

非正規労働者の組織化の胎動と展開
産業別組合を中心に

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 前浦穂高

《要旨》

本稿は、産業別組合（以下、産別とする）を対象に、パートタイマーを中心とする非正規労働者の組織化がいつ頃から始まり、どのように展開され、現在の組織化活動につながっているのかを明らかにする。分析対象は、ゼンセン同盟（現 UA ゼンセン）、商業労連（後の JSD）、電機労連（現電機連合）である。

本稿の分析結果によると、いずれの産別も、パートタイマーが登場する 1970 年前後から、パートタイマーの組織化を検討し、その方針を掲げ、取り組みを始めた。ただし、その取り組みは、一部の先進的な組合を除き、すぐには全体的な取り組みに発展し、大きな成果を得るまでに至らなかった。その背景には、組織化方針や組合員の資格要件について意思統一を図るとともに、職場の実態を調べたり、法律の施行や改正に対応したりする等、試行錯誤の時間を要したからである。

さらに言えば、単組は必要性を感じなければ、組織化に取り組まないということもあった。パートタイマーの組織化が、統一的で本格的な取り組みに発展し、大きな成果を得るようになったのは 2000 年以降である。その当時は、流通部門を中心に、職場の従業員全体に占めるパートタイマーの割合が高まった時期であった。その時に、正社員組合が 36 協定締結の際の過半数代表になり得るかどうかが、組織防衛等の観点から、産別を中心に危機感が広がり、産別に促される形でパートタイマーの組織化が進められた。

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

第1章 はじめに

1.1 問題意識

日本の労働組合の推定組織率は、1949年以降、ほぼ低下の一途を辿っている。労働組合員数も平成6年（1994年）の約1,270万人をピークに、それ以降は減少している¹。近年の傾向をみても、平成21年から平成26年にかけて、推定組織率は18.5%から17.5%まで低下している。

こうした事態を招いた1つの要因として、非正規労働者の増加が考えられる。推定組織率とは、雇用者数（正社員と非正規労働者を含む）の中に労働組合員が占める割合である。近年、労働組合による非正規労働者の組織化活動は活発になってきたものの、後述するように、その取り組みは十分とは言い難い。この結果、非正規労働者の増加は労働組合の推定組織率の低下に結びつく。そこで労働者全体に正社員が占める割合を見ると、1980年代は80%台であったが、90年代に入ると、80%を下回り、2000年代前半には60%台にまで落ち込んでいる。直近の四半世紀の間に、労働者全体に占める非正規労働者の割合が増加してきたことがわかる²。

こうした状況であるがゆえに、労働組合を中心とする集団的労使関係のありようが問われても不思議はない。労働政策研究・研修機構編（2013）p.1によると、労働者全体に占める正社員以外の労働者（非正規労働者）の割合が増加しており、正社員と非正規労働者の処遇格差の解決（公正な処遇）を求める動きが見られること、さらにこの問題を解決するには、正社員と非正規労働者の利害を調整する必要があり、非正規労働者に発言する機会を確保し、集団的に労働条件を設定する仕組みを検討することが重要課題として指摘されている³。

では、非正規労働者に発言機会を確保し、集団的に労働条件を設定するためには、どのような手段があるだろうか。1つは、非正規労働者が労働組合に加入すること（非正規労働者の組織化）である。もう1つは、従業員組織を通じて、非正規労働者が発言することである。後者については、先行研究が示すように⁴、従業員組織のなかには労働組合に近い機能を果たす組織もあるものの、全ての従業員組織が同様の機能を持つとは限らない。さらに言えば、未組織労働者は労働組合が必要だと考えている⁵。総

¹ 厚生労働省『平成26年労働組合基礎調査』概況版による。アクセス日は2014年12月29日である。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/14/dl/gaikyou.pdf>

² 労働政策研究・研修機構編（2014b）pp.1-3より。同報告書では、厚生労働省が実施する『就業形態に多様化に関する総合実態調査』及び総務省が行う『就業構造基本調査』を取り上げているが、どちらも同じような傾向を示している。

³ 詳しくはこちらを参照されたい。<http://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>

⁴ 発言型従業員組織を研究したものとして、仁田（1992）、佐藤（1994）、守島（1999）等がある。

⁵ 連合総研編（1992・2003）によると、未組織労働者は労働組合を必要だと考えている。連合総研編（1992）によれば、労働組合を必要だ（「ぜひ必要」と「あったほうがよい」の合計）と回答した人の割合は組織労働者で92.9%、未組織労働者で64.8%になる。同様に、連合総研編（2003）p.98から、未組織労働者に限ってみると、労働組合が必要だと回答した人の割合は67.9%になる。

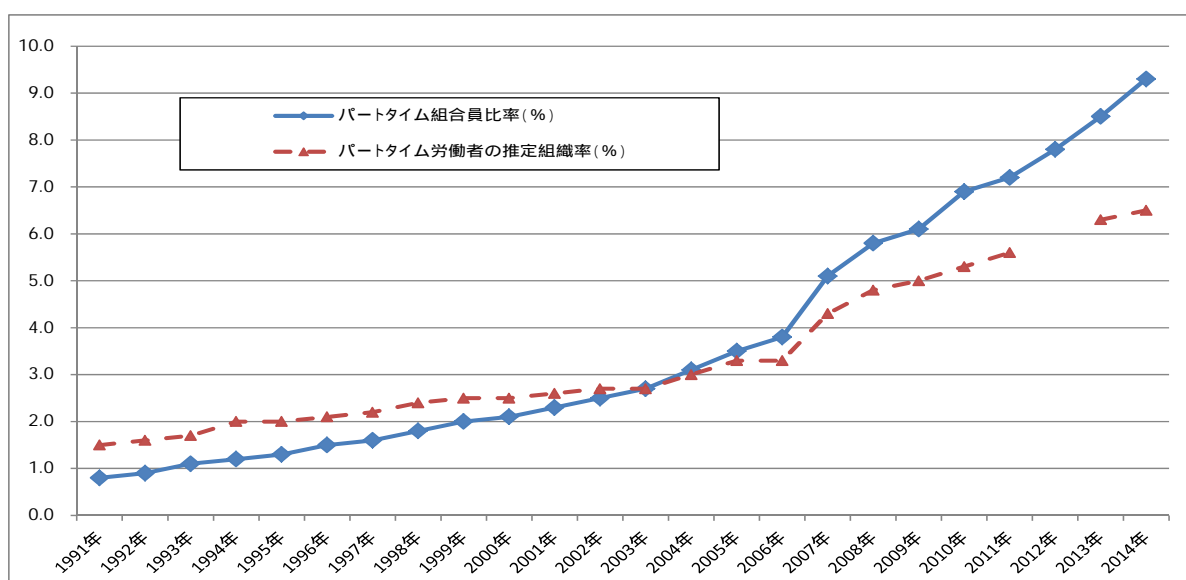
じて言えば、現状においては、非正規労働者に発言機会を確保し、集団的に労働条件を設定するには、非正規労働者が労働組合に加入する方が良いと考えられる。

そこで、パートタイマーの推定組織率（図1-1）を見る。このデータは、パートタイム労働者の推定組織率と、組合員全体に占めるパートタイマー組合員の比率（パートタイム組合員比率）を示している。どちらも上昇傾向を示しているが、その数値は10%にも満たない。これだけ見ると、徐々にパートタイマーの組合員は増えつつあるものの、十分な成果が得られているとは言い難く、労働組合の組織化を通じて、非正規労働者の発言機会を確保するのは難しいと言えるのかもしれない。

ただしそうした判断をするには、労働組合がこれまで非正規労働者の組織化に取り組んでこなかったのか、取り組んでこなかったのであれば、それは何故なのか、他方で組織化に取り組んできたのなら、なぜ組織化の成果が上がらなかったのかを明らかにする必要がある。さらに言えば、その課題を解くためには、労働組合が、いつ頃から非正規労働者の組織化の必要性を認識し、組織化の活動を始め、現在につながるのかについて理解しておく必要があるのではないだろうか。

そこで本稿では、(独)労働政策研究・研修機構に所蔵されている労働組合の定期大会資料や運動史、関連する文献、資料、さらに当事者のインタビュー調査の結果を織り交ぜながら、非正規労働者の一連の組織化活動を取り上げることとする。そこから得られた事実発見は、現在の組織化活動とその成果を評価し、今後の集団的労使関係のありようを模索する際に、判断材料を提供することになると考えられる。

図1-1 パートタイマーの推定組織率及び組合員に占めるパートタイマーの割合



出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』より。

注. 2012年のデータが欠如しているのは、震災の影響による。

1. 2 先行研究

具体的な分析に入る前に、先行研究を整理しておく。結論を先に言えば、非正規労働者の組織化は、古くて新しいテーマと言える。その古さとは、1980年代から蓄積されていることを指し、新しさとは、基幹化という概念によって、1990年代半ば以降、研究が本格的に進められたことを指す。

初期の研究として、大沢（1979・1980）、筒井・山岡（1985）、古郡（1985）があげられる⁶。大沢（1979・1980）では、当時、イズミヤ労組の中央執行委員であり、イズミヤパートタイマー連絡協議会書記長であった筆者が、基幹労働力であるパートタイマーの組織化の経緯や取り組みについて説明をしている。その取り組みについて、研究者の立場から検討したのが筒井・山岡（1985）である。この研究によると、イズミヤでは、パートタイマー連絡協議会が正社員組合とは別に結成されたが、同会は会社と直接交渉していない。しかしその役割を正社員組合が果たしており、間接的にパート全員（未組織を含む）の意思を表明しうる機構が制度化されたことで、広義の意味で、組織化と捉えられている。また古郡（1985）は、組織企業と未組織企業のパートの比較分析を行い、未組織企業のパートに比べ、組織企業におけるパートの賃金が8%高いほか、賃金以外の面でも、組織企業におけるパートはメリットが多いようだと指摘する。つまり1980年代半ばには、労働組合によって、非正規労働者の処遇が改善されていたと考えられる。

1990年代半ばになると、労働政策研究・研修機構編の調査研究⁷（日本労働研究機構編1992、労働政策研究・研修機構編2005、2006）によって、非正規労働者の組織化の研究は、主に基幹化との関係で進められた。この基幹化という概念は、上記の実態調査の結果から導き出されたもので、これにより一層鮮明にパートタイム労働の実態が描き出されるようになった。その概念を提示した本田（2004）によると、基幹化には、量的基幹化と質的基幹化の2つがあり、前者は単にパートタイマーの増加だけではなく、「職場における量的なパートの拡大とそれがもたらすパートタイム労働の重要性の上昇」（p.2）も含むものであり、後者は「職場におけるパートタイマーの仕事内容や能力が向上し正社員のそれに接近していること」（p.5）とされる。また本田（2007）は、パートタイマーが基幹化することで、労働組合は組織化に取り組み、企業は労使交渉を経て、パートタイマーの労働条件向上という形で応じると説明する。

ただし本田モデルに対して、1つの疑問が残る。パートタイマーの基幹化が見られるのは、1970年代からである。なぜ、一部の先進的な組合を除き、パートタイマーの組織化が進まなかったのだろうか。この疑問に1つの回答を示したのが、中村（2009）

⁶ このほか法学者の立場から、流通業のパートタイマーの組合結成と組織化方法について検討したものとして橋詰（1985）がある。

⁷ この他に、基幹化という視点からの分析ではないが、最近の研究として、労働政策研究・研修機構編（2014a）をあげておく。

である。中村は、連合総研編（2009）で調査を行った 10 事例の分析結果から、労働組合の組織化活動は、代表性や集団的発言メカニズムの危機を回避するために行うものだと主張する⁸。この主張は、言い換えれば、労働組合は代表性や集団的発言メカニズムの危機に直面しなければ、組織化に取り組まない（非正規労働者の組織化は労働組合のために行われる）と解釈することがができる。こうした解釈に立てば、これまで非正規労働者の組織化が進まない原因の 1 つは、労働組合側にあったということになる⁹。

また 2000 年代に入ると、2001 年に連合がパートタイム労働者等の組織化を重視し、2007 年には非正規労働センターを設置する等、労働組合全体で組織拡大の取り組みがより一層進められた¹⁰。それに伴って、ナショナルセンター、産業別組合、企業別組合といった様々なレベルで組織化の研究が行われるようになった。その代表例が、鈴木・早川（2005）である。鈴木・早川では、ナショナルセンターの歴史から現状までの分析が行われているほか、産別のパートタイマー、大企業労組（電機産業）、中小企業労働者、公務部門の非常勤職員、管理職、労働者供給・派遣事業の組織化戦略を分析している。

1. 3 分析課題と分析方法

先行研究を概観してきたが、いくつか補強すべき点がある。1 つめは、非正規労働者の組織化研究の連続性である。一部の研究者は、1980 年代からこの分野の研究を行っているが、本格的に調査研究が進められたのは 1990 年代半ばからである。そのため一部の先進的な組合の取り組みと分析時期との間に断絶が存在する¹¹。日本全体で見えた場合、非正規労働者の組織化がいつ頃始まり、どのように展開されてきたのかという点が明らかにされていないように思われる。

2 つめは、経営側の理解をどのように得ているかということである。非正規労働者を組織化すると、労働組合は、正社員と非正規労働者との利害を調整し、非正規労働者のための活動を行わなくてはならなくなる。その主な取り組みは、賃金や福利厚生を含めた人事処遇制度の改定、つまりは正社員と非正規労働者間の処遇格差の縮小である。この取り組みは非常に重要なことであるが、経営側にとっては、広義の意味で、総額人件費（コスト）の増額につながる可能性があり、非正規労働者の組織化に賛同しないことが考えられる。非正規労働者の組織化を実現するには、労働協約の改定等、経営側の理解を得る必要があるが、先行研究を読む限りでは、労働者（組合）側

⁸ 呉（2011）も同様の主張をしている。特に第 2 章を参照のこと。

⁹ 中村（1988）では、推定組織率が低下している 1 つの原因として、労働組合の組織化への努力が足りない点が指摘されている。

¹⁰ 近年の連合の非正規労働者等への取り組みを解説したものとして、村上（2014）をあげておく。

¹¹ なお 1 つの電機メーカーの分析ではあるが、歴史的にパートタイマーの組織化過程を取り上げた研究として、禿（2001）がある。

が組織化に取り組む必要性は説明されているものの、なぜ経営側の理解を得ることができたのか、言い換えれば、経営側のメリットは何であるかは明らかにされていない。したがって、現状では、非正規労働者の組織化を達成するまでのメカニズムが解明されていないと言える。とはいえ、本稿は、文書資料を基に、歴史的な分析を行う関係上、この点について分析を行うのは困難である。そこで、この課題については、現在、実施しているプロジェクト研究の事例調査のなかで、できる限り、取り上げることとし、本稿では文書資料に基づいた研究手法の枠組みの中で、以下のような3つの課題を設定した。

第1に、非正規労働者の組織化が、いつ頃、どのような経緯で始まったのかということである。具体的には、いつ頃から組織化の方針を持ち、取り組みが始められたのか、そうした方針を持つ背景にはどんなことが考えられるかということである。

第2に、組織化の取り組みは、どのように展開されていったのかである。例えば、組織化の対象、方針は時期によって変化することが考えられる。そうした変化を取り上げることで、組織化の取り組みの展開過程を明らかにする。この過程に着目することで、当時の状況を知るだけでなく、組織化の苦労や困難さを理解することができる。

第3に、組織化による効果である。文書資料を中心に分析を行う関係上、組織化の効果を明らかにするのは困難であるが、できる限り、非正規労働者を組織化することによる変化を捉え、それを組織化の効果と考えることとする。

1.4 分析対象

本稿の分析対象は産業別組合（以下、産別とする）である。産別を対象とした理由は、以下の通りである。

1 つめの理由は、組織化の取り組みを把握するには、産別に着目するのが適切であることである。そもそも非正規労働者の組織化は単位労働組合（以下、単組とする）が行うものである。しかし周知の通り、単組の多くは企業別組合であるため、自組合の組織化が完了すると、他の組合の組織化に関心を払うとは限らない。つまり企業別組合の組織化活動は自己完結してしまい、他の組合に波及しない可能性がある。単組に着目すると、本稿がテーマとする、組織化活動の広がりをつかえることは困難となるため、その役割を担う産別を分析対象とした。

2 つめの理由は、産別が持つ情報量である。本稿の課題の1つは、いつ頃から非正規労働者の組織化が取り込まれるようになったのかである。これを正確に把握するには、単組に着目することが一番であるが、闇雲に単組を調べることは非効率である。それよりは、単組を束ねる産別に着目する方が効率的だと判断した。なお本文中には、可能な限り、単組の組織化の情報を織り込むこととしている。

次に考えるべきは、どの産別を取り上げるのかということである。詳しくは後述するが、本稿が主たる対象とする非正規労働者は、パートタイマーである。パートタイ

マーが登場するのは、1960年代である。そこで、当時、パートタイマーがどの産業に分布していたかを知る必要がある。

表1-1によると、パートタイマーが多く分布しているのは製造業、卸売業・小売業、サービス業である。そこで3つの産業の労働組合を束ねる産別を分析の対象とする。製造業では、電機労連（現 電機連合）、小売業ではゼンセン同盟（現 UA ゼンセン）、サービス業では商業労連（後の JSD）を取り上げる¹²。

なお上記の産別は、多かれ少なかれ、他の組合との合併等によって名称変更を行ってきた。そのため各産別の分析においては、当時の名称を尊重するが、各章のタイトル、各章の小括、結論部分等、特定の産別についてまとめて述べる際には、「ゼンセン同盟」、「商業労連」、「電機労連」で統一する。

表 1-1 女子パートタイマーを雇用している事業所（産業別 %）

	1965 年	1968 年	1970 年
計	100.0	100.0	100.0
建設業	1.0	3.1	—
製造業	35.2	45.6	76.3
卸売業・小売業	13.9	12.7	13.6
金融・保険業	1.1	1.9	1.8
不動産業	0.1	0.4	—
運輸通信業	3.3	2.4	4.6
電気・ガス・水道事業	0.4	0.2	—
医療業	—	—	3.7
サービス業	45.0	33.7	—

出所：労働省婦人少年局（1967）「パートタイム雇用の実情—実態調査報告—」p.10、同（1968）「パートタイム雇用の実情（2）—調査報告—」p.19、同（1971）「女子パートタイム雇用の実情—昭和45年「女子パートタイム雇用」—結果調査」p.16より。

注。「—」はデータがないため、不明を意味する。

1.5 パートタイマーを中心に分析する理由

上記の通り、本稿は産別を分析対象とするが、非正規労働者の組織化を分析する場合、どの雇用形態に着目するかを明示しておかなくてはならない。本稿では、パートタイマーを中心に分析を行う。その理由は、現在においても、パートタイマーは非正

¹² なおパートタイマーの組織化を語るうえで、チェーンストア労働組合協議会（チェーン労協）も欠かせないが、同組合の資料が機構にあまり所蔵されていないため、分析の対象から除外した。

規労働者の多くを占めていること¹³、非正規労働者の組織化の事例として報告されるのは、パートタイマーが多いことにある。こうした理由から、現在の組織化活動とのつながりを知るうえで、パートタイマーを対象とするのが相応しいと考えた。

ところで非正規労働者の組織化の歴史的分析という文脈でみると、その起源はパートタイマーではない。仁田（2008）p.52によると、戦前と戦後に臨時工問題が発生している¹⁴。臨時工に対する組合の対応は、「臨時工に本工登用の機会を与えるよう企業に要求し、その枠を拡大すること（本工化闘争）」にあり、一定の成果を得た¹⁵。こうした成果が得られた1つの要因は、臨時工が男性で若者が中心であり、本工と同一の職場で同一の業務に従事するフルタイムの労働者だったことである。そのため組合からすれば、臨時工の本工化を要求することで、同一職場で働く非正規労働者の活用を規制すれば良かったのである。

これに対し、パートタイマーは、下記の3つの表（表1-2、1-3、1-4）の通り、女性で主婦が中心であった。30～40代の主婦が多いということは、家事や育児等により、個人によって、働く動機や労働時間が異なる等、臨時工との差異は大きい。このように臨時工とパートタイマーとでは、属性や働き方、組合の対応等の点で差異が大きく、同様に扱うことは困難であると判断した。

表1-2 パートタイマーの年齢構成（%）

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50歳以上	合計
パートタイマー	0.7	15.5	43.5	28.7	10.0	98.4
常用労働者	29.3	37.6	14.2	12.4	6.5	100.0

出所：労働省婦人少年局（1967）『パートタイム雇用の実情－実態調査報告』p.64より。

注1. 1967年は製造業に限定したデータである。以下、同じ。

注2. パートタイマーについては、全ての年齢層の割合を足し合わせても、98.4%にしかない。

¹³ 例えば、非正規労働者の組織化に成功した事例を紹介しているものとして、日本労働組合総連合会編（2002・2003・2004・2013）がある。ここで紹介されているのは、ほとんどパートタイマーの組織化に成功した事例である。

¹⁴ なお臨時工問題は、経済環境の変化で解消されていく。仁田（2008）pp.48-52によると、戦前については、日華事変を契機とする戦時超繁忙経済による労働力不足、戦後については、高度成長下の人手不足である。

¹⁵ 例えば、久本（1988）は電機メーカーを対象に、仁田（2009）は造船業と鉄鋼業を取り上げ、企業別組合による臨時工の本工化闘争を分析している。仁田が言うように、いずれの産業においても、労働組合は臨時工の本工化に取り組み、登用枠（人数）の拡大に貢献している。

表 1-3 女子パートタイマーの年齢構成 (%)

	24 歳以下	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55 歳以上	不明	合計
1967 年	6.0	26.6	48.0	15.9	1.9	1.6	100.0
1971 年	7.8	27.3	47.7	14.9	2.1	0.2	100.0

出所：労働省婦人少年局（1967）p.65 及び（1971）『女子パートタイム雇用の実情－昭和 45 年「女子パートタイム雇用調査」結果報告－』p.44 より。

注. 1971 年のデータには「不明」はないが、24 歳以下～55 歳以上を足し合わせても 100%にならないため、100%と足し合わせた数値との差（0.2%）を不明とした。

表 1-4 配偶者の状況 (%)

	未婚	既婚	離死別	不明	合計
1967 年	—	87.5	約 8.0	—	100.0
1971 年	7.6	88.3	4.1	—	100.0

出所：労働省婦人少年局（1967）『パートタイム雇用の実情－実態調査報告』p.65 及び同（1971）p.45 より。

注. 1967 年のデータでは、未婚、離死別、不明の数値が示されていない。

第2章 ゼンセン同盟

ゼンセン同盟は、全国繊維産業労働組合同盟（以下、全織同盟）という名称でスタートし、1974年にゼンセン同盟に改称した。2002年にはCGC連合と繊維生活労連との合併を経て、UIゼンセン同盟となった。また2012年には、日本サービス・流通労働組合連合（JSD）と合併し、UAゼンセンへと姿を変えた。なお以下では、その当時の名称を尊重するが、ゼンセン同盟時代に限定する場合は、旧ゼンセン同盟とし、全体を指す場合は、ゼンセン同盟という名称を用いる。

ゼンセン同盟の組織化については、小池（1971）、芦田（1980）、中村（1988）、一連のオーラル・ヒストリー等の先行研究が存在する。これ以降、こうした先行研究に加え、労働政策研究・研修機構に所蔵されている定期大会資料及び運動史、さらに当時の組織化を担当されていた方々に実施したインタビュー調査¹⁶を基に、全織同盟からUAゼンセンに至るまでの組織化の取り組みについて分析を行う¹⁷。

1. パートタイマーの登場と組織化方針の検討

1.1 パートタイマーの出現と臨時工対策

全織同盟史に、パートタイマーの用語が出るのは、1967年からである。全織同盟史第6巻p.161には、同年の活動方針において、「パートタイマーの組織化の方針等に対する本部の見解をただす質問が活発に行われ」と記されている。この時期には、パートタイマーが職場に現われ、それへの対応が全織同盟内で問題だと認識されていたことがわかる。また同巻pp.180-181には、第17回定期大会（1967年）以来、臨時工対策に取り組んできたが、季節工やパートタイマーの増加に対処するために、臨時雇用労働者対策として、第1回中央委員会において提案を行い、中央執行委員会の中に、『臨時雇用労働者対策委員会』を設置し、臨時雇用労働者の組織化の検討、組織化に伴う組合員の権利義務について基準を設定することを決定したことが記されている。

その後、第2回中央執行委員会（1967年4月5日）では、「雇用期間六ヶ月を超えるもので本体作業に従事する臨時雇用者は本採用とする」こと、また、組合員の範囲を定めた条項の中に「雇用期間六ヶ月を超える者で補助作業に従事する臨時雇用労働者は組合員とする」旨の条文を入れるよう改訂要求を組み、会社と交渉することとな

¹⁶ 全織同盟・旧ゼンセン同盟時代の組織化については、和田正氏（元ゼンセン同盟東京都支部長）に、UIゼンセン同盟以降の組織化については、二宮誠氏（元UIゼンセン同盟組織部長）にお話を伺った。和田氏の調査は、2015年2月9日の14:30~16:20にUAゼンセン本部にて、二宮氏の調査は同年2月19日（木）の14:00~15:30に連合本部にて前浦が実施した。調査にご協力くださったお二人には記して謝意を表したい。

¹⁷ 小池（1971）は、中小企業の組織化と春闘がメインであるため、直接的には取り上げないこととした。またオーラル・ヒストリーの研究には、ゼンセン同盟OBの佐藤文男氏、菅井義夫氏、二宮誠氏、和田正氏（アイウエオ順）を対象としたものがある。特に言及しないが、ゼンセン同盟の組織化についてまとめる際に参考にしている。

った（前掲書 p.311）¹⁸。

この段階では、パートタイマーを含む、臨時雇用労働者の組織化が検討されていること、ただし雇用期間が6ヵ月を超える本体作業に従事するパートタイマーを含めた臨時雇用労働者対策については、本採用を基本としていること、同じく補助作業に従事する臨時雇用労働者は、本採用を経ず、そのまま組織化することとなっていたことがわかる。

このように全織同盟は、1960年代後半には、非正規労働者の組織化を検討していた。ただしその対応は、業務内容（本体作業であるか補助作業であるか）によって異なっていた。本体作業に従事する臨時雇用労働者について付言すれば、臨時工対策（本工化が中心）に組み込むことで、本体作業に従事する従業員を本工に限定するという組合規制が働いていたことは言うまでもない¹⁹。

1. 2 組織化方針をめぐる議論

全織同盟は、1967年にはパートタイマーの組織化を検討していた。次にその方針がいつ打ち出されたかを取り上げる。それは1968年の第23回定期大会であった。同大会の定期大会議案書(1)pp.10-11によると、従来の臨時工、パートタイマー、季節工を総称して、「臨時雇用労働者」と呼び、雇用期間が継続して3ヵ月をこえるものについては、組合加入の資格の対象とすることが記されている（表2-1）。こうした背景には、下記の和田氏の発言の通り、組織化の担当者が流通に活路を見出そうとしていたことがある。特に断らない限り、これ以降の発言は和田氏のものである。

「繊維産業の衰退に伴い、このままでは組織維持が出来なくなり、ゼンセンとしては、今後の方針を立てました。即ち、繊維産業の川上から川下へ組織化の範囲を広げ、小売、販売部門へ手を広げることによって活路を見出すことになりました。オルグは組織化に着手しました。私たちが、これからは流通だと思ったのは、昭和43年頃からです。（和田氏が）新潟支部から本部に来た時は、丁度この頃です。手つかずの流通を目標に取り組みました。当時、組織部は東京、大阪を中心にオルグが分かれて、どちらが先に組織化をすすめるのか、競争を行いました。その第1号が長崎屋（東）に続いて、ニチイ、ジャスコ（西）でした。これら諸組合を中心に流通部会結成の準備会をつくり、翌年の昭和45年には流通部会が結成されま

¹⁸ 全織同盟史第6巻 p.181には、東洋紡の組織化の成果が紹介されている。これによると、東洋紡労組は、昭和42年（1967年）11月26日付で臨時雇等の処遇改訂を行っている。この臨時雇がどの雇用形態に当てはまるのかは不明であるが、従来、臨時雇と呼んでいたものを雇員A、雇員Bと改めるとともに、社員登用の道をひらき、雇員Aについては組合員とし、賃金や休日等の労働条件についても具体的に協定したと記されている。なお雇員Aは原則として直接部門に勤務し得る者、雇員Bとして六ヵ月以上勤務した者で成績優秀な者等の資格要件をみたした者、雇員Bは、雇員Aとならない者、パートタイマー（一日当たり就業時間七時間未満）の者となっていた。

¹⁹ 和田氏は「臨時工対策の方針を念頭に置いてパートタイマーの組織化にあたったという経緯があります」と述べている。

した。部会結成まで組織部で預かり面倒を見ていました。」

ただしパートタイマーと季節工については、「この種労働者については就労時間、作業態様等が多岐にわたっていますので、その範囲については、さらに臨時雇用労働者対策委員会で具体的に検討し、中央執行委員会で決定する」こととされた。

とはいえ、全織同盟は、この段階において、臨時雇用労働者の定義を明確にし、彼（彼女）らを組織化する方針を持っていたことは明らかである。この方針を含む、一般活動方針は、絶対多数をもって承認された²⁰。

表 2-1 臨時雇用労働者の種類と定義

<p>1. 臨時雇用労働者の定義</p> <p>(1) 常用的臨時雇用労働者</p> <p>1 ヶ月以上の期間を定めて雇用された者のうち、所定の期間をこえてひきつづき雇用契約を更新し、常用的に雇用されている者で、1 日当たり所定労働時間が本採用者と同等もしくはそれ以上の者。</p> <p>(2) 季節的臨時雇用労働者</p> <p>1 年のうち一定の時期を限って雇用される者で、1 日当たり所定労働時間が本採用者と同等もしくはそれ以上の者。</p> <p>(3) 常用的パートタイム労働者</p> <p>一般労働者にくらべ、月間ないし週間の出勤日数をあらかじめ少なく、または1 日当たりの所定労働時間をあらかじめ短く雇用されているパートタイム労働者のうち、雇用期間について別段の定めがないか、または3 ヶ月をこえる期間を定めて雇用されている者。</p>

出所：全織同盟（1968）『第 23 回定期大会議案書(1)』pp.10-11 より。

その後、1968 年の第 1 回中央執行委員会では、第 1 回中央委員会に対し、臨時雇用労働者対策として、以下の提案が出された（表 2-2）。その内容は、①臨時工は従来通り、本工化闘争で対応すること、②雇用期間が 3 ヶ月を超えていれば、組合員として認めるよう会社に要求すること、③それも困難な場合は、臨時雇用労働者だけの組合を結成するか、全織同盟への個人参加ができるようにすること、④1967 年に決定された、中央執行委員会の中に「臨時雇用労働者対策委員会」を設置し、組合員としての権利義務関係や労働条件取り扱い等を検討するというものであった。

²⁰ 全織同盟教宣部編（1968）『第 23 回大会速報 第 1 日号』p.27 より。

表 2-2 第 1 回中央執行委員会から第 1 回中央委員会への提案

- | |
|--|
| <p>①臨時工を本工化する闘いを進める。</p> <p>②前項の要求が達成されないときは、入社後 3 ヶ月を経過した臨時雇用労働者を組合員として認めるよう会社に要求する（協約の関係上）とともに、組合機関の議を経て措置（組合規約の関係）する。</p> <p>③以上のいずれも困難な場合は、臨時雇用労働者だけを対象とした組織化、あるいは全織への個人加盟方式による配給化をする。</p> <p>④中執委のなかに「臨時雇用労働者対策委員会」を設け、組合員としての権利義務関係、労働条件の取り扱い等を検討する。</p> |
|--|

出所：全織同盟（1968）『第 23 回定期大会報告書（1）総括報告・付局専門部会報告』p.22 より。

上記の提案に対し、中央委員会は、第 2・3 条項を削除し、臨時雇用労働者対策委員会において、臨時雇用労働者の組織化を検討することと、組織化に伴う組合員としての権利義務の関係等の基準を設定することを決定した。

その後、臨時雇用労働者対策委員会は、第 2 回中央委員会に、委員会議案について、中間報告を提出し、臨時雇用労働者の組織化に伴う諸問題について、さらに検討を続けた。その結果が表 2-3 の通りである。この段階では、季節工は組織化の対象から外されたが、臨時工とパートタイマーは、一定の期間雇用されていれば、組織化の対象とされた。

表 2-3 臨時雇用労働者対策委員会の議論

- | |
|--|
| <p>①常用的雇用労働者 2 ヶ月以上、常用的パートタイム労働者 3 ヶ月以上の者を組合員として組織化の対象とする。季節工は毎年勤務する企業が変動する場合が多く組織化が困難なため、この対象から外した。</p> <p>②労働協約改訂を経営者に要求するとともに、組合機関の議をへて、組合規約改正の手続きをとる（組合員の権利義務を同等とするなど）</p> <p>③労働条件は、未経験単身労働者基本賃金 17,000 円（最低）期末一時金は本採用に順ずるなどの基準を設定。</p> |
|--|

出所：全織同盟（1968）『第 23 回定期大会報告書（1）総括報告・付局専門部報告』p.22 より。

1969 年の第 2 回中央執行委員会（4 月 5 日）では、対策委員会の答申に基づき、表 2-4 の 3 点を決定した。これを見る限り、これまでの組織化の方針は維持されたことがわかる。既存の方針と異なるのは、パートタイマーと季節的臨時雇用労働者の組織化の具体化は先送りとなったが、下線部分の通り、パートタイマーの生活不安を取り除くために、社会保障（社会保険）が適用されるよう、働きかけようとしていることである。各部会は、この方針（「臨時雇用労働者対策」）に基づいて、執行委員会等で

具体的方針を決定し、対策を進めた²¹。

表 2-4 第 1 回中央執行委員会から第 1 回中央委員会への提案

- ①労働協約人事条項に「雇用期間 6 ヶ月を超えるもので本体作業に従事する臨時雇用者は本採用とする」こと、また組合員の範囲を定めた条項の中に「雇用期間を 6 ヶ月をこえる者で、補助作業に従事する臨時雇用労働者は組合員とする」旨の条文を入れるよう改訂要求を組み会社と交渉すること、
- ②以上の趣旨にそって組合規約も改訂する。
- ③パートタイマー労働者および季節的臨時雇用労働者の組織化の具体的内容については継続検討するが、パートタイマー労働者の就労不安を取り除く立場から関係する社会保障が適用されるよう関係方面に対する運動を推進すること。

出所：全織同盟（1969）『第 24 回定期大会報告書（1）総括報告』pp.19-20 より。

さらに 1970 年には、2 つの進展があった。その 1 つは、流通部会の設置によって、大きな成果をあげたことである。全織同盟は、かねてから組織化方針として、繊維原料から流通販売部門に働く労働者の組織化を進めていく方針を持っており、その過程において、この動きに呼応する形で、チェーンストア関係のなかに労働組合結成の気運が急速に高まった。その結果として、短期間で組合結成と全織加盟が実現した²²。同年の組織化の成果は、117 組合 3 支部 2 万 8,772 人という、かつてないほどの大きな成果であった。その背景には、流通部門に働く多くの労働者を全織の旗のもとに結集し、流通部会を設置したことが大きな影響を及ぼしたということがあった²³。

もう 1 つは、全日本労働総同盟（以下、同盟）への要望である。全織同盟は、臨時雇用労働者の問題を解決するためには広い世論形成が必要だと考え、同盟としても、総合的、具体的な対策を立てるべきだとして、宇佐美書記長名で申し入れを行った。その結果として、同盟に「パート・タイマー対策委員会」が設置され、6 月 17 日に第 1 回会議が開催された²⁴。このように、全織同盟は、ナショナルセンターである同盟の非正規労働者対策を牽引する立場にあった²⁵。

²¹ 全織同盟（1969）『第 24 回定期大会報告書(1)総括報告』pp.19-20 より。

²² この時に結成され、全織に加盟した組合は、長崎屋労組（3,000 名）、ハトヤ労組（250 名）、全ジャスコ労組（4,200 名）、ニチイ労組（3,500 名）、赤札堂労組（1,000 名）である。

²³ 全織同盟史第六巻 pp.427-428 より。

²⁴ 全織同盟（1969）『1969 年度全織同盟第 2 回中央委員会報告・議案書』p.33 より。

²⁵ 和田氏によると、「宇佐美さんが同盟の会長をしている時に、同盟の組織委員会に出席した際に、宇佐美さんから『みんなの前で、臨時・パート等の組織化についての方針を持っている産別があるかどうか、ご教示願いたい』と質問をするよう、頼まれました。そういう質問を私がしました。宇佐美さんはどこもやっていないとわかっていながら、ゼンセンはやりますよと（表明したかった）。同盟の会議の中で、（和田氏が）質問した時に、他の産別が手を挙げなかったために、他は組織化をしていないということがわかりました。周りはシーンとしていました。他の産別は、ゼンセンが取り組んでいることを知っていたから、わざわざ表明する必要もなかったが、仁義を切るということ兼ねて発言しました」とのことであった。

2. 組織化活動の展開

2. 1 組織化方針の変化

全織同盟の組織化を取り上げる上で、1973年は1つの大きな節目となった。全織はこの年に決定された組織化の方針（「臨時雇用労働者組織化方針」）に基づいて、活動を進めていったからである²⁶。なおこの方針は1980年に見直されるものの、そのエッセンスは引きつがれ、長らく全織同盟の組織化方針として存在した。さらにこの時期には、臨時雇用労働者の本採用従業員への登用²⁷や組織化のスケジュール²⁸が示される等、臨時雇用労働者対策がかなり具体化された。その内容が下記の表2-5である。ここで着目すべきは、2点ある。

1 つめは、パートタイマーの組合員の資格要件が、雇用期間を基準としたものから、失業保険の適用に変わったことである。なお表2-4に示したように、全織同盟は、1968年の段階で、パートタイマーに社会保険を適用する道を模索していたから、今回はそれを組合員の資格要件に組み込んだのである²⁹。

2 つめは、組合員の区分が雇用形態別に設定されたことである。臨時雇用労働者が組織化されると、常用的臨時雇用労働者は準組合員、季節的臨時雇用労働者は特別組合員A、パートタイム労働者は特別組合員Bとなった。ただし組合員の権利・義務関係を見ると、特に制限条項は設けないとなっているため、組合員の区分はあくまでも呼称に過ぎなかったのかもしれない。

²⁶ 全織同盟史と旧ゼンセン同盟の定期大会資料、芦田（1980）は、この方針策定をもって、パートタイマーの組織化方針が策定されたとしている。

²⁷ 全織同盟（1973）『第28回定期大会議案書(1)』pp.17-18には、本採用従業員への登用についての記述がある。これによると、「臨時雇用労働者（準組合員、特別組合員A・B）の本採用従業員への登用には、ア．臨時雇用労働者が組合員資格を得て2ヵ月以上を勤務し、かつ継続勤務の意思が強く、とくに事情のない者。イ．定年年齢に達しない者。ウ．登用の時期・方法は各企業の慣行により労使協議のうえ決定します。エ．登用後の労働条件の是非および調整は速やかに実行します。」となっている。

²⁸ 前掲書p.19には、組合員化のスケジュールが記載されている。1973年2月の第28回全織大会で組合員化の方針を決定し、同年3～5月の加盟組合大会で組合規程の改訂（組合員範囲の拡大、賃金を除く労働条件の設定、組合員化のための活動に着手）を行い、同年6～7月の労働協約改訂時期に労働協約を改訂（組合員範囲の拡大、賃金を除く労働条件の設定）することとなっている。

²⁹ さらに言えば、1973年の第28回大会の議事録には、「臨時雇用労働者の呼称については、現在の臨時雇用者は、長期と短期に分かれ、さらに長期パート、短期パートの四つに分類される。全織としては失業保険の受給資格のある者を組織化の対象とするとしてきたので呼称を分けた。」とある。発言者は植山産対部長である。

表 2-5 臨時雇用労働者の組織化方針（1973 年）

<p>(2) 組織化方針</p> <p>①組合員資格要件</p> <p>ア 常用的臨時雇用労働者について</p> <ul style="list-style-type: none">○雇用期間が継続して 2 ヶ月を超えるもので今後引き続き勤務の意思が強く、とくに事情のない者はすべて組合員とします。○組合員は区分上準組合員と呼称します。 <p>イ 季節的臨時雇用労働者について</p> <ul style="list-style-type: none">○原則として雇用と同時に組合員とします。○組合員は区分上特別組合員 A と呼称します。 <p>ウ パートタイム労働者について</p> <ul style="list-style-type: none">○パート勤務労働者は、失業保険適用資格取得の当該月度をもって組合員とします。○組合員は区分上特別組合員 B と呼称します。 <p>②組合員の権利・義務について（組合同約の改訂・労働協約の改訂）とくに制限条項は設定しません。</p> <p>ア 各級上部段階規約並びに当該組合同約の定めるところによります。</p> <p>イ 組合費の徴収基準は、各単組が自主的に定めますが、上級組織会費は組合員（既加盟組合員）と同一の扱いとします。</p>

出所：全織同盟（1973）『第 28 回定期大会議案書(1)』pp.17-18 より。

2. 2 失業保険制度

次に 1973 年当時の失業保険制度を概観する³⁰。濱口（2010）p.36 によると、下記の各号に該当する短時間就労者で、かつその労働者の労働時間、賃金その他労働条件が就業規則において明確に定められていると認められる場合には、失業保険法第六条、第八条又は第九条の規定による被保険者として取り扱うこととされた。各号の内容は、以下の通りであった。

- イ、所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ロ、一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、六時間以上であること。
- ハ、常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ニ、賃金の月額が、扶養加算の支給基準年額に十二分の一を乗じた額以上であること。
- ホ、労働時間及び賃金を除くとその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね同様であること。
- ヘ、他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

³⁰ なお当時の失業保険の資格要件等については、濱口（2010）の第 1 部を参照のこと。

上記の全ての要件を満たし、かつ就業規則によって、短時間勤務の労働者の労働条件が定められていたパートタイマーがどのくらい存在したかはわからない。しかし「4分の3」要件がこの段階で盛り込まれており、現在のパートタイマーに照らしてみても、厳しい要件だったことがわかる。

なおこの基準は、1975年に雇用保険法が施行される際に、①所定労働時間要件が「一週所の定労働時間が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間のおおむね四分の三以上であり、かつ二十二時間以上であること」となり、労働日の少ないパートタイマーも対象となり得ることとなった。

そして1989年の雇用保険法の改正によって、短時間労働者の適用要件は所定労働時間の2分の1にまで引き下げられ、週所定労働時間が2分の1から4分の3の範囲の者が、短時間労働被保険者となり、4分3以上の者が一般被保険者となった。この結果、パートタイマーの雇用保険の適用範囲が拡大された。

2.3 第28回定期大会での議論

ここでは、上記の方針がどのように受け止められたかをみる。全織同盟教宣部編『全織同盟第28回大会速報 第2日目』には、同大会において、パートタイマーに関する議論が行われたことがわかる。それが交わされた第二分科会の議論を見る。上記の資料p.18によると、第二分科会では、満席の盛況のなかで、第5号議案「組織の充実強化」等が議論された。以下では、具体的な議論を見ていくが、特に断らない限り、上記の資料からの引用であることを示す。

(1)組織化スケジュールと組織化の主体

まずは、組織化スケジュールの問題、もう1つは、組織化の具体的な活動は単組が決定することに対する疑問であった。

安藤（中央毛織）

「臨時労働者の組合員化について基本的には本部案に賛成しているが、現実に三月に組合大会で決定し、六～七月にそれを解決できるか。」（議事録 p.19 以下同じ）

尾崎（クラレ）

「加盟組合で自主的に組織をやれというが、一般拘束力の点で問題はないか。本質的に労働条件の差別を認めるという事にならないのか。会費の点でも、本部から会費は一律で、単組の組合費は適当と都合の良いことをいっているが、同じ組合員が違った労働条件を別々に決定するようなものではないか、本スジ（ママ）についてお聞かせ願いたい」（pp.19 - 20）

これに対し、佐藤組織部長が回答した。佐藤組織部長の回答のポイントは、①臨時工の組合員化は急を要する問題であるため、スケジュール通りに進めること、②組織

化の目的は、臨時工の利益を守り、彼（彼女）らの不満を解消することにあつたが、臨時工は多様であるため、方針を具体化することが困難であったことの2点である。

佐藤組織部長

「臨時工の組合員化のスケジュールについてだが、昨日も新加盟組合紹介でご存知のように、（中略）このように臨時工の組合員化は急を要する問題である。また臨時工の組合員化は、労働条件の問題とちがって他に悪影響を与えるものではない。加盟組合の大会が三月四日に集中はしているが年間を通じて大会が行われているので、そこでスケジュールを一つの目処として進めていっていただきたい。（中略）本提案は本体作業に非組合員を働かせない（ママ）ハドメとして提案したものである。臨時工組合といっても、いくつもの型がある。例えば、ある会社の臨時工では、退職金・一時金がない。初任給は七五、〇〇〇円のところもある。組合員化するに当たってこの点について話合ったが結論としては組合員になってもこの点については別協定せざるを得なかった、つまり臨時工の人達の利益をまもり、不満をどのように解消するかが目的である。組合員のABの問題³¹でもメリットがないわけではない。本工になりたくない人もいる。差別が目的でなく先にも述べた目的で、このような提案をした。細部の労働条件が示してないのは親切でなかったかも知れないが今後引き続き検討をしていく。」(p.20)

(2)雇用形態別の人事制度が生み出す問題

雇用形態によって賃金制度が異なることで生じた問題も指摘された。下記のように、退職金は正社員にしか認められていないものの、月収だけで比較すると、正社員よりも臨時工のほうが高いという実態があり、これに不満を覚えた正社員が退職するという事態が生じていたため、実態をふまえた対応が要望された。

宮（綾羽）

「・・・企業に対しても、きぜんとして雇用者問題にとりくめといわなければ、企業の中で、十五才で三五、〇〇〇円、臨時工が七〇、〇〇〇円という高い給料を出している。学校出て正規入社で入った者は二～三年でやめたい、退職金が少なくとも月々の給料が高い方がいいというのが実態である。実態をふまえた上で方針を出さなければ単組でも信じなくなる。全織台での強力な指導をねがいたい。」(pp.20 - 21)

この要望に対して、下田副書記長が回答した。下田副書記長の回答は、臨時工の団結権の認識は正社員とは異なっており、それが組織化の障害となっているということであった。その認識の違いは、①臨時工が多いところと少ないところでは、考え方が

³¹ 組合員AとBとは、表2-5にある通り、Aは季節的臨時雇用労働者、Bはパートタイム労働者を指すと考えられる。

異なること、さらに労働条件に対する考え方にも違いがあること、②連帯意識が異なること、③全ての臨時工が本工を望んでいるわけではないことの3点であった。ただし上記の要望に照らし合わせると、回答の内容は一致していなかった。

下田副書記長

「臨時工の組織化で難しいのは団結権の認識が違うからだ。団結権に対してこの問題に限り、われわれ組合は制ちゆう（ママ：掣肘）を加えられている。雇用形態ではなく、労働者が団結すべきだという基本的認識がくい違っていることを忘れてはならない。旧来は臨時工が少なかった。多いところと少ないところと物の考え方が違う。また労働条件の考え方の差異もある。これが第一点。第二点は、これも労働者の基本的意識の違いで、連帯意識が違うことに注意したい。これまでも組合も、私達もこの問題から逃げてきた。団結権を包括するというところからも取り組まなければならない。第三に、臨時工も本年は（ママ 本音は）本工になりたがらないということ……。臨時工という意識をもっていない差別されるということから彼らも団結する。ここに一本の線が出しにくいという理由がある。我々も本案の中にもあるように、たよりなさは感じられるかもしれないが、姿勢をかえたつもりだ。」(p.21)

(3)修正意見

さらに臨時工問題への対応について、以下の修正意見が出された。この修正案については、執行部で考えをまとめるため、一時、執行部は役員室に退室したが、その回答は既存の方針で取り組むことであった。

安藤（中央毛織）

「臨時工問題について私は、この際、労働協約で十分検討し、組合は規約でもって臨時工の取り扱いを規制すべきであると考え、そういう意味での修正意見を出したい。」(p.23)

下田副書記長

「ポイントのみ要約する。臨時雇用者を組合員化し、組合員として受け入れる。そしてその後に協約を改定するというのが筋道だ。そして協約改定は団結権を会社側に提示してから、各部会で要求さすという基本的な立場を貫く。技術的なことはいくらでも後からでもできる。」(p.24)

このように、第28回定期大会では、本部が示したパートタイマーの組織化方針に対して、単組からは職場の実態に基づく質問や要望が出された。執行部はそれらに回答する中で、提示した方針案に理解を求め、パートタイマーの組織化を進めようとしていたことがわかる。

2.4 その後の展開

全織同盟は、1973年に決定した組織化の方針に基づいて、組織化に取り組んでいったが、その後の展開を見る限り、大きな成果は得られなかったと考えられる。

「ゼンセンはこの当時(1970年頃)から、パートタイマーの組織化を狙っていました。狙っていましたが、どうしたら良いかということで、全く手つかずの状態、しかも(パートタイマーの組織化の)前例がないため(苦労した)」

「パートの組織化は(単組ではなく)ゼンセン本部からです。単組が自主的に手を挙げてやるということにはなかったです。ゼンセンが火をつけたからやろうということになりました。しかしながら、試行錯誤をしていました。各組合からは、パートの組織化は良いことであるが、現実問題として、各流通の組合はどうやって組織化をしようかと。(中略)流通部門はストライキをしないのですが、36協定を締結する時に、どんどんパート等の非組合員が増えてくると、放っておいたら、自分のところの運動そのものの障害になってしまうのではないかという懸念もあったのは事実です。」

「(1980年の組織化)方針が出るまでは、その下地を作り、それが積み重なって方針につながっていったんだと思います。やっぱり今までにないことをやっているんだからね。それだけの時間が必要だったんじゃないでしょうか。」

実際、定期大会資料には、それを裏付ける記述が見られる。1977年の『第32回定期大会議案書1』pp.26-27によると、「第28回定期大会は、臨時雇用労働者の組合員化対策を決定したが、これまで一部の組合をのぞきほとんど成果をあげていない」と記されている。さらに翌年の『第33回定期大会議案書1』p.29にも、「第28回大会(48年2月)の決定にもとづく(ママ)、臨時雇用労働者の組合員化対策はその後ほとんど進んでいない。(中略)本年度は、ゼンセン同盟の臨時雇用労働者組織化方針を全組織に周知徹底し、各組合はその定期大会において臨時雇用労働者およびパートタイマーを組合員化するよう規約改正の努力を行う。」としている。つまり組織化も、それに伴う組合規約の改正も進んでいなかったことがうかがえる。

こうした事態を招いた原因は、産業構造の転換とそれに伴う雇用構造の変化にあった。芦田(1980)によると、それまでの組織化方針は、あくまでも製造業を中心とした臨時雇用労働者の組合員化を主眼としたものであった。しかしオイルショックによって、経済環境が変化したことにより、製造業では企業の減量経営志向が強まり、雇用の削減が進められる一方で、卸・小売業等の第三次産業では、既婚有夫のいわゆる主婦パートタイマーが急増するといった雇用構造の変化が起きた。そのため、製造業の臨時雇用労働者は本工化という対応で良かったが、流通業には、正社員登用を必ずしも望まない主婦パートが多かったことから、組織化方針と実態との間にズレが生じたのである。

こうした事態は、定期大会報告書資料にも垣間見ることができる。1980年の第35回定期大会では、「急増する臨時・パートタイム労働者の組合員化については、本年度の重要な闘争の柱として取り組む。具体的な方針は、製造業、流通業など、それぞれの実態に見合うあり方を十分検討の上、第83回中央委員会（2月）で決定する」こととしたとある（p.23）。

2.5 アンケート調査の実施

上記の通り、1970年代から、流通業を中心に、主婦パートの存在が高まりつつあったことがわかる。旧ゼンセン同盟は、主婦パートは「正規従業員となることを望まない自発的なパートタイマーであって、このような雇用形態を認めたくなくて、その実態に照らして、差別なき適正な労働条件を確立するという考え方に立った、新たな組織化方針を作成する必要性」（芦田1980 p.5）を感じたのである。そこでパートタイマーが働く実態を的確に把握するために、1978年の第34回大会で「流通労働実態調査」の実施を決定した。この調査の結果の要点をまとめたものとして、津田・林（1980）がある。これによると、下記の5点が明らかとなった。

第1に、パートタイマーの属性である。回答者の80%が主婦であった。さらに年齢層に着目すると、30～49歳層が女子パートタイマー全体の70.3%を占め、また30～49歳層が既婚女子パートタイマー全体に占める割合は81.6%にのぼった。この調査結果は、先に見た旧労働省の調査結果（表1-2、1-3、1-4）とも一致する。

第2に、勤続期間である。年齢階層別に平均在職年数（中位数）をみると、30～34歳層で1.5年、35～39歳層で2.0年、40～44歳層で2.5年、45～49歳層で4.0年であった。年齢層が上がるにつれて、定着傾向が見られた。

第3に、労働時間である。1週間の所定労働日数は、5日が37.1%、6日は58.2%であった。この2つを足し合わせると、95.3%になる。さらに1日の労働時間（拘束）は、6時間以上が76.8%であり、8時間以上は2割を越えた。1日6時間以上のパートタイマーは全体の97%程度であった。労働時間に限ってみれば、流通部会のパートタイマーの9割は、当時の雇用保険の資格要件を満たしていたことになる。

第4に、パートタイマーの賃金である。1979年時点のパートタイマーの時給は、350円以上550円未満の範囲に9割近くが分布し、平均時給は445.2円であった。この時給を基に、1日7.5時間、月間23日勤務で計算をすると、月収は76,797円になる。旧ゼンセン同盟加盟のナショナルチェーン大手5組合の高卒女子の基準内賃金³²をみると、最高額は93,600円、最低額は88,500円であるから、パートタイマーの平均月収は、高卒女子の初任給より低い。

³² 基準内賃金とは、基本賃金に諸手当を加えたものであるが、諸手当から食事手当、通勤費、残業代等を除いたものである。また基本賃金とは、基本給の他に全従業員が所有している給与項目を含むものである。

第5に、パートタイマーの仕事ぶりである。チェーンストアの店舗における女子パートタイマーは、ほとんど上司の指図を受けることなく、女子社員との大まかな分担の下で、互いに手伝い合いながら仕事をしてきた。

このように、チェーンストアの店舗のパートタイマーは、主婦を中心として女性が多く、1つの職場に定着傾向があり、1週間で30時間以上勤務していたこと、さらに女子パートと女子正社員では、明確な仕事の区別がなく、助け合いながら仕事をしているものの、女子パートの賃金は正社員より低かったことがわかる。

3. 新しい組織化方針

3. 1 1980年の組織化方針

1980年になると、1973年の組織化方針の見直しが検討された。1973年から1978年にかけて、パートタイマーが急増したのである³³。なおインタビュー調査の中で、和田氏はこの方針がパートタイマーの組織化の方針だったという。

「この提案は、ゼンセンとして初めての運動でもあって、組織と政策と財政の3つの関係者で、勉強会で議論した内容をまとめたものを第83回中央委員会で中間報告をして、1980年の第55回中央委員会で提案しました。満場一致で決定しました。」

上記のように、旧ゼンセン同盟は、新しい組織化方針を決定するために、本部の組織強化委員会、労政委員会、財政委員会をはじめ、本部、部会の専門委員会、各級機関を通じてそれぞれの問題点を明らかにしつつ検討を重ねた。その検討課題は、①臨時・パートタイマーの現状と問題点、②組織化の目的、③組織化の方法、④組織化の範囲、⑤労働条件の改善の方向、⑥権利・義務等であったが、下記の通り、なかでも権利・義務関係の議論に時間が割かれた。

「はっきり言って、一番時間がかかったのは権利義務関係でした。権利義務関係ですった転んだで。あまり難しく考えると、『じゃあ止めよう』ということになるため、それは絶対してはならないということで、要はやるということを前提にして、それをどうクリアするかで落としどころをどうするかで『えいやっ』とやりました。それでも筋を通すためには、上部団体費も（一般組合員と）同額もらうことにしました。そういう建前にしておいて、実は半額にしました。言葉上は、（上部団体からの）半額還元としましたが、還元金というのは半額で良いということです。そこが一番大変でした。こうしないと、一般組合員から『何故パートタイマーは半額なんだ』と不満が出ます。パートの組合員を見ながら、もう一方で一般組合員を説得できるようにしておかなければ（ならない）。そういう形で落ち着きました。」

³³ 「パートは昭和48年から53年にかけてグーッと増えたんですよ。だから昭和55年にパートの組織化方針を出したのです。」という和田氏の発言による。

こうした検討をする中で、組織化の方法については、原則として、「既存の労働組合の組合員として迎え入れる」方法で進めること、さらに組合員化する者の範囲については、「企業の常用的な戦力としての労働者はすべて『常用雇用労働者である』との基本に立って組織化を進める」こととされた。

1月22日開催の第2回中央執行委員会では、「臨時・パートタイマーの組織化について（素案）」として集約し、議論に付した。第83回中央委員会では、それまでの作業経過と内容についての中間報告を経て、更なる検討がなされ、第84回中央委員会で具体化方針として決定された。

その内容を表2-6に示した。旧ゼンセン同盟は全ての組織において、この方針に基づいて、組織化活動を展開し、81年の第37大会までに成果をあげることを決定した。この方針は、1973年の「臨時雇用労働者の組織化方針」を踏襲するものであったが、大きく変わった箇所が1つある。パートタイマーの組合員の資格要件であった。それまでは、失業保険の適用（1週の労働時間が30時間以上）が基準であったが、この段階で、「企業の常用的な戦力としての労働者は全て『常用雇用労働者』であるとの基本に立ち、組合員化を進める」こととなった。これまでの方針と比較をすると、組合員の資格要件から労働時間が除かれた。こうした変化の背景には、アンケート調査結果によって、主婦パートの実態が明らかになったことがあり、それが組織化の方針に反映されたことは言うまでもない。

表2-6 臨時・パートタイマーの組織化について（素案）

<p>1. 組織の具体的取り組み</p> <p>基本的にはゼンセン同盟第28回大会決定の臨時雇用労働者の組織化方針を踏襲しつつ、その後の状況変化を織り込んでいくことを基本に討議を進めてきた。</p> <p>(1) 組織化の方法</p> <p>原則として既存の労働組合の「組合員化」として進める。</p> <p>(2) 組合員となる者の範囲</p> <p>1. 臨時工（又は臨時社員）</p> <p>(1) 常用的臨時雇用労働者</p> <p>雇用期間が継続して2ヵ月をこえる者で、引き続き勤務の意思が強く、特別事情のない者。</p> <p>(2) 季節的臨時雇用労働者</p> <p>原則として、雇用と同時に組合員とする。</p> <p>2. パートタイマー</p> <p>企業の常用的な戦力としての労働者は全て「常用雇用労働者」であるとの基本に立ち、組合員化を進める。具体的には部会、業種の実情を勘案し、当面の目標を明らかにしつつ進める。</p>
--

(中略)

(4) 組合員となった者の権利・義務

とくに制限条項を設けないこととし、つぎのとおりとする。

1. 上部団体規約、ならびに当該組合理約の定めるところによるものとする。
2. 組合費の徴集（ママ）基準は各組合が自主的に決定するが、上部団体費については、当面既存組合員と同一としつつ、今後のあり方については、さらに検討を重ねる。

出所：ゼンセン同盟（1980）『第36回定期大会報告書1 一般報告』pp.35-36より。

1981年には、パートタイマーの組織化の支援体制が整備された。それが「臨時雇用労働者・パートタイマー特別交付金」制度である。

この制度が導入された背景には、単組がパートタイマーの組織化による財政負担を懸念していたことがあった³⁴。旧ゼンセン同盟加盟単組の平均組合費は基準内賃金のおよそ2%程度であった。パートタイマーの月収が6~7万円の場合、当該パートタイマーが納める組合費は1,000円程度になる。この金額から、上部団体費を除くと、300~400円程度しか残らない。これでは組合財政に寄与しないこと、チェーンストアのように職場が分散している場合、オルグ活動費の経費がかさみ、かえって組合財政を圧迫させかねないという問題があったのである。

そこで、第85回中央委員会（1981年2月27日）において、臨時・パートタイマーの組合員化による日常世話活動を強化するために、「臨時雇用労働者・パートタイマー特別交付金制度」の設置が決定された。この制度では、交付金の基準は、「①ゼンセン同盟会費の50%、②部会交付金は、部会費の50%を基準に各部会ごとに決定する。③賦課金にともなう交付金は、その都度中央執行委員会において決定する」とされた³⁵。

3. 2 労働省の方針転換への対応と連合の結成

1988年は旧ゼンセン同盟の組織化活動にとって、1つの節目の年となった。同年に、労働省がパートタイマーの増加、就業形態の多様化の進展について実態調査を行い、その結果をふまえ、現行のパート労働者対策指針を見直し、「就業形態別労働者対策指針」の策定準備に取り掛かった。さらに労働省は、パート対策専門家会議を設置した。

この動きに連動する形で、連合にもパート対策会議の設置の動向が見られたため、旧ゼンセン同盟は、運動方針の中で、プロジェクトチーム（パート対策会議）を設置し、上記の動きに対応することとした。第1回パート対策会議は、1988年7月11日に開催された。同会議では、労働省と連合の取り組み経過が報告されたほか、今後の

³⁴ 「その時（1980年の中央委員会）に、1つ出た意見は、パートタイマーの組織化をするのは良いのだが、問題は、財政面で、パートを組織化した結果として、結局、既存の組合の財源をくうのではないか」というものであった。和田氏のインタビュー調査による。

³⁵ ゼンセン同盟（1981）『第37回定期大会報告書1 一般報告』p.31による。

取り組みの基本方向として、下記の3点を決定した（第37回定期大会報告書1 一般報告 p.31）。旧ゼンセン同盟のパート対策とは、労働省や連合の動きと連動しながらも、パートタイマーに限定しない、非正規労働者を包摂するものであった。

- ①対策の基本は、労働省、連合がパート対策に限定しているのに対して、旧ゼンセン同盟は就業形態の多様化の実態に合わせてトータルの対策方針とすること。
- ②対策内容の重点は、就業形態別労働者の定義を明確にし、その特性にそった労働条件のあり方、関連法規と位置づけ、組織化の進め方についても検討すること。
- ③今後の討議スケジュールは連合や労働省の審議日程とも連動させながら、就業形態別実態調査の分析と問題点整理、ゼンセン方針の検討準備、連合・労働省方針審議への対応を進め、年明けをめどに新しく「就業形態別労働者対策指針」を策定すべく検討を進めていく。

さらに旧ゼンセン同盟は、1989年には、第45回定期大会において、「臨時・パートタイム労働者対策方針」を決定した。その方針を表2-7に示した。

この方針の特徴は、まず従業員区分にあった。その区分は、同種の業務に従事する正社員の所定労働時間のどの程度に該当するかによって決められた。なお1989年には、雇用保険法が改正され、短時間労働者の適用要件が正社員の1/2にまで引き下げられた。この結果、①と②は雇用保険の適用を受け、③は適用外となった。

そのうえで、組織対策方針を見ると、「労働協約の定めによるユニオンショップ協定にもとづき、『従業員はすべて組合員』とする」と記された。ユニオンショップ協定の内容は不明であるが、表2-7の組織化の原則②のアとイを見る限り、従業員区分に定められた3つのタイプの労働者は組織化の対象となり得る。1980年の方針がここに踏襲されていた。

ではこの方針の新しさはどこにあったのか。それは中間管理職層であった。1980年代後半には、旧ゼンセン同盟は、就業形態の多様化に加え、いわゆる部下なし管理職の増加が組織率の低下の一因として問題視するようになった。こうした問題に対処するため、旧ゼンセン同盟は、1988年の第93回中央委員会（2月19日）で統一的労働協約闘争方針を決定し、組合員範囲の拡大に向けて労働協約を見直すこととした³⁶。

なお具体的な組織化の対象者は、「確実な組織化の実現のために、範囲の設定と組織後の組織運営等のきめの細かなとりくみ方針を策定すべく、各分会・業種ごとの検討を十分に行い、第96回中央委員会（90年2月）において決定すること」とされた（第45回定期大会議案書 pp.37-38）。

³⁶ ゼンセン同盟（1989）『第54回定期大会報告書1 一般経過報告』p.167より。

表 2-7 臨時・パートタイム労働者等対策方針

<p>従業員区分</p> <p>①フルタイム型労働者</p> <p>1日、1週または1ヵ月の所定労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する通常労働者の所定労働時間の80%以上、または1日の労働時間が6時間以上の労働者。</p> <p>②レギュラータイム型労働者</p> <p>1日、1週または1ヵ月の所定労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する通常労働者の所定労働時間の50%以上、または1日の労働時間が4時間以上6時間未満の労働者。</p> <p>③ショートタイム型労働者</p> <p>1日、1週または1ヵ月の所定労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する通常労働者の所定労働時間の50%未満、または1日の労働時間が4時間未満の労働者。</p> <p>1. 組織化対策方針</p> <p>(1)組織化の原則</p> <p>①労働協約の定めによるユニオンショップ協定にもとづき「従業員はすべて組合員」とする。</p> <p>②ただし、以下の者を非組合員とすることができる。</p> <p>ア. 労組法第2条2項による会社の利益を代表する者で、労使が合意した者</p> <p>イ. 試用期間中の労働者</p> <p>(2)当面組織化の対象範囲</p> <p>当面する対象者については、確実な組織化の実現のために、範囲の設定と組織後の組織運営等のきめの細かなとりくみ方針を策定すべく、各部会・業種ごとの検討を十分に行い、第96回中央委員会(90年2月)において決定することとする。</p>
--

出所：ゼンセン同盟（1989）『第45回定期大会議案書』pp.37-38より。

1990年の第46回定期大会では、第4号議案として「臨時雇用・パートタイム労働者等の組織化推進について」が取り上げられた³⁷。この議案は、前年の第96回中央委員会において決定され、1991年度の統一的な取り組みとされた。

その方針が表2-8である。この方針の特徴は、①呼称や資格等級などで一律に組合員の範囲を規定するのではなく、実態を精査したうえで規定すること、②パートタイマーについては、6ヵ月を超えて雇用されている者で、1週間の所定労働時間が30時間を越える者（雇用保険上の一般被保険者）となったことである。それゆえ、雇用保険上の短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）の組織化は、統一的な組織化の方針には入らず、検討課題となった。

³⁷ ゼンセン同盟（1990）『第46回定期大会議案書』p.73より。

表 2-8 臨時雇用・パートタイム労働者等の組織化

<p>(1) 労働組合法による組合員範囲の徹底</p> <p>単なる呼称上の職位や資格等級などで一律に組合員の範囲を規定するのではなく、労働組合法第 2 条但し書きにより、職務遂行上の権限など職務の実態を精査したうえで規定する。</p> <p>(2) 臨時雇用・パートタイム労働者等の組織化</p> <p>①臨時雇用労働者の組織化</p> <p>職能資格制度などによって従業員区分を明確にし、社員の制度とリンクさせるとともに、原則として雇用開始から 6 ヶ月経過後、一定の基準・条件（各部会ごとに決定）を満たした者を組合員とする。</p> <p>②派遣社員の組織化</p> <p>各企業が直接採用し、その企業籍を有する派遣社員で、勤続 1 年が経過し、引き続き継続勤務する者は組合員とする。</p> <p>③パートタイム労働者の組織化</p> <p>1 日の労働時間が 6 時間以上、週の労働日数が 5 日以上 6 ヶ月を越えて雇用されている者はすべて組合員とする。</p> <p>なお、パートタイム労働者の組織化については、上記を基本とするが、対象範囲や組合員化にともなう諸課題への対応等さらに検討を続ける。</p>

出所：ゼンセン同盟（1990）『第 46 回定期大会議案書』pp.73-74 より。

4. 組織範囲の拡大

4. 1 臨時・パートタイムならびに中間管理職の組織化検討プロジェクト

1990 年代の大きな経済環境の変化と言えば、バブルの崩壊と長期不況である。これによって、管理職層もリストラの対象とされることになり、それに納得できない管理職が個人加盟の組合に駆け込んだり、自ら管理職組合を組織化したりするようなケースが見られるようになった。こうした事態に対応するため、旧ゼンセン同盟は、1996 年の第 52 回定期大会で決定した 97～98 年度運動方針において、組織化の範囲の見直しを提起し、これを具体化するために、1997 年度第 10 回中央執行委員会で「臨時・パートタイムならびに中間管理職の組織化検討プロジェクト」の設置を決定した。

その設置目的は、①現行の臨時・パートタイム等労働者のうち、組織化対象範囲等を中心に、現行の方針を見直し、臨時・パートタイム労働者の組織化を促進すること、②管理職の組合員化は、管理職をめぐる企業内外の環境が著しく変化していることを踏まえ、管理職の組合員化に係わる労働協約改定の観点から、組合員化の方針を見直すことの 2 点であった³⁸。

³⁸ ゼンセン同盟（1989）『第 54 回定期大会報告書（1）一般経過報告』pp.173-174 より。

4. 2 検討内容

同プロジェクトにおいて、組織化方針がどのように変わったのかをみていく。パートタイマーに関する改正点は、以下の3点である。

第1に、パートタイマーの組合員資格に労働時間という基準を撤廃したことである。その結果として、「6ヵ月以上継続勤務した」という勤務期間を満たした者は、全て組合員となった³⁹。つまり短時間のパートタイマーも組織化の対象となったのである⁴⁰。再び組織化の対象の基準から労働時間を除いたのは、90年代の不況を受け、1日の労働時間が短いパートが増えたからで、それに対応する狙いがあった⁴¹。

第2に、パートタイム組合員の会費の扱いである。従来 of 制度の下では、「臨時雇用労働者・パートタイマー特別交付金」があり、組合費の一部が交付金として戻る仕組みがあった。しかし上記の通り、組合員資格要件から労働時間を除くことから、多様なパートタイマーを組織化することになった。パートタイマーの組合費は同一であったが、労働時間や収入に応じて区分する方が相応しいとされた。これにより、特別交付金制度を廃止し、下記の短時間組合員制度を導入することになった。

第3に、短時間組合員制度の創設である。従来 of 組織化対象は、1日6時間労働以上、週5日勤務以上であったが、この場合、月間の所定労働時間は6時間×5日×4.34週＝130.2時間となる。130時間は厚生年金と健康保険の被保険者となる労働時間数であることから、月間契約労働時間数130時間以上であるか、それ未満であるかによって、前者は短時間組合員A、後者は短時間組合員Bと区分することとされた⁴²。なお短時間組合員A・Bの権利義務は、組合員（正社員）と均等に扱うことが基本とされた。

こうして組織化方針の見直しは進められたが、具体的な協約の改定との関係もあり、その方針は1999年2月に開催予定の第105回中央委員会で決定されることとなった。第105回中央委員会では、上記の方針に基づいて、組織化活動を進めることが決定さ

³⁹ ただし労働日数が著しく短い者および学生アルバイトは除かれた。

⁴⁰ ゼンセン同盟流通部会、フード・サービス部会（1993）『パート対策の手引き—多様化に対応した合理的処遇と組合員化をめざして—（第4版）』p.31には「近年、雇用保険の対象者も正社員の所定労働時間の1/2以上の者に拡大されたことも考慮し、可能な場合は一気にレギュラータイム型まで対象を拡大して取り組む」と記されている。レギュラータイム型については、表2-7を参照されたい。

⁴¹ 二宮誠氏のインタビュー調査による。

⁴² 現在では、A・B・Cの3つのタイプの短時間組合員が存在する。Aタイプは、週契約労働時間が30時間以上、Bは20時間以上30時間未満、Cは20時間未満となっている（UIゼンセン同盟流通部会2006年p.10）。UAゼンセン（2013）『第2回定期大会会計報告・議案書』p.19に3つのタイプの人数が記されている。2013年6月現在、Aタイプは1,193,101人、Bタイプは1,788,247人、Cタイプは1,005,563人である。なお会費は、正社員が850円（基本会費800円＋見舞金制度掛金40円＋ボランティア基金会費10円）、短時間組合員Aが465円（基本会費800円＋見舞金制度掛金40円＋ボランティア基金会費5円－交付金380円）、短時間組合員Bが325円（基本会費800円＋見舞金制度掛金40円＋ボランティア基金会費5円－交付金520円）、短時間組合員Cが195円（基本会費800円＋見舞金制度掛金40円＋ボランティア基金会費5円－交付金650円）となっている。

れた⁴³。その内容を示したのが表 2-9 である。

表 2-9 「臨時・パートタイム労働者ならびに中間管理職の組織化の促進」の方針

2. 具体的な取り組み

(中略)

(2) 臨時・パートタイム労働者の組織化

原則として、継続雇用 6 カ月を超えて雇用されている者はすべて組合員とすべく、次の通り取り組みを進める。

①労働協約等の改定により取り組む場合

6 カ月を超えて雇用されている者はすべて組合員とすべく、労働協約を改定する。ただし、労働時間が著しく短い者および学生アルバイトは除く。なお、新規契約時において雇用契約期間が 6 カ月を超える場合には、最初の雇用契約更新時までには組合員とする。

②労働協約等の改定によらず取り組む場合

各組合が組合への加入活動を展開し、臨時雇用・パートタイム労働者、派遣社員を組合員化する。

③短時間組合員制度の創設

従来の交付金制度を廃止し、短時間組合員制度を創設する。短時間組合員制度の内容は、第 54 回定期大会報告のとおりとし、制度の実施と交付金の改定は 99 年 6 月度から実施する。

3. フルタイムパートの正社員化

呼称のみのパートタイマー（フルタイムパート）については、できる限り正社員化するよう取り組む。

出所：ゼンセン同盟（1999）『第 105 回中央委員会報告・議案書』pp.134-135 より。

4. 3 ゼンセン同盟ユニオン・メイトの設置

ゼンセン同盟ユニオン・メイト（略称ユニメイト）は、「労働組合を求めながらもそれが困難な状況にある未組織労働者の組織化を可能にし、多様なニーズに応えうる活動を進めるため」（第 55 回定期大会議案書 p.26）、1999 年に設立された。ユニメイトは都道府県支部単位に組織することとされたが、個人加盟の合同労組という性格上、多様な業種の労働者が混在することが予想されることから、当面は部会所属をせず、旧ゼンセン同盟直轄とされた。なお 2014 年段階では、ユニメイトの組合員は 22 名（男性 15 名、女性 7 名）であり、うち短時間組合員は 1 名（女性）である⁴⁴。

⁴³ ゼンセン同盟（1999）『第 105 回中央委員会報告・議案書』p.134 より。

⁴⁴ UA ゼンセン（2014）『第 3 回中央執行委員会報告・議案書』p.49 より。

5. UI ゼンセン同盟以降の取り組み

UI ゼンセン同盟以降、組織化活動における大きな変化と言え、2002 年の『パートタイム労働者の組織化に向けて』を策定したこと、日本介護クラフトユニオンと人材サービスゼネラルユニオンの結成である。

5. 1 『パートタイム労働者の組織化に向けて』の作成

『パートタイム労働者の組織化に向けて』は、UI ゼンセン同盟におけるパートタイマーの組織化の全てが盛り込まれている。その全てとは、パートタイマーの組織化の経過と課題、パートタイム労働者の組織化の必要性、アンケート調査の結果、組織化の手順とスケジュール、パートタイム労働者を組織化に必要な労働法、社会保険、税金の解説、組織化のマニュアルである。

なおこのマニュアルには、これまで見てきたような組織化方針の変化は見られないが、これ以降、パートタイム労働者の組織化に関するマニュアルは作成されていない。つまり、現状では、これが UA ゼンセンのパートタイマー組織化の決定版と言える⁴⁵。さらに重要なことは、このマニュアルが UI ゼンセン同盟全体で策定されたことである。それまでは全体の方針を本部が考え、それに基づいて部会ごとに決定するという形を採っていたが、以下の発言の通り、当時は、全部会が集まって統一したマニュアルを策定した。これ以降の発言は二宮誠氏のものである。

「それ（パートタイマーの組織化が）が本格的に具体化し、全体の取り組みをし始めたのが、2002 年からなんです。それまでは単発的にやれるとことはやっていたということで、統一的な方針として『全てが取り組みなさい』というような感じではなかったですね。体系的に、組織的に動き始めたのがこの時（2002 年）からなんです。」

「部会も、当時、指針を作りましたけど、全体の指針はこれなんです。これを作り上げて、これから一挙に動き始めたんです。それまでは流通部会だけでしたけども、パートタイマーの多い流通と専門店とフードの 3 部会の副事務局長を集めて、企画立案作業を行ったわけなんです。当時は、流通でも、一部の組合しか組織化をしていなかった。掛け声はかけたけども、全体の動きではなしに、部会がそれぞれやっているという動きで終わっていたんです。ゼンセン全体で掛け声をかけるだけではなしに、具体的な専門委員会を作って取り組みだしたのが 2002 年からです。」

ところで何故この時期にマニュアルを策定したのであろうか。その理由は、90 年代の不況を受けて、スーパー等で職場のパートタイマーの比率が高まったことにある。二宮氏によると、2000 年までは、スーパーでも店舗のパート比率は 60%であったが、

⁴⁵ 二宮誠氏のインタビュー調査による。

2000年以降になると、その比率は80%にまで高まっていたという。

「やっぱりですね。その2・3年前(2000年前後)から、流通・サービス業全体にパートの人数が一気に増えたんですね。それまではパートタイマーが、スーパーだと6割くらいだったんですね。それが一挙に従業員全体のシェアが8割くらいになったわけです。労働時間ではなく、頭数です。社員は少なくし、それでパートをどんどん採用するようになったんですね。労働組合として、少なくともそこで働く従業員の過半数は組合員でなければ駄目だろうと。それまでは(正社員のシェアが)40%くらいだったから、少し頑張れば50%にいくと。それが一挙に20%にまで落ちたわけですから、過半数くらいの組織にならないと、そこで働く労働者を代表する労働組合とは言えない。それでこの辺り(2002年)から一挙にパートさんを組織化しようということになっていったんですね。」

こうした状況であったため、UIゼンセン同盟内にパートタイマーの組織化に取り組むムードが高まっていた。しかしそれでも、当時、流通大手の組合は一部しかパートタイマーの組織化に着手していなかったこともあり、各単組の反応は鈍かった。その背景には、パートタイマーを組織化すると、正社員の労働条件が下がってしまうという懸念が単組にあったようである。

「単組の中にどれだけ意識(危機感)があったかと言うと、あまりそうは言えないですね。産別としては、これでは影響力がなくなるという思いがありましたね。」

「今にも通じるんでしょうけど、結局、自分たちさえ良ければという利己主義的な考え方がどんどん広まっていった時代でもありますね。どんどん内向きになって、自分を守らなくては、自分が良ければという考え方がはびこった時代ですから、あまりそういう意識はなかったと思いますね。パートタイマーを組織化して、その労働条件をあげると、自分たちの労働条件があがらなくなるという意識が相当ありましたね。」

しかしUIゼンセン同盟は、産別としての影響力の低下を危惧し、「パートの組織化に取り組まないのなら、UIゼンセン同盟がやってしまうよ」と各単組の尻を叩いたという。こうしたUIゼンセン同盟による発破もあり、2002年以降、流通大手の組合も組織化に取り組み、パートタイマーの組織化は大きく前進することとなった。

「このままいくと正社員はいなくなるという危機感がありました。以前のパートタイマーに対する組合の見方は、パートは雇用の安全弁だとの思いがありました。何かあると、簡単に切れるからという論議がそれまであったんですね。当時、組合に説明したのは、『雇用の安全弁は正社員だよ。パートタイマーはどんどん増えていっており、もし会社の経営が大変になった時、パートタイマーを減らしましょうということにはならない。パートタイマーは安く

使いやすい労働力、社員は高く扱いにくい労働力ということになってしまっていて社員がどんどん体良く辞めるようにされていくという風になっているというのが現状ではないか』と。」
「これはあるメーカーの話ですけど、埼玉に大きな工場があったんです。そこはパートタイマーだけなんです。社員は管理職だけで、あとは全てパートタイマーなんです。それで『おたく（正社員組合）がやらないんだったら、うち（UI ゼンセン同盟）が直接やるよ』ということで、まさに土足で入って組合を作り、加入活動を行いました。パートタイマーだけの組合を作り、その後に正社員組合と話をして、統合しました。その様子がどこまで広がったかはわかりませんが、『やらなきゃやるよ』と、そういうことはあったと思います。」

5. 2 日本介護クラフトユニオンと人材サービスゼネラルユニオンの結成

日本介護クラフトユニオン（NIPPON CARESERVICE CRAFT UNION 略称 NCCU）は、2000年2月に立ち上げられた。この組合は、日本初の「職業別労働組合」である。クラフトユニオンという形をとったのは、「介護保険制度の下で働く介護労働者が、職種や法人の枠にとらわれず横断的に結集することにより、介護業界にふさわしい賃金や適正な処遇などといった構成労働基準の確立を目指すとともに、介護業界に働くすべての人と連帯し、お互いが仲間として結集していく」ためである⁴⁶。ここで重要なことは、日本介護クラフトユニオンに非正規労働者が加盟しているかどうかである。具体的な人数は不明であるが、パートタイマー等の非正規労働者は加盟している⁴⁷。

さらに 2004 年には、人材サービスゼネラルユニオンが結成される。この組合は、組織拡大の新しい受け皿として、人材派遣および業務処理請負業に働く労働者をターゲットとした。その目的は、「(1) 派遣業界の健全な発展を通じての雇用拡大と派遣労働者の社会的地位向上を図る、(2) 派遣労働者の保護と労働条件の整備・向上を図る」ことであり、人材サービス企業 15 社（15 支部）で働く派遣社員が組織化された。そのため支部は企業単位となっており、横断的な組織でありながら、企業別組合の色彩を帯びていると言える。組合結成から 8 年が経過した 2012 年時点で、組合員数は 16,030 名（男性 12,664 名、女性 3,366 名）である。

6. 組織化の実績と取り組みの評価

6. 1 組織化の実績

それでは具体的に、ゼンセン同盟が、非正規労働者の組織化の実績をあげたかを見ていく。なおデータは資料の制約で 1983 年から 2014 年までにとどまる。

⁴⁶ UI ゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン（2011）『未来・発見 日本介護クラフトユニオン 10 年の歩み』p.7 より。

⁴⁷ 前掲書 pp.8-13 によると、NCCU の 2001~2003 年の春季総合生活改善交渉の要求のなかに、非常勤時給者、雇用形態が無期であるか有期であるか、時給制、パートタイマーという言葉が出ている。

①は正社員と非正規労働者を含め、新たに加盟した総人数である。②は①のうち、組合に加盟した非正規労働者の総人数である。この数値が示す人数には、既存の加盟組合（正社員組合）が非正規労働者を組織化したか、新たに組合が結成されるのと同時に、パートタイマーも組織化した2つのケースが含まれる。右端は、新規加盟の総人数のうち、非正規労働者がどのくらいを占めるのか、その割合を示している。

表2-10をみると、旧ゼンセン同盟時代は、①新規加盟労働者総数は、1万人から2万人前後を推移しているが、②非正規労働者は1,000人未満の時もあれば、1万人を越える時期もあり、増減の振幅は激しい。そのため非正規労働者の組織率は、6割を越える時期もあれば、0.8%にまで落ち込む時期もある等、大きく変化する。

これに対し、UIゼンセン同盟以降になると、旧ゼンセン同盟時代に比べ、加盟する労働者数が安定する。①新規加盟労働者総数について見ると、旧ゼンセン同盟時代にはなかった3万人を超え、多い時は7万を越える時期もある。非正規労働者数も、旧ゼンセン同盟時代には1万7千人を越えたことは無かったが、それをクリアし、多い時には、4万人を超える。さらに非正規労働者の組織率も、2002年から2014年の13年間で、7回50%を超えている。さらに旧ゼンセン同盟とUIゼンセン同盟以降の組織化の実績を比較すると、後者になって組織化が進んだかがわかる。旧ゼンセン同盟時代（1983年から2011年まで）の19年間で、新規加盟労働者総数は34万4,972人、そのうち非正規労働者数は8万1,735人であった。1年当たりの平均を出すと、平均新規加盟労働者総数は1万8,156人、平均非正規労働者数は4,302人であり、この2つの数値で非正規労働者組織率を出すと23.7%になる。

これに対し、UIゼンセン同盟以降（2002年から2014年まで）の13年間では、新規加盟労働者総数は61万41,042人、うち非正規労働者数は31万1,121人であった。平均新規加盟労働者総数と平均非正規労働者数を算出すると、前者は4万7,003人、後者は2万3,932人となり、この2つの数値で非正規労働者の組織率を出すと50.9%になる。

表 2-10 組織化の実績

		新規加盟労働者 総数(人)	うち非正規労働 者(人)	非正規労働者の 組織率 / (%)	備考(主な取り組み)
旧 ゼ ン セ ン 同 盟	1983年	16,084	4,779	29.7	1980年 臨時・パートタイマーの組織化方針の策定
	1984年	10,881	895	8.2	1981年 臨時雇用労働者・パートタイマー特別交付金制度の設置
	1985年	15,775	3,126	19.8	
	1986年	11,111	1,885	17.0	
	1987年	17,469	790	4.5	
	1988年	18,652	1,505	8.1	
	1989年	14,806	400	2.7	臨時・パートタイム労働者等対策方針の策定
	1990年	29,820	227	0.8	
	1991年	15,774	6,593	41.8	
	1992年	18,574	6,295	33.9	
	1993年	22,024	13,494	61.3	
	1994年	12,237	5,109	41.8	
	1995年	23,257	3,679	15.8	
	1996年	17,334	4,413	25.5	
	1997年	17,386	10,976	63.1	
	1998年	17,961	1,033	5.8	1999年 「中間管理職・臨時・パートタイム労働者の組織化促進」方針の策定
	1999年	19,621	1,286	6.6	1999年 ユニオン・メイト(個人加盟組合)の設立
2000年	22,107	10,450	47.3	介護クラフトユニオンの設立	
2001年	24,099	4,800	19.9		
U ー ゼ ン セ ン 同 盟	2002年	34,337	17,522	51.0	
	2003年	65,625	40,927	62.4	
	2004年	36,427	17,001	46.7	人材サービスゼネラルユニオンの設立
	2005年	44,099	21,180	48.0	
	2006年	44,099	28,413	64.4	
	2007年	74,418	24,993	33.6	
	2008年	38,943	22,453	57.7	
	2009年	43,360	24,697	57.0	
	2010年	32,929	9,596	29.1	
	2011年	27,180	7,983	29.4	
	2012年	53,290	31,709	59.5	
ン U セ ン ゼ	2013年	41,001	18,869	46.0	
	2014年	75,334	45,778	60.8	

出所：ゼンセン同盟および UI ゼンセン同盟（1983～2012 年）「定期大会報告書 3 組織の拡大と現勢」、UA ゼンセン（2013～2014）定期大会報告書 3 組織の拡大と現勢」より。

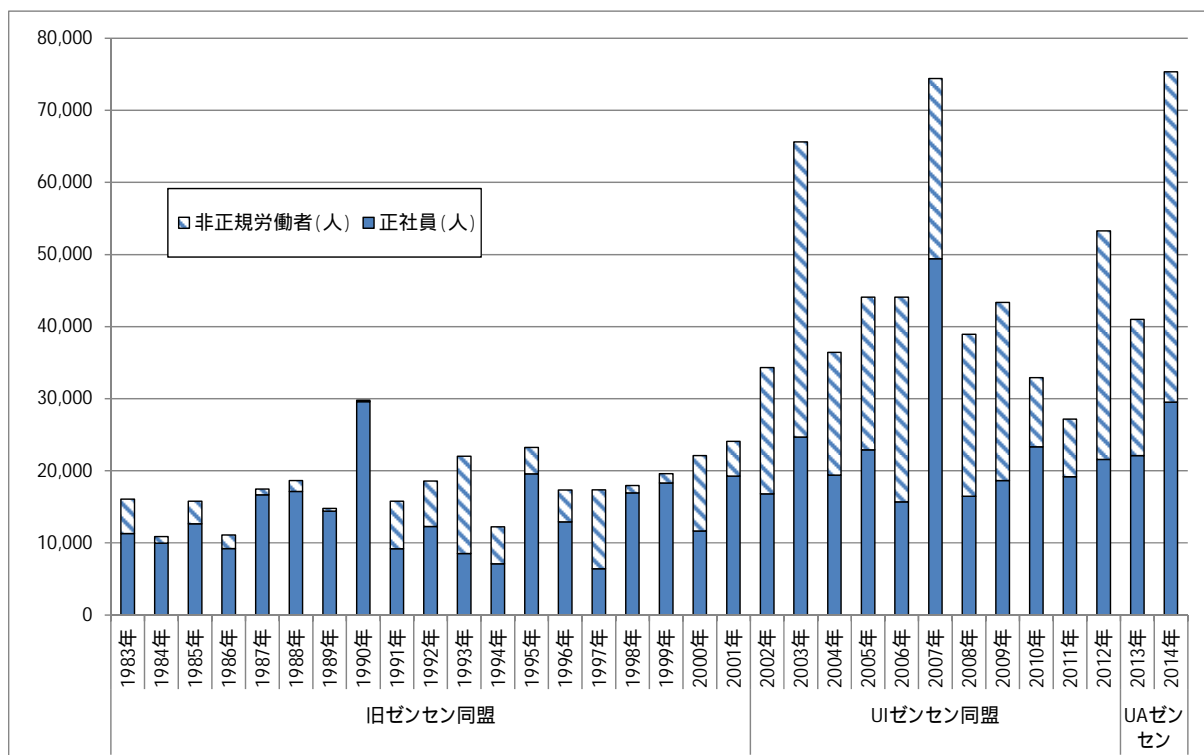
注 1. 備考欄の記述は当該年度の取り組みを指す。なお年度が記入されているものについては、その数字を優先する。

注 2. なお 2013 年の数値については、UI ゼンセン同盟から UA ゼンセンに切り替わる過程で組織された数値を足し込んだため、資料の数値と合わない。

旧ゼンセン同盟時代と UI ゼンセン同盟時代の組織化人数を比較すると、UI ゼンセン同盟時代は、旧ゼンセン同盟時代よりも短い年月で、新規加盟労働者数については、旧ゼンセン同盟時代の 2 倍近く、非正規労働者に限ってみれば、およそ 4 倍の非正規労働者を組織したことがわかる。

なお上記の組織化の実績の違いを明確にするため、図 2-1 を作成した。UI ゼンセン同盟（2002 年）になってから、特に非正規労働者の組織化が進んだことがよくわかる。これは前述（31 頁）の二宮氏の発言と一致する。

図 2-1 新規加盟労働者（雇用形態別）



出所：表 2-10 に同じ。

6. 2 労働組合の取り組みの評価

労働組合の取り組みの評価について、UI ゼンセン同盟が組合員に実施したアンケート

ト調査の結果から見る。調査対象者は、UI ゼンセン同盟加盟の組合員 2% (23,331名) である。この内訳は、正社員が 12,884 名、短時間・派遣組合員は 10,447 名である。この 23,331 名に対して、調査票を配布し、正社員は 7,210 名 (回収率は 56.0%)、短時間・派遣組合員は 5,217 名 (同 49.9%) から回答を得た。

表 2-11 によると、2006 年段階では、組合活動に満足しているのは全体の 46.8%、不満があるのは 42.9% とほぼ変わらないが、2011 年になると、満足しているのは 6 割近くになり、不満があるのは 1/3 にとどまる。

表 2-11 組合活動の評価 (%)

	満足している	不満がある	無回答	合計
短時間・派遣組合員計 (2011)	59.3	34.5	6.2	100.0
短時間・派遣組合員計 (2006)	46.8	42.9	10.3	100.0

出所：UI ゼンセン同盟 (2011) 『2011 年組合員意識調査』 p.69 より。

注. 調査の対象者は UI ゼンセン加盟組合の組合員の 2% (23,331 名) である。

表 2-12 には、労働組合の取り組みに対して、「よくやっている」と回答した短時間・派遣組合員の割合を示している。なおこの設問は、複数回答になっており、全てを足し合わせても、100%にはならない。

2006 年では、50%を超えるものがなく、組合員は、組合の取り組みを評価していないが、2011 年になると、ほとんどの項目で 5 割を超え、組合に対する評価は良くなっている。なかでも評価されているのは、安全衛生対策、組合からの情報提供、労働時間に関する交渉、福利厚生の上昇である。

表 2-12 2006 年調査と対比した労働組合の取り組み評価（複数回答 %）

	賃金・一時金交渉	労働時間に関する交渉	出向・転籍など雇用に関する交渉	組合活動を担う人材の育成	福利厚生の上向	安全衛生対策	きめ細かい組合員サービス	参加しやすい組合行事の実施	職場の苦情処理	組合からの情報提供	企業に対する提言活動	全体をとおして	件数
短時間・派遣組合員計 (2011)	53.5	59.8	56.1	52.6	58.4	64.2	49.9	53.4	48.4	62.8	53.5	60.4	5,217
短時間・派遣組合員計 (2006)	46.6	50.0	42.9	40.9	47.4	48.4	39.8	43.7	38.5	—	39.6	46.3	3,622

出所：UI ゼンセン同盟（2011）『2011 年組合員意識調査』p.72 より。

注．上記は組合の取り組みに対して「よくやっている」と回答した割合である。

7. 小括

ゼンセン同盟の取り組みから、以下の 4 点を見出すことができた。既述の通り、ここでは、ゼンセン同盟と表記する。

第 1 に、ゼンセン同盟の組織化戦略である。ゼンセン同盟は、1960 年代後半には組織化の方針を表明し、流通部門への組織化に取り組んできた。ただしその活動は全職同盟が最初であり、参考にすべき組合がなかったこと、さらには、権利義務関係等、組織内の意思統一を図るのに時間を要したこと等から、最初からスムーズに進まなかった。それ以降は、パートタイマーの働く実態を調査し、法律の施行や改正に対応するなかで、組織化方針や組合員の資格要件を見直しながら、非正規労働者の組織化を進めてきた。こうした試行錯誤の延長上に現在の取り組みがあることからすれば、組織化の実績を積み上げていくには、経済環境の変化や職場の実態、法律の施行や改正に敏感に反応し、迅速に対応することが重要だとわかる。その根底には、ゼンセン同盟の組織化戦略があったことは言うまでもない。

第 2 に、非正規労働者の組織化を進める根拠である。1973 年の第 28 回定期大会の議論では、正社員とパートタイマーの労働条件の差異、意識の違い、組織化スケジュールの問題等が指摘されていた。そうした問題点を抱えながらも、執行部は臨時的雇用労働者の組織化に取り掛かることにこだわった。また 2002 年には、傘下の組合に発破をかけて、組織化を全体の取り組みとして位置づけて進めていった。これらの行

動の背景には何があったのだろうか。それは代表性等の問題である。当時の組織化担当者が指摘しているように、組織化に取り組む背景には、ゼンセン同盟傘下の組合が、**36** 協定締結の際に過半数代表になり得るか、産別としての影響力の低下への懸念、組織防衛等があった。そうした危険性をいち早く察知し、統一した取り組みにつなげるには、産別が果たす役割は大きいと言える。

第**3**に、ナショナルセンターとの関わりである。ゼンセン同盟は、パートタイマー問題が広く社会的に認識してもらうため、ゼンセン同盟の上部団体であり、ナショナルセンターの**1**つである全日本労働総同盟に対して、具体的な対策を立てるよう申し入れを行った結果、**1970**年に「パート・タイマー対策委員会」が設置された。ゼンセン同盟は、非正規労働者の組織化では、ナショナルセンターを牽引する役割を果たしてきた稀有な産別と言える。

第**4**に、非正規労働者の組織化が行われれば、労働組合は非正規労働者のために、様々な取り組みを進めるということである。ゼンセン同盟では、直接的な効果を見ることはできなかったが、組合員の組合に対する評価という形で、組織化の成果を見た。**2011**年度の段階で、パートタイマーの**6**割が組合の取り組みに満足している。なかでも、安全衛生対策、組合からの情報提供、労働時間に関する交渉、福利厚生の上昇については、良くやっていると評価されている。

第3章 商業労連⁴⁸（日本商業労働組合連合会）

第3章では、日本商業労働組合連合会（以下、旧商業労連）をとりあげる。旧商業労連は、2001年にチェーン労協と百貨店七労組と合併し、日本サービス・流通労働組合連合（以下、JSD）に、そのJSDは2012年にUIゼンセン同盟と合併し、UAゼンセンへと姿を変えていく。ここでは、まず旧商業労連の結成からUIゼンセン同盟との合併までの流れを簡単に整理しておく⁴⁹。なお本章では、旧商業労連とJSDを一括りにする際は商業労連、JSD結成以前に限定する場合は、旧商業労連と表記する。

小売業界には、1949年に結成された全国百貨店従業員組合連合会（全百連）が存在していた。しかし1962年にイデオロギーや運動論の問題で分裂することになり、百貨店系の組合は一斉に脱退した。これにより、全百連は、事実上、壊滅状態に陥った。

これ以降、小売業界では、産業別組織がない状態が続いたため、1969年に日本商業労働組合連合会（旧商業労連）が設立された。ただし百貨店系労組は、全百連の分裂問題を引きずっていたため、すべての百貨店系労組がこの段階で参加していたわけではなかった。また当時の旧商業労連にはチェーンストアの組合が少なかったこともあり、百貨店系労組とチェーンストア労組との統一に取り組む必要があった。と言うのも、旧商業労連は、小売業を代表する産別組織とはなり得ていないという理由から、それぞれの業界団体である日本百貨店協会とチェーンストア協会と協議することができなかつたからである。

両組織との統一が実現したのは、2001年であった。この時に結成されたのが、JSDである。JSDの結成によって、旧商業労連は日本百貨店協会とチェーンストア協会と労使協議を行えるようになった。また2012年のUAゼンセンの結成も、旧JSDには大きな意味があった。それまでは、チェーンストア労組には、UIゼンセン同盟加盟の組合もあれば、JSD加盟の組合もあり、統一した取り組みをしづらい状態が続いていたからである。UAゼンセンの誕生によって、この問題も解消された。

1. 旧商業労連の取り組み

旧商業労連結成当時の方針から見ていこう。1970年の第1回定期大会議案書 p.43によると、組織化の方法として、垂直的拡大（組織内の加盟単組を軸として、企業内パートの組織化や関連各社の組織化を進めること）と水平的拡大（産別未加盟の場合、

⁴⁸ 旧商業労連とJSDの組織化については、UAゼンセン岡本昌也氏（元JSD中央執行委員）と元JSD副会長筒井隆昭氏にインタビュー調査を実施した。岡本氏の調査は、2015年2月12日の14:00~15:15に、筒井氏の調査は、2015年3月27日の13:00~14:20に、UAゼンセン本部にて前浦が実施した。大変お忙しい中、調査に応じて下さった岡本氏と筒井氏、岡本氏をご紹介くださった瀬戸哲郎氏（JSD政策・労働条件局）のお三方に謝意を表したい。

⁴⁹ この部分の記述については、五十嵐政男（2004）「日本サービス・流通労働組合連合（JSD）の組織拡大政策」大原社会問題研究所編『産業別組織の組織拡大政策：その戦略と問題点』ワーキング・ペーパーNo.16による。なおこの原稿は下記のURLにアップされている。

<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/wp/jdsd-1.pdf>（アクセス日は2015年1月24日である。）

未組織労働者に働きかけること)の2つがあげられている。旧商業労連は、結成段階から、すでにパートタイマーの組織化を念頭においていたことがわかる。これ以降、パートタイマーの組織化は、毎年のように、定期大会の議案書に盛り込まれるようになった。

その取り組みに進展がみられたのは、**1976年**である。この年に、旧商業労連は、本部事務局(組織担当)の強化と組織委員会機能の分化に取り組んだ。具体的には、①組織拡大に専念するために事務局長直轄の専任オルガナイザーを設置すること、労連事務局に組織担当専任の事務局次長を設け、専任オルガナイザーと連携して、組織拡大を図ること、②組織拡大と内部組織運営強化のため組織委員会の機能を分化させ、それぞれ独立の部・委員会に改めることとされた(第7回定期大会議案書 pp.276-277)。また**1977年**には、「一定の勤務時間、労働日数、勤務実績等の面からパートタイマー、嘱託等の組合員化をはかる」ことが盛り込まれた(第8回定期大会議案書 p.275)。この「一定」の水準がどうであったかはわからないが、**1977年**当時は、組織化の対象を限定していた。

1979年には、パート対策特別プロジェクトを設置し、年々増加傾向にあったパートタイマーの組織化や労働条件基準等を「パートタイム社員対策基準」(パートタイム基準)にまとめ、常用パートの組織化をパート対策の最優先課題とすることとした。また同年の「中期運動方針(案)」では、労連加盟単組の企業内で働いている嘱託と常用パートタイマーについては、「パートタイム基準」の考え方を踏まえつつ、その組合員化を早期かつ計画的に実現することとされた(第10回定期大会議案書 p.22)。

1980年には、旧商業労連のチェーン部会とチェーンストア労働組合協議会(チェーン労協)の合同委員会より、具体的なパートタイマー組織化の方法を記した「パートタイマー組織化マニュアル」を策定した⁵⁰。このマニュアルの p.1 によると、「とくに、チェーン業界に於いては総人員、総労働時間ともに(パート比率:パートタイマーが職場の全従業員に占める割合のこと)50%を越えている企業も相当数あり、しかも、今後ますます増加する傾向にあります。これらの事実は労働組合の組織運営にとって重大な脅威と言わざるを得ません。なぜならば、組合員の数が同じ企業に働く全労働者の過半数を割る労働組合はもはや全体を代表することは不可能であり、労働組合存立の基本である団結権さえ侵害される恐れがあります」と記されており、パートタイマー比率の上昇により、代表性の問題が意識されていた。また**1985年**にはそのマニュアルの「改訂版」が発刊された。なお労働政策研究・研修機構編(2005) p.33によると、この時点で、**113**単組のうち、**36**単組(全体の**31.9%**)がパートタイマーの組織化を完了していたことが記されている。

1986年には、定期大会の議案書に、単組レベルの取り組みとして、「企業に働くす

⁵⁰ JUC チェーン部会・チェーン労協合同委員会(1980)『パートタイマー組織化マニュアルー労働条件と有効活用の向上をめざしてー』p.1より。なおJUCとは旧商業労連を指す。

べてのパートタイマーの組織化をめざす」という一文が入った（第14回定期大会議案書 '86・'87 運動方針 p.8）。さらに、1988年にはパートタイマーの実態と課題を「パートタイマー白書」としてまとめ、加盟労組に対し組織化要請を行った（第20回定期大会議案書 '92・'93 経過報告 p.49）。

このように1970年代から1980年代にかけて、組織化マニュアルの策定と改訂、全パートタイマーの組織化を目標とする等、組織化の取り組みは具体化していったことがわかる。その過程において、東急百貨店労組は1980年に、1984年には丸井今井がパートタイマーの組織化を要求する等、少しずつその成果が見えるようになった⁵¹。

2. パートタイマーの組織化方針の策定

2.1 「パートタイマーの組織化に関する基本方針」の策定

1990年代に入ると、旧商業労連は、さらにパートタイマーの組織化に力を入れていった。1994年になると、旧商業労連は、「パートタイマーの組織化に関する基本方針（案）」を策定した。この方針を策定した背景には、労働組合の組織率の低下があり、その具体的な要因の1つとして、パートタイマーを中心とする非正社員の増加があげられた。実際、商業労連の加盟単組の取り組みは、統一的に取り組みられたとは言い難い状況であった。例えば、「パートタイマー、関連企業の組織化と組合員範囲拡大に対する取り組みは、一部の組合において進展が見られるものの、取り組みがされていない組合も数多くある。加盟組合レベルでの組織率の低下傾向がみられる中、来期は、加盟組合の組織力の強化の一環として、取り組み強化が要請される。」（第16回定期大会議案書 '88・'89 経過報告 p.17）や「・・・パートタイマーの組織化の取り組みが今一步である」（第18回定期大会議案書 '90・'91 経過報告他 p.26）とある。

また1994年に旧商業労連が実施した調査によると、旧商業労連加盟組合（全130労組）の内、未組織労組数が61労組（一部でも組織化している労組を除く）あり、組織化を行った組合とほぼ同数と言える状況にあった。さらに未組織労組と一部組織化済労組⁵²を対象に行った調査によると、未組織パートタイマーは24,545人であった（表3-1の下線部分）。なおこの人数は、旧商業労連の組織化の対象総人員の2割に相当した⁵³。

こうした状況にあって、旧商業労連は、あらためて基本的な考え方を、実態を踏まえた上で再度明確にすると共に、加盟労組のこの種の活動への一層の促進を目指し、組織化の方針を策定した。

⁵¹ 日本商業労働組合連合会（1980）『'80春闘総括』p.44 および同（1984）『'84春闘総括』p.77 より。

⁵² 調査対象は、パートタイマー未組織61労組及び組織委員会より調査依頼を受けた組織化済15労組の計76労組である。

⁵³ 日本商業労働組合連合会（1994）『パートタイマーの組織化に関する基本方針（案）』p.3 より。

表 3-1 旧商業労連組織委員会調査に基づいた未組織パートタイマー数

	既組織	内パート	未組織	内パート	合計
労働者数(人)	82,271	3,183	37,790	24,545	120,061
割合(%)	68.5	2.7	31.5	20.4	100.0

出所：日本商業労働組合連合会（1994）『パートタイマーの組織化に関する基本方針（案）』p.3
より。

注. パートタイマー未組織 61 労組及び組織委員会より調査依頼を受けた組織化済み 15 労組の計
76 労組が対象である。調査期間は 1992 年 11 月から 1993 年 1 月の 3 ヶ月であった。

ではその方針はいかなるものであったか。その組織化方針の要点は、1994 年に施行された「短時間雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパート労働法）を意識しながらも、パートタイマーが働く実態に即した形で、組織化の対象者を再定義したことにある。具体的に言えば、パート労働法では、短時間雇用労働者（パートタイマー）は「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比して短い労働者」と定義されている。これに対し、旧商業労連は、パートタイマーが正社員に比べて労働時間が短いとは限らず、場合によっては、正社員と同様に、契約労働時間外労働が発生している（フルタイムのパートが存在すること）という実態から、パートタイマーを「1 日の勤務時間もしくは 1 週の労働日数をあらかじめ制限していることを前提として雇用契約を結んでいる労働者」と定義した。

パート労働法は、労働時間の長さで正社員と短時間雇用労働者を区別しているのに対し、旧商業労連の定義は、①雇用契約上の呼称としての正社員以外の従業員であること、②労働時間があらかじめ定められていることの 2 点が基準であった。これにより、旧商業労連は正社員と比べた場合の労働時間の長短を不問とし、呼称の違いを問わず、全ての従業員を組織化の対象とすることとした。ただしその方針は、下記の発言の通り、全ての労働者を組織化の対象とする方針は、旧商業労連結成時からのものであり、1994 年の方針は、本格的に組織化を進めるにあたって、明文化したものだと考えられる。以下は岡本氏の発言である（以下同じ）。

「商業労連の考え方は、原則すべてのパートを組織化の対象としていました。ただ、それぞれの単組で、社会保険加入者や組合が責任をもって組織運営できる範囲等で対象範囲を決めていました。結果的には、単組が決めた範囲を容認しました。（中略）企業規模が大きくなればなるほど、100 人採用して 100 人退職するというようなことがあるので、組合員の範囲は単組で決めてもらうしかありません。ただし『すべてのパートが対象』という考え方は堅持し続けました。」

「『どこまでやったら良いの』とか『本当にそこまでやるの』という、すべてのパートを組織化

することは難しいという声は聞こえてはきました。一方で、労働組合の使命や労使協定の当事者として労働者の過半数を組織する代表者になっていないと何が起こるかはわからないということと、組織防衛という意味からも、同じ企業で働く仲間を組織化しないことは組合の本分ではないということは常々言っていました。正論と言えば正論を言っていましたので、加盟組合にとっては厳しいことだったと思います。」

2. 2 フルタイマーとパートタイマー比率

それでは、当時、旧商業労連の言うフルタイマーがどのくらい職場にいたのかを見たい。表 3-2 は、旧商業労連が 1995 に作成した『高齢化問題研究委員会中間報告』に掲載されているものである。右端は 94 年の割合から 84 年の割合を引いた数値である。この数値がマイナスであれば、84 年から 94 年にかけて割合が低下し、プラスであれば、同じ期間に割合が増加したことを示す。表 3-2 によると、以下の 2 つのことがわかる。

1 つめは、多くの企業では、パートタイマーに比べ、フルタイマーが多いということである。パートタイマーの割合の方が高いのは、相鉄ローゼン、サミット、全ヤオコーの 3 つだけである。

2 つめは、阪神百貨店を除き、全てにおいて、フルタイマーの割合が減少していることである。このことは、パートの構成に変化が生じてきていることを示している。

表 3-2 フルタイムとパートタイム比率

組合名		84年	94年	-
丸井今井	フルタイム	88.9	63.8	-25.1
	パートタイム	11.1	36.2	25.1
藤崎	フルタイム	91.8	80.3	-11.5
	パートタイム	8.2	19.7	11.5
丸広	フルタイム	77.3	71.5	-5.8
	パートタイム	22.7	28.5	5.8
京王百貨店	フルタイム	85.4	84.0	-1.4
	パートタイム	14.6	16.0	1.4
相鉄ローゼン	フルタイム	-	39.6	-
	パートタイム	-	60.4	-
丸栄	フルタイム	88.1	85.4	-2.7
	パートタイム	11.9	14.6	2.7
阪神百貨店	フルタイム	81.0	85.9	4.9
	パートタイム	19.0	14.1	-4.9
全天満屋	フルタイム	92.4	83.1	-9.3
	パートタイム	7.6	16.9	9.3
岩田屋百貨店	フルタイム	90.2	68.3	-21.9
	パートタイム	9.8	31.7	21.9
天満屋ストア	フルタイム	70.7	63.3	-7.4
	パートタイム	29.3	36.7	7.4
全東急ストア	フルタイム	60.0	51.0	-9.0
	パートタイム	40.0	49.0	9.0
サミット	フルタイム	36.7	21.3	-15.4
	パートタイム	63.3	78.7	15.4
全ヤオコー	フルタイム	47.0	35.0	-12.0
	パートタイム	53.0	65.0	12.0
伊勢丹	フルタイム	94.4	-	-
	パートタイム	5.6	-	-
丸井	フルタイム	98.6	93.4	-5.2
	パートタイム	1.4	6.6	5.2
全松屋	フルタイム	88.5	87.7	-0.8
	パートタイム	11.5	12.3	0.8
東武百貨店	フルタイム	90.4	81.0	-9.4
	パートタイム	9.6	19.0	9.4
高島屋	フルタイム	-	71.1	-
	パートタイム	-	28.9	-
松坂屋	フルタイム	87.7	94.8	7.1
	パートタイム	12.3	5.2	-7.1

出所：日本商業労働組合連合会（1995）『高齢化問題研究委員会中間報告』p.43 のデータを一部加筆。

注．オリジナルデータの出所は、85、95年調査年報となっている。データは共に10月1日現在の人員で計算されている。

3. JSD の結成以降の取り組み

まず JSD の結成に伴い、それまでの政策がどのように維持されたのかどうかを考え

てみたい。五十嵐（2004）によると、JSD に旧商業労連の政策が踏襲されたという。JSD は、旧商業労連と、チェーン労協、百貨店七労組により結成されたが、後者二組織は、主に情報交換を中心とした活動を行っていたからである。なお JSD 結成以降の取り組みで注目すべきは、「パートタイマー組織化ガイドライン」の策定と役割分担の明確化の 2 つである。以下では、それぞれについて見ていく。

3. 1 『パートタイマー組織化ガイドライン』の策定

『パートタイマー組織化ガイドライン』は 2006 年に策定された。そのガイドラインのはじめにによると「私たちサービス・流通連合は同じ産業、企業内に働くパートタイマーの組織化を今まで以上に強力に推進することを確認し、加盟組合の組織化推進の一助となるため本ガイドラインを策定した」と記されている。さらに「本ガイドラインを作成するにあたっては、旧来の『パートタイマー組織化マニュアル』、『パートタイマーの組織化に関する基本方針』をベースに、各部会と組織局がそれぞれ作成していたガイドラインを加味しつつ、また近年に組織化を実現した加盟組合の協力をいただきながら、事例を多く盛り込むことにした」とある。つまりこのガイドラインは、JSD が一体となって作成したものであり、また下記の発言の通り、これを基に、JSD 主導で単組の組織化が進められたことがわかる。

「・・・従業員に占めるパート比率が高くなってきたので、組織化マニュアルがあれば、マニュアル通りに進めて下さいと言えば、一定の活動が進み効果が出るかもしれませんが、しかし、考え方をきちんと打ち出さないと、ただ単に組織化しようと言っても、なかなか取り組みが進まないこともあります。背景や理念をしっかりと打ち立てて、それが理解されれば、やらないということは言い訳にしかなくなってきます。そういう意味で、私たちも産別の立場から、加盟組合を説得したり、『何故やらないの?』という時に、こういう基本方針で、『(組織化は)絶対必要でしょ』、『組織化を進めないから、問題が発生してしまうのではないか』というような要請や発破をかける時に、このような考え方を表したものが良かった方がいいわけです。』

3. 2 役割分担の明確化

もう 1 つ注目すべきは、組合本部、地区、部会の役割分担を明確にしたことである。下記の 2 つの表は、JSD 結成以前と結成後の役割分担を示している。この 2 つの表(表 3-3、表 3-4)を比較すると、2 つの変化がみられる。

1 つめは、総合組織局の役割が限定されたことである。JSD 結成以前の総合組織局は、全ての活動に中心となって取り組んでいたが、結成後の中心的な役割は、倒産労組対策と組織拡大(対外)に限定された。倒産対策は地区や部会だけでは対応が困難であること、組織拡大(対外)は産別に加盟していない組合を加盟させること新規組

合の結成に取り組むことであるから、本部の担当とすることが相応しいと判断されたと考えられる。

2 つめは、部会の役割が増えたことである。JSD 結成前の部会の役割は、必要に応じて連携しつつ実践する位置づけになっており、主に補完的な役割を担っていた。しかし JSD 結成後は、重点労組対策と危機的労組対策については、部会が中心的な役割を果たすこととなった。これによって、部会の役割が明確になった。

総じて言えば、この役割分担の変化は、組織に関わる役割を整理し、地区や部会に役割をおろすことで、地域や業種活動を活性化させようとするものであったと考えられる。

表 3-3 JSD 結成以前の役割分担

	日常的な活動	重点労組対策	危機的労組対策	倒産労組対策	組織拡大(企業内)	組織拡大(対外)
総合組織局	△	◎	◎	◎	○	◎
地区	◎	○	○	○	◎	○
部会	△	△	△	△	△	△

出所：日本サービス・流通労働組合連合（2001）『結成定期大会議案書』p.61 より。

注. ◎は中心となって実践する、○は実践する、△は必要に応じて連携しつつ実践することを意味する。以下同じ。

表 3-4 JSD 結成後の役割分担

	日常的な活動	重点労組対策	危機的労組対策	倒産労組対策	組織拡大(企業内)	組織拡大(対外)
総合組織局			△	◎	△	◎
地区	◎	○	○	○	◎	○
部会	○	◎	◎	△	○	△

出所：表 3-3 に同じ。

ところで上記の役割分担は、2005 年に見直されることとなった。それまでは、全国を 9 つのエリアにわけ、組織化の実働部隊として、地区組織と地区事務局長を配置していた。この地区事務局長は、JSD の専従者であった。ところが JSD は 2005 年に地区組織と地区事務局長を廃止した⁵⁴。

その背景には、組合財政の逼迫があった。岡田（2009）p.5 によると、JSD の会費は、パートを除く組合員は JSD 平均大学卒初任給×26/10,000 で下限は 500 円、パ

⁵⁴ ただし最終的には、部会にまたがる横串は必要だということで、地域統括という形で地区組織は復活したと言う。岡本氏のインタビュー調査による。

ート組合員は JSD 平均大学卒初任給×9/10,000 で下限は 180 円となっている。どちらも JSD 結成以来、変わっていない。月給で働く労働者（正社員、契約社員等のフルタイム）は 500 円、時給で働く労働者（パートタイマー等）は 180 円である⁵⁵。

ところが岡田によると、結成当時に比べ、フルタイムの組合員は 86.1%に減少し、かつ上部団体費が安いパート組合員の増加によって、JSD の財政は逼迫することとなった。そこで JSD は 9 地区組織の廃止を決定したが、その廃止をめぐり、激しい議論が交わされたという。

「結成当初から（上部団体費が）500 円では厳しくなるだろうという見通しはありました。その時に、上部団体費を上げるのか、上部団体費を据え置いて、機能をスリム化するかということで、当時は色々議論がありました。『地区を無くしてしまったら、加盟組合の活動支援機能が弱まってしまう』、『何でも中央（東京）でやろうとする考え方はおかしい』というような声もありました。それこそ産別が空中分解するんじゃないかというほどの議論になりましたが、議論に議論を重ねて、最終的には、上部団体費を据え置いて、組織体制をスリム化することを決定しました。」

ただし地区事務局長の廃止に伴い、オルガナイザー業務を引き継ぐ必要性が出てきた。組織拡大の能力を低下させるわけにはいかなかったからである。その業務は 15 名のオルガナイザーに託された。そのオルガナイザーは、単組の専従者ではあったが、JSD の非専従者でもあった。そのためオルガナイザーは、普段は単組におり、専従者としての仕事をこなしながら、その合間を縫って、非専従の仕事（JSD のオルガナイザー）に取り組むこととなった⁵⁶。

さらに JSD は部会単位で機能の強化にも取り組んだ。JSD には、チェーンストア部会、百貨店部会、総合サービス部会の 3 つの部会があり、部会単位で情報収集・伝達機能を集約した。これにより、JSD は組織のスリム化と情報伝達の一括管理を実現した。この改革は情報ルートが部会単位で一本化されたため、非常に有効に機能したという⁵⁷。

4. 連合との連携

ここでは、商業労連とナショナルセンターの連携を取り上げる。結論を先に言えば、商業労連は、旧商業労連時代から、パートタイマーの組織化や処遇改善等を含め、パ

⁵⁵ 月給制でも著しく賃金水準が低い場合は、特例で 180 円とすることがある。

⁵⁶ 例えば、「大規模な組織拡大を図る際に、全国から集まってもらい、一斉に取り掛かったりする」という。岡本氏のインタビュー調査による。

⁵⁷ 岡本氏のインタビュー調査による。

ートタイマーにかかわる諸問題について、連合と連携して取り組んできた⁵⁸。ただしこうした取り組みにおいて、大きな成果が見られるようになったのは、**JSD** 結成以降である。そこで、**JSD** 結成以降の取り組みを見ていく。

その取り組みとは、連合内にパート共闘会議やパート共闘連絡会議を設置したことから、ガイドライン（パート共闘連絡会議の中期指針）の策定、非正規労働センターの設置までを指す。なお連合との連携については、元 **JSD** 副会長である筒井氏のインタビュー調査及び関連資料を基に分析を行う。なお筒井氏は、**JSD** の副会長時代に、後述するパート共闘会議とパート共闘連絡会議の設立にかかわり、パート共闘連絡会議の座長を務めた。これ以降の発言は、特に断らない限り、筒井氏のものである。

4. 1 パート共闘会議

パート共闘会議の設置は、2006 年春季生活闘争（春闘、以下同じ）の方針の中で明記された。この会議は、「連合の『春闘生活闘争』の取り組みにおいて、パート労働者の労働条件や職場におけるさまざまな処遇の改善について一定期間内に要求・妥結状況を集約できる組織で構成」される会議であり⁵⁹、その目的は、雇用形態間の格差拡大の流れに歯止めをかけ、均等・均衡待遇の実現することとされた。

この会議が設置されるきっかけの 1 つは、2003 年の中小共闘の始動である。田村（2006）によると、当時、連合は、多くの中小労組への支援と連合運動での新たな主人公として役割を担う層の創出に向けた取り組みを大いに推進させていた。そして、弱い立場の労働者（中小企業労働者）に焦点を当てた春闘を推進するなかで、パートタイマーを中心とする非正規労働者が、劣悪な労働条件でマクロ経済を支えてきた実態にも目を向ける必要性を認識したのである。さらに、もう 1 つのきっかけとして、桜田高明氏（当時の **JSD** 会長）が連合の労働条件委員会の委員長に着任したことがあげられる。これにより、連合が、パートタイマー対策に取り組みやすい状況が生み出され、パート共闘会議を設置する後押しとなった。

こうしてパート共闘会議が設置されたのであるが、その設置に深くかかわったのは、桜田高明氏、筒井隆昭氏、田村雅宣氏の 3 名であった。桜田氏と筒井氏は **JSD** 出身であり、田村氏は **UI** ゼンセン同盟の出身であった。どちらの産別も多くのパートタイマー組合員を抱えていたから、下記の筒井氏の発言の通り、上記の 3 名が中心となったことに不思議はない。

⁵⁸ 「どういう成果になったかは別として、（商業労連は）連合や社会に発言してきました。商業労連がチェーンストアの部会のようなものを立ち上げたことがあって、百貨店中心からチェーンストアを含めた産別になっていく中で、チェーン白書等を作ったりしています。当然、そこにはパートタイマーの視点が盛り込まれてきますから、そうすることによって、当然、（商業労連は）発言・発信をしていました。」という岡本氏の発言による。

⁵⁹ 連合 HP の非正規労働センターWEB サイト「[フェアワーク つながるネット](http://www.fairwork-rengo.jp/modules/statement/)」の「非正規労働センターについて」による。<http://www.fairwork-rengo.jp/modules/statement/> アクセス日は 2015 年 3 月 28 日である。

「当時、多くのパートタイマーの組合員を抱えていたのは、JSD と UI ゼンセン同盟ぐらいでしたから、パート共闘会議を設立する際には、桜田さんが担当されてはどうかということになりました。それで JSD の桜田さんがパート共闘会議の担当になって、桜田さんから私（筒井氏）に『JSD が（パート共闘会議）中核を担うことになるため、その立ち上げについて考えて欲しい』ということをお願いされたわけです。それで、当時、連合の労働条件局にいらっしやった UI ゼンセン同盟出身の田村さんと調整をしながら、パート共闘会議を立ち上げました。」

しかし、この 2 つの産別がパートタイマー対策の必要性を発言しても、全産業への波及効果には限界がある。パートタイマー対策を特定の産業政策にとどまらず、国の政策と結びつける必要があり、そのためには、ナショナルセンターである連合として発言する必要があった。いわば、パート共闘会議の設置には、パートタイマー対策を国の雇用政策に位置づけるねらいがあった。

とはいえ、パートタイマーが職場の基幹労働力となっていない産別にとって、パートタイマー対策は喫緊の課題ではない。そのため、桜田氏と筒井氏が中心となって、パート共闘会議が開催される度に、関係構成組織を訪問し、会議への参加を促したのである。なお詳しくは後述するが、下記の発言の通り、パート共闘会議の設置によって、各産別のパートタイマーへの対応は進められた⁶⁰。

「・・・当時、桜田さんと私と連合の担当者と 3 人ぐらいで、『（パート共闘会議に）参加してほしい』ということで、毎回すべての産別を回りました。それで『とにかく参加して欲しい』、『何でも良いからできるところから進めて欲しい』ということで、ずっとやっていきました。」
「毎年、パートタイマーに取り組む産別は増えていきましたよ。実際にどこまで進んだかはわかりませんが、『組織化しよう』とか『パートの労働条件が改善された』とか、確実に（取り組みの）報告が出てきました。少なくとも、連合傘下の産別の議論では、パートタイマーの議論が日常的にされるようになってきました。」

4. 2 パート共闘会議の位置づけ

しかしパート共闘会議を立ち上げた後、ある問題が発生した。それは、パート共闘会議は何をする会議なのか、言い換えれば、その目的をどこに置くかという問題であった。なおこの問題は、下記の発言の通り、パート共闘会議が春闘の共闘会議の 1 つとして位置づけられていたことと関係していた。

⁶⁰ 例えば、田村（2006）pp.6-7 には、当時の各産別の対応が述べられている。一部の産別は、共闘会議に厳しい意見を出しているが、多くの産別は、パートタイマー対策に対して、前向きに取り組む姿勢を示したり、実際に取り組んだりしている。

「パート共闘会議の目的は何かということが問題となりました。例えば、中小共闘では、いわゆる中小労働対策局という中小企業の労働条件課題に対応する局があって、連合の春闘方針を受けて、中小共闘の参加組合は具体的な賃金水準を決めて賃金要求、賃金獲得の共闘をします。パート共闘会議も春闘の共闘会議という位置づけで要求水準を決めて、各産別に参加するように言っても、参加意識は低いままでした。仮に参加したとしても、徹底されないことも多かったのです。だからパート共闘会議は、春闘期間は賃金の要求を掲げて取り組みを進めるけれども、賃金だけではパートの取り組みに広がりがなくなってしまう。したがって、例えば、人事制度の整備とか正社員化、福利厚生の拡充、さらには組織化を進めることとセットで、その運動を展開しようという風な枠組みにしました。パート共闘会議は、結成当時から、運動推進共闘をめざしました。」

「・・・パートタイマーの労働条件の改善は春闘時期の賃上げだけではなく、組織化も含めて幅広い取り組みにすることによって、初めて運動たり得ると考えました。パート共闘会議では、常に、労働時間、人事制度、正社員登用、福利厚生、組織化を取り上げました。それで運動を推進していくということで進めていきました。」

春闘の共闘会議の1つに位置づけられるということは、春闘の時期に、集中的に議論されるものの、春闘が終われば、パート共闘会議は解散することを意味する。したがって、パートタイマー問題に継続的に取り組むには、時間的制約が大きい。さらにパート共闘会議は、雇用形態間の格差拡大の流れに歯止めをかけ、均等・均衡待遇を実現するための会議であるから、賃金だけでなく、人事制度、正社員化、福利厚生、組織化等の問題をセットに取り扱ってきた。言うまでもなく、これらの問題は、春闘の時期だけ取り組んでも解決することは困難である。

こうしたことから、パート共闘会議は、設立当初から、運動推進共闘と位置づけられ、継続的な取り組みをすることとされたのである。

4.3 パート共闘連絡会議

パート共闘会議は、あくまでも春闘の時に組まれる共闘会議の1つであり、年間を通じて、取り組みを進めるには無理があった。そこで、その役割を担う会議として、パート共闘連絡会議が設置されることとなった。パート共闘連絡会議は、「連合に加盟している産業別組織のなかで、職場にパート労働者が多い産業を中心に構成し、パート労働者にかかわる処遇改善に取り組む会議」である⁶¹。前述のパート共闘会議の説明と比較すると、「一定期間内に要求・妥結状況を集約できる」という時期の制約が入っていないことがわかる。

⁶¹ 注59と同様、連合HPの非正規労働センターWEBサイト「[フェアワーク つながるネット](#)」の「非正規労働センターについて」による。URLもアクセス日も注59と同じである。

「パート共闘会議は、春闘の共闘会議ということなので、春闘が終わると、パート共闘会議は一旦解散します。しかし時間給をあげて総括して終わりでは運動とは言えません。運動そのものを継続的に進めないことには、いつまで経ってもパートタイマーの社会的・経済的地位は高まらないという懸念がありました。春闘が終わっても、パートタイマー対策を話し合う場として、パートの組織担当者等がパートタイマー対策を話し合う場として、パート連絡会議を通年の会議として設定したわけです。だからパート共闘連絡会議は、パートタイマーへの取り組みを、1年間を通じてどうしていくかを議論していました。その議論の土台を踏まえて、パート共闘会議で春闘の方針の枠組みを作っていました。」

4. 3. 1 ガイドラインの策定

このパート共闘連絡会議では、どんな取り組みが行われたのであろうか。その1つの具体例として、ガイドラインの策定があげられる。ガイドラインとは、パート共闘連絡会議が2008年に刊行した『パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡処遇に向けた中期的取り組み指針 [ガイドライン]』を指す(以下、ガイドライン)。このガイドラインは、下記の通り、パート共闘連絡会議において議論を進めていく中で、同会議の目標を政策の形成に置くこととされ、その一環として策定された。

「・・・運動推進ということで、(色々な産別が)参加してくれましたが、何年間かやっていく内に、自分たちはどこを目指しているのかという問題に直面しました。つまり運動推進は良いのだけれど、目標、つまり政策が必要になるという議論がありました。それなら目標となる政策を作ろうということになって、ガイドラインを作成しました。これを作る前提となったのは、パート共闘連絡会議の議論で、非正規センターと連携して作りました。」

次にガイドラインの内容を見る。このガイドラインでは、めざすものとして、従業員の幸せが挙げられており、それを実現するためには、①仲間意識、一体感のある職場、②公平・公正な職場、③安心、安全に働ける職場、④働きがいのある職場の4つが必要だと説明されている。言うまでもなく、上記の従業員には、正社員だけでなく、パートタイマー等の非正規労働者も含まれる。

その目標を実現するためには、組織化と労働条件の整備があげられている。具体的には、組織化を通じて、従業員の要求や不満、職場の問題点を把握し、労働条件の整備によって、処遇の改善(均等・均衡待遇の実現)を図るということである。

そして、その結果として、「単組が企業とともに職場環境や労働条件の改善、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことで、誰もがやりがいをもって、生き生き働くことのできる職場が」できる。そしてそのような職場は、「優秀な人材が定着すると共に、安全や品質が保たれた商品やサービスを提供し続けることが」でき、その結果として、「企業の健全な成長にも」つながると説明されている。つまり、

単組が非正規問題に取り組むことによって、「生き生きとした職場と企業の成長」を実現できるとされた（日本労働組合総連合会 パート共闘連絡会議 2009 p.3）。

具体的な取り組みとしては、正社員との均等・均衡待遇を実現するために、①人事制度と就業管理、②賃金・一時金、③休日・休暇、④福利厚生、⑤教育・能力開発、⑥退職金・企業年金、⑦その他（ダブルジョブ、要員計画）の 8 つの大項目が設定され、めざすべき姿に向けた具体的な取り組みポイント、参考規定、単組の取り組むための基本的な手順等が示された。

このように、ガイドラインは、「パート共闘連絡会議に集う産別傘下の『構成単組』が、課題や目標を明確にし、具体的取り組みを進める『道しるべ』となるべく、運動の実践的視点を重視して」（前掲書 p.1）策定されたものであり、またその内容には、パート共闘会議とパート共闘連絡会議の方針や議論が反映されていることから、それらを具現化するためのものだということがわかる。

4. 4 一連の取り組みの成果

既述の通り、パート共闘会議の設置を契機として、各産別はパートタイマーへの取り組みを進めるようになった。ここでは、その成果として、春闘における成果と非正規センター設置の経緯を取り上げる。

4. 4. 1 春闘における成果

パート共闘会議の設置（2005 年）以降、春闘では、パートタイマーの賃金要求、妥結結果について、集計されるようになった⁶²。それまでパートタイマーの賃金は、最低賃金の中に組み込まれているに過ぎなかったため、パートタイマー対策が進んだ 1 つの成果として見ることができる。

表 3-5 は、パートタイマーの時給の引き上げ状況を示したものである。これによると、2005 年と比較すれば、どの年も、パートタイマーの時給を要求している組合数と妥結した組合数が増えている。金額についてみると、要求額は年々増加傾向を示す一方で、妥結額は 10～14 円前後で安定的に推移しているため、要求額と妥結額との差は広がりつつあるが、どの年も、2005 年からパートタイマーの時給を引き上げたことがわかる。

⁶² なおパート共闘は、2011 年には、パート・有期契約共闘に、2013 年には、非正規共闘に名称を変え、パート以外の非正規労働者を含めた形で集計が行われるようになった。

表 3-5 パートタイマーの時給引き上げの取り組み状況

	2005年	2006年	2007年	2008年
要求組合数	168	317	432	371
妥結組合数	153	218	251	259
要求額(円)	16.6	21.3	20.7	26.27
妥結額(円)	10.3	11.0	13.2	14.84

出所：日本労働組合総連合会 HP「春季生活闘争」より。

注 1. URL は <http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/index.html> である。表 3-8 まで同じ。

注 2. このデータは、「パート労働者の時給引き上げの取り組み状況」による。全てのデータは、毎年 7 月上旬に集計・公表される最終回答を活用した。以下同じ。

また連合は 2009 年から、パートタイマー以外の非正規労働者を含めた集計を行うようになった。その結果を示したのが、表 3-6 である。これを見ると、要求組合数と妥結組合数は増減を繰り返しているが、妥結組合数は、要求組合数に比べ、安定している。また要求額と妥結額を見ると、2 つの数値は安定している。妥結組合数と妥結額が安定しているということは、組合によって、非正規労働者の賃金が引き上げられてきたと考えて良いように思われる。

表 3-6 パートタイマー等の非正規労働者の時給引き上げの取り組み状況

	2009年	2011年	2012年	2013年	2014年
要求組合数	443	312	371	258	323
妥結組合数	252	216	285	214	256
要求額(円)	31.03	27.61	27.09	21.67	31.41
妥結額(円)	13.48	11.54	11.85	11.58	11.64

出所：表 3-5 に同じ。

注. このデータは、「パート労働者等の時給引き上げの取り組み」および同様の集計を参照した。なお 2010 年については、同様の集計が行われなかったため、除外している。

次に、春闘時に集計されるパート労働者の待遇改善調査の結果から、パートタイマーの待遇改善状況を見る。表 3-7 によると、パート労働者の待遇改善に取り組む組合数、時給の引き上げを要求した組合数、時給を引き上げた組合数のいずれにおいても、2006 年に比べ、どの年も取り組む組合数は多い。

なお表 3-5 の結果と比べると、一部、表 3-7 の結果と整合しないところがある。具体的に言えば、2007 年では、要求組合数（表 3-5）と時給の引き上げを要求した組合数（表 3-7）、妥結組合数（表 3-5）と時給を引き上げた組合数（表 3-7）が一

致しない。このズレは、表 3-5 のデータの元になった数値は、時給等の数値がわかる組合の集計であり、表 3-7 のデータは時給等の数値は不明であるが、パート労働者の待遇改善に取り組む組合の集計であることに起因すると考えられる。なおこれは、表 3-6 と表 3-8 にも当てはまる。

表 3-7 パート労働者の待遇改善調査の結果

	2006年	2007年	2008年	2009年
パート労働者の待遇改善に取り組んでいる組合数	865	2,092	1,830	2,249
時給の引き上げを要求した組合数	317	507	893	957
時給を引き上げた組合数	218	305	362	364

出所：表 3-5 に同じ。

注 1. このデータは、「パート労働者の待遇改善調査」に基づく。

注 2. 待遇改善調査は、2009 年までは、パート労働者と表記しているため、パートタイマーだけのデータだと判断した。

次に、パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査結果から、非正規労働者等の待遇改善状況を見る。表 3-8 によると、待遇改善に取り組む組合の数は増加傾向にあるが、要求組合数は 2012 年に大幅に減少した。ただし時給を引き上げた組合の数は、2010 年以降、増加しているため、労働組合は非正規労働者の待遇改善に貢献していると言える。

表 3-8 パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査の結果

	2010年	2011年	2012年
パート労働者等の待遇改善に取り組んでいる組合数	2,619	3,399	3,028
時給の引き上げを要求した組合数	1,138	1,133	480
時給を引き上げた組合数	254	279	380

出所：表 3-5 に同じ。

注 1. このデータは、「パート労働者の待遇改善調査」に基づく。ただし 2012 年については、「回答引き出し」の数であるため、全ての組合が時給を引き上げたとは限らない。

注 2. また 2013 年からは、連合の HP に、上記の調査の結果が公表されなくなったため、データは 2012 年までとなる。

4. 4. 2 非正規労働センター設置の経緯

ここでは、非正規労働センターが設置された経緯を見る。下記の発言の通り、これまで見てきた一連の取り組みは、連合内に非正規労働センターを設置することにつながっていった。連合内に、非正規労働者を担当とする組織を設置することは、日常的に、かつ専門的に非正規労働者の問題に取り組む人員と予算を割くことを意味する。つまり、非正規労働センターの設置は、連合がパートタイマーを含めた非正規労働者対策を一歩進めたと見ることができる。

「非正規労働センターが立ち上げられた経緯は、パート共闘会議とパート共闘連絡会議を何年間かやっていく内に、パートタイマー対策の取り組みというのは、雇用、労働時間、賃金、男女共同参画という個別の分野別ではなくて、パートタイマーという雇用形態そのものに対する全体的なものであって、あらゆる課題や問題がそこに関わってくるという議論になってきました。つまり、パートタイマー対策は分野別ではなく、横断的に扱う1つの局を作らなければ、パートタイマー対策が運動として展開されないということになりました。それで連合の組織として、パート共闘連絡会議で非正規労働センターを設置することを決めました。」

5. 取り組みの実績と成果

5. 1 旧商業労連

ここでは、旧商業労連のパートタイマーの組織化の実績を取り上げる。表3-9は、91年と92年春闘時の調査結果を示している。それまでの組織化の実績に関するデータが見当たらないということは、下記の通り、1970年代から1980年代後半までは、組織化の取り組みが進んでいなかったと考えられる。なお以下の発言は、岡本氏のものである。

「この頃(1970年代)は、従業員の構成は正社員が主流で、正社員の人数が圧倒的に多かったということだと思います。」

「(組織化が)本格的になったのは1994年頃だと思います。1988年頃に私の出身労組が組織化をしていて、パートの方を組合員として迎え入れていこうと、イベントみたいなものを行った記憶があります。それ以前も含め、徐々に組織化は進められてきていますが、一気にやっっていこうという機運が高まってきたのは、1994年のこの方針ができてからだと思います。JSDは結成当初からパートの組織化を進めようという考え方を持っていました。本格的に、当たり前のように、パートタイマーの組織化という風になったのはこの辺り(1994年)かなという気がします。」

上記の発言の通りであるならば、91年・92年の実績を見ることは、旧商業労連が本格的に組織化に取り組む前の状況を示すという意味で重要である。

表 3-9 によると、91 年春闘では、108 組合中、すべて組織化しているのは 19 組合（全体の 17.6%）、一部組織化しているのは 25 組合（同 23.1%）、全く組織化されていないのは 64 組合（同 59.3%）である。翌年の 92 年は、64 組合中、すべて組織化しているのは 14 組合（全体の 21.9%）、一部組織化しているのは 20 組合（同 31.3%）、全く組織化されていないのは 30 組合（同 43.8%）となっている。

91 年と 92 年で母数が異なるため、単純に比較することはできないが、一部組織化を含め、組織化している組合の割合を算出すると、91 年は 40.7%、92 年は 53.2%になる。旧商業労連は、一歩前進したと評価している⁶³。2 つの表の結果をまとめると、1991・1992 年当時は、全てのパートを組織化した組合は 2 割程度、一部組織化したのが 4～5 割、未組織の組合が 5 割前後という状況であった⁶⁴。

表 3-9 パートタイマーの組織化

	'91 春闘		'92 春闘	
	労組数	%	労組数	%
すべて組織化している	19	17.6	14	21.9
一部組織化している	25	23.1	20	31.3
全く組織化されていない	64	59.3	30	43.8
合 計	108	100.0	64	100.0

出所：日本商業労働組合連合会（1992）『第 18 回定期大会議案書 '90・'91 経過報告他』pp.33-34 より。

なおその後の組織化に関するデータは 2002 年まで見当たらない。2002 年には、すでに旧商業労連は七労組協議会（百貨店系）とチェーン労協と合併し、JSD を結成している。その上で、組織化のデータを示すと、2002 年に組織化を達成したのは 61 組合（登録組合総数の 33.2%）であった。また同年にパートタイマーの組織化に取り組んだのは 16 組合（登録組合総数の 8.7%）であったが、進展した組合はなかった⁶⁵。同様に、2003 年当時の JSD の組織化の状況を見ると、回答労組 128 のうち、組織化済み労組が 56（全体の 43.8%）、今回組織化に取り組む労組（まだ未組織の労組）が 72（同 56.3%）であった。表 3-9 と比較すると、JSD になってからパートタイマーの組織化は進んだことがわかる。

⁶³日本商業労働組合連合会（1992）『第 18 回定期大会議案書 '90・'91 経過報告他』pp.33-34 より。

⁶⁴日本商業労働組合連合会（1991）『第 17 回定期大会議案書』には「'86 春闘総括」がある。その資料の 80 ページには、各社のパートタイマーの組織化の取り組みが紹介されている。それによると、丸井今井（1984 年）、伊勢甚（1972 年に一部組織化）、全東急ストア（1982 年）、天満屋ストア（時期不明）が組織化したことがわかる。

⁶⁵日本サービス・流通労働組合連合（2002）『2002 春の総合労働条件改定交渉のまとめ』p.7 による。

5.2 JSD 結成後

ここでは JSD の組織化の実績を見ていく。表 3-10 は、第 3 回定期大会から第 9 回定期大会（ただし第 5・6 回定期大会を除く⁶⁶）にかけての議案書から、組織拡大の成果をまとめたものである。全ての議案書に、どの時点のデータであるかが示されていないため、下記のデータがどの期間のものであるかは正確にはわからない。ただし第 3 回定期大会資料が『第 3 回定期大会議案書 2001・2002 経過報告他』であることからすると、データは 2001 年からのものだと考えられる。

表 3-10 を見ると、パートタイマーを組織化していたのが 47 組合（全体の 5 割強）で最も多く、次いでグループ企業を組織化したのが 22 組合（全体の 24.7%）、新規加盟が 18 組合（全体の 2 割）となる。JSD はパートタイマーの組織化に熱心に取り組んできたと言える。労働者数で見ると、パートタイマーの組織化が最も多く、全体の 66.4% を占める。この他は、JSD 加盟と新規加盟が約 1/4、グループ企業の組織化も 7% 程度である。JSD になってからは、特にパートタイマーの組織化において、実績をあげていたことがわかる。

表 3-10 JSD の組織拡大の成果（2001～2009 年）

	パートの組織化	新規加盟	グループ企業の組織化	オブザーバー参加	合計
組合数	47	18	22	2	89
割合(%)	52.8	20.2	24.7	2.2	100.0
労働者数(人)	26,916	10,071	3,049	483	40,519
割合(%)	66.4	24.9	7.5	1.2	100.0

出所：日本サービス・流通労働組合連合『第 3 回定期大会議案書 2001・2002 経過報告他』pp.19-20、同『第 4 回定期大会議案書 2003 経過報告他』pp.19-20、同『第 7 回定期大会議案書 2005・2006 経過報告他』pp.35-36 より、同『第 8 回定期大会議案書 2007 経過報告他』p.31、同『第 9 回定期大会議案書 2007・2008 経過報告』pp.26-27 より。

注 1. 取り組みの内容をわかりやすくするため、活動の名称を一部、変更している。なお各項目の定義は、以下の通りである。

- ・パートの組織化：JSD 加盟組合が自社のパートタイマーを新たに組織化したケース。
- ・新規加盟：JSD に組織化されたケースとオブザーバー参加から正式加盟したケースの合計。
- ・グループ企業の組織化：グループ企業や関連会社の組織化に成功したケース。
- ・オブザーバー参加：正式に加盟せず、オブザーバー参加するケース。

注 2. 第 4・5 回の定期大会資料が、機構に所蔵されていないため、2004～2005 年のデータは含まれていない。

⁶⁶ 第 5・6 回定期大会資料が JILPT に所蔵されていないためである。

注3. 第3回と第4回の定期大会議案書には、いつ時点のデータであるかが明記されていない。それ以外は、第7回定期大会議案書は2007年6月1日、第8回定期大会議案書は2008年5月1日、第9回定期大会議案書は2009年5月現在のデータである。

注4. 上記の表は再集計したものであるため、定期大会資料に記されている数値とずれることがある。

次にパートタイム組合員数の推移（表3-11）をみたい。正社員（フルタイマー）の組合員数は減少傾向が見られるものの、パートタイマーの組合員数は増加し、かつパート比率（パートタイマーの人数を総数で除したもの）が上昇していることがわかる。この結果から推測するに、JSDは90年代半ばに、パートタイマーの組織化に本格的に取り組みだしたが、大きな成果を出すのは2000年代からだったと考えられる。

表3-11 パートタイム組合員数の推移（人）

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
総数	182,926	175,588	175,605	180,796	195,454	194,251
フルタイマー	150,459	136,882	132,613	128,346	130,517	128,257
パートタイマー	32,467	38,706	42,992	52,450	64,937	65,994
パート比率	17.7%	22.0%	24.5%	29.0%	33.2%	34.0%

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
総数	199,280	210,234	218,585	219,905	220,054	249,373
フルタイマー	128,462	129,505	127,677	117,008	114,114	115,887
パートタイマー	70,818	80,729	90,908	93,485	97,754	125,955
契約社員	—	—	—	7,524	6,536	5,846
嘱託等	—	—	—	1,888	1,650	1,685
パート比率	35.5%	38.4%	41.6%	42.5% (44.4%)	44.4% (46.1%)	50.5% (52.1%)

出所：日本サービス・流通労働組合連合（2012）『サービス・流通連合の歩み—そして新たな飛躍へ—』p.99より。

注1. 2001年の数値は7月時点のものであり、2012年の数値は9月1日時点のものである。それ以外は10月1日時点のものである。

注2. 契約社員と嘱託等は2010年から集計を開始したため、それ以前のデータはない。そのため下段の表については、「—」と表記している。

注3. 2010年から、パート比率に2つの数値が示されている。括弧がついていない数値は、それまでと同じパート比率であり、括弧内の数値は、契約社員と嘱託等を含めたものである。

5.3 パートタイマーの組織化の効果

ここでいう組織化の効果とは、組織化によって、パートタイマーの処遇が改善されたかどうかを指す。そこで表3-12を見る。このデータは、組織化の有無別に正社員とパートタイマー間の処遇格差を示している。なお「社員との格差ほとんどなし」という場合、正社員とパートタイマーの賃金が同じ水準になるということは考えにくい。そこで、便宜上、賃金や福利厚生等の面で、勤務条件等の違いを超えた格差が、正社員とパートタイマーとの間にあるのかどうかを示すものとして捉える。

これによると、組織化している企業では、6割以上が社員との格差はほとんどない。格差があるのは1/4強である。これに対し、未組織企業では、ほとんど全ての企業で社員との格差がある。この結果から見ても、労働組合はパートタイマーの処遇改善に取り組み、正社員との処遇格差の縮小に貢献することがわかる。

表3-12 正社員とパートタイマー間の処遇格差の有無（1979年）

	社員との格差ほとんどなし	社員との格差あり	不明	合計
組織化	7 (63.6%)	3 (27.3%)	1 (9.1%)	11 (100.0%)
未組織	1 (4.3%)	22 (95.7%)	0 (0.0%)	23 (100.0%)

出所：JUC チェーン部会・チェーン労協合同委員会（1980）pp.53-54.

注1. 組織化とは、組織化状況について、全て組合員化と一部組合員化と回答した組合である。未組織は、同じ設問に対して、今後の課題、組合員化の予定、組合員化の予定はないと回答した組合を含む。

注2. データは1979年2月段階のものである。括弧内の数値は、全体に占める割合を示している。

表3-13と表3-14は、80年代のパートタイマーの賃上げ交渉実施の有無を示す。表3-13によると、パートタイマーを組織化した組合は全て賃上げ交渉を実施していたことがわかる。これに対し、未組織の場合は、36組合のうち、3組のみが交渉を行っただけである。

同様の傾向は表3-14にも見られる。組織化済みの組合は23組合中22組合が賃上げ交渉を行ったが、未組織の場合、賃上げ交渉を実施したのは37組合中3組合にとどまった。つまりパートタイマーを組織化した組合は、ほぼ全てがパートタイマーの賃上げ交渉を行ったということになる。

表3-13 '84春闘における上げ交渉実施の有・無

交渉の実施 組織	交渉の実施		合計	構成比
	実施	実施せず		
組織化済み	22 単組	0 単組	22 単組	379%
未組織	3 単組	33 単組	36 単組	62.1%

合計	25 単組	33 単組	58 単組	—
構成比	43.1%	56.9%	—	100%

出所：日本商業労働組合連合会（1984）『'84 春闘総括』p.23 より。

注：わかりやすくするために、資料の表現を一部変更している。以下同じ。

表 3-14 '86 春闘における賃上げ交渉実施の有・無

パートの組織化	実施	実施せず	合計	構成比
組織化済み	22 単組	1 単組	23 単組	38.3%
未組織	3 単組	34 単組	37 単組	61.7%
合計	25 単組	35 単組	60 単組	
構成比	41.7%	58.3%	—	100%

出所：日本商業労働組合連合会（1991）『'86 春闘総括』p.26 より。

6. 小括

これまで旧商業労連と JSD の組織化に取り上げてきた。その要点は 5 点である。なお既述の通り、ここでは旧商業労連と JSD の両方を指す場合は、商業労連とし、それぞれについて述べる場合は、旧商業労連と JSD と表記する。

第 1 に、旧商業労連は、組合結成当時（1969 年）から、パートタイマーの組織化方針を掲げて取り組んできたことである。ただしその取り組みの成果は、すぐに得られたわけではなかった。その背景には、結成当時、一部の有力な百貨店労組が加盟していなかったこと、チェーンストア労組の加入が少なかったために、同一の業態の組合を束ね、統一した取り組みができなかったこと、1970 年代は正社員中心の人員構成であり、労働組合がパートタイマーを積極的に組織化する状況に無かったことがあったと考えられる。

第 2 に、商業労連の組織化は、2000 年以降（JSD 結成以降）になってから実績が上がったことである。旧商業労連時代から組織化に成功した単組は存在したが、2000 年以降になって、その実績は向上した。その背景には、百貨店労組やチェーン店労組が加盟し、旧商業労連時代の課題を克服できたこと、職場のパートタイマー比率の上昇があったと考えられる⁶⁷。

第 3 に、旧商業労連は法律改正に合わせて組織化方針を策定したことである。旧商業労連がパートタイマーの組織化方針を決定したのは 1994 年である。同年には、傘下組合の組織化の進捗状況を調べ、その調査結果に基づいて、組織化の方針を策定し

⁶⁷ 「チェーン労協にはチェーンの大手が、（百貨店）七労組にも百貨店の大手がいましたので、リーダーたる労組が増えたことは事実なので、パートの組織化に限らず、色々な運動が、全体として進めやすくなっただろうと思います。パート従業員が多いチェーンストアの労組が組織化を進めることで、旗振り役が増えたわけです。」という岡本氏の発言による。

た。この年にパート労働法が施行されたことを考えれば、旧商業労連は、これを機にパートタイマーの組織化を進めたと考えられる。

第4に、ナショナルセンターとの連携である。商業労連は、旧商業労連時代から連合との連携を図ってきたが、その取り組みが実を結ぶのは、JSD結成後であった。パート共闘会議とパート共闘連絡会議の設置、ガイドラインの策定、非正規労働センターの設置に見られるように、商業労連は、連合の非正規労働者への取り組みを牽引する役割を果たしてきた。商業労連は、ゼンセン同盟と同様、ナショナルセンターのパートタイマーの組織化をリードする産別であった。

第5に、組織化後の効果である。既述の通り、組合はパートタイマーの賃上げ交渉を行ったり、正社員との処遇格差を縮小させたりした。もちろん正社員組合でも、同様の取り組みをすることはあった。しかしそうした取り組みをするのは、主に組織化した組合であったことを考えると、パートタイマーの処遇を改善するには、労働組合による組織化が有効である。

第4章 電機労連⁶⁸（全日本電機機器労働組合連合会）

第4章では、全日本電機機器労働組合連合会（以下、電機労連）を取り上げる。電機労連は、従来の電機機器メーカーから電子・情報関連の企業を傘下に収める産業別組合であった。1992年に全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（以下、電機連合）に改称した⁶⁹。この1992年は、電機労連結成40周年にあたり、それを機に電機連合に改称したのである。なお以下では、当時の名称を尊重し、1991年までは旧電機労連、それ以降は、電機連合とし、旧電機労連から電機連合に至る取り組み全体を表現する場合は、電機労連とする。

1. パートタイマー対策をめぐる議論

旧電機労連も、全織同盟と同様、臨時工対策の中心には、本工化闘争が据えられていた。1961年の第9回定期大会では、臨時工対策が盛り込まれ、臨時工の本工化闘争に成果が見られたことが記されている（議案書 p.14）。その後、本工への登用が進み、定期大会資料には、臨時工の項目が見られなくなることから、この問題が解決されたと考えて良いかもしれない。その背景には、朝鮮特需によって、日本の産業が復興し、人手不足が生じたことがあったのは言うまでもない。

パートタイマーという用語が定期大会資料に初めて登場するのは、1967年の第15回定期大会である。同大会の経過と報告 p.4 では、パートタイマーを正社員に準じた「準社員」に登用させる方針が記されている。この限りでは、臨時工対策に準じる形でパートタイマー対策が考えられていたと言える。ただし同大会の議事録 pp.203-205 では、その対応に対する要望が出され、本部とのやり取りが記されている。やや長くなるが、その部分を引用しよう。

金井（東京三洋）

「・・・私どもには従業員の奥さんだけを対象にして現在別会社を作っております。労働条件といえますのも、時間が短く、1時間当たり110円ほどで、比較的條件がいいのですから、非常に人気がある。そういうことから、ただ単にわれわれがパートタイマーを本採用にするとか、あるいはもっとほかの形でということで、ただ単に反対的な取り組みをしたのでは、なかなか難しいという面が出ております。（中略）今後こういうことに対してどのように対策を考えていったらいいのか、本部のほうで処置されるように要望しておきたいと思います。」
（議事録 p.203 以下同じ）

⁶⁸ 電機労連の組織化については、電機連合 OB の小林良暢氏にお話を伺った。同氏のインタビュー調査は、2015年3月2日14:30～17:00に前浦が実施した。調査にご協力頂いた小林氏に記して謝意を表したい。

⁶⁹ 電機連合 HP「50年の歩み」より（アクセス日は2015年1月10日）。<http://www.jeiou.or.jp/history/1992>

上記は、パートタイマー対策は、本採用するという対策（臨時工対策と同じ）では対応しきれないという指摘である。これに対する本部の回答は、以下の通りであった。

高畑（松下）

「第二点のパートタイマーの問題ですが、すでに私どもの企業では、三、〇〇〇人のパートタイマーになっております。これは今後の状況を考えますと、すでに欧米諸国に行かれた方はご存知のように、ほとんど若い女子労働者は現場におらない。恐らく日本の場合も女子の労働は婦人労働に置き替わるだろうと、私たちはみております。従って、パートタイマーというものではいいきれなくなる、むしろ組合の組織上問題となってくるという面がありまして、私どもは婦人部を中心にして、いま懇談会をやったり、アンケートを取ったりして、いろいろやっておりますが、しかし労働意欲をみますと、決して一時的なものではなしに、長いこと続けたい、しかもそれは食えないということよりも、生活内容を高めたい、たとえば教育費を出したいとか、車を買いたいとか、住宅を作るんだということでも奥さんが働いているというのが、アンケートなり、懇談会で出てきている。我々の生活を高めたいから働く、しかも長いこと働きたい、身分が不安定では困るという意見が、はっきり出ております。また、組合活動についてもできるだけ参加したいということをお願いしております、私どもとしてはこれを本工に登用させる闘いをしようと思っております。（中略）（ただしパートタイマーは短時間勤務なので）私どもとしては短時間の社員といえますか、特別社員制度を作って、そしてその人たちを組合員にするというふうにして、組織の防衛と同時にこの人たちの賃金を実質的に組合員並みにしていく、全て労働条件を組合員並みにしようという取組みを考えております。」(p.204)

「今後組織上の問題がありますし長期展望をみますと当然これを組合員化していくことも考えなければならないと思いますので、是非抜本的な対策を検討して、来年の大会に出していただきたいと要望いたします。」(p.205)

上記の要望に対して、本部は、旧電機労連の方針は、パートタイマーの実態や意見に即したものであることを説明している。そして重要なことは、将来的にパートタイマーの組織化を念頭に置き、その方針を次年度に提起する意思があること（言い換えれば、この段階では、組織の方針を策定していない）、さらにその理由として、組織防衛とパートタイマーの労働条件の向上をあげていることである。

そこで 1969 年の第 17 回定期大会を見る。同大会の定期大会資料を参照できなかったため、議事録からどんな議論が繰り広げられたのかを見ていく。議事録 pp.233—234 によると、下記のように、同労連のパートタイマー対策が遅いのではないかという指摘が出された。

近内（岩通）

「従来、パートタイマーというものは、生産増計画に伴う、ある一定時期の増産体制に対して、一定期間の補助的な作業によって雇用するという形態でありましたけれども、（中略）雇用期間においても、一定期間ではなく、ある面では恒常的な雇用形態になっている。こういう点から見て、電機労連が非常に電機産業の中で、パートタイマーを多くかかえている問題点の中で、来年度の運動方針について具体的な提案をしたいという、基調的には良いといたしますけれども、いままでの問題の中で考えてみれば、むしろ遅きに失する（ママ）という感じがあると思います。したがって、各企業の中でも、パートタイマー対策については、いろいろ悩みや問題があると思います。（中略）」（pp.233 - 234）

これに対し、本部は臨時工対策とパートタイマー対策には質的な違いがあることに理解を求めている。具体的には、パートタイマーは個人によって事情が異なるため、臨時工のように、本工化という対策だけでは解決できない（本人たちが必ずしも本工化を望んでいない）ということである。そして最後に、来年度には組織化の方針を出す旨が述べられており、この段階で、組織化の方針策定は2年先延ばしとなったことがわかる。なおこの1969年度の運動方針は、絶対多数で可決決定された（議事録p.272）。

「・・・今日、本採用従業員組合としての私どもの基盤から言って、パートタイマーの皆さんをどのような形で受け止めるのか、さらに往年たいへん留意いたしました臨時工の場合は、本工登用という直線的な道がありましたが、パートタイマーの場合は必ずしも常用労働者化することはどうかという問題も、いわゆる労働者それ自体の個人の問題を含めまして好まないという事象が、言い切ってしまったら失礼かもしりませんが（ママ）、そういう事態もあるんじゃないか。したがって、そういう問題をもっと私どもは、組織的に皆さんと相談をし、基本的な立場に立って、来年度は何とか方針を出したいと言うことでありまして、そういう点でひとつご理解いただきたいと思います。」（p.246）

では翌年の定期大会はどうであったのか。1970年の第18回定期大会についても、議事録しか所蔵されていないため、これを頼りに旧電機労連の取り組みを見ていく。議事録 pp.181-182によると、福岡副委員長が「組織強化と共闘体制の確立」のなかで、パートタイマー対策を提案している。それが以下である。

「パートタイマー対策でございますが、基本的にはこれは組合員化を、いわゆる組織化を目標に置きながら、具体的には対策会議を設置いたしまして取り扱い、電機労連としての統一的な対処を検討しておこう。労働協約の中におきましても、関連してこの取り扱いを具体化していかなければならない。こういうふうを考えていますので、大会が終わりますとなるべく早くこのパートタイマーの対策会議なるものをひとつ設置をして参りたいと存じます。」

(pp.181 - 182)

この提案は、組織化を目標に対策会議を設置し、統一的な取り組みをすること、さらに組織化に伴って協約の改定にふれるといった点で、前進が見られた。しかしこの提案は即座に受け入れられたわけではない。上記の提案に対して、各単組から出された2つの意見である。その意見は、パートタイマー対策に対して、慎重な意見であった (pp.254-257)。

塚原 (沖電)

「今回意欲的に電機労連が進めようとしておりますパートの問題については、志については十分わかりますけれども、私たちの組合を含めて、まだまだ全般的にパートの本採用化、あるいは組織化については時期の問題があるとおもいます。率直にいいまして、まだその機というのは、あまりに熟していないと考えておりますので、パートの組織化について、今後これらの対策委員会、対策会議を作るといってございまして、今年度の運動方針として出されているとしても、あまりにこれを急ぐことなく、パートについては実態を調査する中から、運動を進めていただきたいと思います。」 (p.256)

渡部 (日電)

「・・・パートタイマーの中で、フルタイムの実態にあるものが、はたして電機の中でどの程度あるのか。この実態について、本部で掌握しておりましたら、お知らせいただきたい。それからパートタイマーに関連しまして、パートタイマーそのものが、個々人がいろいろな条件をもってパートタイマーとして働きに出ているという実態の中から、先ほどの沖の方からも出ておりましたけれども、これを画一的な態度でもって取り組むということについては、若干問題があるのではないかと考えますので、本部のほうで弾力的な対処をお願いしたいものだということで、ご見解を賜りたいと思います。」 (pp.256 - 257)

上記の意見に対して、前田組織部長からは、23ヵ月から24ヵ月といった長期間のフルタイムのパートタイマーが存在するため、対策委員会で調査等を行い、前向きに対応を進めてほしいという回答が示された (議事録 pp.260-261)。

こうしたやり取りはあったものの、1970年度運動方針は絶対多数と認められ、可決決定された (議事録 pp.307-308)。この段階で、パートタイマーを組織化することが旧電機労連全体で共有された。その背景には、電機産業において、1970年代にパートタイマーの活用が進んだことが考えられる⁷⁰。

⁷⁰ 中尾 (2003a) によると、家電・通信機器・電子部品では、量産化を可能にする商品企画の標準化、外注生産が進められる一方で、技術革新によって自動化が進み、作業が細分化・単純化された結果、電機・通信産業では、1970年代にパートタイマーの活用が進んだという。

2. パートタイマーの組織化方針の決定

上記の流れを受けて、旧電機労連はパートタイマーの組織化を検討し始めた。その検討がなされたのは、1970年の第18回定期大会である（議事録 p.181,260）。

1970年度経過報告 p.28によると、当初は対策委設置という方針であったが、パートの現状や意識、組合活動への自覚と加盟組合の取り組み、パートをめぐる情勢の変化等を考慮し、抜本的に対策を立案するために努力し続けることが記されている。

さらに1972年の第20回定期大会では、臨時雇用労働者対策の充実が盛り込まれ、組織財政対策委員会において、議論を深めることとされた。ここでいう臨時雇用労働者には、臨時工やパートタイマーの他、社外工や季節工が含まれていた（議案書 p.28）。

ではパートタイマーの組織化の方針はいつ策定されたのか。それは1973年であった。同年の第21回定期大会において、①雇用関係が1年以上経過した者、②勤務時間が6時間以上を満了した者は、原則ユニオン・ショップで組合員とすることとなった（議案書 p.20）。この資格要件を設定した背景には、全織同盟と同様、失業保険制度への対応があったと考えられる。その翌年には、パートタイマーは、労働時間、作業内容、労働組合に対する意識等の点で、正社員とは異なるため、今後さらに実態把握を含め、各担当部と連携を図りながら、その労働の対応にふさわしい条件の設定、組合員化に向けての規約・協約の整備、さらに本工化の問題等について検討を進めることとされた（第22回定期大会議案書 p.32）。

こうした流れであれば、1973年の方針に基づいて組織化が進んだと考えられるが、実際にはそうはならなかったようである⁷¹。下記の通り、パートタイマーを組織化するインセンティブが旧電機労連に働かなかったからである。これ以降の発言は、小林氏のものである。

「(電機の場合は)イオンやイトーヨーカ堂の(パートタイマーが職場の人員に占める割合が)80%とは、比べられないということなのです。ゼンセンの製造現場のパートに比べれば、電機の場合は、もともとベースになる正社員の数が男性中心で多かったですから、(パートタイマーが職場の人員に占める割合は)そんなに多くはないんですよ。」

「(特定の事業所でパートが過半数を占めていることが)問題にはなかったですね。その後、派遣が半分以上を占めていても別に(問題にはなっていない)ということで同じことでしてね。問題は(パートタイマーを)組合員にするインセンティブが働くかどうかなんです、働かなかったということですね。何故(組織化のインセンティブが)働かなかったのかということなんです、やっぱりパートを組織化するということは、経費を持ち出す、組合の財

⁷¹ 加瀬谷(2014) p.40には、電機労連が1977年に実施した『婦人パートタイマー調査』についての記述がある。その記述によると、当時の女性のパートタイマーの労働組合加入者は13%であった。また当時の電機産業で働く女性パートタイマーの7割が35歳～49歳の年齢層であり、同じくその9割が既婚者で子供がいた。つまり電機産業のパートタイマーの多くは主婦パートであったことがわかる。

政的に言うと、メリットとデメリットがあるということが頭にあったんじゃないかと思えます。でもそんなことをいっても、正社員の数が圧倒的に少なくなってしまって、これでは組合自体がジリ貧になるという危機感は無かったわけです。やっぱり成長産業だったから、黙っていても、何もしなくても、電機労連の組織人員は増えていくわけですから。私が電機労連に入職した頃の1970年の組織人員は30万台半ばくらいでしたが、『これから電機労連は30万人を大きく越えて、いずれ民間のトップに立つだろう』と言われました。実際、組織人員は40万、50万、60万、1990年には70万人近くに拡大し、ピークは1993年の76万人まで拡大していくわけです。80年代には企業の従業員数が倍に増えるわけですから、組織人員も倍になっている。ピーク時は(1970年の)2.5倍くらいになっていくわけですよ。」

上記に加え、旧電機労連によるパートタイマーの組織化は進まなかったことを示す記述が1980年の第28回定期大会に見られる。同大会の議案書 p.48 では、①組合員規約の整備を前提に協約上の非組合員の範囲を厳格に見直し、組合員の範囲拡大を制限する条項を削除させること、②利益代表者以外の労働者あって協約の同一適用が難しい者(出向者、機密の事務取扱者の一部、臨時工、パートタイマー等)については、協約上非組合員の範囲やユニオン・ショップ条項で一律に規定(非組合員化)するのではなく、協約の適用範囲、ユニオン・ショップ除外規定及び争議除外者規定で対応することが記されている。既に決定したことを再度提起するということは、組織化の実現が困難であったことを示すものだと考えられる⁷²。

さらに決定的なのは、1981年の第29回定期大会では、第21・22回の定期大会での決定(パートタイマーの組織化の決定)及び合理化対策指針を基調として、婦人対策部等と連携を取って、組織化に取り組むこととされ(第29回定期大会議案書 p.37)、その翌年(1982年)には、パートタイマーの問題は婦人対策に組み込まれたことである(第30回大会定期大会議案書 p.22)。

つまり旧電機労連のパートタイマーの組織化は、一部の組合で進められたものの、それが電機労連全体の取り組みに発展せず、婦人問題に転換されたことがわかる。

3. 連合の結成と組織化の進展

ここでは、連合結成以降、電機連合がどのようにパートタイマーの組織化に取り組んできたかを見ていく。

1988年の第36回定期大会では、連合を通じて、パートタイマーの組織化の方針が示された(議案書 p.45)。旧電機労連内では、組織局の担当者会議が開催され、組織

⁷² こうした対応が遅れた背景の1つに、1970年代に2度発生したオイルショックの影響が考えられる。加瀬谷(2014) p.27によると、1970年代前半に、パートタイマーを中心とした雇用調整が行われたことが記されている。さらに言えば、1976年の第24回定期大会では、合理化対策指針(案)のなかに、臨時工とパートタイマーが組合員に準ずる存在として位置づけられている(第24回定期大会総合資料その1 p.32)。

化の事例報告がなされた⁷³。その翌年の**1989**年には、連合の「パートタイム労働者対策基本方針」（**1988**年策定）を踏まえ、「組織強化委員会」でパートタイマーの組織化の検討を重ね、また連合と意見交換をしながら、連合の組織化の考え方や対策、各産別や各組合の聞き取り調査等を基に討議を深め、第**76**回中央委員会で、「パートタイム労働者対策方針」の素案が提起された。この方針は、同年の第**37**回定期大会において、組織化の方向性として示され、**92**年度を目処に組織化を実現することが決定された⁷⁴。

この「パートタイマー労働者対策指針」の組織化の対象は、フルタイム型パートタイム労働者が基本とされた。組織化の形態としては、①ユニオン・ショップ協定を結び、パートタイム労働者を自組織の組合員化に努力すること、②直ちに組合員化が困難な場合には、組織化に準じる形態として、「準組合会」や「懇談会」の組織を作りパートタイム労働者の組織化を図ることとされた。組織運営については、正規組合員と同一の権利・義務とするように努力すること、組織化の時期については、**1990**年度から組織化に向けた検討と準備に入り、**92**年を目処に組織化を実現することが盛り込まれた（第**38**回定期大会議案書 pp.87-90）。さらに**1990**年の第**38**回定期大会では、新たなパートタイマーの類型（**4**類型⁷⁵）が設けられたほか、**1991**年には、オリジナルの組織化マニュアルの作成が提起される等、パートタイマーの組織化に力を入れていくこととなった（議案書 pp.18-19）。

4. 電機連合の取り組み

旧電機労連は、連合結成を契機として、パートタイマーの組織化に力を入れ始めた。その背景には、組合員数の減少があげられる⁷⁶。さらに**1995**年になると、電機連合は、ユニオンアドバイザーの設置（主な役割は中小の労組の組織化）を決定したほか、**2004**年には、「組織推進センター」を設置し、「戦略的拡大」を再構築し、積極的に取り組むことを明らかにした（第**52**回定期大会議案書 p.12）。当然の事ながら、組織拡大に

⁷³ パートの組織化の事例報告では、シャープ労組が担当している。その翌年には、同様の会議において、松下電器労組が報告を行っている。

⁷⁴ 電機連合『第**38**回定期大会議案別冊 **1989**年度経過報告』p.36 および『電機連合の新賃金政策（草案）〔第**4**時賃金政策〕』pp.71-73 より。

⁷⁵ 新しいパートタイマーの類型は、まず①常用パートタイム労働者、②短期型パートタイム労働者の**2**つに大別される。前者は**3**ヵ月以上の労働契約によって就労するもので、雇用に継続性をもつ者、後者は**3**ヵ月未満の短期に労働契約によって就労する者で、雇用に継続性を持たず、**1**年以内に同一事業所に就労しない者とされた。さらに常用パートタイム労働者には、フルタイム型パートタイム労働者、レギュラー型パートタイム労働者、ショートタイム型パートタイム労働者の**3**つの類型が示された。この**3**社の違いは、所定労働時間が正社員にくらべてどのくらいに該当するかで区別された。フルタイム型は、正社員の労働時間の**8**割以上、レギュラー型は、同**50%**以上**80%**未満、ショート型は同**50%**未満とされた。

⁷⁶ 中尾（**2005**）p.11によると、電機連合の直加盟組合員数は、**1993**年の**76**万**4**千人をピークに、減少傾向を辿っている。**1993**年から**2004**年までの**11**年間で組合員数は**24.5**万人減少したが、その原因の**1**つに電機各社の事業構造改革とリストラの影響が大きいということが指摘されている。

は、未組織労働者、派遣労働者や業務請負業従事者の組織化が含まれていた⁷⁷。そして 2006 年には、直接雇用の組織化だけでなく、間接雇用の組織化にも力を入れていった。

4. 1 直接雇用の組織化

直接雇用の組織化については、2006 年の第 54 回定期大会において、1990 年に確立した「パートタイム労働者対策指針」をベースに組織化方針の策定や見直しの必要性が記されている（議案書 p.44）。さらに 2007 年の定期大会議案書 pp.36-37 によると、「非典型・組織化プロジェクト報告」において、組織化の方針が示された。その方針では、組織化の目的は、パートタイム労働者や有期契約労働者の労働条件の改善に努め、同企業に働く全ての労働者の労働条件向上と連帯を強化することとされ、組織化の対象は、電機企業に働く非典型雇用労働者（パートタイム労働者・有期契約社員）とされた。ただし当面の組織化の対象として、フルタイム型のパートタイム労働者、有期契約労働者、短時間勤務でも、一定期間雇用を継続（1 回以上更新し 1 年以上勤務）したパートタイム労働者とされた。さらに組織化の形態は、自組織の組合員化（同一組合化）をめざし、組合同約上も労働協約の適用も、可能な限り、正社員組合員と同等に適用することとされた。

上記の方針と 1990 年の基本方針と照らし合わせてみると、1990 年の方針が踏襲されていたことがわかる。ただし、1 点大きな変化が見られる。短時間勤務であっても、一定期間雇用されていれば、組織化の対象としたことである。これによって、どのくらいの非正規労働者がカバーされたのかはわからないが⁷⁸、組織化の対象の拡大は大きな前進であった。

4. 2 間接雇用の組織化

電機産業では、90 年代に主要エレクトロニクス製品の世界シェアが低下する等、日本の電機産業は苦戦を強いられてきた⁷⁹。こうした環境の変化に対応するために、電機産業では、コスト削減を目的に正社員を削減する代わりに、派遣労働者や請負労働者の活用を拡大させてきた。中尾（2003b）によると、コスト削減と需要変動への対応という点で、パートタイマーや臨時工に比べ、請負労働者のほうが対応しやすいという理由から、電機産業における請負労働者の活用は、1980 年代に広がり、1990 年

⁷⁷ 電機連合（2004）『第 52 回定期大会議案書』p.49 には、未組織労働者、派遣会社および業務請負業務従事者の組織化について、「具体的な戦略については、今後、組織推進センター、組織推進委員会等で検討を行っていきます」と記されている。

⁷⁸ 電機連合（2007）『第 55 回定期大会 総合資料（その 1）』には、2006 年段階の企業内組織率調査の結果が記載されているが、平均で 76.4%であった。1995 年の 84.7%と比較をすると、8.3%低下している。

⁷⁹ 小林（2005）による。

代に活発化していった⁸⁰。これ以降、生産現場からパートタイマーに変わり、請負労働者が活用されるようになったと考えられる。小林（2009） p.204 の図表 9-4 には、日本の電機工場のトータルの雇用者数が 1990 年から 2008 年まで示されている。このデータによると、日本の電機工場のトータルの雇用者数は 200 万人弱を維持しているが、その内訳を見ると、正規従業員数は減少傾向を示す代わりに、コスト削減のために、非正規従事者（製造請負）の活用が進んだことがわかる。非正規従事者は、電機産業全体で、97 年の 16 万人から毎年増加し、2008 年には 59 万人と推計されている。

こうした変化が製造現場で起こったことからすれば、電機連合としても、間接雇用の労働者への対応が必要になる。間接雇用の組織化は、2000 年頃から本格的に取り組みられるようになったと思われる。同年第 48 回定期大会において、未組織労働者の組織化のなかに、パートタイマーと派遣労働者の組織化の 2 つがあげられたほか、「電機産業における派遣労働者の権利保護のガイドライン(案)」⁸¹が策定された。その後、このガイドラインは、派遣法の改定を受けて、2005 年に一部改定された（表 4-1）。

表 4-1 電機連合「派遣労働者保護ガイドライン（改定版）」の基本スタンス

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 受入会社・労組は、派遣労働者をともに働くパートナーとして位置づける。 2. 「労働者派遣法」の主旨を生かし、派遣労働者の権利擁護の立場に立った適正なルールづくりを行う。 3. 派遣会社・労組、受入会社・労組は「労働者派遣法」等、関連する法律を遵守する。 4. 受入会社・労組は派遣労働に関するすべての事項について労使協議を行う。 5. 派遣会社労組・受入会社労組間の連携強化をはかる。 6. 派遣労働者の組織化をはかる。 |
|--|

出所：新谷（2009） p.56 の表 2 より。

その方針が具体化されたのは、2007 年の第 55 回定期大会である。同大会では、「非典型・組織化プロジェクト報告」のなかで、「同一企業グループ内にある人材派遣会社、業務処理請負会社に対する組織化」の方針が明記された。組織化の対象とする会社は、同一グループ内の人材派遣会社と業務請負会社であり、同一グループ内の中核企業労組や関連労組の支援によって組織化を図ることとされた。具体的な組織化の対象は、派遣労働者は常用型派遣労働者であり、請負労働社は期間の定めのない雇用契約労働者とされた。いわば組織化の対象は、派遣会社と請負会社の正社員であった。なお新谷（2009）では、製造派遣・製造請負の大手企業と技術者派遣の大手企業の組織化の

⁸⁰ 電機連合総合研究企画室編（2004） p.70 による。同報告書 pp.27-30 によると、生産量の変動幅が大きく、その変動の予測が困難な事業所において、請負労働者が活用される傾向があると指摘されている。

⁸¹ 第 48 回定期大会総合資料の 1 つに『電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン（案）』がある。

事例が紹介されており、一部では組織化が進んだと言えるが、下記の小林氏の通り、この動きが電機産業全体に広まったとは言い難い。

「だんだんわかってきたのは、派遣法が成立した頃、電機企業の系列にない会社（独立系）とりわけ情報サービス業の独立系の未組織労働者を組織化するわけです。そこで苦労して、1,000人を組織化したところで、もう80万組織に届こうとする電機労連にとっては、蚊が止まったような話なんですよ。（中略）（組織化をする）インセンティブになかなかならない。」
「その後、2000年代に入ると、そっち（組織化）に力を割くよりは、リストラ対策でヒーヒーいう時代になってしまったので、（組織化は）放置されてしまったということですね。」

さらに佐藤（2001）によると、派遣労働者と請負労働者の活用に関する労使協議は報告が中心であり、組合の発言の程度は弱いこと⁸²、製造業務の派遣・請負事業を行う人材ビジネス企業は労働組合の必要性を感じていないことからすれば⁸³、間接雇用の非正規労働者の組織化も進まなかったと考えられる。

4.3 中期運動方針（2011～2020年）

最も新しい電機連合の組織化の方針を見ておこう。図4-1は、2011～2020年の10年間にわたる組織拡大推進計画を図示したものである。電機連合は、2010年に確立した中期運動方針において、電機産業内の未組織企業における労働組合設立を第一に掲げ、常用雇用労働者から有期雇用労働者の組合員化にも重点を置き、電機連合加盟組合が各々役割を持って取り組みを進める方針を確認した。

図4-1によると、電機産業内未組織企業、人材ビジネス企業、地場企業、加盟組合内組織率向上、加盟組合関連・協力会社の5つの組織拡大の対象が示されており、雇用形態別に取り組み主体、重点度合いが示されている。なかでも、非正規労働者の組織化を意味する加盟組合内組織率向上では、有期雇用労働者は今後の重点（○→◎）となっている。

⁸² 非正規労働者の活用人数さえ把握していない組合もあるという。

⁸³ 電機連合総合研究企画室編（2010）p.134による。製造業務の派遣・請負事業を行う人材ビジネス企業84社のうち、労働組合の必要性を感じている企業の割合は7.9%である。

図 4-1 「中期運動方針 2011~2020」での組織拡大推進計画

	常用雇用 労働者	有期雇用 労働者	取組主体	2011 ~12	2013 ~14	2015 ~16	2017 ~18	2019 ~20	目 標
電機産業内 未組織企業	◎	○	電機 本部・地協	常用雇用					年間複数組合の組織化 電機連合加盟の推進
人材 ビジネス企業	◎	○→◎	電機本部	常用雇用					2015年までに複数企業 での組織化
地場の企業	◎	○	電機地協	常用雇用					年1組合程度の組織化、 電機連合加盟推進
加盟組合内 組織率向上*	◎	○→◎	加盟組合						労働協約改定時に積極 的に取り組む
加盟組合 関連・協力会社	◎	○	加盟組合	常用雇用					2020年までに連結子会 社100%組織化

出所：電機連合・組織推進センター編（2012）p.4 より。

注 1. ◎は積極的推進、○→◎は今後の重点、○は推進を指す。

注 2. *は組合員の範囲の拡大、雇用延長者、有期雇用労働者を指す。

5. 組織化の進捗状況

電機連合の組織化の実績は見当たらないため、ここでは、旧電機労連の組織化の進捗状況を見ておく。1990年代に入り、旧電機労連の組織化に進展が見られたが、その成果はどうだったのだろうか。

旧電機労連は1992年の3月末から4月にかけて、傘下組合に対して、パートタイム労働者の組織化の進捗状況を調査した。その結果は、同年の定期大会資料に掲載された。下記の表4-2と表4-3は、調査結果から再集計したものである。

表4-2は、1992年までにパートタイム労働者の組織化の進捗状況を示している。組織化済みと組織化を予定している組合（組合員化）を合わせても、32組合であり、全体に占める割合は、3割強にとどまる。その次に多いのは、組織化の方針はない組合である。これを選択したのは30組合あり、組合員化とほぼ同数である。これ以外では、雇用していない組合を除けば、懇談会の設立を選択した組合が19ある。このようにみると、1992年段階では、旧電機労連傘下の単組の取り組みは、パートタイマーの組織化に取り掛かる組合、その方針を持たない組合、懇談会の設立で対応する組合の3つに分かれる。

表 4-2 パートタイマーの組織化の進捗状況 (1992 年までの取り組み)

	組合員化 (予定を含む)	検討中・方向性を示 したい	懇談会の設立 (予定を含む)	雇用して いない	組織化方針 はない	不明	合計
組合数	32	6	19	14	30	2	103
割合(%)	31.1	5.8	18.4	13.6	29.1	1.9	100.0

出所：電機労連（1992）『第 40 回定期大会議案別冊』 pp.55-59 より。

注. 「組織化方針はない」には「今のところ組織化していない」と「取り組んでいない」等を含む。

表 4-3 は、上記表 4-2 のうち、組合員化と懇談会の設置を選択した組合を対象に、作成したデータである。組合員化を組合員化済みと組織化の方針ありに区別し、懇談会の設置を加え、さらにそれぞれの取り組みごとに、組合数とパートタイム労働者数、それぞれについて全体に占める割合を示した。このデータを作成したのは、例えば、組合員化した組合数が少なくても、大企業労組がそこに集中していれば、組織化のインパクトは大きくなるからである。

表 4-3 によると、92 年の段階で、組合員化したのは 10 組合であり、組合数ベースで見ると、全体の 2 割にとどまる。ただしパートタイム労働者数は 7 千人を超えており、労働者数全体に占める割合は半数近くになる。組織化の方針ありは 22 組合であり、組合数ベースで言えば 4 割を超えるが、労働者数ベースで見ると、2 割程度にとどまる。懇談会の設置は 18 組合であり、組合数ベースで言うと、1/3 強になる。ただし労働者数は 5,000 人を超えており、労働者数全体の 1/3 を占める。

表 4-3 パートタイマー対策別のデータ

		組合員化済み	組織化する方針あり	懇談会の設置 (予定を含む)	合計
組合	組合数	10	22	18	50
	割合(%)	20.0	44.0	36.0	100.0
労働者数	人数(人)	7,044	3,234	5,205	15,483
	割合(%)	45.5	20.9	33.6	100.0

出所：表 4-2 に同じ。

注. 表 4-2 の組合員化と懇談会の設立の組合数を足し合わせると 51 になるが、表 4-3 では、50 組合となる。これはパートタイマーの人数を申告していない組合が 1 つあり、

その組合を分析の対象から除外したためである。

上記の 2 つの表から、以下の 2 つの事が明らかとなった。1 つめは、旧電機労連は 1973 年に組織化の方針を打ち出したものの、実際に組織化が済んだのは、調査対象 103 組合のうち、10 組合であったということである。この結果からすれば、旧電機労連の組織化は思うように進まなかったことがわかる。

2 つめは、労働者数ベースで見ると、旧電機労連の組織化はそれなりに評価することができるということである。表 4-3 は、何らかの形でパートタイマー対策を行った組合の労働者数を示している。これによると、実際に組織化に取り組んだ組合 10 組合のパートタイム労働者数は、全体の半数近くに及ぶ。このことから、旧電機労連の組織化については、一定の評価をすることができる。また企業規模によって、組織化の進展が異なることがわかる。

6. 小括

電機連合の非正規労働者の組織化について、可能な限り、定期大会資料等から事実を取り上げ、インタビュー調査で補足しながら、分析を試みた。ここでは、分析から得られた事実発見をまとめる。なおここでは、全体を示す場合は、電機労連と表記し、1991 年までに限定する場合は、旧電機労連、1992 年以降に限定する場合は、電機連合とする。

第 1 に、旧電機労連が非正規労働者の組織化を検討し始めた時期である。旧電機労連が非正規労働者の組織化の検討を始めたのは、ゼンセンにやや遅れて、1970 年代に入ってからである。その遅れの原因としては、単組によって、パートタイマー問題の重大性を主張したり、慎重論を述べたりする等、産別内の意思統一を図ることが困難だったことが考えられる。

第 2 に、非正規労働者の組織化の実績である。旧電機労連は 1973 年にパートタイマーの組織化の方針を決めたが、一部の先進事例を除けば、なかなか実を結ばなかった。旧電機労連が 1992 年に実施したアンケート調査では、回答した 103 組合のうち、92 年までに組織化していたのは 1 割程度であった⁸⁴。その原因の 1 つとして、技術革新や経済環境の変化によって、パートタイマーに対する需要が減少し、請負労働者や派遣労働者の活用が活発になったことが考えられる。そうであるからこそ、電機労連は 2000 年代に間接雇用の組織化を強化したのだと考えられる。

第 3 に、連合の影響である。電機労連が非正規労働者の組織化を進めた契機として

⁸⁴ 電機連合 (1992) 『第 40 回定期大会議案別冊 1991 年度経過報告』 pp.55-59 によると、当時、組織化に成功した事例が紹介されている。松下電器が 1970 年、三洋電機が 1988 年、シャープが 1983 年、富士通ゼネラルが 1974 年、オムロンは 1978 年、ティアックは 1989 年 (ただし正社員とは別組合)、大倉電気は 1971 年、マキタは 1992 年に、児玉化学工業は不明、全ジャルコは 1986 年に組織化をしている。

重要なのが、連合の存在だと考えられる。旧電機労連は 1973 年にパートタイマーの組織化を決定したが、その方針を具体化し、計画を策定して取り組みだしたのは、1990 年からであった。その具体的な方針である「パートタイマー労働者対策」は、連合との意見交換等を通じて策定されたことからすれば、電機労連が連合の影響を受けていたことがわかる。言い換えれば、電機労連はナショナルセンターに促される形で、非正規労働者の組織化を進めた産別と位置づけることができる。

第5章 まとめ

5.1 結論

これまで3つの産別を対象に、パートタイマーを中心とする非正規労働者の組織化について分析を試みた。その分析結果から、本稿の分析課題に答えたい。なおここでもゼンセン同盟、商業労連、電機労連という名称を用いる。

第1に、組織化に取り組みだした時期とその後の取組みである。本稿で取り上げた3つの産別は、パートタイマーの登場に対応する形で、1970年前後には組織化の方針を持っていた。その意味においては、パートタイマーの組織化は1970年前後から取り組まれており、産別は素早い対応をしたと考えられる。しかしその取組みが実を結ぶにはかなりの時間を要した。その過程においては、組織化の方針や組合員の資格要件を見直したり、非正規労働者の実態を把握したり、時には法律の施行や改正に対応する等、試行錯誤を繰り返してきたからである。こうした取組みの延長線上に、現在の組織化活動がある。

第2に、組織化の実績である。組織化の実績については、産別によって、情報量が大きく異なるため、一概に論じることにはできないが、産別を見る限り、組織化の方針を持ちながら、即座に成果をあげることはできなかった。もちろん、1970年頃には、一部の先進的な組合が組織化に取り組み、成果をあげたが、産別内で統一的な取組みに発展するには時間がかかった。ではいつ頃から、組織化の実績が見られるようになったのか。ゼンセン同盟と商業労連について言えば、2000年代に入ってからである。その背景には、90年代の不況の影響を受け、職場の全従業員に占めるパートタイマーの比率が上昇したことがあり、代表性の危機等を察知した産別に促される形で、多くの単組はパートタイマーの組織化に踏み切った。その結果として、2000年以降、組織化に取り組む組合が増え、組織化の実績は格段に上がったのである。

第3に、組織化の効果である。非正規労働者を組織化した組合は、非正規労働者の処遇改善等、組合員のための取組みを行っている。ゼンセン同盟は、組合員を対象に実施したアンケート調査において、徐々に良い評価を受けつつあるし、商業労連では、正社員とパートタイマーの処遇格差を縮小させたり、春闘でパートタイマーの賃上げ交渉を行ったりしていた。そうした取組みを行ったのは、パートタイマーを組織化した組合であった。

第4に、ナショナルセンターとの連携である。非正規労働者の組織化という文脈で見ると、3つの産別組織の特徴が浮き彫りになる。ゼンセン同盟は、1970年に、当時の上部団体である全日本労働総同盟に対して、パートタイマー対策の会議の設置を申し入れ、それが受け入れられた。商業労連は、結成当初（1970年）から、パートタイマーの組織化を志向し、かつJSD結成以降は、パート共闘会議とパート共闘連絡会議の設置、ガイドラインの策定、連合内に非正規労働センターを設置させる等、ナショナルセンターとの連携を図ってきた。ゼンセン同盟と商業労連は、ナショナルセンタ

一の組織化活動を牽引してきた稀有な産別である。これに対し、電機労連は、連合の方針を受けて、1990年に非正規労働者の組織化の取り組みを進めたことからすれば、連合に促される形で組織化活動を進めた産別だと言える。

5.2 含意

最後に本稿の含意を述べておく。今後の集团的労使関係のありようを模索する上で、以下の4点が重要になると思われる。

第1に、組織化の成果が出るまでに時間がかかるということである。本稿で取り上げた産別は、パートタイマーの登場に対応する形で、組織化の方針を打ち出しているものの、産別内で統一的な取り組みとして進め、成果をあげるには多くの時間がかかった。その前段で、組合内で意思統一を図り、組織化方針や組合員の資格要件等を決定するのに、一定期間を要したからである。今後の集团的労使関係のあり方を検討する際には、推定組織率だけにとらわれず、そうしたプロセスや組織化活動の困難さ、組織化の効果等を踏まえて、慎重に判断する必要がある。

第2に、産別組合の機能である。組織化に至る経緯をみると、どの産別においても、36協定を締結する際の過半数代表になり得るかどうかが、組織防衛等の観点から、非正規労働者の組織化の方針を打ち出していた。その意味においては、中村(2009)の言う、組合は代表性や集团的発言メカニズムの危機に瀕しなければ、組織化に取り組みないという指摘は、歴史的に見ても当てはまる⁸⁵。ただし裏を返せば、産別が非正規労働者の組織化の必要性を認識し、その方針を打ち出したとしても、すぐに取り組み単組もあれば、なかなか取り組みない単組もあり得ることを示している。そのため、非正規労働者の組織化を、産業全体で統一的な取り組みとして進めていくためには、産別が果たす役割は大きい。

第3に、環境変化への迅速な対応である。組織化活動に変化が見られた時は、非正規労働者の実態の変化、法律の施行や改正、経済環境の変化等が契機となっていた。パートタイマーの組織化で実績をあげたゼンセン同盟や商業労連について言えば、パートタイマーが働く実態を定期的に調査したり、かつ法律の施行や改正に対応する形で、迅速に組織化方針や組合員の資格要件を見直したりするなかで、組織化活動が進められてきた。今後、多くの労働組合が非正規労働者の組織化に取り組むことが予想されるが、その際には、上記の点にアンテナを張りめぐらして、迅速に対応することが必要になる。なお企業内の組織拡大は、基本的に単組の役割であるが、幅広く情報を収集し、同一産業内に情報を伝達する能力は単組よりも産別の方が優れている。つまり環境の変化に迅速に対応し、スムーズに組織化を進めるためには、産別を中心に統一的な取り組みを行うことが望ましい。言い換えれば、産別のリーダーシップが組

⁸⁵ この点を明示していないが、本田(2007)の言うパートタイマーの量的基幹化も同様の事を主張していると解釈することができるし、呉(2011)においても、中村と同様のことが述べられている。

織化の成否を握っていると言っても過言ではない。

第4に、組織化さえできれば、労働組合は非正規労働者の処遇改善に取り組むことである。こうした取り組みは、先行研究でも指摘されていることであるため、ここでは繰り返さないが、ゼンセン同盟と商業労連について言えば、組合は組織化した非正規労働者の処遇を改善し、正社員との処遇格差の縮小に貢献していた。今後、非正規労働者の組織化が進めば、正社員と非正規労働者間の処遇格差が縮小され、より一層、均衡処遇の実現に近づくものと考えられる。

参考文献

- 芦田甚之助（1982）「パートタイマーの組織化の現状－ゼンセン同盟の取り組みについて－」『日本労働協会雑誌』No.284 pp.4－13.
- 五十嵐政男（2004）「日本サービス・流通労働組合連合（JSD）の組織拡大策」法政大学大原社会問題研究所編『産業別組織の組織拡大策：その戦略と問題点』ワーキング・ペーパーNo.16.
- 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.
- 岡田 啓（2009）「サービス・流通連合における有期雇用契約組合員会費の現状と課題」『労働調査』10月号 pp.4－7.
- 大沢正典（1979）「いづみや－パートタイム労働者の雇用実態と組織化」『旬報 労働事情』No.467 pp.14－23.
- _____（1980）「イズミヤにおけるパート組織化の取り組み」『季刊 労働法』No.117 pp.121－128.
- 加瀬谷まゆみ（2014）「母性保護拡大から働き続けられる環境整備へ－電機労連」大森真紀・労働調査協議会編著『産業別組合 女性調査資料集成 第1期』日本図書センター.
- 禿あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係－A社の定時社員制度を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No.515 pp.1－17.
- 小池和男（1971）「全織同盟」岡崎三郎編著『日本の産業別組合』総合労働研究所.
- 小林良暢（2005）「電機産業に何がおこったか」久本憲夫・電機総研編『企業が割れる！電機産業に何が起こったのか－事業再編と労使関係』日本評論社.
- _____（2009）『なぜ雇用格差はなくなるのか－正規・非正規の壁をなくす労働市場改革』日本経済新聞出版社.
- 厚生労働省（各年版）『労働組合基礎調査』.
- 佐藤博樹（1994）「未組織企業における労使関係－労使協議制と従業員組織状況と機能－」『日本労働研究雑誌』No.416 pp.24－35.
- _____（2001）「新しい人材活用戦略の現状と労働組合の対応」佐藤博樹監修・電機総研編『IT時代の雇用システム』日本評論社.
- 菅井義夫著・南雲智映他編（2014）『《元ゼンセン同盟副会長・中央労福協事務局長》菅井義夫オーラル・ヒストリー』.
- 鈴木玲・早川征一郎編著（2006）『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房.
- 新谷信幸（2009）「請負・派遣労働者に対する労働組合の対応－電機連合の取り組みと課題」『日本労働研究雑誌』No.591 pp.51－60.
- 佐藤文男著・梅崎修他編（2010）『《元ゼンセン同盟組織行動部門長 佐藤文男オーラル・ヒストリー》』.

- 田村雅宣 (2006) 「連合『パート共闘会議』の立ち上げ経過と課題」『労働調査』7月号, pp.4-8.
- 津田眞激・林大樹 (1980) 「チェーンストア・パーとタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』No.260 pp.2-12.
- 筒井清子・山岡熙子 (1985) 「パートタイマーの組織化問題の背景と課題ースーパーイズミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心としてー」『日本労働協会雑誌』No.315 pp.45-56.
- 電機連合・総合研究企画室編 (2004) 『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題ー「電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書ー』電機総研研究報告書シリーズNo.7.
- _____ (2010) 『「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査」報告』電機総研研究報告書シリーズNo.12.
- 電機連合・組織推進センター編 (2012) 『電機ジャーナル』通巻 225 号.
- 中尾和彦 (2003a) 「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要 (3)」電機連合総合研究センター編『電機総研レポート』第 286 号 pp.27-33.
- _____ (2003b) 「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要 (4)」電機連合総合研究センター編『電機総研レポート』第 287 号 pp.61-66.
- _____ (2005) 「電機産業の年齢別従業員構成の変化からみる雇用構造の変化 (1)」電機連合総合研究センター編『電機総研レポート』301 号 pp.11-15.
- 中村圭介 (1988) 「いかに組織化をすすめるのかーゼンセン同盟では」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平共著『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所.
- _____ (2009) 『壁を壊す』第一書林.
- 仁田道夫 (1992) 「中小企業における企業内コミュニケーションーもう 1 つの『日本的経営ー』」『武蔵大学論集』第 40 巻第 2・3 号 pp.81-100.
- _____ (2008) 「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- _____ (2009) 「企業別組合に何ができるかー歴史から学ぶー」『日本労働研究雑誌』No.591 pp.4-14.
- 二宮誠 (2011a) 『<<元 UI ゼンセン同盟元組織局長>>現東京都支部長 二宮誠オーラル・ヒストリー』.
- _____ (2011b) 『『二宮誠オーラル・ヒストリー』別冊 二宮誠関連資料集』.
- 日本労働研究機構編 (1992) 『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』.
- 橋詰洋三 (1985) 「流通業のパート組合と雇用」『季刊 労働法』No.136 pp.81-91.
- 濱口桂一郎 (2010) 『労働市場のセーフティネット』労働政策レポート Vol.7.
- 久本憲夫 (1998) 『企業内労使関係と人材育成』有斐閣.

- 古郡鞆子（1985）「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』No.311
pp.22－30.
- 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－』労働政策レポート Vol.1 .
- _____（2007）『チェーンストアのパートタイマー－基幹化と新しい労使関係－』白糖書房.
- 村上陽子（2014）「連合の非正規労働者等に関わる取り組み－地方連合会の運動を中心に－」現代公益学会編『東日本大震災後の公益学と労働組合』文眞堂.
- 守島基博（1999）「未組織企業の労使関係－労働者の認識をてがかりとして－」『日本労働研究雑誌』No.470 pp.55－61.
- 労働政策研究・研修機構編（2005）『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』JILPT 資料シリーズ No.9.
- _____（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書 No.48.
- _____（2012）『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』JILPT 調査シリーズ No.96.
- _____（2013）『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』.
- _____（2014a）『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』.
- _____（2014b）『雇用ポートフォリオ編成のメカニズム－定性的分析による実証研究－』.
- 連合総合生活開発研究所編（1992）『労働組合への期待と効果』.
- _____（2003）『「労働組合に関する意識調査」報告書』.
- _____（2009）『「非正規労働者の組織化」調査報告書』.
- 労働省婦人少年局（1967）「パートタイム雇用の実情－実態調査報告－」.
- _____（1968）「パートタイム雇用の実情（2）－調査報告－」.
- _____（1971）「女子パートタイム雇用の実情－昭和45年『女子パートタイム雇用』－結果調査」結果報告.
- 和田正著・梅崎修他編（2010）『≪元ゼンセン同盟東京都支部長・初代連合東京会長≫和田正オーラル・ヒストリー』.

参考資料

・電機労連（電機連合を含む）

運動史編纂委員会（1992）『豊かな明日をひらく電機労連運動史第四巻』全日本電機機器労働組合連合会.

全日本電気機器労働組合連合会（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会）

(1960～2009)『定期大会資料』(議案集及び経過報告等を含む).
_____(1967・1969・1970)『定期大会議事録』.
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
_____(1989)『電機連合の新賃金政策(草案)[第4次賃金政策]』.
_____(1992)『電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン(案)』.
_____(2003)『電機連合50年史 1953～2003』.
_____(2014)『電機連合60年史 1953～2013』.

・商業労連(JSDを含む)

JUC チェーン部会・チェーン労協同委員会(1980)
_____[パートタイマー組織化マニュアルー労働条件と有効活用
の向上をめざしてー].
日本商業労働組合連合会(1970～2000)『定期大会資料』(議案集及び経過報告等を含む).
_____(1980)『'80春闘総括』.
_____(1980)『パートタイマー組織化マニュアルー労働条件と有効活
用の向上をめざしてー』.
_____(1984)『'84春闘総括』.
_____(1986)『'86春闘総括』.
_____(1994)『パートタイマーの組織化に関する基本方針(案)』.
_____(1995)『高齢化問題研究委員会中間報告』.
日本サービス・流通労働組合連合
_____(2001～2009)『定期大会資料』(議案集及び経過報告等を含む).
_____(2002)『2002春の総合労働条件改定交渉のまとめ』.
_____(2006)『パートタイマー組織化ガイドライン』.
_____(2012)『サービス・流通連合の歩みーそして新たな飛躍へー』.

・ゼンセン同盟(全織同盟、ゼンセン同盟、UIゼンセン同盟・UAゼンセンを含む)

全織同盟(ゼンセン同盟)(1960～2002)『定期大会資料』(議案集及び経過報告等を含む).
全織同盟(1969)『1969年度全織同盟第2回中央委員会報告・議案書』.
全織同盟教宣部編(1968)『第23回大会速報 第1日号』.
_____(1973)『全織同盟第28回大会速報 第2日目』.
ゼンセン同盟(1999)『第105回中央委員会報告・議案書』.
_____(2002)『パートタイム労働者の組織化に向けて』.
全織同盟史編集委員会編(1966～1995)『全織同盟史 4～10巻』(ゼンセン同盟史を含む).
ゼンセン同盟流通部会、フード・サービス部会(1993)『パート対策の手引きー多様化に
対応した合理的処遇と組合員化をめざしてー(第4版)』.

UI ゼンセン同盟 (2002～2012) 『定期大会資料』 (議案集及び経過報告等を含む) .

_____ (2011) 『2011年組合員意識調査』.

_____ (2014) 『継承と創生』 (第1～2巻) .

UI ゼンセン同盟流通部会 (2006) 『パートタイム労働者組織化後の組織運営について<参考書>』.

UI ゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン (2011) 『未来・発見 日本介護クラフトユニオン 10年の歩み』.

UA ゼンセン (2013～2014) 『定期大会資料』 (議案集及び経過報告等を含む) .

_____ (2013) 『第2回定期大会会計報告・議案書』.

_____ (2014) 『第3回中央執行委員会報告・議案書』.

・日本労働組合総連合会 (連合)

日本労働組合総連合会編 (2002・2003・2004・2013) 『パート組織化事例集 第1～4集』.

_____ (2013) 『「職場から始めよう運動」 取り組み事例集』.

日本労働組合総連合会パート共闘連絡会議 (2009) 『パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡処遇に向けた中期的取り組み指針[ガイドライン]補強版』.

日本労働組合総連合会 HP

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/index.html> (春季生活闘争) .

<http://www.fairwork-rengo.jp/modules/statement/> (非正規労働センター) .