

雇用多様化時代の労使関係

- 多様な労働者と労働組合の役割 -

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 山下 充

《要旨》

グローバル化する国際経済と長期の不況という新しい経営環境のもとで、日本企業は1990年代以降に新たな労働力活用を進めてきた。目標管理制度や成果主義賃金の導入を柱とした人事制度改革では、労働者個々の能力や成果を重視する労働力の個別的管理の傾向が顕著となる一方、パートタイマー、派遣労働者、構内請負など、多様な労働力の活用も拡大傾向にある。人々の働く意識が変化し、多様な労働条件と就業形態を選択する人々が増えたことと相まって、このような個別化・多様化の傾向は今後もいっそう進展していくものと考えられる。

近年の個別化・多様化は、労働者の労働条件決定のあり方に大きな変化を引き起こしている。個別化・多様化が進展する中で、労働条件の低下や労働者間の格差の拡大が指摘されており、働く人々の労働条件を維持・向上させる道筋を考えることが、緊急かつ重要なテーマとなっている。

そこで、本論文では、近年の労働環境の変化において、労働者の労働条件決定という観点においてとりわけ重要度が高いと思われる雇用形態多様化をテーマとして取り上げ、雇用多様化時代の労働条件決定のあり方の現状と課題を、先行研究のサーベイを通して明らかにする。具体的には、近年の雇用形態の多様化が労働条件決定システムにおいて、特に日本の労使関係にどのような影響を与え、どのような課題が生じているのかを明らかにし、この課題を解決するために必要な調査・研究の方向性を具体的に明示する。

なお、本論文は目的は、独立行政法人・労働政策研究・研修機構のプロジェクトである『労働条件決定システムの再構築』を進める上で、上記の課題に即してプロジェクトに必要な先行研究のサーベイをおこなうものである。このような狙いのため、サーベイは研究課題を導く上で有益なものに焦点をあてることとし、網羅的なものではないことをおことわりしておく。

(備考) 本報告書は、執筆者個人の責任で発表するものであり、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。なお、執筆者の肩書きは2004年3月現在のものであり、現在は明治大学経営学部専任講師である。

目次

雇用多様化の現状と労使関係における課題

- 1．雇用多様化と労使関係
 - (1) 問われる日本的労使関係の有効性
 - (2) 本論文の目的
 - (3) 本論文の意義
- 2．雇用多様化の現状
 - (1) 労働市場における格差の拡大
 - (2) 非正社員化と労使自治

II 雇用多様化と労使関係における論点

- 1．雇用多様化と組織率の低下
 - (1) 組織率の低下とその社会的意義
 - (2) 組織率低下の要因分析
 - (3) 雇用多様化時代の組織率問題
- 2．多様な労働者と組織化問題
 - (1) 組織化の現状と課題
 - (2) 組織化方式の類型
 - (3) 組織化の課題
 - (4) パートタイマーはいかなる労働者か？
- 3．「職場における多様化」と労働組合の対応
 - (1) 非正社員化に対する労働組合の関与
 - (2) 非正社員化対策としての「要員・職域規制」
 - (3) パートの「内部化」と企業の「脱パート化」
- 4．結論 雇用多様化時代の労使関係研究へむけて

I 雇用多様化の現状と労使関係における課題

1. 雇用多様化と労使関係

(1) 問われる日本的労使関係の有効性

雇用形態の多様化は、オイルショック以降から続く中長期的な趨勢であるが、とりわけ近年におけるその拡大傾向は、人々の労働条件および日本の労使関係において重要な問題を提起している。雇用多様化がもたらす労働条件にかかわる問題点のひとつとして、正社員と非正社員との労働条件の格差をあげることができよう。非正社員の約7割を占めるパートタイマーについてみると、これまでも正社員とパートタイマーの賃金格差が問題とされてきたが、近年、この賃金格差が拡大傾向にあることが改めて注目されている。これは、雇用多様化が進展する中で、低位の労働条件で就業する者がいっそう拡大するという量的な問題に加え、パートタイマーの一部において、正社員並の仕事を行う「パートタイマーの基幹化」が進展しており、賃金格差が労働者間での不公平感や不満の要因となる可能性が指摘されるようになったからである。

パートタイマーの賃金格差問題は、雇用多様化時代を象徴する重要な政策イシューとして政労使の間でさまざまな解決の試みがなされてきたが、このような取り組みの中で、この問題を解決することの難しさも同時に明らかになってきた。この問題解決の困難さを、労働条件決定のあり方、とりわけ労使関係の視点からみるならば、そこに日本の労使関係のあり方が深くかかわっているという点が重要である。

雇用多様化時代における労使関係の問題点の第1は、雇用多様化をめぐる労使の利害対立である。正社員と非正社員の労働条件の格差が拡大しつつある中で、この問題についての、労使の利害は鋭く対立し、ナショナルレベルでの労使間の合意の方向性は未だみいだせていない。この状況は、雇用多様化問題が労使関係において深刻かつ解決の難しいテーマであることを端的に示している。

第2は、非典型労働の問題を解決するにあたっての、労使自治の有効性についてである。日本の労働組合の多くが企業別に組織されているということもあり、パートをはじめとした非正社員の組織率が著しく低く、非正社員の利害を代表する機能が不十分である。さらに、企業別の組織形態は、地域の労働市場を基準にして決定されることが一般的な非正社員の賃金を有効に規制することが難しいという構造的な難点がくり返し指摘されている。

以上の状況を背景として、非正社員にかかわる問題について、労使自治、とりわけ個別企業の労使関係を通した問題解決能力への期待感は低下しており、法制化をはじめとした社会的規制による解決への期待が高まっている。しかしながら、一方で、職場の労働条件を維持・向上させる上で、労使自治において取り組むべき課題が多く残されていることも事実である。例えば、非正社員の正社員への転換、共済・福利厚生の利用、教育訓練など、賃金以外の項目で法的規制になじまない条件の向上や、公正さの実効性を確保することなど、労使自治によって達成される領域も少なくない。

(2) 本論文の目的

そこで、本論文では、先行研究をサーベイすることで、近年の雇用形態の多様化が労働条件決定システム、とりわけ日本の労使関係に与える影響と課題を明確にし、この課題を解決するために必要な調査・研究の方向性を具体的に明示することで、雇用多様化時代の新しい労使関係への道筋を検討したい。

まず、近年の雇用形態の多様化と労使関係の関係についてその概況について整理し、今日の研究課題を明示する。つぎに、研究課題ごとに近年の研究動向を整理し、その成果についてまとめる。最後に、先行研究にもとづいて、今後求められる調査・研究の方向性を明示する。

(3) 本論文の意義

雇用形態の多様化と労使関係は、上記のように本来的に密接な問題でありながらも、労使関係の実態における取り組みが遅れているために、研究テーマとして中心的な位置を占めてこなかった。雇用多様化の問題は、多様化が進展するマクロ要因の解明、正規社員と非正規社員の代替問題、多様な労働者構成の基幹化と組織パフォーマンスの確保などが中心的な論点として研究が進められ、労使関係からのアプローチによる包括的な研究に乏しいのが現状である。

したがって、本論文において現状の労使関係に焦点をあてた研究成果の到達点を明らかにすることは、雇用形態の多様化が労使双方の利益となるような道筋を考えるために、必要かつ不可欠な論点を提供することになると思われる。

2. 雇用多様化の現状

(1) 労働市場における格差の拡大

雇用形態の多様化は、企業にとっては経済環境の変化と業務内容の特性に対応したより適切的な労働力構成を可能とし、また、労働者にとっては自らのスキルや生活スタイルに応じた自由度の高い就業機会を広げる点において、相互に有益な就業形態となりうる。しかしながら、近年の雇用多様化の現状をみると、企業・労働者の双方において、多様化にともなうさまざまな問題や課題が提起されていることも事実である。以下、雇用多様化による諸問題を、本稿のテーマである労働条件を中心に概観し、その論点を整理してみよう。

正規従業員との賃金格差

労働条件をめぐる問題点の最も大きなものとして、正社員(典型労働者)と非正社員(非典型労働者)との賃金格差をあげることができる。雇用形態別に概観すると、非正社員の

賃金は、出向社員を除いて全てのカテゴリーで正社員を下回っており、これは労働時間を調整した値でも同様である（厚生労働省 2003，p161，p295）。

さらに、非正社員の7割を占めるパートタイム労働者についてみれば、90年代を通じて時間当たりの賃金格差が拡大している。厚生労働省（2003）によれば、女性の一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、一般労働者を100とした場合、1990年が58.9であったのに対して、2001年は54.3となっている。格差の程度は、企業規模が大きいほど、また、第二次産業よりも第三次産業において大きく、一部の業種を除いて、全般的に格差は拡大傾向にある。

雇用多様化の要因について、企業の採用理由からみると、契約社員、出向社員は、職務内容を基準にした理由が高いのに対して、パート、派遣、請負ではいずれも人件費節約を理由とする企業が最も多い。パートについてみると、人件費節約を理由とする企業の割合は、90年の21.0%から、01年の65.3%へと大幅に増加しており（日本労働研究機構2003）、その割合は、契約社員、派遣社員においても増加傾向にある（厚生労働省 2003，p120，p275，労働省 1994，1999）。

以上から、雇用多様化は、一方で適材適所の人事戦略という面に加えて、近年では、人件費抑制の手段とする傾向がますます強まっており、近年の賃金格差の拡大は、このような企業側の理由が背景にあるとみることができよう。

雇用多様化と労働者の生活状況

近年の厳しい経済状況を背景として、非典型的な働き方が労働者の生活を支える上で、より大きな意味を持つようになってきている。これはパート賃金の「家計における基幹化」と、パート就労の「非自発化」という二つの動向として表れている。

『パートタイム労働者総合実態調査』によると、過去6年間に於いて、女性パート労働者の働く理由では、「家計の足しにするため」とする回答が微減しているのに対し、「生活を維持するため」とする回答はパートで30.2%から42.6%、フルパートで46.8%から61.8%と、どちらも大きく増加している。また、主に自分の収入で生活する者は、パートで15.0%から18.5%、フルパートで25.3%から34.3%へと、いずれも増加している¹。これらの変化は、パートの賃金が、パート労働者のいる世帯の家計において、より重要な収入源となっていることを示唆しており、いわばパート賃金の「家計における基幹化」とでも呼べる状況を示している。

さらに、パートを選ぶ理由についてみると、家事・育児・介護等の「家庭負担」を理由とする者、時間や数となどの自己都合を理由とする者の割合が減少傾向であるのに対して、「正社員の仕事がなかった」とする者の割合は、パートで14.3%から20.8%、フルパートで33.0%から37.6%へと増加しており、いわゆる「自己都合」ではなく、非自発的理由で

¹配偶者のいない女性パートの比率は、パートで22.4%から27.4%、フルパートで39.7%から50.4%と増加している。

パート労働者になる者が増加する，パート就労の「非自発化」が進展していることをうかがわせる（厚生労働省 1995，2001）。

また，雇用形態の多様化は，労働者の個別的な生活状況に合った仕事を見つけやすくなることで，広い意味でのワーク・ライフバランスをはかることが可能であるとされている。連合総研の調査（2003）では，雇用形態別の生活面の満足度では，[余暇・ゆとり]については「かなり満足」「やや満足」を合計して，正社員が 24.1%であるのに対して，パート・アルバイトが 27.9%，契約社員・派遣労働者が 32.8%となっており，正社員に比して非正社員の方が，生活にゆとりを感じている度合いが高い。ただし，生活全般についてみると，正社員が 33.2%，パート・アルバイトが 28.4%，契約社員・派遣労働者が 35.8%となっており，雇用多様化を通して，非正社員がゆとりを十分に実感しているとは言い難い結果となっている。

（2）非正社員化と労使自治

非正社員の労働条件を改善する上で課題のひとつは，この問題に対して労使の利害が対立し，労使間の調整による問題解決が難しい点にある。非正社員の問題を象徴するテーマのひとつとして，2002 年から半年をかけて厚生労働省・労働政策審議会雇用均等分科会において，正社員とパート労働者間の公正な処遇のあり方が検討されてきた。分科会では，パート労働法の改正をめぐる，使用者側と労働者側の代表が参加し，審議を重ねてきたものの，均等待遇原則の法制化を求める労働者側に対して，使用者側は雇用管理は個別企業の労使自治の問題であるとし，双方の立場は対立したままであった。結果として，分科会の最終報告では，別途，労働者委員の意見書が提出されることとなり，非正規雇用をめぐる問題が，労使にとって妥協点を探ることが難しいイシューであることを端的に示すこととなった。

このようなナショナルレベルの状況に加えて，個別企業における労使自治の取り組みも進んでいるとはいえない。日本の労働組合は企業別組合を主な組織形態としており，組合員資格を正社員のみ限定する場合が多い。このため，非正社員の組織率は著しく低く，パートの組織率は 3%に過ぎない。そして，この労働組合の正社員中心主義が労働組合の影響力の低下をまねく一要因ともなっている。第三次産業の中でも際立って非正社員比率の高い小売り・飲食店などでは，非正社員が正社員の数を上回るような「逆転職場」が一般化しており，このような職場では，労使協定締結の条件問題も含め，正社員組合の影響力低下が現実的な課題となっている。従来の正社員中心の企業別組合が，雇用多様化にかかわる労働問題を解決することの困難さを指摘し，コミュニティ・ユニオンのような地域別の組織化に期待する立場も根強いものの，現状で最も非正規を組織しているのが企業別組合であることも事実である。

以上のように，近年の雇用多様化は，日本型の労使関係に新しい課題を提起しており，

近年の変化に即した新しい労使関係の構築が求められているといえるだろう。

II 雇用多様化と労使関係

1. 雇用多様化と組織率の低下

(1) 組織率の低下とその社会的意義

日本の労働組合の組織率は、長期的に低下傾向にある。厚生労働省の推定組織率で見ると、1949年の55.8%をピークとして、1950年代から70年代まで30%台を維持していたもの、80年代初頭に20%台へと低下した。2003年には19.6%となり、1947年の調査開始以来、はじめて20%を割り込む結果となった。組合員数で見ると、平成6年の約1,270万人を最高に、その後減少を続け、2003年には1,053万人となった（厚生労働省『労働組合基礎調査』各年）。

労働組合にとって、組織率の低下は重大な意味を持つ。第1に、組織率の低下は労働組合の代表機能と社会的発言力を低下させ、ひいては政策形成能力を損ないかねない。第2に、労働組合がひとつの社会的勢力として富や所得の再配分に関与する存在としてとらえた場合、競合する他の社会的勢力に対して、相対的に社会的発言力と政策形成能力が低下することは、結果として社会の階層格差を拡大させる可能性をもたらすことになる（神代1988）。

以上のようなマクロの社会状況における課題に加えて、組織率低下は未組織企業と未組織者の拡大をうみだすという点において、特に個別企業においては、労使が対等の立場で労働条件を決定するという基本的な労使自治の枠組みが損なわれる状況が生じる。

(2) 組織率低下の要因分析

以上のような問題関心のもと、これまでの研究においては、組織率の低下を引き起こす要因について研究が進められてきた。これまでの研究を整理すると、2つのアプローチにわけることができる（橘木1993、都留2003）。第1が、産業・雇用構造の長期的な変化に組織率低下の要因を求めるアプローチ、第2が、新規企業の組織化行動に要因を求めるアプローチである。

産業・職業構造の長期的転換

組織率の低下については、まず、産業・雇用構造というマクロな社会構造の変化と組織率の関係が注目された。桑原（1981）は、産業別の労働組合組織率の推移をもとに、産業構造が第二次産業から第三次産業へとシフトする中で、製造業における組合員数の低下を引き起こすとともに、流動性の高さ、企業規模、パートの存在など組織化が難しい第三次産業へと雇用がシフトしていることが、組織率低下の要因であるとした。

マクロ構造の変化と組織率の関係において、雇用構造の変化に注目し、労働者構成別に

計量的な要因分析をおこなったのが、神代（1988）である。神代は、雇用構造の諸要因として、卸売・小売サービス雇用者比率（サービス経済化）、女子雇用者比率（女性化）、パート労働者比率（パート化）、主要企業雇用者比率（希少化）、ホワイトカラー比率（ホワイトカラー化）の5つを上げ、これらの内、女子雇用者比率とパート比率の2変数が、労働組合組織率の低下に影響を与えているとした。

組織化行動の低迷

以上のようなマクロ構造の変化に注目したアプローチに対して、組織率低下の説明要因として、フロー・ストック分析の立場からアプローチして、新規組織化行動の重要性を指摘したのが、フリーマン＝レビック（1989）である。フリーマン＝レビックは、組織率低下の要因として産業・雇用構造の変化による説明力は限定的であること、同じような産業構造の変化を経験した諸外国で組織率の低下が生じていないという理由から、組織率低下における最も重要な要因として、労働組合が新しく職場を組織化する割合の低下に注目した。1970年代半ば以降の新規組織率の大幅な低下、つまり労働組合の「出生率」の低下こそが、組織率の低下の基本要因であるとした。

また、都留（2003）は、組織率低下の要因として雇用者構成の女性化・パート化を要因として認めつつも、組織化行動を分析することで、説明要因として労働組合の組織化努力が、組織化された企業と未組織企業の両方において低いことを指摘した。また、組織化プロセスにおいては、使用者の抵抗が組織の低下をもたらす可能性が小さいこと、さらに、組織化の対象である未組織労働者の組織化は支持は決して高いものではなく、かつ、近年において低下傾向にあることを指摘した。

（3）雇用多様化時代の組織率問題

組織率低下と雇用多様化

フリーマン＝レビックや都留の組織化行動アプローチは、近年の組織率低下の要因が、雇用多様化をはじめとした産業構造変化よりも、新規組織率の低下によって説明されるところで、組織率低下の問題は労働組合の活動自体に内在するという課題であることを明確にした。さらに都留は、日本の労働組合の経済効果の乏しさを指摘しつつ、賃金プレミアムの欠如が未組織労働者の組合結成意欲を低下させ、また、企業別組合という組織形態が、無組合企業における組合結成への関心の低下に対する共感を欠如させていると指摘している。

組織化行動アプローチによって、組織率の低下において組合行動が与える影響の大きさが明確になったことは大きな貢献である。しかし、都留自身が指摘しているように（都留2003, p61）、産業・雇用構造の変化と組合出生率の低下は、必ずしも対立する要因ではな

く、同一の現象を異なった視点から評価したものと理解することも可能である(橋木 1993)。後にみていくように、パート労働者をはじめとしたいわゆる非正社員についていえば、組織率の低さに加え、既存の労働組合の組織化意欲自体が低いことが、問題をより深刻にしている。

このように考えるとき、組織率の低下において究明すべき問題は、組織率の低下において何が主たる要因であるかという問題から、なぜ、労働組合が組織化に対して消極的であるのか、という組織化の困難さ自体が問われなければならない。この時、組織化行動アプローチが指摘するような、企業別組合という組織形態の構造上の限界は大きな説明要因となりうるが、問題の解明についていえば、なぜ個別の組合がそのように行動するのかという、具体的な要因問題へと立ち入った分析がおこなわれなければ、「組合の努力不足」の指摘で議論がとどまってしまう。

今、求められていることは、組合が組織化へと進むことの困難さを実証的に問うこと、つまり組織化に否定的な要因そのものを主題化し、これを明らかにするアプローチを構成することにある。以上のような近年の研究史上の課題をふまえ、[3 . 組織化の手法]以降では組合の組織化問題について扱っていくことにする。

総合組織率と雇用形態別組織率

近年の労働組合の組織率低下は、冒頭に述べたように、労働組合にとって、ひいては労働組合を通して労働条件の維持・向上をはかる労働者にとって重大な問題を提起している。近年のように、不況が長期化し、労働条件の維持・向上の必要性が高まる中での組織率低下は、労働組合による労働問題の解決能力の低下を意味し、とりわけ格差が広まりつつある非正社員に与える潜在的な影響力は大きいといえよう。

既にみたように、組織率低下において雇用の多様化は、一定の要因となるものの、その説明力は限定的であり、むしろ組織化要因こそが重要であるとの指摘がなされてきた。しかしこれは、雇用多様化が問題としての優先度が低いということの意味するわけではない。そもそも組織率の低下が問題となるのは、社会全体において労働組合が労働者を代表し、その労働条件を維持・向上させるための手段 社会的発言力や政策形成能力 が弱まることにおいてである。つまり「組織率」とは、マクロ状況における労働組合の代表性と影響力の基盤をとらえる代理指標として意味を持つといえる。

組織率のこのような基本的な発想に立ち返りつつ、今日の多様化の進展を考えると、組織率によって多様な労働者の利害やボイスの集約のあり方が推測できるような形が望ましく、単なる数値変化を議論すること自体に積極的な意味があるわけではない。このような観点でいえば、従来の雇用形態に区別をしないいわば「総合的な組織率」だけでなく、雇用形態別の組織率に注目し、これを活用していくことが政策上有益な指標の選択であるといえよう。

2. 多様な労働者と組織化問題

(1) 組織化の現状と課題

既にみてきたように、近年の組合組織率低下の要因のひとつとして、パート労働者をはじめとした未組織の非正社員の増加が指摘されている。

過去20年間(1982年~2002年)の間に、雇用者に占める非正規従業員の割合は、女性で30.7%から50.7%、男性では7.6%から14.8%へと増加しており、特に過去5年間では、女性は8.5%増、男性は4.7%増というように、近年における増加が著しい(総務省『就業構造基本調査』)。

非正社員が拡大する一方で、その組織化は進んでいない。過去5年(1998年~2003年)の間で、短時間雇用者数は141万人増加(957万人から1098万人へ)しているのに対して、パートタイム労働者の組合員数は、9万人の増加(24万人から33万人)であり、推定組織率は2.5%から3.0%へと、0.5%の増加にとどまっている。(厚生労働省『労働組合基礎調査』)

労働組合の主たる役割が、労働者の労働条件の維持・向上である以上、正社員との労働条件格差の大きな非正社員の問題は運動課題として優先度が高いテーマといえるだろう。

また、小売・流通部門などの職場では、パート労働者を代表とした非正社員数が正社員数を上回る「逆転職場」が一般化している。このような職場で、非正社員を未組織のままにしておくことは、企業別労働組合でありながら、組合が当該企業の従業員を代表しえないという代表性問題を惹起することになる。さらに、過半数代表の承認を必要とする労働協約締結の当事者資格を失うような場合には、組合活動における影響力の低下が現実的な問題として浮かび上がってくる。

以上の点から、未組織の非正社員をいかにして組織化するかという問題は、今日の労使関係上の課題として重要な論点である。しかしながら、非正社員の低組織率という状況を反映して、この分野における実証研究の蓄積は限られている。そこで、非正社員の中でも、研究が進展しているパート労働者の組織化を中心にして、このテーマにかかわる論点を整理するとともに、研究上の課題を明らかにしたい。

(2) 組織化方式の類型

組合員資格と組織化主体

企業内の正規従業員を対象としてきた日本の労働組合にとって、パート労働者の組織化についてまず問題になるのは、組合員資格をどのように認めるか(資格問題)、非正社員のような人々を対象として組織化するか(組織化対象範囲)、組織化の主体をどこに求めるのか(組織化主体)という、3つの点である。以下、林(1992)、本田(1993)の研究をもとに、パート労働者の組織化方針についてみていくことにする。

組合員資格と組織化形態

正規組合員方式（直加盟方式）

正規組合員方式とは、パート労働者の組合員に対して正規従業員の組合員と同等の資格を認めるもので、組織化形態の中では最も一般的な方式である。この方式は、組合員の権利と義務について、雇用区分による区別を設けない点において、正規とパート労働者との公平性を重視した形態ととらえることができる。ただし、実態として正規と非正規の間では勤務時間や給与水準の違いが大きいことから、組合活動の日常的な運営について両者の間で適切な分担をはかることが課題となっている。

準組合員方式（特別組合員方式）

準組合員方式とは、パート労働者に対して、組合員の権利・義務について一定の限定を加えるもので、「正規組合員方式」に次いで普及している方式である。権利・義務の限定としては、組合費算定率を正規に比べて低く設定したり、組合役員への立候補をはじめとして組合活動への関与に制限を設けることがなどがおこなわれている。組合費を実質的に引き下げることは、給与水準が低いパート労働者にとって加入しやすい条件を提供することになる一方で、他方で、組合活動における制限は、公平性という観点からは問題を含んでいる。

協議会方式

協議会方式とは、正規従業員の組合とは別組織としてパート労働者のみを組織化した組合を結成する方式である。権利・義務に関する規定はゆるやかで、パート労働者が既婚女性を中心としている場合には、組織化への抵抗感が少ない方式とされている。組織形態としては法外組合となり、団体交渉なども正規従業員の組合に委任することが多い。実際の組織化の形態としては稀なタイプである。

組織化対象範囲

基幹パート対象型

労働時間および勤続年数において一定の条件を満たしたパートを組織化するタイプ。例えば、ゼンセン同盟では、勤務時間が1日6時間以上、1週5日以上、6カ月以上の勤続者を組織化の対象としている（本田 1993）。

全員対象型

組織化の対象範囲を限定しないタイプ。商業労連では組織化の対象を限定していない。ただし、対象者を制限しないことが、加入者の拡大を意味するわけではない。

組織化主体

企業別

パート労働者を企業別に組織化する方式。上記の組織化形態でいえば、～ は全て企

業別タイプに含まれる。

地域別

コミュニティ・ユニオンのように、地域を単位としてパート労働者を組織するもの。

(3) 組織化の課題

外部市場のコントロール

組織化に関する論点の第1は、労働市場の規制においてどのような組織化が有効であるのか、という問題である(林 1992)。労働条件決定における労働組合の交渉力の源泉のひとつは、労働市場をいかに規制しうるかという点にある。企業別労働組合は、内部化した労働者を基盤として労使関係に影響力を行使してきたが、パート労働者は、一般的に流動性が高いこと、また、賃金も地域労働市場の相場価格において決定される点において、内部化の程度が相対的に低い。このような労働者集団を前提とした場合、いかにして交渉力の源泉を確保し、条件を維持・向上させることが可能かという点が、パート労働者の組織化に関する重要な論点となる。

林(1992)は、このような状況において2つの戦略を提起している。第1は「内部化戦略」と呼ばれるもので、一部の基幹化したパート労働者を企業の内部労働市場に組み入れ、正規従業員とパート労働者の労働条件を、同一の基準によって決定することを目指すことで、パート労働者の条件を実質的に向上させる方法である。

内部化戦略は、企業内の従業員を組合活動の基盤とする点において、企業別組合の既存の運動方針になじみやすいという利点があるが、他方で、外部労働市場に対する規制に対する有効性については検証されていない。

第2は「専門高度化戦略」で、企業外の資格や職業紹介システムの構築などを通して、外部労働市場における規制方法によって労働条件の向上をはかる方法である。この戦略は、企業を越えた地域労働市場のようなより広い領域での労働条件規制を目指す点において、内部化の程度が低い労働者を念頭においた戦略である。しかし、このような展開が実際にどの程度の条件の向上を導くことができるのかについては、その実施の現実性も含めて検証が必要である。

単組の組織化と上部団体の役割

単組の組織化は、その上部団体の組織化方針に規定される側面も強いいため、組織化については、単組のみに注目することも、産別の方針を確認するだけでも不十分であり、両者がいかなる関係にあるのかが検討されるべきであろう。

(4) パートタイマーはいかなる労働者か？

低い組織化意欲

パート労働者の低組織率の要因のひとつは、労働組合の組織化意欲の低さにある。80年代後半のデータでは、非正社員を雇用している企業の労働組合で、既に組織化している組合と、今後組織化の意向を持つ組合の合計は25%と、1/4に過ぎない(中村・佐藤・神谷1988)。労働省(1991)によれば、パート労働者を既に組織化しているか、予定のある組合は23.3%となっており、1/4に満たない(ボイルズ1993)。

1998年の調査(労働省1998)では、パートタイム労働者がいる企業で、パートを組織化している組合は4.9%(産業・規模計)、組合員としていない組合(95.1%)の組織化の方針について、その内訳をみると、「組織化の取り組みはしていない」が最も多く84.7%で、以下、「組織化の方向で努力している」が9.7%、「準組合員としている」が4.8%、「該当労働者が加入している組織と連携している」が0.9%となっている。

この傾向は、パート労働者の加入資格の状況にも反映されている。労使コミュニケーション調査(労働省1999)によると、所属企業に労働組合があるにもかかわらず、組合に加入していない従業員の割合は、一般労働者では13.9%であるのに対して、パート労働者では過半数の53.6%にのぼる。そして、パート労働者の未加入者の内、約82%が組合に加入資格がないことを理由としている。

パートの組織化の遅れは、そもそも労働組合が組織拡大を重視していないこと、また、組織化の対象は正規従業員が中心であることが大きい。『労働組合実態調査報告』(労働省1998)によると、組織拡大を「重点課題として取り組んでいる」組合が23.9%であるのに対して、「必ずしも重点課題として取り組んでいない」とする組合は75.9%に達する。この内、重点課題として取り組んでいる組合が特に取り組んでいる対象は、一般従業員が最も多く72.2%で、パート労働者はこれに次ぐ22.3%となっている。その他の対象では、正規では「管理職・専門職」が15.9%、「定年退職者」が11.6%、非正規では「臨時労働者」が14.9%、「他社からの派遣労働者」が3.0%となっている。

組織化意欲の低い理由

労働組合の組織化意欲の低さについては、さまざまな理由が指摘されている。組合へのアンケート調査では、パート労働者の組織化や組合結成にかかわる困難な点としては、組合加入や組合結成のニーズが少ないとする見解が上位を占める(中村・佐藤・神谷1988、ボイルズ1993)。また、パート労働者を組織化する場合には、パートの組合費を安く設定したり、組合活動の時間に柔軟性を果たせるといった、正社員組合とは異なる対応が求められるが、このような対応が正社員への負担を増加させるとの認識になることも指摘されている。

また、組織化を現実的に進めていく段階の課題として見逃すことができない要素としては、非正規の組織化に対する使用者の回避傾向である。中村ら(1988)によれば、労働組合が非正社員を組織化することについて、「組織化に強く反対している」と「できれば組織

化してほしくない」は、合わせて46.3%になり、会社の意向が「わからない」40.6%、「組織化はやむをえない」7.1%、「組織化を支持している」2.6%を上回る。このような回避傾向が生じる理由は、使用者が組織化の具体的なメリットを感じていないことが大きい。企業への調査では、「会社にとって組織化のメリットはまったくない」と答える企業は59.3%にも達するのに対して、「非正社員の意見や不満を把握できる」は23.0%、「非正社員の多様な要求や意見を集約できる」は14.2%と、低い数字にとどまっている（中村・佐藤・神谷1988、いずれも複数回答）。

非正規を組織化にするにあたって、使用者の抵抗ないし回避傾向が、実際にどの程度の影響を与えているのかは、重要な論点であるといえるだろう。特に、近年の雇用多様化の大きな要因が、企業の人件費コストの低減にある以上、使用者が非正規の組織化について抵抗を示すことも容易に想像できる。連合の資料（2002）では、組合員の対象範囲をパートにまで拡大することについて使用者と話し合うことは、パートの組織化において極めて重要な段階であることが示されている。都留（2003）が指摘するように、使用者の組織化への回避傾向は、労働組合の組織率低下の規定要因といえるほどの影響力はないと推測されるが、非正規の組織化についてみるなら、十分に留意すべき要因ととらえることができるだろう。

組織化圧力

正社員を中心とした労働組合が非正社員の組織化へと向かう重要な契機として、企業の非正社員比率が一種の「組織化圧力」として作用することが指摘されている。中村ら（1988）によれば、非正社員を雇用する割合が高い企業の組合ほど、組織化意欲が高いことが示されている。このような傾向は、1999年の労働基準法の改正によって、いっそう強まる可能性が高い。この改正によって、労使協定を締結する労働者代表の基準が明確にされたことにとともに、労働組合は従業員の過半数を組織することが、自らの影響力を維持する上でクリティカルな条件となった。

パートタイマーの意識と労働者像

パートタイマーの「労働者」としての性格 いわゆる労働者像 をどのようにとらえるかについては、明確な結論は出されていない。さまざまな調査から、男性正規従業員とは異なった意識が確認されているものの、その内容について異論のない解釈をおこなうまでには至っていない。

パートタイマーの意識を労働組合との関係についてみると、パートタイム労働者に関する古典的なイメージとは、労働組合に活動に対して消極的・否定的な「非組合志向」とでも呼べる傾向性である。ゼンセン同盟の調査によると、パートタイマーは、組合を身近に感じておらず、組合に対する評価や参加意欲も低い傾向が確認されている（ゼンセン同盟

労働政策部門 1980，ゼンセン同盟産業政策局 1991，古郡 1985）。

これに対して，パート労働者が必ずしも非組合志向を持っているとはいえず，むしろ男性正規従業員よりも組合に対して好意的で活用度が高いことを示したのが，連合の調査（橘木 1993，ポイルズ 1993）である。例えば，組合組織に対するイメージでは，[明るさ][新しさ][革新性]といった項目についていずれも，女性パートタイマー組合員は，男性組合員よりも肯定的な評価を下している。この傾向は，未組織従業員についても同様であり，女性パート労働者が，男性従業員よりも組合イメージに対して肯定的に回答する割合が高い。

また，組合員が労働組合を活用する点についてみると，組合員が職場の不満を相談する最初の相手として，女性パート労働者の 41.2%が組合役員としており，男性・女性正社員が 1 割以下であるのに対して際立った傾向を示している（男性は約 4 割が上司と同僚，女性正社員は上司が約 2 割，同僚が約 6 割である）。従業員が職場の苦情をどこに持ち込むかは，その従業員が置かれた職場の人的関係性を反映する。従来，日本の職場では，苦情は労働組合ではなく上司に持ち込まれることが多いことが知られており，これが職場における労働組合の基盤の脆弱性を示すものとされてきただけに，女性パートの苦情処理行動はその労働者の性格をとらえる上で興味深い傾向性であるといえよう。

以上の特徴に対して，組合効果や組合の必要性については，女性パート労働者の評価はそれほど高いものではない。女性パート労働者の組合効果に対する評価は男性正社員に比して低く，組合の必要性に対しても，男性・女性正社員に比してやや低く，未組織労働者で組合が「ぜひ必要」「あった方がよい」の割合は，男性正社員 65.5% ,女性正社員 63.3% ,女性パート労働者 58.4%となっている。

ポイルズは，以上の結果を総括し，女性パート労働者が「非組合志向」であるという見方に対して疑問を提示した上で，パートを組織化しない組合がその理由として「組織化・組合結成に対するニーズが弱い」とする割合が 6 割を越えることをあげ，組合がパート労働者の実態を理解し，積極的な組織化につとめるべきであると指摘している。女性パート労働者がどのような意識（労働意識や組合意識）を持っているのかについては，これらの人々に対していかなる政策的方向性を定めるかを判断する上で，極めて重要な事実前提であり，今後とも追加的な検証が必要である。

3. 「職場における多様化」と労働組合の対応

雇用多様化の進展による職場の変化は，労働組合の活動にとって新たな課題を提起している。雇用多様化は，職場において職業スキルや雇用区分の異なる労働者が混在する状況をつくりだすとともに，格差が生じている労働者間での利害調整をおこなわなければならないという，難しい事態を生みだしている。もちろん，これまでの職場であっても，実際には多様な労働者層が存在し，労働条件の違いにもとづく利害の葛藤があったことは事

実であるが、雇用多様化の進展においては、組合員資格を持たない人々が増大する点、非正社員の労働条件が固定的なため、利害の葛藤が構造化されやすい点において、従来の労働組合の活動の延長線上で解決をはかることがより難しいと推測される。

以下、雇用多様化によって職場に生じる変化について、労働組合が具体的にどのように対応しているのかについて検討する。具体的には、職場の労働力構成の変化、正社員と非正社員との職務の分担について、パートの基幹化によって非正社員が再度「外部化」される雇用状況について、みていくことにする。

(1) 非正社員化に対する労働組合の関与

企業の非正社員の活用にあたって、労働組合はどのような関与をおこなっているのだろうか。まず、企業が非正社員の活用を決定するメカニズムについてみると、採用の方針は主に本社か事業所などのレベルで決定され、個別職場の判断として分権化されている程度はそれほど高くない。日本労働研究機構・連合総研(2001)によれば、非正社員を活用を決定するのは「本社か事業所が一括して決定」するところが約半数にのぼる。非典型労働力の活用、派遣元の選定、請負元・外注先の選定について「事業所が候補を挙げ職場で決定」する企業は2割程度、「職場の権限でおこなっている企業」は1割程度である。

非典型労働力の採用に関する組合の関与についてみると、ほとんどの組合は非正社員化について一定の関与をしている。同じ調査によると、非正社員の活用と人数において7割程度の企業が何らかの話し合いを持っているが、派遣元・請負元・外注先の選定になると、話し合いを持っている企業は3割程度に低下する。この話し合いは本社の中央による話し合いよりも、事業所における支部の話し合いでおこなわれるケースが多い。さらに、雇用多様化が組合活動に与える影響という観点から、非正社員比率の高まりと労組内や労使間で話し合いの関係について検討がなされているが、非正社員の活用や人数についてみると、非正社員比率が増加しても、話し合いの比率にはっきりとした影響はみられない(日本労働研究機構・連合総研 2001)。

製造業を中心とした調査でも、同様の傾向が示されている。中部地区の自動車関連企業を中心とした調査(中部産政研 1998)によると、非正社員化について「まったく知らされていない」とする企業は18.2%にとどまり、話し合いの多い形態順に「非公式の意見交換」が33.0%、「経営側との話し合いの機会」23.9%、「組合員の移動が関係する場合に事前協議」が18.2%、「事前協議の対象」が6.8%となっている。この調査ではアウトソーシングについても同様の調査をおこなっているが、アウトソーシングについては「まったく知らされない」とする企業が31.8%にのぼり、非正社員化よりも労働組合の関与が低くなっている²。

職場委員へのアンケートによると、非正社員の採用に関して職場組織への話し合いにつ

² ただし、調査対象ではアウトソーシングは非正社員化よりも進展していないとする企業が多い。

いてみると、「職制を通じた事前の打診」が56.4%、「非公式に情報が流れてきた」13.8%となっており、何らかの形で事前に情報を得ている職場組織が7割に達している。

以上をまとめると、非正社員化の動きに対して、労働組合は採用予定や要員数といった基本的な事項については、事前にさまざまなルートで情報を得ており、非正社員化に対して組合は一定の関与をしているとみることができる。その一方で、労働の質や職場の労働条件にとって実質的な影響を与える派遣元や請負元の選定といった内容については、必ずしも関与が高くないことが明らかとなっている。

（2）非正社員化対策としての「要員・職域規制」

労働市場における雇用多様化の進展は、職場においてさまざまな雇用区分の労働者が混在して働く状況、つまり「職場における多様化」が生じていることを意味し、ことに小売・飲食店などのサービス業の現場では、正社員数を上回る非正社員数が働く「逆転職場」は決して珍しくない現象となっている。

このような「職場における多様化」に対して、労働組合はどのような対応をしているのであろうか。近年の研究が明らかにするところによれば、労働組合の中には、非正社員の採用数や配属される職場、その担当する仕事の範囲を労使間の交渉・協議を通して公式に取り決める動きがみられる。これらは、「パート要員規制」や「職域規制」以下、「要員・職域規制」と称すと呼ばれる労働組合の「多様化」に対する関与の手段であり、この規制を通して組合員の労働条件の維持がはかられている。

「要員・職域規制」は、とりわけ基幹的な業務を担当する非正社員が増大し、正社員と非正社員が代替関係となる場合には、組合にとって重要な戦略となるだけでなく、利害が異なる労働者間の利益を労働組合がどのように調整するのかという点において、大きな意味を持つ。例えば、非正社員の仕事範囲に制限を加えることは、正社員の条件維持に資する一方で、非正社員の基幹化を制約し、結果として非正社員の条件向上を妨げる可能性も有している。「要員・職域規制」は、多様化にともなう職場の利害問題に対する、労働組合の具体的な対応を示す端的な事例と捉えることができよう。

佐野（2000，2002）は、「職場の多様化」の進展が著しいサービス業への事例研究を通して、「要員・職域規制」の実態を示した。百貨店の労働組合の事例では、正社員と非正社員の仕事の分担について、労使間で公式に決定した規定と職場での具体的な職務分担の関係が明らかにされている。百貨店（A社）では、パートの接客スキルや商品知識の限界と勤務時間の制約から、職場におけるパートの増加が正社員の負担増の一因となっていた。組合は使用者と協議の結果、フルタイムの非正社員を契約社員として創設し、また正社員の雇用維持を目的として、雇用区分に応じた担当職務区分を公式に取り決めた。しかし、この職務分担の取り決めでは、実際の職務担当について柔軟な運用が認められており、職場では円滑な業務遂行のために、非正社員が労使の合意した職務区分を越え、正社員の職

務と規定された仕事をこなすケースもみられたという。また、パート要員規制をおこなっているホテル業（B社）の組合では、正社員の技能形成や指揮命令と、雇用区分の整合性を維持する形で、労使間の取り決めを通してパートの要員と職域が公式に確定されていた。

このような非正規の「要員・職域規制」は「職場の多様化」という状況の中で、組合員の労働条件の維持向上をはかる具体的かつ実践的な手段のひとつであるといえる。同時に、「要員・職域規制」が、非正社員の仕事の中味に制約を加えることで成立する手法である以上、今後は正社員のみならず、いかにして非正社員を含めた労働者全体の利益を守り、その労働条件を向上させることができるのかについて検討されて良いだろう。

（３）パートの「内部化」と企業の「脱パート化」

労働組合の「職場の多様化」への対策は、主にパート労働者の組織化などによる労働条件の向上において進められているが、このような対応は、長期的に労働者や労使関係にどのようなインパクトを与えることになるのだろうか。この問題について、非正社員の活用の歴史が長い製造業の労使関係を通して、組合による組織化とその結果による内部化が、どのような帰結をもたらすかを示したのが、禿（2001）である。同研究は、いち早くパート労働者の問題に取り組んだ例外的な組合への歴史研究を通して、パート問題の“未来”を示唆した研究のひとつである。

大手電機メーカーのA社では、1960年代から臨時工にかわりパート労働者が増加していった。臨時工とパート労働者は、ともに景気変動に対する労働力調整のバッファーとして、また人件費抑制策として位置づけられていた点において共通した特徴をもっていた。しかし、臨時工が本工との仕事上の差がほとんどなく、本工採用に先立つ試用工としての側面も持っていたため、キャリアとして本工と連続性があったこと、また組合は産別組織をあげて臨時工の本工化を推進していたのに対して、パート労働者の場合は、仕事は本工とは区別され、既婚女性を中心としていたことにより、正社員と同様の制度適用を強く望まず、組合もいかなる基準で処遇の向上をはかるかについてその対策方針について「揺れ」が存在していた。使用者も、臨時工問題の時と異なり、労使交渉においてパート労働者の身分保障と組合による組織化に強く抵抗した。

パート労働者の採用が拡大していく中で、組合は臨時工問題での経験にもとづきながら、パートの新規採用を拒否する強い要員規制に訴えるなどして、一定基準を超えたパート労働者を「定時社員」とする制度を創設し、組合はこれを組織化することに成功した。定時社員制度では、雇用保障が強まり、オイルショック以降の合理化時期においても、定時社員が解雇されることがなかった。定時社員の組合への帰属意識と仕事への意欲も高まり、本工と重なる職務を担うようになるなど、定時社員は次第に「内部化」していった。

しかし、80年代以降の機械化・海外移転の進行にともない、職務範囲の限定性と勤務時間の制約から、定時社員となったパート労働者は企業にとって硬直的な労働力とうつるよ

うになり、85年以降の円高を契機として、業務請負や社外工の利用が拡大していった。雇用保障の責任がなく、また、賃金格差の不满を「外部化」できるこれらの労働力は、もはや定時社員に望むことのできないフレキシビリティを備えていた。

また、研究事例ではないものの同様の傾向を示す事例が報告されている。中部地方のある中堅半導体・電子部品メーカーの労働組合は、オイルショック後の合理化においてパート労働者が解雇されたことを反省点とし、パートの組織化を積極的に進めた。当初は、使用者側は組織化を認めず、またパートも組織化には消極的であったものの、現在ではパートの約9割を組織化するにいたっている。

同社のパートは高い技能を持ち、正社員への登用制度も存在していたものの、近年の不況を背景として、企業はパートの新規採用を控えるようになり、かわりに請負社員が増加しているという。同社においてパートの内部化がどの程度であるかは不明であるものの、パートの組織化が、企業の「脱パート化」をまねいた事例のひとつとみることができるだろう（谷川 2003）。

以上の例は、組合による組織化と内部化が、労働力としての硬直化・固定化を生じさせることで、結果として請負や派遣への雇用シフト「脱パート化」をまねくケースを示したものである。今日、パート問題の対策は、内部化ないし基幹化による条件の向上がひとつの方向性と考えられているが、そこには内部化にともなう派生的問題を視野に入れること、また、労働者全体の条件を考慮した場合、労働組合にはどのような選択肢がありうるかについて議論を深めていくことが求められているといえるだろう。

4. 結論 雇用多様化時代の労使関係研究へむけて

近年の雇用多様化と労働組合の関係について、組織率低下の要因、非正社員の組織化、「職場における多様化」への対応の3点を中心にまとめてきたが、以下、これらの先行研究をもとに今後求められる研究課題を整理しよう。

近年の議論では、労働組合の組織率低下は産業・雇用構造の変化よりも、労働組合の組織化プロセスにその要因を指摘する立場が有力となっている。しかし、同時にパートをはじめとした非典型労働力の組織化が立ち遅れていることは事実であり、この事実が、新規組織化率の低さの一要因ともなっている。以上から、今後は、労働組合の組織化の困難さをその組織化プロセスに具体的に立ち入って解明できるケーススタディおよび定量的な調査が求められる。また、組織化の形態については、非正社員の利益が代表され、その条件が向上する形態が望ましい。この点について、労働組合の経済効果についてのさらなる検討が必要であろう。

組織化の将来に関していえば、今後、非正社員の組織化を進めていく場合には、その一部がよりよい条件を獲得していった場合、他の非正社員へのシフトがおきること想定されなければならない。近年では、パート労働者にかわり、請負や派遣に対して企業の関心

が高まっている。正社員とパートの賃金格差が拡大している以上、これがパートの条件向上によるものと考えすることは難しいが、先行研究では「内部化」されたパートにかわり、外部の非典型労働力の活用が活発になる事例がみられていることから、非正社員全体に関して包括的な対応の道筋をいかに考えるかが、大きな課題であるといえるだろう。

以上に加えて、労使関係をより長期的な視点でとらえるテーマとしては、労働組合の想定する労働者像に関する問題がある。雇用多様化を労働者の問題として考えた場合、必ずしも正社員を望まない労働者が現れてきていることは事実であり、これは労働組合の活動にとっても大きな問題を提起しているといえよう。労働組合は、その組合員を構成する労働者について、いわば古典的な労働者像 権利意識を持ち、同時に仕事へのコミットメントも高い を想定してきた。そして、この想定から外れた労働者については、積極的な対応をとることが困難であった。

しかし、現在、この古典的な労働者像は、正社員についてもその見直しが必要であろうし、労働組合が職場の多様化に本当の意味で対応することを考えるとき、「労働者」とはいかなるものであるかについて、新しい形をみいだすことが求められているのではないだろうか。労働組合のパートに対する組織化意欲はおしなべて低いのが現状であるが、先行研究では、パートは正社員以上に古典的な意味で「労働者の性格」を備えているとみることも可能であろう。このような実態面への追究こそが、現代の組合活動や労働研究へ求められている重要な視座のひとつであろう。

日本の労働組合が、従業員を代表する企業別組合という組織形態をとる以上、労働者の多様性問題は避けることができないテーマである。今後の研究では、いかなる形であれこの多様性に対する労働組合の対応の推移をとらえることが、雇用多様化の問題に限らず、日本の労働組合の基本的性格をとらえる上で、重要な研究課題といえるだろう。労働組合自身が、非正社員をどのような労働者ととらえているかは、この問題を考える格好のテーマのひとつである。

【参考文献】

- 禿あや美「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No.515, pp.1~17, 2001年。
- 桑原靖夫「労働組合の産業的基盤」『日本労働協会雑誌』No.272, pp2-17, 1981年。
- 神代和欣「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』No.346, pp29 - 39, 1988年。
- 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』1995年, 2001年
『労働経済白書』2003年
『労働組合基礎調査』各年。
- 佐野嘉秀「パート労働の職域と労使関係」『日本労働研究雑誌』No.481pp12~25, 2000年。
『パート労働の職域と要員をめぐる労使交渉』『大原社会問題研究所雑誌』No.521 pp1~19, 2002年。
- ゼンセン同盟労働政策部門編『チェーンストア労働者の実態と意識』1980年。
- ゼンセン同盟産業政策局編『流通・サービス産業に働く人々の意識』1991年。
- 総務省『就業構造基本調査』各年。
- 橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社, 1993年。
- 谷川秀夫「痛恨のパート解雇 その反省に立って--JAM 浜松ホトニクス労組」『ひろばユニオン』No.500, pp.20~22, 2003年。
- 中部産政研『労働の多様化に向けた労使の役割』1998年。
- 都留康『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社, 2003年。
- 東京都立労働研究所『雇用・就業形態の多様化と労働組合, 労働者組織』2001年。
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所, 1988年。
- 21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査』2002年
- 日本労働研究機構『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』2003年
『非典型雇用労働者の多様な就業実態』2003年
『労働組合は今後も労働者の代表たりうるか JIL労働政策フォーラム』
- 日本労働研究機構・連合総合生活開発研究所『多様な就業形態の組合せと労使関係に関する調査研究報告書』2001年
- 林大樹「パートタイム労働者の組織化を考える」『労働経済旬報』46(1463) pp4~8, 1992年。
- リチャード・B・フリーマン, マーカス・E・レビック「支柱が揺れる?」『日本労働協会雑誌』pp2-18, 1989年。
- 古郡鞆子「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』27(4) p22~30, 1985年。
- 本田一成「パートタイム労働者組織化の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』416, p5~40, 1993年。

コリン・J・ボイルズ「女性の組合意識と加行動」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編
『労働組合の経済学』pp31 - 53，東洋経済新報社，1993年。

連合『派遣労働実態調査結果報告』2002年

『パート組織化事例集』2002年

連合総合生活開発研究所『労働組合への期待と効果』1992年。

『労働組合に関する意識調査』2003年

労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』1994年，1999年。

『労働組合活動等実態調査』1991，1998年。

『労使コミュニケーション調査』1999年。