

# パートタイム労働者をめぐるナショナル・センターの未組織対策

## ——総評組織局の資料から——

山 田 和 代

はじめに

1. 「緊急課題」としてのパートタイム労働対策
  2. パートタイム労働者の組織化策の作成
  3. 雇用の多様化と組織化
  4. 組織率低下と「600万人総評」
  5. 「600万人総評」の計画推進
- むすび

はじめに

労働組合はパートタイム労働者の組織化にどのように取り組んできたのか、というここでの問題関心は、組合運動におけるパートタイム労働者の位置や組合組織率低下の問題、そして労働組合運動の再生において組合がパートタイム労働者とどのように関わるのかという疑問からうまれている。パートタイム労働者の組織化については事例研究や隣接する研究が存在し、例えば中小企業の未組織労働者の組織化という文脈で検討した研究やコミュニティ・ユニオンの発足に注目する文献、さらにパートタイム労働の基幹化や労使関係への影響から問題提起をした最近の研究がある<sup>1)</sup>。

本稿は、パートタイム労働者に代表される非正規労働者が量的質的に変化を続けた1980年代前半に限定して、その組織化がナショナル・センターによって

1) パートタイム労働者の組織化に関連する文献サーベイとして、最近では本田 [2004] と山下 [2004] が数多くの文献紹介をしているので参照されたい。また隣接する研究を含めて、大河内編 [1961]、渡辺・永山・西村・小野塚・三瀬 [1977]、コミュニティ・ユニオン研究会編 [1988]、中村・佐藤・神谷 [1988]、高木 [2000]、日本労働研究機構・連合総合生活開発研究所 [2001]、法政大学大原社会問題研究所 [2002]、浜村・長峰編 [2003]、呉 [2004] 等がある。

どのように取り上げられていたのかを分析する。1976年から89年までの10数年間、短時間雇用者（非農林業）は314万人から602万人へと増加し、うち女性は192万人から432万人へと倍増した。女性雇用者に占める短時間雇用者の比率も16.4%から25.2%へと上昇した。他方で、労働組合についてはその組織率の低迷と協調路線をめぐる問題が組合活動家や研究者から指摘されていた。推定組織率は76年の33.7%から89年の25.9%へと低下し、労働組合員数は1,200万人代前半で推移するのみで、雇用者数の増加に組織化が追い付いてはなかった。また、この時期パートタイム労働者の基幹化が指摘されはじめたことも重なり、労働条件の格差は正に法的整備を求める声がさらにあがっていた。

以下、ここでは当時のナショナル・センターであった日本労働組合総評議会（総評）を取り上げ、パートタイム労働者をめぐる未組織対策について、総評組織局の作成資料を紹介しつつみてゆく。

### 1. 「緊急課題」としてのパートタイム労働対策

総評本部には、組織化の任務を負っていた組織局が設置されていた。組織局の前身は1950年の総評発足時に10ある部局の一つとして設置された「組織部」である。その組織部から54年に青婦部が分離し、68年に再び統合されて組織局と改称された。そして、その後組織局から82年に婦人局が、86年に青年局が分離・独立している<sup>2)</sup>。

総評組織局のパートタイム労働に関する一次資料として、情報冊子「総評組織局情報」（No.29）がある。この中には、単産・地評組織担当者会議が1980年7月11日付で確認した「80年度年間組織活動計画の具体化」と題する記述が含まれている。それは次の点で注目される。一つは、単産の活動において組織化の対象をパートタイム労働者にまで拡大すべきという見解が示されていたこと、もう一つは、パートタイム労働が女性の一就労形態という文脈で理解されていたことである。後者の点について同冊子の記述では、「80年代の政府・独占の婦人政策は、労働政策の面では、低成長を支える労働力として、婦人労働力を

2) 『総評四十年史』編纂委員会編 [1993]（第二巻），689頁。

再編成することであり、すでに、婦人労働力のパート化が進んでいる<sup>3)</sup>として、政府や使用者の「婦人政策」に対抗する姿勢が示されている。すなわち、同冊子の「婦人活動のとりくみ」の項目で記されているように、家庭責任を一方で負う家計補助的労働力としてのパート労働者がこうした「婦人政策」によってもたされると理解されていた<sup>4)</sup>。

こうして1980年に、組織局資料ではパートタイム労働者についての記述がみられるようになるのであるが、その背景には、『総評四十年史』編集委員会編 [1993] が記す、「一九七九年（昭和五四）年の秋、総評全国オルグ団を中心に『不安定雇用問題研究会』がつくられた。これがパートタイム労働者対策の新たな出発点となった<sup>5)</sup>」という事情があったと思われる。

総評組織局は「婦人活動のとりくみ」の中でパートタイム労働者について、「雇用構造の底層部にくみこまれ、企業の意のままに創出されているパートタイムの身分保障、労働条件の格差是正の闘いは、とくに緊急課題となっている<sup>6)</sup>」と述べ、その対策の必要性を訴え、次の6つの是正項目を掲げた。それらは、「パートの定義の確立」「フルタイマーと同率の賃金保障」「最賃水準の引上げと遵守」「健康保険、厚生年金、雇用保険への加入の義務づけ」「技術、技能訓練など職業訓練の実施」「希望者のフルタイマーへの転換<sup>7)</sup>」というものである。パートタイム労働は80年代前半には定義そのものが未確立という状況にあったことや、現在まで検討が続く困難な課題が認識されていたことがわかる<sup>8)</sup>。6つの是正項目をもう少し広い視点でみれば、雇用形態による差別禁止と表現できる。というのも、総評の「婦人活動のとりくみ」が、「労働基準法の改悪を阻止し、差

3) 総評第1組織局 [1980], 51頁。

4) 同上 [1980], 51, 52頁。

5) 『総評四十年史』編集委員会編 [1993] (第二巻), 105頁。

6) 総評第1組織局 [1980], 52頁。

7) 同上 [1980], 54頁。

8) 検討課題の継続性については、例えば連合の「パートタイム労働取り組み方針」では、「【パート・有期契約労働法】の制定」「最低賃金の引き上げ／労働協約の拡張適用要件の見直し」「社会保険・雇用保険／税制・手当制度／仕事と家庭の両立支援施策」「あらゆる分野でのパートタイム労働者の組織化」等が掲示されている（連合・パート労働プロジェクト事務局編 [2002], 2頁）。

別を排除して婦人の労働権を確立する<sup>9)</sup>』という目標をあげていたために、性別、年齢、婚姻関係による差別に加え、雇用形態による差別も労働基準法で禁止すべきであるという要求となって取り上げられていたことからである。

また運動面については、前述の「婦人活動のとりくみ」の中の「運動の強化」の対策の一つで言及されている。この「運動の強化」は必ずしもパートタイム労働に対象を絞った内容ではないものの、職場の男女差別にはじまり、税金、公害、教育などの社会問題にまでおよぶ幅広い共通課題を通じて女性の連携を呼びかけていた。例えばそれは、「企業内活動の枠をこえて、未組織、臨時、パートの婦人労働者や、主婦の会、民主的な婦人団体の人たちと（中略—引用者）連帯の行動を積極的に組織する<sup>10)</sup>』という記述に示された。パートタイム労働をめぐる運動は、総評主婦の会による組織強化も含め、女性の労働権の確立と並行してパートタイム労働者の労働権の確立を掲げていたのである。

このようなことから、パートタイム問題やその組織化の意義については、単産レベルの議論というよりはむしろ「婦人運動」の範疇で比較的議論されていたといえよう。

## 2. パートタイム労働者の組織化対策の作成

次に注目する資料は、総評・組織局 [1981] 『パートタイマー組織化によせて』である。この冊子は、管見によれば既存の資料の中ではパートタイム労働に関する見解をもっともまとまった形で提供しているものの一つである。その構成は、<sup>11)</sup>「はじめに」「第1章 パートタイマー組織化の意義」「第2章 パートタイマーの推移と現状」「第3章 組織づくりの経験と考え方」「資料編」となっており、組織局がパートタイム労働者の「組織化の意義」や「組織づくり」をどのよう

9) 総評第1組織局 [1980] , 52頁。

10) 同上 [1980] , 54頁。

11) この冊子の刊行は1981年1月であるが、前年80年12月にも同じタイトルのものが刷られており、81年版の元になったものと推測される。81年版は、添付資料を除けば前年版より2頁長い計54頁であった。また、同冊子は主に総評オルグ団による1年半にわたってまとめられた報告資料といわれる（総評・組織局 [1981] , 2頁）。そして、1981年2月開催の総評組織拡大討論集会でこの冊子が用いられている（『総評四十年史』編集委員会編 [1993] （第二巻）, 106頁および「総評新聞」1981年2月20日付）。

に考えていたのかを知ることができる。組織化を進めるにあたり、状況認識を当時の組織局長は次のように述べている。

「組織率の低下は、われわれの力量不足もあるが、高度成長時代に於ける労働力不足から労働組合がなくともそれなりの賃金なりその他の労働条件がある程度確保されて来たということもあり、労働組合の必要性が感じられなかったということが要因の一つとして上げられる。

しかし、未組織労働者の大半が中小零細企業に働く人やパートタイマーなどのいわゆる不安定雇用労働者で、低成長時代に入ると日本経済のシワ寄せが一気にここにかぶせられているのである。<sup>12)</sup>」

この引用資料が記すように、パートタイム労働者のおかれた状況は高度成長期と安定成長期では異なっていた。春闘の開始以降、1961年から75年の15年間は賃上げ率が毎年ほぼ10%台の高い値を示し、労働市場が「良好」であったことがうかがえる。だが、70年代後半から冊子刊行の81年の間は石油危機後のインフレによって実質賃金が低下し、さらに減少経営による人員整理や非正規労働者の比率を高めることによる賃金コストの削減が進められた。こうした雇用の不安定化を、総評はそれが「みずからの労働条件低下に及ぶ<sup>13)</sup>」ものであるという危機感として抱くことになる。すなわち非正規労働者の不安定化のみならず、正規労働者を中心とした既存組合員の雇用の不安定化をもたらしかねないものとして捉えられ、総評はそれへの対応を迫られることになったのである。

冊子『パートタイマー組織化によせて』では、パートタイム労働者と一般労働者との間にみられる労働条件の格差の原因が、「企業の政策」「本工・正社員（とその労働組合）」の意識、「パートタイマー自身の意識」にあると指摘する。そしてこの格差をどのように解消するかについて、3つの側面—「組織<sup>14)</sup>

12) 総評・組織局 [1981] , 1頁。

13) 同上 [1981] , 1頁。総評はこの時期以前にも、労働者間の「階層性」「格差」の問題に対する取組として、二重構造問題との関わりで全国一般による中小企業労働者の組織化や最低賃金確立運動と、臨時工本工化闘争を行ったと記す（総評・組織局 [1981] , 3頁）。

14) 同上 [1981] , 5頁。

化の位置づけ」「段階的な取り組み」「本工組合との関係」—から見解を示していた。

まず「組織化の位置づけ」では、パートタイム労働の評価や労働条件において、その労働者がそもそもパートタイマーという雇用形態を理由として、格差が生じているという<sup>15)</sup>。不安定雇用としてのパートタイム労働の拡大は、本工労働者へ影響を及ぼし、例えば「本工労働者の職域をせばめること」や、組織率低下による交渉力低下、「本工労働者の賃上げの足を引っ張り」、ストライキ効力を減殺すること、「組合費収入の低下」による運営・闘争の困難等をもたらすこと等が認識されていた。組織局はその影響と悪循環について、「企業内にパートタイマーという未組織の低賃金労働者が存在することが、本工労働者の賃上げや雇用安定にむしろプラスするという前項でみた本工の意識は、短期的にみるとそのようにみえるが、それはまわりまわって実は自らの首を締めることになるのである<sup>16)</sup>」と述べており、すでに組織化されていた本工・正規労働者の認識を改めるよう促す内容となっていた。本工・正規労働者とパートタイム労働者の労働条件が長期的にはトレードオフの関係にはないことが含意されていたのである。

二つめの「段階的な取り組み」では、パートタイム労働をめぐるこれまでの取組—パートタイム労働の導入反対、採用数の規制、本工化要求、代理交渉—を列挙し、パートタイム労働者を内部労働市場において量的に規制する側面と、内部労働市場にすでに存在するパートタイム労働者の組織化による職場内の「格差」の解消という側面から言及した。中でも注目されるのは、「今後の労働組合のとりべき方針として組織化を中心に据えたい」としたことで、言い換えれば、「パートタイマー（短時間労働者）という雇用形態の存在を認め、その状態を改善するという方向をとるべきである。その運動の出発点は組織化である」と述べたことである<sup>17)</sup>。パートタイム労働者の組織化がパート労働者の労働条件改

---

15) 同上 [1981] , 6頁。

16) 同上 [1981] , 6頁。

17) 同上 [1981] , 7頁。

善の前提あるいは出発点として理解されていたことがわかる。そのため、組織化運動では、「賃金・労働条件・労働法・社会保険などの適用」による「格差解消」を目標とし、総評労働運動では各組織単位レベルでの取組が望まれたのである。

ただ、そこではパートタイム労働者の組織化が、その労働条件の格差是正という側面と本工労働者の労働条件低下の回避という二つの側面から理解されていたことである。このことからすると、本工労働者によって構成される組合が自らの労働条件の低下を短期的にも長期的にも認識していなとすれば、あるいは逆にその条件の維持のためのスケープゴートとしてパートタイム労働者を位置づけるとするならば、パートタイム労働者の組織化運動が容易に進まないであろうことは十分考えられる。

三つめの「本工組合との関係」では、本工中心の労働組合の役割を明らかにしている。それは、「パートタイマーの組合づくりと闘いは、もちろんパートタイマー自身が第一義的に担うべき課題である。しかし、パートタイマー自身には時間と現在の意識水準（自らの労働条件を団結して自ら守るという意識の弱さ）という制約がある。したがって、本工組合の援助が不可欠である。とくに、組織化の初期には本工組合の援助なしには非常に困難がある<sup>18)</sup>」として、本工組合の協力の必要性を説いていたことである。

その「パートタイマーの組合づくりと闘い」については従来型の対応、例えば「本工化要求」では対応しきれない側面を指摘する。その一例は、本工化を希望しないパートタイム労働者や、家事と仕事の両立を前提とするパートタイム労働者が存在する事実を踏まえ、本工化闘争ではない「新しい対応」の必要性が認識されていたことである。本工という雇用形態の獲得によってのみ、パートタイム労働者であるが故の本工との労働条件の格差を回避するという従来の認識を改め、パートタイム労働者のままであっても格差を改善する方法を考案し、実行することが求められていたといえる。また、既存の本工労働組合は組合員

18) 同上 [1981] , 7頁。

19) 同上 [1981] , 21頁。

資格の制限によってパートタイム労働者の加入が不可能な場合もあり、「この点の解消が組織化への足がかりであろう」とも述べている<sup>20)</sup>。組合規約そのものの改正を必要としていた。

以上のように、冊子『パートタイマー組織化によせて』は、パートタイム労働者の組織化に向けて、本工労働組合の「支援」、「新しい対応」、組合員資格の見直しを提起した。ただ、これらは単産・単組レベルでの行動を抜きには実現できないことも確かであった。この点で、組織局が組織単位レベルでの対応のあり方がそれぞれに異なるとの立場を記したことは、ナショナル・センター<sup>21)</sup>としての総評の役割とその範囲を認識していたことを意味すると思われる。

ところで、パートタイム労働者の組織化というとき、総評ゆえのパートタイム問題への取組の低調さがあったことは否めない。というのも、総評加盟労組は官公部門が過半数を占め、加盟単位は産別を中心としていたからである。この点については、組織局では次のように記している。それは、「これらは（パートタイム労働者の組織化の事例は一引用者）、いずれも小売業関係の単産であるが、製造業や官公労部門においても、いくつかの単産で臨時・パートタイマーの組織化の必要性が強調されている。しかし、単産レベルで組織化の方針を具体化しているところは少ない。とくに、総評系における取り組みは希れであるが、いくつかの単産、単組で試みた組織づくりの経験は多くの教訓をわれわれに与えてくれる<sup>22)</sup>」というものである。

20) 同上 [1981] , 29頁。

21) パートタイム労働者の組織化において、各組織レベルでの役割分担を「あくまでも目安」とことわった上で次のように述べる。すなわち、ナショナル・センターである総評の役割については「先づ、総評は、調査活動や資料提供などを中心に、集会や文書による宣伝と問題提起であろう、また、課税最低限問題や労働・社会保険問題で国会や政府に対する交渉や対策などであろう」と、県評・地区労については「地県評や地区労などの任務は、総評と同様の仕事の他に、組織づくりの具体的な指導と実践、そして、地域における労働基準の設定と確立という重要な仕事をしなければならないのでであろう」と、単産・単組については「単産・単組の仕事は、先づ単産内の実態把握と指導であろう。そして単産における労働基準の設定である。同時に、組織づくりの母体であるという認識と、その実践というもっとも重要な任務を背負っているといえる」と記す（総評・組織局 [1981] , 53, 54頁）。

22) 同上 [1981] , 36頁。なお、この冊子ではパートタイム労働者の組織化の事例として全金精工舎支部、松下電器労組、イズミヤ労組等をあげる。



他方で、総評のパートタイム労働者の組織化に関しては、総評運動下の活動組織が存在したことも無視できない。その一つは総評主婦の会である。この会は、総評加入の男性労働者の妻によって構成されており、1960年代後半に彼女たちの就業が内職からパートタイムへと広がる過程で、結果的にパート労働者の組織体でもあった。もう一つは主に地区・地方単位で中小企業労働者を中心として組織した総評全国一般労働組合（1960年発足、1955年発足の全国一般合同労働連絡協議会から改称）に代表される地域運動をあげることができる<sup>23)</sup>。総評組織局は主婦の会や全国一般労働組合と連携して、組織化の包括的進展を目指すこともできたのではないかという関心を抱くが、この点についてはここでは論じない。

次に、「組織化の方法」についてみると、冊子は「組織化の方法—いくつかのタイプ」として次のようにまとめている。

「a. 企業内からのアプローチ

- ① 既存の組合への加入。
- ② 既存の組合の援助をうけつつパートタイマーの組織（組合ないし協議会）をつくり、協力関係を維持しつつ統一にむかう。
- ③ 独自の組合として結成する。

b. 地域からのアプローチ<sup>24)</sup>」

このように組織化タイプは2類型4種に区分された。そして組織化の事例の記述からは、タイプaが多く、タイプbは少数であると捉えていた。実際、冊子では他のナショナル・センターの加盟組織も含めて、タイプaの事例として繊維労連、チェーンストア労協、商業労連、生協労連、ゼンセン同盟流通部会をあげている<sup>25)</sup>。このような組織化タイプを示すと同時に、対象者となるパートタイム労働者の特性と組織タイプの関連を次のように記す。

23) 例えば、沼田編 [1963] および『総評四十年史』編集委員会編 [1993]（第二巻）、421-482頁を参照。

24) 総評・組織局 [1981]，43頁。

25) 1990年代の個人加盟ユニオンはこのタイプ区分からするとタイプbのように地域的性格をもち、また雇用形態の違いも反映されている一面があるといえよう。

「いずれのタイプをとるにせよ、本工・正社員とパートタイマーの連携を強化・維持するうえには、さまざまな克服しなければならない問題が横たわっている。そのためには単産レベルでの取り組みが必要欠くべからざる要素をもつ。組織化の進んでいる生協労連では、すでに単産レベルの『パート部会』の結成をみているが、このようなバックアップはぜひとも必要であろう。

もうひとつの問題は、婦人パートタイマーの圧倒的多数が家庭の主婦であり、短時間労働者であるということからおこる組合の集会への参加などをはじめとする権利・義務の問題である。

組合員としての権利・義務を特別に設定することは、組合民主主義の原則から決して望ましいものではないが、フルタイム労働者とまったく同じレベルで設定することも現実的ではない。パートタイマーの意識、闘いの経験、職場条件、地域性などを十分考慮したうえで必要な場合には、パートタイマー独自の基準を設定することも考えなければならぬ<sup>26)</sup>だろう。」

引用の後半部分では、「婦人パートタイマーの圧倒的多数が家庭の主婦であることから生じる課題を指摘し、その対応に、「組合員としての権利・義務を特別に設定することは、組合民主主義の原則から決して望ましいものではない」と述べている。この点は、労働組合運動が本工・正社員や家事労働を必ずしも役割としない労働者を中心として組織されてきたが故の見解といえるだろう。ただ、このように述べつつも、「パートタイマーの意識、闘いの経験、職場条件、地域性などを十分考慮したうえで必要な場合には、パートタイマー独自の基準を設定することも考えなければならぬ」と記さねばならなかった状況がある。それは、パートタイム労働者は組合活動に参加・継続するための条件が正規労働者とは異なり、その組織化には正規労働者を中心としたこれまでのものとは異なる視点を必要としていたからである。だが、それに伴って当然必要となるはずの「パートタイマー独自の基準」についての記載は見当たらない。冊子は、「われわれのねがいは、総評傘下の全労働者、職場の1人1人の労働者が、自

26) 同上 [1981] , 44頁。

分の身近かにいるパートタイマーという格差の中の労働者をなくすために、本気になって活動をはじめることである<sup>27)</sup>と結んでいるのである。

### 3. 雇用の多様化と組織化

総評組織局 [1984] 『総評組織局情報 特集—600万総評にむけて—』 (No. 45) は、1984年5月開催の「第3回地方オルグ研修会」の講演集である。この研修会は、冊子の副題にもあるように次節でみる84年7月の方針「600万総評」（第71回定期大会にて決定）の直前に行われている。ここで取り上げる亀山直幸（当時・雇用職業総合研究所）「多様化・ソフト化する就業構造」は、同冊子に所収された4講演の一つであり、パートタイム労働の拡大に代表される雇用の多様化に注目し、労働組合はこの変化にどのように向き合っていくのかという視角を示したものである。

亀山氏はその講演において、日本のこれまでの労働組合運動を「大企業本工製造業型」と称し、「製造業型ではダメ」と述べるとともに、「正社員型」を志向しないタイプの労働者が増加しつつある現実を指摘する<sup>28)</sup>。当時の税制のもとで就業調整を行うパートタイム労働者を組織化するには、これまでの本工化では対応できないとも述べ、雇用形態の変化に伴う従来型の労働運動の転換の必要性を強調していた。

同氏は、当時の就業構造の変化を、「①いままで日本の労働運動が得意としていなかった第三次産業で人がふえる」「②製造業の中でも、モノをつくらな  
いところで人がふえる」「③モノをつくっているところでも、直接モノに手を触れない労働者がふえている」と捉えており、就業構造の変化によって、これまで労働組合が組織していた労働者像はもはや唯一のものではなくなりつつあったことを意味していた。そして同氏は、「日本の労働運動が、いままでのやり方では運動の領域をせばめ、片隅だけの運動になりつつある<sup>30)</sup>」と述べ、総評労働

27) 同上 [1981] , 54頁。

28) 総評組織局 [1984] , 55頁。

29) 同上 [1984] , 54頁。

30) 同上 [1984] , 59頁。

運動の「再点検」を促すのである。すなわち、次の発言である。

「総評労働運動を再点検する、本工労働運動の内部にある弱点なり問題点を克服するにも、この未組織の、ないしはいままでの組織対象以外でふえている労働者を、どう組織化するか、ということを考え、そのための取り組み、課題、運動のスタイルをつくり変えていくことが必要だといえる。これはまた、総評の運動、総評に加盟している労働者の運動を見直していく絶好のチャンスなのではないか。

組織低下の原因を明らかにし、新しい労働運動のスタイルをつくり上げていくということを、危機感をもって取り組むということは、単に外へ広がるだけでなく、内にむかって見直すいいチャンスになるのではないか。そういうチャンスとして、ぜひ位置づけてほしい、と思います。」<sup>31)</sup>

1980年代の雇用の多様化という労働市場の変化は、従来の総評運動に対し組織化対象の見直しを迫るものであり、84年の地方オルグ研究会での亀山氏の講演はそれを示す一つの象徴的内容といえる。総評運動が正社員中心の労働運動からわずかでも脱皮し、新たな運動スタイルを創造すること、と同時にパートタイム労働者の組織化をめぐり総評運動の転換の方向を早急に検討すること、地方オルグ研修会はこれらの課題が総評組織部や地方オルグの間で認識される機会であったと考えられる。

#### 4. 組織率低下と「600万人総評」

日本の労働組合の組織率は冒頭でふれたように低下をたどり、1983年には29.7%となり3割を下回った。総評はその間全組織労働者の3割強を傘下に擁する最大のナショナル・センターであったことには変わりはないが、組合員数は76年の457万9千人をピークに、その後遞減する。84年には450万人を下回った。こうした時期に、総評は84年7月の第71回定期大会で「600万人総評」の方針を決定し、同年11月にその「推進委員会」を発足させている。<sup>32)</sup>

31) 同上 [1984] , 60頁。

32) 『総評四十年史』編纂委員会編 [1993] (第三巻) , 664, 666頁。前年の1983年には50万人組織化をめざす「500万総評」が開始されている(「総評新聞」1983年2月11日付)。

ここで取り上げる『総評組織局情報—600万人総評推進委員会報告（案）の骨子』（No.51, 以下、『600万人総評骨子』）はまさにその方針を内容としており、そこに当時の総評が置かれた状況を確認することができる。

「労働組合の社会的影響の低下は、組織率の長期的な低下にもあらわれている。この組織率の長期的低下や社会的影響力の低下は、産業構造・就業構造の変化、労働者意識の変化、社会構造の変化などの客観的条件の変化にもよるが、われわれの反省としては、それに適確に対応できなかった労働組合の組織政策にその原因があると考えなければならない。<sup>33)</sup>」

当時の産業構造、就業構造、労働者意識、社会構造の変化に、総評の組織政策が対処できずにいたことが労働組合の組織率や社会的影響力の低下をもたらし、この状況をいかに克服していくかが「600万人総評」の実現の要であった。

『600万人総評骨子』の内容は、6つの作業部会の検討結果を一括したもので、それらは第1作業部会「現状分析」、第2作業部会「組織対象範囲の見直し」、第3作業部会「労働組合機能の拡大と強化」、第4作業部会「高齢者、パート労働者など不安定雇用労働者問題」、第5作業部会「推進体制づくり」、第6作業部会「財政政策」という構成をとる。<sup>34)</sup>

では、『600万人総評骨子』においてパートタイム労働者の組織化はどのように検討されたのだろうか。以下、各部会の検討内容をみていく。

第1作業部会は「現状分析」を担当し、正規労働者の増加率の逡減とパートタイム労働者の増加に言及した。実際、短時間雇用者は70年後半からの10余年間に、対雇用者比率を75年9.9%（男性6.4%、女性17.4%）、80年10.0%（男性5.2%、女性19.3%）、85年11.1%（男性5.1%、女性22.0%）と増加傾向をみせ、女性の場合はそれがより高い数値となって現れている。パートタイム労働<sup>35)</sup>

33) 総評組織局 [1985a], 3頁。

34) この6つの作業部会は、同冊子の冒頭部分にある「次の諸点の抜本的な改革及び充実」で示される「次の諸点」—「1. 労働組合の組織範囲に関すること」「2. 高齢者、パート、派遣労働者など不安定雇用」「3. 労働組合の機能に関すること」「4. 組織拡大推進体制について」「5. 財政の確立について」—の5事項を検討する作業班にはほぼ対応する（総評組織局 [1985a], 3-6頁）。

35) 厚生労働省編 [2003], 379頁。

働者の増加は労働市場ではもちろんのこと、労働組合運動においても変化をもたらしていた。例えば、第1部会の次の記述である。

「今日では、それぞれの企業や事業体では、雇用形態の異なった労働者が混在して仕事に従事し、しかも、本工・正社員の常用労働者よりも、臨時・パートや社外・派遣社員という雇用形態の労働者の比率が高まりつつある。

このことは、本工＝正社員のみ組織している点に最大の特徴をもつ企業別労働組合にとっては、この組織の縄張りの範囲外で労働需要が激増しているという意味で労働組合の影響力が低下せざるを得ないという問題を提起している。それは、また組織率の持続的な低下の一因であることは、<sup>36)</sup>いうまでもない。」

第1部会は、「組織率低下の構造要因」について、その要因の一つは組合資格範囲に関わるものであるとし、組合規約によって資格が「本社・完成工場正社員労働組合の範囲にとどまっていた<sup>37)</sup>」という点に組織率低下の要因の一端があるという。その他に、パートタイム労働者の位置づけについては、「われわれ組織労働者は、パートタイマーを補助的労働力と位置づけ、自分達正社員の安全弁としていたのではなからうか」という指摘や、「問題は、産業構造の変化に対応して、これまで労働組合の勢力の弱かった中小企業および増大をつづける三次産業分野の労働者の組織化にふみこむことができなかった点である」と述べている。<sup>38)</sup>第1部会はその検討結果から、「われわれが、正社員・本工労働者意識を克服して、下請や関連企業労働者、そして、パートタイマーや派遣労働者に連帯を求める運動を展開するとしても、われわれの側に魅力ある運動がなければならぬといえよう<sup>39)</sup>」と喚起し、「組合機能の拡大と運動の質的転換」を自らに問い掛けたのであった。

第2作業部会は「組織対象範囲の見直し」について検討する。この検討の「原則的考え方」では、「組合員の範囲は組合が組合自治として規約で決定すること」を前提として「パート・嘱託・臨時・出向者などの組合加入については、ただ

36) 総評組織局 [1985a], 22頁。

37) 同上 [1985a], 42頁。

38) 同上 [1985a], 43頁。

39) 同上 [1985a], 44頁。

ちに実施すべきである<sup>40)</sup>と主張した。この見解は、第2部会が検討の際に掲げた4つの視点にもみることができる。例えば、その中の第2の視点では組合規約に基づいた非正規労働者の組合員資格の制限という側面から議論されたことや、第4の視点では組合の特質や慣習によってもたらされる負の影響という側面から、「伝統的労働者観、労働組合観、活動スタイルなどが妨げとなって、形の上では組合員であっても、組合活動への参加が低く、結果として団結力や交渉力の低下を招いているという問題<sup>41)</sup>」に踏み込もうとした点が注目される。

またこの第2部会は、「新しい試み（生活対応重視型労働組合）の育成」と題する箇所では、「従来の組織化手法をこえた新たな試み」の活動・運動を、労働組合運動の新たな動向として着目している。実際、そこでは各地で結成がみられた江戸川ユニオン、石川や新潟の勤労者ユニオン、UNIONひごろ、北摂ユニオン、パート友の会、TUC（トータル・コミュニティ・ユニオン）などの名が紹介され、これらを「地域密着型」「生活対応重視型」「門戸開放型」といういずれかの組織として特徴づけている<sup>42)</sup>。第2部会は、こうした新タイプの労働組合の「創造」「発展」に向けて、全国的情報サービス提供センターの設置や共済制度・年金の充実強化に関する研究、さらに労働組合機能として職業紹介・労働者供給事業の導入を提案する<sup>43)</sup>。これらの提案は、同作業部会の「組合員範囲の抜本的見直しと新しい組織対象の開拓を進めることが必要<sup>44)</sup>」であるとの認識から生まれたものであった。

つづいて冊子は、「高齢者、パート労働者など不安定雇用労働者問題」の検討作業を担当した第4作業部会の報告を第3作業部会より先に掲載する。検討ではまず、パートタイム労働者、派遣労働者、季節・出稼ぎ労働者に代表され

40) 同上 [1985a] , 52, 53頁。

41) 同上 [1985a] , 46, 47頁。なお、第1の視点は、中小企業労働者等の組織化、第3のそれは、「新しいタイプ」の労働者への注目であった（総評組織局 [1985a] , 46, 47頁）。

42) 同上 [1985a] , 57頁。これらの特徴の指摘は興味深く、例えば既存企業別組合の特徴をそれらと逆の性格とするならば、「地域疎遠型」「生活対応軽視型」「門戸閉鎖型」となるのだろうか。

43) 同上 [1985a] , 58頁。

44) 同上 [1985a] , 46頁。

る不安定雇用労働者と、退職者、高齢者の組織化の遅れを指摘する。第4部会はその時点で当時のパートタイム労働者の労働条件を、「短時間、有期限、低賃金労働を特性としているが、あらゆる意味で本工・正社員・正職員と差別されているのが実態であろう」として差別や格差の問題を取り上げ、「このような事態を招いた最大の原因はなにか。それは『組織化の遅れ』である」と断言した。<sup>45)</sup>

また、第4部会は第2部会との共同調査から、次の3つの「問題点」—「(1)パートタイマーの組織化には、これまでの団体交渉機能を中心とする組合機能だけでなく、生活対応重視型の組合機能の創出も必要である」「(2)派遣労働者の組織化にも同様の指摘ができるが、とりわけ職業紹介、労務供給事業への進出なしには、組織化の展望は出てこない」「(3)また、組合員としての権利、義務、活動スタイルなどの転換も必要となろう」<sup>46)</sup>—を指摘した。パートタイム労働者の組織化において、団体交渉機能の他に生活対応重視型の組合機能—第2部会の記述に従えば、「共済保障やユニオン年金を土台に、生活相談、健康相談、法律相談、情報サービスなどの活動」である—toに注目していたことから、そうした機能の拡充が組織化進展の一つの鍵と映っていたと思われる。第4部会は、パートタイム労働者の増加、「労働組合の基盤を形成する本工労働者」の減少、「労働組合の力量低下」という現実に対し、「以上のような状況から脱皮し、労働組合の復権をはかる方法は、ただひとつ、みずから排除しているパートタイマーを組合員化することであり、参加の低い技術職や研究開発職、あるいは増大をつづける営業職などの労働者を労働組合活動の中にとりくむ以外にないだろう」<sup>47)</sup>と主張し、パートタイム労働者の組織化の重要性を強調したのであった。

さらに第4部会は前掲冊子『パートタイマーの組織化によせて』を継承しながら、<sup>48)</sup>以下の取組項目を提起する。

45) 同上 [1985a], 62頁。またこの部会はパートタイム労働者の量的基幹化についても指摘している。

46) 同上 [1985a], 61頁。

47) 同上 [1985a], 62頁。

48) 第4作業部会では、「パートタイマーの組織化によせて」を「総評パートタイマー白書」とも呼んでいる(総評組織局 [1985a], 63頁)。



## 〔(1) パートタイマーの組織化の意味

われわれは、パートタイマーを『短時間労働という特性をもち、その他の点では、本工・正社員・正職員となんら変わることはない労働者』と位置づける。したがって、①短時間労働であるというだけで低賃金、悪労働条件である現状を改善すること、②本工・正社員・正職員と同一時間働くパートタイマーは、本工・正社員・正職員化を推進するとともに、③有期限雇用については、その撤廃を要求する。

このような運動を進めるために、職場（単産・単組）と地域（県評・地区労）の両面から組織化にとりくむ。

## (2) 職場でのとりくみ

- ① 既存の組合は、組合規約の全面見直しをおこない、パートタイマー等の組合加入を拒否している実態を改め、組合員化を進める。
- ② 新しく結成する組合は、パートタイマーを含めて組織化する。
- ③ パートタイマーの意識と量、産業・企業の特性によって、既存組合への組織化がむずかしい場合は、パートタイマーの協議会、独立組合の結成をはかり、既存組合との共闘闘争を通じて連帯を強化する。

## (3) 地域でのとりくみ

- ① すべての地域組織は、『パート110番運動』を組織労働者の未組織労働者への連帯活動の具体的策のひとつとして位置づけ、活動を強化する。
- ② 傘下労働者の配偶者等のパートタイマー組織化を推進する。そのため、江戸川ユニオンや勤労者ユニオン、パート友の会等の実験に学びつつ、『受皿づくり』を推進する。
- ③ そのため、共済制度の創出、充実、職業紹介事業、労働供給事業への進出を推進する。

## (4) 総評のとりくみ

- ① 職場と地域でのとりくみを支援するため、総評は情報ネットワークのセンターを設立する。

- ② 共済制度の改善・充実をはかるための方策を研究する。
- ③ 労基法や社会保険の制度改善や全面適用，税金対策，職安行政などを中心  
 49) 対政府・自治体への要求運動を組織化する。」

この引用から次の点が指摘できる。一つは，この項目のなかで，運動推進の組織レベルを，上記引用（1）にあるように「職場（単産・単組）と地域（県評・地区労）の両面」としていることである。特に地域の取組においては，前述の団体交渉機能の他に生活対応重視型の機能があげられていたことを想起する。二つめは，引用（3）②では，「傘下労働者の配偶者等」に注目している点である。これは，冊子『パートタイマーの組織化によせて』ですでにふれた総評主婦の会と関わる内容であり，主婦の会との連携によってパートタイム労働者の組織化が少なからず前進することが期待されていたのではないだろうか。三つめは，ここでの総評の役割として，施設，資金，政策・制度改革の要求に重点が置かれていた点である。そのために，実際の具体的活動が単産，単組，県評，地区労に依拠することになり，それらが組織化の進展を左右しかねない条件を含んでいた。この点は，冊子『パートタイマーの組織化によせて』でみた各組織レベルの役割がここでも継承されていたことになる。いずれにせよ第4部会でも，主張されていたことは「本工・正社員・正職員を基盤とする運動の中にある『われわれ自身の意識改革と発想の転換』である。それなしには，いかなる事態の変化も期待できないだろう<sup>50)</sup>」と記すように，加入組合員の意識改革の必要性を強調したことであった。

第3作業部会の検討課題は「労働組合機能の拡大と強化」である。この部会は，「600万人総評建設にむけて強化しなければならない組合機能とはなにか<sup>51)</sup>」を検討するために，次の4つの「視点」を示した。

- 「（1）労働組合の機能は，多様化した労働者（国民）のニーズに応じて，可能なかぎり拡大させる必要がある。

49) 同上 [1985a]，63，64頁。

50) 同上 [1985a]，61頁。

51) 同上 [1985a]，71頁。

- (2) わが国ばかりでなく、先進資本主義諸国における労働組合の伝統的な機能はゆきづまりつつあり、どこかにモデルを求めるといった態度では、解決策はみつけれない。したがって、『わが国の労働組合（運動）が弱いのは、企業別労働組合を基礎にしているからであり、欧米型の産業別労働組合でなければダメだ』といった類の抽象論は克服する必要がある。
- (3) そのためには、現存している労働組合を基礎に、伝統的機能の継承、改革、発展をはかることを前提に、これまでで極端に弱かった機能あるいは軽視されてきた機能の創造・発展に大胆にとりくむ必要がある。
- (4) 検討の対象とするテーマは、600万総評の建設、すなわち中小企業労働者や新しい組織対象の開拓をはかる上で必要な事項を中心にする。<sup>52)</sup>

これらの「視点」は、「多様化」する労働者に対しての労働組合機能の拡大と、労働組合の伝統的機能の行き詰まりを認識し、そこから、「伝統的機能の改革」や「組織対象の開拓」の必要性を捉えていた点に特徴がある。第3部会は、これまでの組織政策の「反省」にたった上で、「われわれが現にかかげている要求は、伝統的組織労働者のニーズを出発点としており、新しい、さまざまなタイプの労働者グループのニーズに必ずしも合致していないという指摘に注目する必要がある<sup>53)</sup>」と、多様な労働者グループのニーズに目を向けるよう注意を喚起していた。それは、系列・関連・周辺労働者やパートタイム労働者、そして研究・開発部門の労働者等の要求を把握しているか否かという、現状と組織政策のあり方への問いかけでもあった。

新しいタイプの雇用として拡大するパートタイム労働者や派遣労働者を組織化するために、同部会では、「労働者供給事業や職業紹介事業を基礎とする労働組合を建設する以外にない。その母体は、単産、地区労であり、関連・周辺労働者を多数かかえる単組や、地域によっては県評が母体となることも検討しなければならぬ<sup>54)</sup>」と考えていた。この点は、第4部会が地域の取組に期待をお

52) 同上 [1985a], 71, 72頁。

53) 同上 [1985a], 72頁。

54) 同上 [1985a], 75頁。

いたこととも共通する問題意識であり、地区労・県評の果たす役割が重要であることを示している。

つづいて、「推進体制づくり」について取り上げた第5作業部会は、「600万人総評」をどのような体制で行うかを検討した。同部会は、「『600万人総評』をめざす組織拡大運動は、単産が中心であり、これに総評、県評がいかに協力態勢をとり、一体的態勢でとりくめるかにかかっていることは、あらためていうまでもない。組織拡大の推進体制を確立するに当たってもこの原則は貫ぬかなければならない<sup>55)</sup>」と述べる。

実は、単産を中心とする推進体制という第5部会の考えは、先の第4部会が示した「職場（単産・単組）と地域（県評・地区労）の両面」からという見解や、第3部会の単産、地区労、県評による推進事業の立ち上げという見解と比較すると、必ずしも一様ではない。「600万人総評骨子」の各作業部会の検討報告では、非正規労働者の組織化にとっての地域活動の特徴に少なからず注目が集まっていたことや、また新たな労働運動の創設が検討結果として提起されていたからである。それらの背景には、従来の労働組合の組織化の中心的役割が単産におかれていたことへの反省の側面があり、これらの点を踏まえると、推進体制の軸をどこに置くかというこの相違はわずかなものであるかも知れないが見逃すことはできない<sup>56)</sup>。

ただ、第5部会の「パートタイム労働者の組織化」は、「①単産系列のパート労働者の組織化は単産が責任をもって組織化する（単産内、単独、連合組織）」「②単産系列外のパート労働者については、地域で労済、職業紹介を軸に地域ユニオンに組織していく」「③その為に、婦人の全国オルグを配置し、（ア）パート労働者の組織化、（イ）全国情報ネットワークの形成にあたる」と記すよう

55) 同上 [1985a], 78頁。

56) 組織拡大運動では単産と地評との関係や連携については、「600万人総評」に向けた1984年11月開催の単産・地評合同組織担当者会議でも議論としてあがっていた（「総評新聞」1984年12月7日付）。さらに遡れば、1970年代においても「産別と地域の具体的な関係」についての議論が既に浮上していた（『総評四十年史』編集委員会編 [1993]（第二巻），468頁）。

<sup>57)</sup>に単産を基軸としていたが、単産系列に含まれないパートタイム労働者については地域活動を受け皿とすることで組織化を進めようとしていた側面もあった。そして、同部会では「組織拡大の展開」に関し、「組織拡大にとって重要なことは、組織化をしようとしている対象者のおかれている条件（業種、職種、地域、特性、労働市場など）によって組織化の方法が異なるということである。組織拡大の画一的な方法があるわけではない。組織化方法は対象者のおかれている条件によって規定されている<sup>58)</sup>」とも述べていた。だが先の単産による推進という枠でどれほど柔軟性をもった活動を展開するのかはこの段階では未知数といえよう。

最後に第6作業部会は「財政確立」のために「組織拡大基金制度の充実強化」を掲げた。総評では1982年2月の第65回臨時大会で「組織強化拡大基金制度<sup>59)</sup>」がすでに採り上げられており、同部会はその拡充を提起していたのである。

## 5. 「600万人総評」の計画推進

その後、総評は前述の「600万人総評推進委員会報告（案）の骨子」を受け、組織拡大計画の具体化をはかった。『総評組織局情報』（No.53）は、その具体化のプロセスとして1985年の年間計画事項や単産・地評組織担当者会議（85年10月1日開催、20単産、29地評、総評本部22名、計72名出席）の議事要録を掲載している。

年間計画事項には、「組織拡大キャンペーン」「単産・県評の“600万総評”組織政策の具体化と組織化計画の前進」「活動家養成の準備と試行」「パート春闘の組織化」「科学者センター（仮称）の設置を具体化」等の課題を掲げた。<sup>60)</sup>議事要録からは、当時の事務局長・真柄栄吉氏の挨拶要旨の一部を知ることができる。そこでは、「それにつけても、組織化にどう取組んできたのか反省材料が多い。組織競合や産別結集など問題はあろうが、まずは現実に手をさしのべ、

57) 同上 [1985a], 81頁。

58) 同上 [1985a], 82頁。

59) この制度では、カンパ1人200円（2年間）が割り当てられていた（『総評四十年史』編纂委員会編 [1993]（第二巻），474頁）。

60) 総評組織局 [1985b], 1頁。

様々な経験を集約し、論理的に整理するなど、実践、点検のフィードバックを積み上げていくことが問われている<sup>61)</sup>と、「反省」を踏まえた多面的取組を要することが説かれていた。

この年度計画では、特に「パートタイム組織者組織対策」として、「①パート・タイマー情報センターの設置」「②パート110番の推進」「③単産・単組対策の強化による非組合員パート・タイマーの組織化」「④全国交流会議の開催」「⑤政策要求の見直し<sup>62)</sup>」等の項目を掲げた。例えば、項目③との関連でいえば、単産対策では「600万総評」実現への目標設定や計画作成に関して単産ごとにその進展の濃淡があり、「未だ、何らの検討も行っていない単産もある」とも記している。こうした状況は、単産を基軸とする組織化運動の進展が決して容易ではないということを想起させる。

また、項目④にみられる「全国交流会議の開催」としては、86年に「第1回パートタイマー全国交流集会<sup>63)</sup>」が開始されている。ここでは指摘にとどめるが、パートタイム労働の組織化に関する議論や活動は総評本部を中心とする対策以外にも80年代には行われており、この「パートタイマー全国交流集会」や「地域労働運動を強化するための全国集会」がその一例といえる。

## むすび

これまでみてきた1980年代前半の組織局資料から、当時、総評が「緊急課題」として、増加するパートタイム労働者の組織化の取組を開始しようとしていたことがわかった。その背景としては、パートタイム労働者が未組織であったことはもちろんであるが、労働条件の低下に対する本工労働者の危惧、雇用の多様化に伴う正社員中心の従来労働組合運動そのもの見直しや、組織率の低下が危機感として総評組織局に認識されていたことがあげられる。

その際、パートタイム労働者組織化の議論の特徴としてここで着目したいのは、

61) 同上 [1985b], 13頁。

62) 同上 [1985b], 3頁。

63) 後の「コミュニティユニオン全国交流集会」は、この「パートタイマー全国交流集会」の流れをひく（『総評四十年史』編纂委員会編 [1993]（第二巻），109頁）。

一つは組織局が生活対応重視型の組合機能に注目していた点である。特に地域の取組では、団体交渉機能の他に生活対応重視型の組合機能の占める割合が高いことが指摘され、そうした地域活動・地域運動の進展が組織化運動の重要な鍵となる可能性を含むものであったと考えられる<sup>64)</sup>。本稿では必ずしも言及しなかったが、総評主婦の会や地域労働組合等はまさにこうしたパートタイム労働者の要求や地域に基盤を置いた運動といえるだろう。加えて、組織化はパートタイム労働者の労働条件の改善や格差是正の前提であったのが、組織化政策・運動とともに、さらにこうした改善や是正をどのような理念や方法で対応するのかという点については、主婦の会や地域労組等の運動を通じても知ることができよう。

着目すべきもう一つの点は、労働組合が企業内のパートタイム労働者の量的増加を抑えようとする方法から、本工労働組合による支援や組合員資格の見直しによってパートタイム労働者を組織化する方法を示したことである。けれども、その組織化に際し、総評組織局の議論の中で単産を中心とした運動を想定していたことは、総評の機構が単産中心であることや、パートタイム労働者の就労が主に民間企業であることを踏まえたものと考えられるが、それによって組織化運動が単産に大きく依存することにもなりかねなかった。

重要なのは、総評による従来型の労働組合運動の見直しの中で注目された生活重視型、地域型という特徴が単産中心のパートタイム労働者組織化運動にどのように組み込まれるのかという問題である。パートタイム労働者の組織化は企業別を中心とすべきなのか、それとも地域運動を軸にするのか、あるいはこの二つのバランスを保ちつつ進展させるとすれば、それはどのようにして可能なのか、総評運動はその路線をめぐる岐路に立っていたと考えることができる。それは総評運動のもつ企業的側面と地域的側面との共存の選択を模索しているかのようにもみえる。

64) 事実、「総評が当初パートタイム労働者との連帯、組織化を求めたのは、産業別組合にたいしてであったが、運動展開の中心となったのは地区労、県評などであった」という指摘もある（『総評四十年史』編纂委員会編 [1993]（第二巻），109頁）。

総評組織局による1980年代前半のパート労働者組織化に向けた状況把握と政策が、タイムリミットとなる89年までにどのように運動へと転化されるのであろうか。この課題は、総評解散後のパートタイム労働をめぐるナショナル・センターの運動の前史の解明としても位置づけられるのではなかろうか。

【引用・参考文献】

- 井上雅雄 [1997] 『社会変容と労働：『連合』の成立と大衆社会の成熟』木鐸社。
- 呉学殊 [2004] 「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」『日本労働研究雑誌』527号。
- 大河内一男編 [1961] 『講座現代日本の分析 4 日本の経営と労働（2）』有斐閣。
- 厚生労働省編 [2003] 『労働経済白書』日本労働研究機構。
- コミュニティ・ユニオン研究会編 [1988] 『コミュニティ・ユニオン宣言 やさしい心のネットワーク』第一書林。
- 総評組織局 [1984] 『総評組織局情報 特集—600万総評にむけて—』No.45。
- 総評組織局 [1985a] 『総評組織局情報 600万総評推進委員会報告（案）特集号』No.51。
- 総評組織局 [1985b] 『総評組織局情報』No.53。
- 総評・組織局 [1980] 『パートタイマー組織化によせて』。
- 総評・組織局 [1981] 『パートタイマー組織化によせて』。
- 総評第1組織局 [1980] 『総評組織局情報』No.29。
- 『総評四十年史』編集委員会編 [1993] 『総評四十年史』（第一巻，第二巻，第三巻）第一書林。
- 高木郁朗 [2000] 「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」社会政策学会編『社会政策における国家と地域』（社会政策学会誌第3号）御茶の水書房。
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 [1988] 『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 日本労働組合総評議会「総評新聞」各号。
- なお、日本労働組合総評議会『総評新聞 縮刷版』（各巻）労働教育センターを用いた。日本労働研究機構・連合総合生活開発研究所 [2001] 『多様な就業形態の組合せと労使関係に関する調査研究報告書』。
- 沼田稲次郎編 [1963] 『合同労組の研究』労働法学研究所。
- 浜村彰・長峰登記夫編 [2003] 『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局。
- 法政大学大原社会問題研究所 [2002] 「ナショナルセンターの組織拡大政策：その戦略と



問題点」(ワーキング・ペーパーNo.11)。

本田一成 [2004] 「職場のパートタイマー—基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ—」(JILPT労働政策レポートNo.1) 労働政策研究・研修機構。

山下充 [2004] 「雇用多様化時代の労使関係—多様な労働者と労働組合の役割」(JILPT Discussion Paper Series 04.008) 労働政策研究・研修機構。

山田和代 [2000] 「労働組合の主婦組織と『内職問題』—1960年代『総評主婦の会』の活動から—」『経済学論集』(筑波大学) 43号。

山田和代 [2004] 「『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—」『彦根論叢』(滋賀大学) 350号。

連合・パート労働プロジェクト事務局編 [2002] 『パートタイム労働の『均等待遇』に向けて 討議のための史料』連合・パート労働プロジェクト事務局。

労働省『労働組合基礎調査』(旧・『労働組合基本調査』) 各年。

渡辺睦・永山利和・西村なおき・小野塚敬一・三瀬勝司 [1977] 『中小企業と労働組合』労働旬報社。