労働組合への加盟という未組織の組織化の流れとは別に、「企業横断的組織化運動」に着目する所以でもある(同文献 [1991], 548-555頁)。

これらの3つの研究から、遅くとも1980年代に入るまでには、未組織労働者の組織化運動の対象は、中小企業労働者からパートタイム労働者へと広がり、その後、新たに登場・拡大したパートタイム労働者への対応をめぐって、これまでの活動方針を再考せざるを得なくなっていくのである。<sup>23)</sup>

### 3. パートタイム労働者の組織化

1980年代に入ると非正規労働者、とりわけパートタイム労働者の労働市場での存在は明らかであった。全雇用者における短時間雇用者比率（非農林業）は1970年6.7%，75年10.0%，80年10.0%，85年11.1%，90年15.2%へと増加し、うち女性比率は同時期60.2%，56.4%，65.6%，70.7%，69.4%と7割を占めるにいたった。<sup>24)</sup>では、増加するパートタイム労働者の組織化について、1980年代にはどのような研究をみることができるのだろうか。<sup>25)</sup>

#### (1) パートタイム労働者への注目

パートタイム労働者の組織化に言及する研究は、例えば古郡〔1985〕がある。そこでは主にパート賃金を分析しているが、組織化問題の記述をみると、主婦パートタイム労働者は「過半数が家計補助を目的に働き、必ずしも正社員になることを希望してはいない。主婦パートタイマーは家計の主たる担い手とはいえない」と評し、「自分たちの労働条件を団結して守っていくという意志は希薄であり、労働組合志向は弱いと思われる」とその特徴をあげる。<sup>26)</sup>その反面で、パートタイム労働者は組合活動の参加に時間的制約をかかえ、低賃金からの組合費支出にも「消極的」にもなりうるという。<sup>27)</sup>組織化のためには、「パートタイマーの啓蒙」「男子主導の労働運動を見直し」「組合における女子の執行委員を増やす」

23) 総評〔1993〕の「地域労働運動史」では、80年代になってようやくパートタイム労働者の組織化が記述されている（同文献、476頁）。

24) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編〔2001〕、付74頁。

25) 未組織労働者とはむろんパートタイム労働者のみでない。例えば大原社会問題研究所編〔1991〕が示すように、「正社員のなかの非組合員」「管理職、専門職」、そして企業内に労働組合が組織されていないところの未組織労働者が存在する。

26) 古郡〔1985〕、29頁。

27) 同前〔1985〕、29頁。

「女性の積極的な活動への参加を促していくような環境の整備」による対応が必要であると結んでいる。パートタイム労働者の組織化の遅れは、パートタイム労働者の就労状況や家庭責任にも原因があるが、労働組合のあり方も関連するといえる。<sup>28)</sup>

パートタイム労働者の組織化の遅れの要因が指摘される一方で、組織化がおこなわれた労働組合の事例研究も存在する。例えば、筒井・山岡 [1985]、橋詰 [1985]、本田 [1993] があり、いずれもパートタイム労働者の比率が高い産業や職場での組織化を取り上げている。各事例の組織化の進展要因をみると、筒井・山岡 [1985] は大手スーパーのケースから、増加するパートタイム労働者（正社員とパートタイム労働者の構成比の逆転現象あり）に対して既存組合の「働きかけ」によって「パート協議会」が発足にいたったこと、橋詰 [1985] では流通業においてフルタイム労働者の労働組合が示す「組織の維持・防衛の観点」を起因として組織化が進展したことと、組織化による経営側のメリットもあったことを指摘する。<sup>30)</sup> 本田 [1993] はチェーンストア労働組合協議会加盟単組の4つのケースを取り上げ、パートタイム労働者の増加が既存組合の職場代表性を脅かしかねなかったこと、パートタイム労働者の労働条件の向上やその基幹労働力化に伴う処遇制度の改善および「公平」の要求が組織化に向け既存労組の協力姿勢を呼び起こしたことなどを指摘する。

他方、総評運動におけるパートタイム労働組織化の議論をみると、小川 [1981]、中川 [1984] <sup>31)</sup> がある。小川は総評の取組として、「第一に商業、サービス業と

28) 同前 [1985] は、「パートタイマーの組織化にはパートタイマーの労働者としての意識の問題とともに、労働組合の体質にも問題がある」と述べている（同文献、29頁）。

29) 筒井・山岡 [1985] では、ケースとして取り上げられた「パート協議会」発足後の企業内既存組合が「全従業員路線」（「全従業員を一つの労組に組織すること」）を目標とした背景の一つとして、既存組合の「主導権」の保持にあったことにも注目している（同文献、49頁）。

30) 橋詰 [1985] はパートタイム労働者組織化の方式類型として、①直加入方式、②特別組合員方式、③協議会方式、④完全独立組合方式をあげている。雇用の多様化が進むにしたがい、労働組合がパートタイム労働者の組織化に対応を迫られていたことは明らかである。その際には組織化のタイプ（方式）の議論は無視できない。そうした類型論については林 [1992]、本田 [1993]、山下 [2004] でも取り上げている。

31) 両著者は順に総評組織局、組織局部長の肩書（当時）をもつ。

くにサービス業、第二に中小・下請労働者、第三にパートタイマーを典型とするいわゆる企業内の不安定雇用労働者、この三種の労働者部門へ組織化の努力を集中しようとわれわれは考えている<sup>32)</sup>と記す。総評の組織化運動では、それまで臨時工については「本工登用化闘争」によって対応していたが、「そのあと臨時工にかわって社外工とパートタイマーが登場してくるが、パート問題について系統的な取り組みはできなかった<sup>33)</sup>」と、「パート問題」対策の欠然をいう。その背景には小川が記すように、総評内で下請・臨時労働者の集会や総評主婦の会による内職・パート大会の開催があった。よって総評の組織化運動の分析はこれらの集会や大会について注目する必要がある<sup>34)</sup>。

その他に、小川は「本工組合のパートタイマー問題への取りくみ」として、①パート導入反対、②採用数の規制、③本工化要求、④本工組合によるパートタイマーの要求の代替的解決という策のタイプを示した上で、「われわれの今回の方針ではパートをパートとして組織化することを方針の中心としている」と表明する<sup>35)</sup>。また、「パート労働者の諸問題」として「賃金要求」「七〇万円問題」「就業規則」「年次有給休暇の取扱い」「パートの雇用保障」「社会保険の加入・運用」「職安行政の欠陥」の問題について言及している。これらの問題が組合内の議論として高まることは、パートタイム労働者の関心をひき、組織化運動に結びつく可能性と、参加活動の維持のための牽引力となりえるかもしれないのである<sup>36)</sup>。

32) 小川 [1981], 37頁。

33) 同前 [1981], 37頁。

34) 総評主婦の会の活動については山田 [2000] を参照されたい。

35) 小川 [1981], 39頁。同文献では、パートタイム労働者の組織化には3つのタイプ—①既存組合への加入、②パートタイマーのみの労組・協議会を結成した後に統合、③パートタイム労働者のみの独自組合の結成—を示し、加えて「地域からの運動」を「検討課題、実験課題」としてあげた(同文献, 40頁)。

36) 女性パートタイム労働者が抱える問題については、例えば労働大臣官房政策調査部編 [1997] によれば、女性では44.6%の「パート」が「今の会社や仕事に対する不満や不安」をもつ。うち「賃金が安い」51.5% (男性パート56.7%)、「雇用が不安定」18.5% (同20.5%)、「人間関係がよくない」17.8% (同12.1%)、「福利厚生が充実していない」17.1% (同9.7%)、「正社員になれない」17.0% (同15.1%)、「有給休暇がとりにくい」15.6% (同13.7%)という順で不満・不安をもつことがわかる(同文献, 49頁)。よって、労働組合運動ではこうしたパートタイム労働者の関心を汲み取る必要がある。

他方、中川 [1984] は未組織の組織化の焦点として、産業別では組織率の低い卸売・小売業、サービス業、建設業に、性別ではパートタイム労働者などを含む女子労働者に、職種別では技術・管理、営業などを含むサービス職種労働者に対象をしぼるという意向を示す。その上で、「総評として強調したい点」の一つに、「総評、単産、地評（地区労）あげての組織拡大にむけての環境づくり」やパート110番の労働相談体制の確立、主婦の会・青年婦人部との連携をあげていた<sup>37)</sup>。

このようにパートタイム労働者の組織化の難しさが指摘されつつも、それを実現したいくつかの事例や総評運動においてもパートタイム労働者、女性労働者の組織強化を検討していたことがわかった。

## (2) 合同労組と個人加盟ユニオン

他方で、既存組合とは一線を画す労働組合として合同労組についてもみておきたい。正規労働者を中心に組織された企業別組合がパートタイム労働者の苦情・相談の処理機能に必ずしも長けていたわけではないということは、組合への参加を躊躇させ、結果としてパートタイム労働者自らが紛争の解決を企業外部の労働者組織や行政・司法へ求めてゆく状況をつくったともいえる。

この企業外組織として合同労組に注目したのが直井 [1999] である。そこでは、戦後の合同労組についての議論を2つの時期にわけ、比較を試みる。その一つは1955年前後の時期であり、「一九五五年前後に注目された合同労組問題には、上部団体指導による中小企業の未組織労働者の組織化という活発な労働運動が社会的背景として存在した<sup>38)</sup>」という。その頃、総評第6回定期大会（55年）での「中小企業未組織労働者化の一方法として合同労組形態を採用することを決定した<sup>39)</sup>」という史実が紹介される。もう一つは、90年代後半に個別労使紛争の増加を背景とする合同労組の動きがみられる時期をあげる。例えば、東京管理職ユニオン（93年）、女性ユニオン東京（95年）、連合ユニオン東京（97年）、

37) 中川 [1984], 9頁。

38) 直井 [1999], 20頁。

39) 同前 [1999], 20頁。

コミュニティ・ユニオンなどの相次ぐ企業外の労働者組織の発足が「駆け込み訴え」事件の増加と時期を同じくし、その背景となっていたという。

直井は両時期の合同労組の比較から、共通点と相違点を指摘する。その共通点はいずれにも、「企業別組合に対置するもの」という側面があり、相違点は前者の時期では「中小企業未組織労働者の組織化の方策」を採りながら、「単独では組織化が困難な零細規模の組合が合同して一つの組織をつくる合同労組方式」を採っていた。後者の90年代は「異議申立をする個人の代理人としての機能が注目されて」おり、「企業外の組織、個人加盟方式に重点が置かれ」たことにあり、その「社会的役割の違い」に特徴があるという<sup>40)</sup>。実際この時期、個別労使紛争は増加傾向にあり、労働委員会や労働裁判所の設置が議論されるようになっていた。正規労働者中心の企業別組合の対応の遅れや、時として苦情を訴える労働者への非協力的な側面がみられたこともユニオンの役割を高め、なによりも企業別組合にNOを突きつけた構図と読むことができる。これは組織化の一つの方向性といえるだろう。

### (3) 労働組合の多様化への対応と期待

最後に、パートタイム労働者の組織化を労働組合の課題に留めておくのではなく、社会変革への期待を含むものとしてとらえる研究についても注目しておきたい。例えば林 [1992] である。そこでは、労働組合がもつ「本質的機能」としての労働市場の規制をかけた、労働組合運動の二つの方向を想定する。その一つは企業別組合がパートタイム労働者を組入れ、内部労働市場を規制する「内部化戦略」である。この場合の戦略では、「正規従業員とパートタイム従業員の両者の労働条件を同一ベースで決定することを運動目標としなければならない」<sup>42)</sup>と指摘する。またその場合には均等待遇の議論は避けて通れないはずである。もう一つは「専門性高度化戦略」として、企業別組合以外の地域の労働組合が社会的専門職業人の育成システム、資格認定制度の開発、職業紹介システムの

40) 同前 [1999], 20, 21頁。

41) 山川 [1998] を参照されたい。

42) 林 [1992], 7頁。

発展を通じて外部労働市場を規制する方向である。

林は、これら求められる二つの戦略をかかげた上で、パートタイム労働者の組織化の意義について言及する。その一つは「会社人」の克服であるという。「パートタイム労働者の大多数は家庭主婦層であり、企業組織の一員としての『会社人』である前に、『家庭人』であり、『地域人』であり、その点が既存の企業別組合の組合員とは異質である。これまでのわが国の労働組合はやはり『会社人』団体であって『会社人』の論理や発想から脱しきれていない。パートタイム労働者の参加はそうした労働組合に転機をもたらすかもしれない<sup>43)</sup>」と記す。これは、企業別組合がかかえる「画一性」や「均質性」からの脱皮を意味しよう。

もう一つは、「異質性」や「多様性」の受容である。林は、「今後の労働組合は異質性、多様性を受け入れ、職業、家庭、地域、地球のそれぞれに対してバランスのとれた生活感覚をもつ人々をオピニオン・リーダーとすることによって、経済的勢力のみならず、社会的勢力や政治的勢力を発展することができるのではないだろうか<sup>44)</sup>」と期待し、労働組合自身の多様化を通じて再生の道を描く。

労働組合の多様化についての同様の指摘は松丸〔1990〕にもみられる。そこではパートタイム労働者を労働組合に組織された男性労働者が備える条件を欠いた「女子労働者の典型」としてとらえつつ、こうした労働者の組織化を労働組合の「創造的」運動として位置づけている。今後、正規労働者中心の既存労働組合がどれ程にそれ自体を変化させることができるのか、という点に注目が集まるだろう。

#### 4. いくつかの論点

以上の先行研究の整理から次のような論点を指摘し、結びとしたい。第一は、末組織の要因として産業構造の変化、企業規模、雇用形態、性別、意識変化、労働組合の組織化プロセスが指摘され、いずれの要因でも女性労働者の存在に

43) 同前〔1992〕，8頁。パートタイム労働者の労務管理を考えると、これらの労働者がいわゆる「会社人」からどれだけ距離をおくことができるのか不確定な点がないとはいえない。

44) 同前〔1992〕，8頁。



かかっていた。だが、それは女性が存在しているという事実の指摘に留まっていた。例えば男性ではなく女性という属性が組織率の低下、組織化の難しさなどのような関係にあるのかがみえにくい。この点で、労働組合の組織構造も分析対象に含めつつ、ジェンダー研究の成果を取り入れていくことで、組織化<sup>45)</sup>の意味をさらに探ることができるのではないだろうか。

第二は、未組織労働者とは誰であったのかという点である。組織労働者である官公労働者・大企業労働者とは対照的な中小企業労働者が未組織労働者として1950年代、60年代にはもっぱら取り上げられていたが、80年代には分析対象がパートタイム労働者へと移っていく。それぞれの時期の未組織要因や分析視角について比べてみると、本稿で取り上げた文献は限られているが、早い時期には企業別組合の構造的な問題、総評の財政負担問題、労使協調的傾向に関心がおかれていた。だがパートタイム労働者が未組織労働者として登場すると、未組織の要因をパートタイム労働者の属性へと移したようにもみられる。この点は先行研究のサーベイをさらに必要とするが、仮にそうであるならば、このことは労働組合運動やその分析研究においてどのような意味をもつのだろうか、興味深い点として浮かび上がる。

第三に、労働組合の組織化プロセスに着目する場合、企業別組合の特徴を前提とするならばナショナル・センターは何ができるのか提起する必要がある。このことは企業別組合という性格を、例えば総評自身がどのように克服しようとしていたのかという歴史的な分析や、連合の取組から知ることでもある。総評運動史でみると、パートタイム労働者を加えた運動は比較的早い時期から開始され、それは総評主婦の会や地域労組であった。こうした組織と企業別組合との相対関係の分析を通じて、ナショナル・センターの運動の方向性を考えることができるかもしれない。

第四に、労働組合組織率の向上を目指すのであれば、組織化政策と共にその維持政策や定着政策に注目した分析も重要となってくる。例えば、労働移動が高まるであろう今後の労働市場において、あるいは一時の個別紛争解決で労働

45) 例えば、小谷 [2003] , Yuki & Yamada [2004] を参照されたい。

者の参加が得られた後に、その労働者が次のステップとしてどのように組合内に留まることができるのか、組織の安定化<sup>46)</sup>という問題、とくにパートタイム労働者の参加維持の問題が検討されなければならない。

### 【文献一覧】

- 大原社会問題研究所編 [1991] 「特集 労働組合組織化の新たな動向」『日本労働年鑑』61号。
- 岡村省三 [1961] 「未組織労働者の組織化」『社会主義』118号。
- 小川淳 [1981] 「パートの組織化と要求の問題点」『賃金と社会保障』817号。
- 加藤佑治 [1982] 『現代日本における不安定就業労働者（下）』御茶の水書房。
- 加藤佑治 [1991] 『現代日本における不安定就業労働者』（増補改訂版）御茶の水書房。
- 桑原靖夫 [1981] 「労働組合の産業的基盤」『日本労働協会雑誌』272号。
- 神代和欣 [1988] 「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』346号。
- 厚生労働省「労働組合基礎調査」。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 [2001] 『女性労働白書』（平成12年版）21世紀職業財団。
- 小谷幸 [2003] 「労働組合運動とジェンダー」『ジェンダー研究』6号。
- 清水典子 [1984] 「労働組合組織率の長期分析」『労働統計調査月報』423号。
- 下山房雄 [1980] 「日本労働運動の現局面と未組織労働者組織化問題」『月刊TGU／全国自動車運輸労働組合』189号。
- 白井泰四郎 [1973] 「未組織労働者の組織化について」『日本労働協会雑誌』174号。
- 鈴木玲 [2004] 「労働組合再活性化戦略の研究サーベイ」『大原社会問題研究所雑誌』548号。
- 『総評四十年史』編纂委員会編 [1993] 『総評四十年史 第二巻』第一書林。
- 総務省「労働力調査」。
- 筒井清子・山岡照子 [1985] 「パートタイマー組織化問題の背景と課題」『日本労働協会雑誌』315号。
- 都留康 [1993] 「日本における労働組合組織率低下の規定要因：展望」日本労働研究機構編『労働組合組織率低下の規定要因』（調査研究報告書No.43）。
- 都留康 [2002] 『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社，2002年。

---

46) この点に関連して、鈴木 [2004] は地域ユニオンではサービス・モデル戦略の導入を示唆している。

- 直井春夫 [1999] 「合同労組とは何か」『中央労働時報』957号。
- 中川宏一 [1984] 「未組織労働者に開かれた運動と組織を」『月刊総評』315号。
- 中村圭介 [1988] 「組織率はなぜ低下しているのか」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 日本生産性本部編 [1990] 『労働組合組織率の現状と展望』日本生産性本部労働情報センター。
- 日本労働組合総評議会編 [1986] 『総評三十年資料集く上』労働教育センター。
- 二村一夫 [1986] 「労働組合組織率の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』330号。
- 橋詰洋三 [1985] 「流通業のパート組合結成と雇用政策」『季刊労働法』136号。
- 林大樹 [1992] 「パートタイム労働者の組織化を考える」『労働経済旬報』1463号。
- 古郡頼子 [1985] 「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』311号。
- 本田一成 [1993] 「パートタイム労働者組織化の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』416号。
- 本田一成 [2004] 「職場のパートタイマー」(JILPT労働政策レポート No.1)。
- 松尾忍 [1984] 「未組織労働者の実態と組織化の可能性」『月刊総評』3月号。
- 松丸和夫 [1990] 「現代日本の未組織労働者問題(下)」『経済学論纂』(中央大学)31巻1・2合併号。
- 柳生賢一 [1987] 「広がる女性パートの労働組合づくり」『月刊社会党』380号。
- 山川隆一 [1998] 「労働紛争の変化と紛争処理システムの課題」『岩波講座現代の法12 職業生活と法』岩波書店。
- 山下充 [2004] 「雇用多様化時代の労使関係」(JILPT Discussion Paper Series 04.008)。
- 山田和代 [2000] 「労働組合の主婦組織と『内職問題』」『経済学論集』(筑波大学)40・41合併号。
- 吉沢哲 [1990] 「特集・労働組合の組織の変化と労働者福祉の課題」『RESEARCH』(労働金庫研究所)10号。
- 労働大臣官房政策調査部編 [1997] 『パートタイマーの実態(平成9年)』大蔵省印刷局。
- Briskin, Linda & Patricia McDermott eds. [1993], *Women Challenging Unions*, Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press.
- Cobble, Dorothy Sue ed. [1993], *Women and Unions*, Ithaca/ New York: ILR Press.
- Cunnison, Sheila & Jane Stageman [1995], *Feminizing the Unions*, Aldershot/ Brookfield USA/ Hong Kong/ Singapore/ Sydney: Avebury.
- Ledwith, Sue & Fiona Colgan [1996], *Women in Organisations*, London: Macmillan.

Munro, Anne [1999] , *Women, Work and Trade Unions*, London/ New York: Mansell Publishing.

Pocock, Barbara ed. [1997] , *Strife* , Sydney: Allen and Unwin.

Yuki, Masako & Kazuyo Yamada [2004] ‘ Towards Gender Mainstreaming Trade Unions in Japan and Germany ’ , *Industrielle Beziehungen (The German Journal of Industrial Relations )* , Jg. 11, Heft 1+ 2 .