

企業別組合におけるパート組合員⁽¹⁾と 意思決定過程への関与

——正規組合員との比較から

金井 郁

- 1 はじめに
- 2 事例組合の概要
- 3 パート組合員の組合活動参加実態
- 4 企業別組合における正規組合中央役員の意識と垂直的分離
- 5 終わりに

1 はじめに

本稿では、スーパーマーケット（以下SM）業界におけるパートタイム労働者（以下パート労働者）が組織された企業別組合の事例研究をもとに、パート組合員の組合活動への参加実態を正規組合員との比較から明らかにし、パート組合員が組合の意思決定過程にいかに関わっているのかを参加のあり様から検討する。

労働組合の推定組織率は、1949年に55.8%とピークを迎えた後、75年までは30%台前半の範囲で安定的に推移してきた。しかし、第1次石油危機後の75年以降、組織率の低下が止まらず、2005年6月末現在の推定組織率は18.7%まで落ち込んでいる。反面、2005年のパート労働者の組合員数は前年比7.3%増の38万9000人で増加している。全パート組合員のうち約7割が1000人以上の大企業雇用者であり、約86%が卸売・小売り、飲食、サービス業といったパート労働者比率の高い第3次産業に従事している。パート労働者を組織化するインセンティブは、ナショナルセンターである連合が方針で掲げるように、組織率低下自体に歯止めをかけることが挙げられる⁽²⁾。またパート労働者

(1) 企業における雇用区分がパートタイム労働者の組合員をパート組合員とする。同様に企業における雇用区分が正規労働者の組合員を正規組合員とする。

(2) 連合は1999年から2ヵ年計画で「第2次組織拡大計画」を作成し、70万人の組織拡大目標を打ち出した。第2次組織拡大計画は、96年からの第1次組織拡大計画において金銭面・人員面ともに投入したにもかかわらず結果が伴わなかった要因を分析することからは始めている。この要因分析を踏まえて、組織化の遅れている分野（①中小・零細企業、②非正規労働者（パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員、再雇用労働者）、③名前だけの管理職）への対応の必要性を訴えている。さらに2001年10月の「組合づくり・アクションプラン21」でも組織拡大目標を掲げ、最重点分野としてパート労働者等の組織化に取り組むことを明示している。

比率の高い産業で組織化が進んでいることは、特に企業別組合においては企業内の従業員代表⁽³⁾としての地位を維持するといった組織防衛的な意図を示唆している。

労働組合研究におけるパート労働者は、組織率低下の一因として対象化されてきた。そのため、いかにパート労働者を組織するかといった視点から組織化方式などの組織化過程に注目したり、パート労働者の労働組合に対する意識などについての研究が蓄積されてきた⁽⁴⁾。これに対して本稿では、パート労働者組織化後の企業別組合に焦点をあて、組合の意思決定過程に対するパート組合員の関与を考察する⁽⁵⁾。組織率の低迷を背景に、パート労働者の組織化自体が政策目標や研究の前提となる傾向が見られるが、パート労働者を組織した企業別組合がいかにパート労働者の利益代表となりうるのかという問題関心が本研究にはある。

パート組織化後の組合に焦点を当てた貴重な研究として、呉(2004)の「パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略」がある。呉(2004)は、組合がパート組合員を正規組合員と同質に見ている場合、①組合組織・活動の面で基本的に正規・パート組合員の差異を設けず組合費、選挙権・被選挙権を同様とする、②意見反映システムも正規・パート組合員間に差異を設けない、といった戦略をとり、「パートも中央執行委員や専従、代議員・評議員を担うなど、直接パートの意見を反映するシステムが出来ている」と指摘している。呉(2004)は、「意見反映システム」を明示的に定義していないが、直接的な意見反映システムとしてパートが中央執行委員や代議員に就任することを指している。しかし、パートの中央執行委員や代議員の選出をもってただちに「直接的な意見反映システム」といえるのだろうか。選出母体や選出人員を詳しく考察する必要がある。本稿では、3節で詳述するように、組合活動を組合が意思決定する上での基本的活動と意思決定に直接関係のない活動とにわけ、パート組合員と正規組合員の間で参加が量的にどのように偏っているのか、また組合活動に質的な違いがあるのかについて考察する。

研究方法は、筆者が2003年5月から2003年11月にかけて10組合を対象に実施した聞き取り調査か

(3) 事業場の従業員代表制度は、労働協約・就業規則、事業場の労使協定の締結等は「事業場の労働者の過半数を組織する労働組合又は過半数を代表する者」との書面の協定に対して各法規定に特有の効力を与えることを指す。

(4) コリン・J. ボイルズ(1993)、筒井・山岡(1985)、中村・佐藤・神谷(1988)、本田(1993)などが挙げられる。また最新の研究として、本田(2005)はパート労働者組織化がパートの処遇整備に対してどのような役割を持つのかに関心を寄せ、その検討を試みている。

(5) 企業別組合は労働運動として限界が指摘され、それを補完する機能を強化することが必要とされているものの依然として日本における労働組合の主流である(連合評価委員会最終報告書、2003)。また企業内におけるパート労働者の労働条件に関するルール作りは、一般的に労働組合のある企業では企業別組合が行っている。以上の理由から、本研究では企業別組合に焦点化して分析を行った。

ら、業種や資料の収集状況等を考慮して選定した8組合の事例分析を行う⁽⁶⁾。

2 事例組合の概要

S M業界を取り巻く環境はめまぐるしく変化している。最近のS M業界各社は、大店法廃止で営業時間規制がなくなったこと、長引く売り上げ低迷やライフスタイルの変化に対応することなどを迫られている。長時間営業、24時間営業となる傾向にあり、経営環境は人事戦略など企業の経営体

- (6) 筆者は2003年5月から2003年11月にかけて10組合を対象に聞き取り調査を実施した（インタビュー対象者の概要は表Aを参照）。連合傘下の単位組合9のほか、全労連傘下の地域生協の単位組合1が含まれる。また本稿とは直接関係ないが、聞き取り調査を実施した労働組合におけるパートの組合中央役員へのインタビューも同時に行った（インタビュー対象者の概要は表Bを参照）。

表A 組合聞き取り調査対象者一覧

対象労組	インタビュー対象者役職	実施日
A 労組	◎執行委員長，副執行委員長，パート執行委員	2003/7/2 2003/11/28
B 労組	中央執行書記長	2003/7/25
C 労組	中央執行副書記長	2003/9/5
D 労組	中央執行書記長	2003/5/31 2003/11/3
E 労組	中央執行委員長，◎中央執行委員	2003/8/29
F 労組	副中央執行委員長	2003/7/23
G 労組	中央執行委員長，◎中央執行副委員長	2003/8/7
H 労組	中央執行委員長，常任中央執行委員（パート部会書記長）	2003/5/30 2003/11/14
I 労組	中央執行書記長	2003/7/30
J 労組	中央執行委員長	2003/7/14

*注) インタビュー対象者が複数同席した場合、主な回答者を◎とした

*注) インタビュー対象者はH 労組常任中央執行委員を除いて全て男性

*注) I 労組の会社概要は、スーパーマーケットのほか、レストラン経営、食品卸、通信販売

*注) J 労組の会社概要は、外食チェーンレストラン経営

表B パート役員聞き取り調査対象者一覧

該当組合	インタビュー対象者役職	実施日	備考
A 労組	執行委員（専従書記）	2003/7/2	正規組合員の中央執行委員3名も同席
B 労組	中央執行委員	2003/8/6	パートの中央執行委員3名を同時にインタビュー
B 労組	中央執行委員	2003/8/6	
B 労組	中央執行委員	2003/8/6	
C 労組	特別中央執行委員	2003/9/10	正規組合員の中央執行副書記長も同席
D 労組	中央執行委員	2003/6/4	
D 労組	中央執行委員	2003/6/14	
G 労組	サンパート部会部会長	2003/8/7	部会長、副部会長を同時にインタビュー。正規組合員の中央執行委員長、中央執行副委員長も同席。
G 労組	サンパート部会副部会長	2003/8/7	
H 労組	パート部会書記長 （常任中央執行委員）	2003/5/30	

質にも大きな影響を与えているといえる。各社共通の傾向として、特に人件費の削減が主な課題となっており、正規労働者の採用を抑えパート労働者を積極的に活用しパート労働者比率を高めている⁽⁷⁾。SM業界ではパート労働者の基幹労働力化が進み、組織化も他業種に比べ圧倒的に進んでおり、企業にとっても組合にとってもパート労働者は戦略上重要な位置を占める存在だといえる。

8つの事例企業は、首都圏に立地する食品スーパーが大半を占めるが、中に地域生協1とGMS1が含まれる。従業員構成では非正規労働者比率が7～8割と非常に高い。事例組合の特徴は、8組合のうち連合傘下が7で全労連傘下が1、連合傘下の組合の上部産別組織はJSD4、UIゼンセン同盟3となっている。最初にパート労働者が組織された年は、早い組合で1971年、一番遅い組合でも95年で、調査時においてパート労働者が組織されて少なくとも8年は経過している。パート労働者の中で組織化されている者の割合を示す「パートの組織率」は、G労組の6%からC労組の100%まで非常にばらつきがある。このばらつきは、当該企業のパート労働者の雇用分布にもよるが、それを所与として設定された組織範囲の基準によって生み出される。組織範囲の基準は、B労組のように全従業員組合員化を目指していても企業側の反対で達成できない例もあるが、D労組のように企業内組織率を50%以上とする目標から設定する例⁽⁸⁾もあり、パート労働者組織化に対する組合の姿勢を反映しているといえる。全組合員に占めるパート組合員の割合を示す「パート組合員比率」は、当然「パートの組織率」に依存し、形式上は高いほど数の上でパート組合員の力が強まることを意味する。A・B・C・D・H労組では、「パート組合員比率」が半数を超えており、パート組合員が組合内で多数となっている。表2-1に8つの事例の概要を示す。

3 パート組合員の組合活動参加実態

本節では、パート労働者の組合参加の実態を明らかにする。具体的手順は、組合活動を機能別に5つの項目に分け、それぞれの項目ごとに正規・パート組合員が実際どのような活動を行っているのかを考察する。5つの組合活動項目は以下の通りとする。

直接、組合方針や要求案等を決議または執行する機関を「意思決定機関」、経営者側と雇用・労働条件を中心とした交渉・協議・懇談を行う場を「労使機関」、組合員としての意見やニーズ、不満を表明する場を「意見表明」として項目を設定した。以上3項目は、組合が意思決定する上での基本的活動で、特に雇用・労働条件について使用者と双方向的決定を行うために不可欠な活動と位置づけた。また、組合が組合員に対して提供する活動を「ユニオンサービス」、ボランティアを「その他」の項目とし、以上2項目を組合の意思決定に直接関係のない活動と位置づけた。

(7) 他方で、経営戦略として各店舗の担当責任者をすべて正規労働者とし、企業内の正規労働者比率が67.7%（2005年2月期）となっているスーパーマーケットの株式会社オオゼキなどの例もある（<http://www.ozeki-net.co.jp>より引用）。

(8) D労組のパート組合員の組織範囲は、職能資格「パートナー2級」以上週労働契約20時間以上となっている。こうした基準を設定することで、企業内組織率は52.0%（2004年1月現在）と過半数を超えている。

表 2-1 事例組合概要一覧（2004年1月現在）

	A 労 組	B 労 組	C 労 組	D 労 組	E 労 組	F 労 組	G 労 組	H 労 組
企業概要								
業 態	S M	S M	S M	S M	S M	S M	G M S	地域生協
ストア数	65店舗	65店舗	127店舗	205店舗	87店舗 (平成15年2 月末現在)	65店舗, 8 関連事業所	85店舗 (平 成15年12月 現在)	店舗131*
展開地区	東京以外の 関東	首都圏	首都圏	首都圏	首都圏, 静 岡, 福岡	関東地区 (37), 関西地 区 (2)	近畿を中心 に関東, 九州	
売上高	1314億円 (平成15年 度実績) 有 価証券報告 書より	830億円 (平成15年 度実績)	1832億600 万円 (平成 14年3月期 実績・営業収 益)	3189億円	2707億円 2500万円 (平成14年 度)	1117億円 9900万円 (平成13年 度実績)	3141億円 (平成14年 度実績)	1305億円 (供給高・平 成13年度実 績)
正規労働者数	1340人	988人	1969人	3500人	2416人	919人	2518人	1437人
パート労働者	4223人	3030人	6225人	7400人	6421人	4829人	8499人*	7403人
その他の非正 規労働者数	24人 (契約 社員)	1000人 (ア ルバイト)	1767人 (ア ルバイトなど)	3000人 (学 生アルバイト 派遣など)	3404人 (ア ルバイト)	178人 (契約 社員)	370人 (嘱託 社員)	
全従業員数	5587人	5018人	9961人	約13900人	12241人	5926人	11387人	8840人
パート労働者 比率	75.59%	60.38%	62.49%	53.24%	52.45%	81.49%	74.64%	
非正規労働者 比率	76.02%	80.31%	80.23%	78.00%	80.26%	84.49%	77.14%	83.74%
労働組合概要								
上部団体産別 組織 (カッコ内は当 時の産別名)	J S D (商業労連)	U I ゼンゼ ン同盟 (ゼンゼン 同盟)	U I ゼンゼ ン同盟 (ゼンゼン 同盟)	U I ゼンゼ ン同盟 (ゼンゼン 同盟)	J S D (商業労連)	J S D (チェーン 労協)	J S D (チェーン 労協)	全労連
パートを組織し た年	1981年7月	1995年6月	1981年5月	1986年5月	1982年5月	1993年	1979年 (パート連 絡協議会)	1971年 (パート懇 談会)
組織化方式	同時結成	同時結成	同時結成	直加盟方式	直加盟方式	直加盟方式	協議会方式 →同一労組	懇談会方式 →別労組→ 同一労組
正規組合員数	1202人	824人	1575人	2697人 (2003年7 月)	2066人 (2003年1 月)	736人 (2003年10 月)	2050人	1243人
パート組合員数	3957人	1090人	6225人	4546人 (2003年7月 現在)	983人 (2003年1月 現在)	720人	513人	5228人
組合員数計	5180人	1914人 (2003年10月 1日現在)	7800人	7243人	3049人	1456人	2793人	6471人
企業内組織率	92.72%	38.14%	78.31%	52.00%	24.90%	29.08%	24.52%	73.20%
パート組合員比率	76.39%	63.17%	79.81%	62.76%	32.24%	49.45%	18.36%*	80.79%
パートの組織率	93.70%	35.97%	100%	61.43%	18%	17%*	6.04%*	70.62%

*注) F 労組のパート労働者、パート組合員には、他企業ではアルバイトとして扱われている学生に関してもパートナー J と
して含まれている。

*注) G 労組のパート労働者数、パートの組織率の分母は、8時間換算人数となっている。パート組合員比率には嘱託社員は含
まれない。

*注) H 労組に関しては店舗のほか共同購入センター15、生産物流工場3、行政区事務所42、本部ビル2、福祉デイケアセンター
がある。

*注) 組織化方式は以下のように定義した。同時結成は「正規労働者と非正規労働者が同時に同一の組合を結成する」こと。
直加盟方式は「正規組合員が加入する既存組合にパート労働者も加入する」こと。
協議会方式と懇談会方式は「パート労働者のみの組織が正社員労組の指導と援助の下に結成され、運営される」こと。
中でも協議会方式は、正社員労組から財政的、人事的支援を受け、密接な縦の関係を築き、懇談会方式は正社員労組か
ら財政的支援はほとんど受けず、助言や勉強会等の支援にとどまり正社員労組とは対等で横の関係に近い。

労働組合の運営は、組合民主主義の法原則⁹⁾により基本的には組合員間の平等が保障されている。しかし、実際には正規組合員とパート組合員の活動は異なっており、雇用区分で偏った構成員で活動している現状がみられる。上記の5項目をさらに具体的活動項目に分けて、それぞれの活動において組合員の参加が雇用区分別にどのように偏っているのか、またパート組合員と正規組合員の組合活動に質的な違いがあるのかに注目して、パート組合員の組合活動への参加実態を明らかにする。

5つの組合活動項目ごとに、それぞれを構成している具体的活動項目の一覧を考察結果と共に表3-1に示した。

① 意思決定機関

意思決定機関の具体的活動項目は、「大会」「大会に次ぐ決議機関（中央委員会）」「中央執行委員会」「専門部・部会」を取り上げた。これら4つの活動は、各組合で若干呼び方や活動内容が異なっているが、共通して組合方針や要求案等を直接決議・執行する機能を持っている。

意思決定機関へのパート組合員の参加は、組合間で差があるものの正規組合員と比べると低い。「大会」「大会に次ぐ決議機関」では、H労組を除いてパート組合員の代議員（大会）、中央委員（大会に次ぐ決議機関）選出が全くされていないか、例外的・圧倒的少数の選出となっていた。これは、①非正規組合員の代議員資格は部会中央役員のみに限るといった規約による制限がある（G労組）、②慣例的に正規組合員が選出される仕組みを持つためパート組合員が事実上排除されている（A・B・C・D・E・F労組）、ためであった。②については例えば、部門ごとの順番制や年次順などで慣例的に決まることが多く、この慣例にパート組合員が対象者として考慮されていないことが挙げられる。H労組では、雇用区分別組合員構成比率に等しく代表を選出するという明確な組合運営方針を持っていた。

パート組合員の「中央執行委員会」への参加は、立候補形式をとっている場合でも、パート組合員に中央執行委員ポストを割り当ててるのか、何人割り当ててるのか、という組合の姿勢に依存していた。事例組合の正規役員インタビューによれば、「パート組合員の中央執行委員がいること」の必要性はどの組合でも認識されていたが、実際にパートの中央執行委員がいる組合は8組合中半分の4組合にとどまっている。パートの中央執行委員がいる組合でも、正規・パートの中央執行委員数を等しくしているH労組を除けば、パート組合員の構成比は圧倒的に低い。中央執行委員にパート組合員を入れる代わりにパート組合員だけの特別中央執行委員会を立ち上げたB労組の例もあった。特別中央執行委員会の活動は、中央執行委員会に比べて物理的・精神的負担が軽減され、会議の回数や時間帯のほか議題内容や決定権の有無など質的な違いがみられた。

(9) 菅野（1996）は、組合は単なる任意団体ではなく、団体交渉によって労働者の利益を代表するという重要な任務を課され、その故に諸種の法的保護を受けている団体なので、組織運営については、規約や多数決に従う以上の公正さが要請されるとする。判例では、組合内部のあり方について「組合民主主義の法原則」を定立している。菅野（1999）によると、組合民主主義の法原則の基本的内容は、①組合員が組合運営に平等に参与し、平等の取り扱いを受ける権利、②組合員の言論の自由、③規約・規程の遵守、④組合運営上の重要事項への組合員の直接参与の手続き、⑤労働組合の統制権の限界づけ、などを挙げている。

パート組合員に関する「専門部」は、「組織部」や「文化・厚生部」などと並び、組合員の中から限定的に選出されたメンバーで構成されている。一方、「部会」は組合員であれば全員が所属する組織となっている。パート組合員に関する「専門部」を持つ組合（B・D労組）では、女性やパート組合員は特有の問題や男性正規組合員とは違った特別な関心があるとの認識から、それに対応するために設置されていた。専門部で実際行われている活動は、パート組合員同士の交流促進を目的としており、店舗が点在しパート組合員の店舗間交流がほとんどないSM業界の産業特性に対応している。交流活動を通して、パート組合員同士が悩みや問題を共有し、個人レベルではなくルールとして問題解決の方向性を探っている。一方パート組合員の「部会活動」（G・H労組）は、パート組合員の組合活動の場そのものであって、全パート組合員が属している。専門部のように通常の組合活動とは「別」に、女性やパート組合員特有の問題にこたえるための活動をしているのではない。H労組では、組合員構成比率もパート組合員の方が高く、正規組合員にも正規だけの話し合いの場が必要であるとの判断で、「パート部会」と並列するかたちで2003年に新たに「正規職員部会」を立ち上げている。

② 労使機関

労使機関の具体的活動項目は、「団体交渉」「労使協議」「職場懇談会」を取り上げた。日本における企業別組合では、その組織的特徴から団体交渉と労使協議制は形態・機能上区別しがたいものであることがしばしば指摘され、日本生産性本部の調査報告によると、労使協議制と団体交渉の制度的位置づけが単位組合レベルでは3つのタイプに分かれている⁽¹⁰⁾。事例組合の中でも、組合ごとに少しずつ団体交渉や労使協議の形態や機能が異なっていたが、概して団体交渉は賃金や労働時間その他の雇用・労働条件について企業内の労使が話し合う機会の中核であり、労使協議は団体交渉を補完する制度として位置付けられていた。本稿では団体交渉と労使協議制の制度的関係性や内容には立ち入らず、交渉主体としてパート組合員がそれらに参加しているかどうかをみる。また、職場レベルでの労使の話し合いを「職場懇談会」とする。

事例組合の労使機関において、組合間に差があるもののパート組合員の参加はほとんどみられない。「団体交渉」「労使協議」とともにパート組合員が恒常的に交渉主体となって役割を果たしているのはH労組⁽¹¹⁾だけであり、他労組ではパート組合員の参加の程度は非常に低い。労使機関におけるパート組合員の参加が低いのは、交渉主体として割り当てられる役職にパート組合員が就いていないためであったが、パート組合員は直接的な労使交渉の場にほとんど参加していない現状が浮かび上がった。

事例組合では4組合（C・F・G・H労組）が職場懇談会の機能を持っていた。4労組の職場懇

(10) 日本生産性本部『新環境下の労使協議制—労使協議制実態調査報告』1981年。

(11) H労組の団体交渉は、組合員全員が参加する全員団交の制度を持っており、総論を全員団交で、各論を中央執行委員による個別交渉で行う。2002年度春闘の全員団交には222人が参加して、うち200人がパート組合員であった。労使協議は、専従の中央執行委員が交渉主体であるが、H労組の専従はパート組合員4人、正規組合員5人でほぼ半数の割合でパート組合員が参加している。

談会では、①議題を職場組織で設定し各職場での問題を職場で解決する（C・H労組）、②中央の議題設定により会社全体の問題を職場で話し合う（F・G労組）、という2つの異なった機能がみられた。この機能の違いによって、パート組合員の参加や参加に対する組合側の期待度が異なっていた。①のように職場や店舗の視点で議題を設定する場合、店舗に根付き消費者や生活者の視点を持っているとみなされるパート組合員の参加への期待度が高い。さらに、参加するだけでなく活動の中心となることも期待されていた。②の場合は、参加対象者が支部役員となっており、パート組合員はそうした役職に就いていないためパート組合員の参加は基本的になかった。しかし、G労組では最近、店舗運営におけるパート労働者の役割が増しているとの判断から、従来正規組合員で占められていた職場懇談会に、パート組合員が「非公式に」参加要請され始めている。

③ 意見表明

意見表明には、集会等の集団的なルートとアンケートや中央役員と直接コンタクトを取るなど個別的なルートが考えられるが、本研究では活動参加に注目するため集会を取り上げた。集会を組合組織のレベル別に「職場」「エリア・中央」「全体」と分ける。「職場」は各事業所単位の集会、「エリア・中央」は職場やエリアの代表者を対象に開催する集会、「全体」は参加対象者のターゲットを絞るものの選出単位は厳しく設定しない集会とする。パート組合員の集会への参加は、「職場」「エリア・中央」「全体」の活動レベルによって異なっていた。

「職場集会」は、正規・パート組合員を別に開催している組合と、一緒に開催している組合とがほぼ半数ずつである。別開催の組合（B・G・H労組）は、開催時間や活動内容の違いによって分けるもので、組合の意思決定過程への関与や権限に、正規・パート組合員の集会の差はみられなかった。後で詳しく説明を加えるが、このような組合活動への正規・パート組合員の参加の違いを水平的分離と呼ぶ。正規・パート組合員の集会を一緒に開催する組合（C・D・E・F労組）では、1日のうちの時間帯別に何回か集会を開くことで、シフト制で働く組合員の参加を促進していた。A労組では職場集会の実施はない。

「エリア・中央集会」は、職場の代表者と中央役員が参加して開催され、傾向として職場の問題を中央役員が職場代表者から吸い上げ、また中央からの情報を職場に伝達し、各職場と組合全体の問題を話し合う場となっていた。参加資格者に注目してエリア・中央集会を分類すると、①職場代表1名が参加する集会（A・B・E・F労組）と②雇用区分別の職場代表がそれぞれ参加する集会（C・D・G・H労組）とに分けられた。①のケースの組合では職場代表としてパート組合員が選ばれず、結果としてエリア・中央集会にパート組合員は参加していなかった⁽¹²⁾。②の雇用区分別に集会を開催している場合でも、意思決定過程への関与度合いは正規組合員が参加する集会の方が高い傾向にあったが、雇用区分別に組合員の利害関心を表明する機会を確保する上では役立っていた。②の中でH労組は、組合組織の中で正規部会とパート部会が同等に位置づけられ、正規・パー

(12) A労組については、実質、中央委員会がエリア・中央集会となっており、意見表明を行う分科会が正規・パート組合員別の開催となっている。パート組合員の参加は任意で行っているが、調査時点では参加対象者の選び方や参加人数において、全体を代表しているとは言えない状況である。

ト組合員の集会とともに意思決定への関与は同等といえる。

「全体」集会は、期の活動方針で決められるなど臨時開催の場合が多かった。そこで調査時から1期前までに行われた活動について参加パターンを考察した。パート組合員の特定の層を対象にした集会は行われていたが（例えばB労組ではレジ部門のチーフにつくパート組合員を対象とするなど）、正規組合員に対するものはなかった。「全体」集会は、通常の組合活動の場での意見表明に限界があったり不足している層の意見集約を補完する役割を果たしているといえる。

④ ユニオンサービス

ユニオンサービスは、慶弔見舞金や労金といった財政支援や、法律相談、レクリエーション、個人向け余暇支援サービスなど組合間で差があり、サービス内容も多岐にわたっている。事例組合の傾向としては、営業日や営業時間の延長で組合員共通の休みがなくなったことや多様なニーズに対応するため、団体レクリエーションから個人向け福利厚生サービスへと個人向けサービスの充実が図られている。ユニオンサービスの提供には雇用区分による区別はみられないが、属性別のターゲットを決めている場合が多いようである。聞き取りからは、概して正規組合員よりもパート組合員の利用率の方が高い。

本稿では特に、①組合知識、労働問題、②組合知識・労働問題以外の「教育サービス」を取り上げる。この2つを取り上げるのは、雇用区分別に参加者や利用者の実態を把握することができ、また労組員教育は組合員が組合の役割を知る1つの機会であり、一般組合員の労働状況に関する認識や組合の意思決定に対する評価に影響を与えると考えるからである。

①の組合知識に関する教育サービスは、正規組合員のみ参加が8事例組合中4組合（A・B・C・F労組）であった。これは、参加対象者を支部長や職場長など職場組織の代表者に限定し、それらの役職にパート組合員が含まれていないためであった。役職ごとに教育活動を行っている組合（D・E・G労組）では、役職が正規・パート組合員別に分かれているため、組合知識に関する教育サービスへの正規・パート組合員の参加が異なっていた。役職に合わせたプログラムが実施され、交渉当事者や職場代表などの役職向けとその補佐を行う役職向けとでは教育内容が異なっていた。結果的に、交渉当事者や職場代表となる正規組合員にはより実務に役立つ難易度も高い教育内容を、補佐役を担うパート組合員には基礎的レベルを中心とした教育内容が提供されている。H労組については、パート部会主催でパート組合員だけに労働組合初級教育を実施する他、労組員教育の中に「男女共同参画」のテーマを取り入れるなど、パート組合員の教育活動に力を入れて取り組んでいた。

②の組合知識以外の教育活動は、「正規組合員向け」や「パート組合員向け」のように分かれているプログラムもあるが、基本的には全組合員を対象にサービス提供していた。メニューは組合それぞれであったが、他企業の店舗見学を行う流通セミナーは事例組合の多くで提供されていた。参加者の雇用区分別内訳のわかったA労組とF労組の例では、流通セミナーも一般知識の講習会もパート組合員の参加率が正規組合員に比べて圧倒的に高い⁽¹³⁾。

(13) 例えば、A労組で2002年度に実施された「知ッ得講習会」（2002年度の内容は非課税限度額について）はパート組合員の参加が96%を、「国内流通視察セミナー」は74%を占めた。

⑤ その他

パート組合員の参加率が最も高い組合活動がボランティアであったE労組の例があるため、その他の組合活動で特に「ボランティア活動」を取り上げる。

E労組は、ボランティア活動を推進する専門の女性組合員「オリーブスタッフ」を職場組織に配置して、積極的にボランティア活動に取り組んでいる。オリーブスタッフは、ボランティア活動のほか、女性組合員の意見集約を中心に職場長をサポートする役割も与えられている。オリーブスタッフのうち82.2%がパート組合員で占められる。一方、同じ職場組織の役員である職場長は100%正規組合員が担っており、うち85.6%を男性が占めていた。なぜ、オリーブスタッフが女性に限定されているのかについてはE労組からの回答は得られなかった。ボランティア活動と女性性が結び付けられることは自明であると認識されているのではないだろうか。

以上をまとめた結果を表3-1に示す。

表3-1 組合活動への正規組合員、パート組合員の参加実態

		A 労組		B 労組		C 労組		D 労組		E 労組		F 労組		G 労組		H 労組	
		パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規
意思決定機関	大 会	×	○	△*	×	×	○	○		×	○	×	○	○*		○	
	大会に次ぐ決議機関	○*		×	○	△*	○	○		×	○	×	○	×	○	○	
	中央執行委員会	○		○		△	○	○		×	○	×	○	×	○	○	
	パートの活動組織としての専門部			○	×			○	×								
	雇用区分別部会																
労使機関	団体交渉	×	○			△*	○			×	○	○		×	○	×	○
	労使協議	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	○	
	職場懇談会					○						×	○	△*	○	○	○
	意見表明					集会(職場)						○	○	○		○	
	集会(エリア)			×	○	○			○	○	○	×	○			○	
	集会(中央)			○*		×		○	○	○	○	×	○			○	○
	集会(全体)			○	×							○	×			○	×
	ユニオンサ-			教育(組合知識)	×							○	×			○	○
ビスの享受	教育(組合知識以外)	○		○		○	×			○		○		○		○	×
その他	ボランティア	○		○		○				○		◎*	△*	○		○	

(聞き取り資料、考察結果より筆者作成)

*注1) 権利があるかどうかではなく、実際に参加しているかどうかを基準としている

*注2) 大会については議決権のある者が参加しているかどうかを基準とした

*注3) A労組の大会に次ぐ決議機関は、実質決議機関ではなく、機能としては集会(中央)であるため、双方の欄に○と表記した

*注4) B労組の大会では2人以上の代議員を選出する分会からはパート組合員に参加要請をしているため、△と表記した。団体交渉も基本的には正規組合員の四役が交渉主体だが議題に応じてパート組合員も参加しているため△と表記した

*注5) C労組の中央執行委員会欄にある△は、概念上は正規の中央執行委員会に対応するパートの組織であるものの、権限や構成は異なるので△と表記した。また大会に次ぐ決議機関には、パートの特別中央執行委員会が課題によって特別枠として参加しているため△と表記した

*注6) D労組の大会代議員エリア・全体集会、教育(組合知識に関して)は、正規組合員対象ではなく支部長を対象としている。大部分が正規組合員であるが一部パート組合員も含まれている(18/215人)

*注7) E労組のボランティア欄のパート組合員の◎と正規組合員の△は、雇用区分ではなく性別によって決められているが、パート組合員が8割超を担っていることからこのような表記方法とした

*注8) G労組は非正規組合員に対して部会中央役員以外は代議員資格を与えない規約があるが、必ず部会中央役員は代議員となるため○と表記した。また職場懇談会は従来正規組合員のみが参加してきたが、最近パート組合員も参加する店舗があるため△と表記した

正規組合員との比較からパート組合員の組合参加の実態を考察した結果、企業別組合の組合活動は、正規組合員とパート組合員とは分離されていることが明らかになった。この分離のあり方を（１）水平的分離、（２）垂直的分離と大別してみたい。水平的分離は、雇用区分によって活動の種類や開催時間が異なり活動が分かれるものの、組合の意思決定においてそれらの活動の取扱いに差がみられない分離を指す。垂直的分離は、組合の意思決定過程にかかわる上方の活動を正規組合員が、意思決定には直接かかわらない下方ないし傍系の活動をパート組合員が占めることを指す。

以上の考察結果に基づいて、パート組合員の組合活動への参加の深さを点数化し、垂直的分離の「度数」ともいうべき尺度を提示したい。組合の意思決定上、基本的活動とした（１）意思決定機関（大会、大会に次ぐ決議機関、中央執行委員会、パートに関する専門部・部会組織）（２）労使機関（団体交渉、労使協議）、（３）意見表明（エリア・中央）の３つの組合活動項目を取り上げ、パート組合員の組合参加の深さを点数化する。

表３－２ 垂直的分離度数・大会

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	パート組合員の代議員なし	A, C, E
2	オブザーバー、特別枠参加	F
1	代議員のパート構成比率が低い	B, D, G
0	雇用区分別組合員構成比率と同率	H

*G労組は規約上代議員資格を非正規組合員に対して制限を設けているが、非正規組合員の部会中央役員は必ず代議員としているため、「構成比率が低い」に分類した

表３－３ 垂直的分離度数・大会に次ぐ決議機関

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	パート組合員の中央委員なし	B, E, F, G
2	特別枠参加	C
1	中央委員のパート組合員構成比率が低い	D
0	雇用区分別組合員構成比率と同率	H

*A労組の中央委員会は実質決議機関でないため、点数化しない

表３－４ 垂直的分離度数・中央執行委員会

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	パート組合員の中央執行委員なし	E, F, G
2	特別枠参加	C
1	中央執行委員のパート組合員構成比率が低い	A, B, D
0	パート組合員が半数占める	H

表３－５ 垂直的分離度数・パートに関する専門部・部会組織

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	パート組合員に関する専門部・部会組織なし	A, C, E, F
2	—	—
1	—	—
0	パート組合員に関する専門部・部会組織あり	B, D, G, H

表 3-6 垂直的分離度数・団体交渉

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	団体交渉へのパート組合員の参加なし	A, C, E, F, G
2	特別枠参加	B
1	団体交渉参加のパート組合員構成比率が低い	D
0	団体交渉参加のパート組合員構成比率が高い	H

* H労組の2002年春の団交は222人参加のうち200人がパート組合員

表 3-7 垂直的分離度数・労使協議

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	労使協議へのパート組合員の参加なし	A,B,C,D,E,F,G
2	—	—
1	—	—
0	労使協議へのパート組合員の参加が半数占める	H

表 3-8 垂直的分離度数・エリア中央集会

点数	パート組合員の参加の深さ	該当組合
3	パート組合員の参加する集会なし	B, E, F
2	特別枠参加	A, D
1	常設、正規・パート組合員の集会が垂直的関係性	C, G
0	常設、正規・パート組合員の集会が水平的関係性	H

以上の結果を事例組合ごとに点数化したものが表3-9である。

表 3-9 事例組合の垂直的分離度数

活動項目／労働組合	A	B	C	D	E	F	G	H
大会	3	1	3	1	3	2	1	0
大会に次ぐ決議機関	—	3	2	1	3	3	3	0
中央執行委員会	1	1	2	1	3	3	3	0
専門部・部会組織	3	0	3	0	3	3	0	0
団体交渉	3	2	3	1	3	3	3	0
労使協議	3	3	3	3	3	3	3	0
エリア・中央集会	2	3	1	2	3	3	1	0
計（垂直的分離度数）	15	13	17	9	21	20	14	0

点数が高いほど垂直的分離の度合いが高くなり、労働組合において組合の意思決定過程に直接かわる上方の活動を正規組合員が占めることを表す。8事例組合のうち1組合（H労組）が水平的分離、残りの7組合が程度の差はあるものの垂直的分離を持つといえる。

水平的分離は、パート組合員と正規組合員が特定の活動に偏るが、それらの活動に権限や意思決定への関与度合いの面で差がない場合である。一方、垂直的分離は雇用区分によって上下の序列的に分離することであり、組合民主主義の原則からいっても全組合員の雇用環境の向上を目指す組織のあり方として問題を含むといえる。組合活動が正規・パート組合員の間で垂直的に分離することは、パート労働者がたとえ組織化されたとしても、組合の意思決定過程への関与が正規組合員と比べて低く、それゆえパート組合員の意見は表明されにくく、また組合方針に反映されにくくなるのではないかという問題が示唆される。

4 企業別組合における正規組合中央役員の意識と垂直的分離

組合中央役員に対するインタビューから、事例組合における正規組合員とパート組合員の組合参加の違いについて、どのように認識され評価されているのかを考察し、組合の垂直的分離を支える論理を探ることを試みたい。

正規組合役員のパート労働者に対する認識は、ある共通した傾向を持つものであった。パート労働者は、実際そうであるかは別として「女性であり」「結婚して」「子供のいる」労働者だと捉えるものである。このようなパート労働者に対する認識は、パート組合員の組合活動参加には限界があるとの配慮につながっている。

「(会議への出席は) 来ていただける方ならどなたでも。実際の参加率はまだまだです。・・・やはりなかなか家庭環境等々で難しい部分もありますので。」(A労組)

「権利を行使して役員になれますかといってもなかなかなくても(ママ)。(1日の雇用契約時間が) 3時間4時間の人は子供がいて早く帰っていくからこのくらいしか時間が取れないとかそういう人だと思うんですよ。そういう中で、組合がこういう行事をしますから出席してくださいといっても多分無理だと思うんです。」(F労組)

組合活動の時間帯が夜であったり、頻度が多く長時間となったりする場合は、組合員の家庭責任を他の誰かが担わなければならない。一般的で標準的な組合員は、家庭責任を無視することの出来る(しなければならない)正規組合員であり、逆に「家庭責任を背負った」労働者とみなされているパート組合員は、女性であり、標準とされる正規組合員とは異なった例外的存在として扱われている。通常の組合活動とは別に、時間帯に配慮してパート組合員だけを夕方までの時間に招集するなど例外的に取り扱うことは、パート組合員がより組合活動に参加できるよう現実に即した配慮といえる。しかしそうした配慮は反面で、男性正規労働者は長時間企業に拘束され、女性パート労働者は家庭責任を一手に背負いながら労働市場で「時間の制限された」労働者になるという新性別役割分業規範⁽¹⁴⁾を維持・強化することに加担するのではないだろうか。

女性性と結びつけて語られるパート労働者／組合員像は、標準とされる正規労働者／組合員像とは逸脱した存在としてみなされていることが、次の発言によく表れている。

「パートさんは権利主張が強いですから、そういうところのギャップって言うのは多分大きいと思います。・・・(権利主張が強いのは) いつ辞めても構わないからでしょうね。それと、女性が多いですから女性特有のあの何ていうんですか、決まったことは決まった通りやらないと私たちは動けませんし気分もすぐれませんかというのがあるじゃないですか。社員って言うのはどちらかというとそこはそういうので組合は会社とこういう決まりになっているけど、現場はなかなか難しいよなあと。だからサービス残業でも何でも社員にはある訳ですよ。声とし

(14) 上野(1995)によると、1985年「シンポジウム 女たちのいま、そして未来は？」で、樋口恵子ほかによって「夫は仕事、妻は家事」の性別役割分業規範に代わって、「夫は仕事、妻は家事と仕事」の新しいかたちの性差別が新性別役割分業規範と名づけられた。

で不満として持っているけれども表立って出てこない。民間企業だからしょうがないよなあとか、そういうのって飲み込んだり面もあるじゃないですか。でパートさんは絶対NOなんですよね。そういうところの軋轢ってあると思いますよね。」(D労組)

上記の発言では、パート労働者の中にいる男性も、正規労働者の中にいる女性も事実上無視され、正規・パートといった雇用区分が男性・女性というジェンダーの構図により語られている。さらに、「社員」であれば会社の事情を考慮してサービス残業を行っても不満は表面化しないが、「いつ辞めても構わないパート」は権利主張が強く、従業員としての意識が正規労働者に比べて低いと認識されているようである。

正規組合役員のインタビューからは、家庭責任をパート労働者／組合員にのみ役割として認識し配慮することによって、雇用区分による組合活動の分離が当然視されていることがわかった。一方で、正規組合員とパート組合員の垂直的分離に関する正規組合役員の意識は、次のような傾向に分かれた。①垂直的分離を「是認する」(D・E・F労組)、②垂直的分離を「克服しようとする」(B・C・G労組)、③垂直的分離が存在すること自体を認識しない(A労組)であった。

①の垂直的分離を「是認する」発言は、正規組合役員の新性別役割分業規範やパート組合員に対する利害対立意識に依拠している。

「会社の原資としては一緒じゃないですか。社員の組合員よりも多くなるわけですよね、声の大きい方が有利になって、一時金の交渉をするときにこれを生み出したのはパートさんのほうが多いんだから、パートの方を上げて社員を下げるとか、・・・そういうのも恐れとしては出てくるのかなと。」(F労組)

一方で、②の正規・パート労働者／組合員の「身分差」をなくしていくことが会社の利益につながるとして、組合自身が「克服」する必要性を認識する発言は、正規・パート組合員の垂直的分離の問題性が自覚化されているものとして注目される。

「パートだと社員だと言うあれはないです。逆にそういう風に区別することはよくないと思います。隔てなくお互いに意見を出し合って一緒に改善していったり結果を出していったりということをしないと、営業で言えば競争に勝ち残っていけないんじゃないかなと思います。(組合では)その辺を取っ払わないといけないかなと思っています。」(C労組)

③では、意識的な面での正規・パート労働者／組合員の平等が根付いているため、実態として存在するパート組合員の意思決定過程への関与の低さが問題として認識されていない。

「まず第一に言えるのがですね、正社員ですとかパートタイマーに、全く区別はございません。そういう意識は全くございません。・・・パートとか正社員とか違いはあるにしても、我々(組合)も経営もそういう視点でものを見ていませんから全く同じという位置付けなんですよ。」(A労組)

3節で見てきたように、H労組以外の事例組合は多かれ少なかれ正規とパートの区分による垂直的分離構造をなしていたが、必ずしも組合中央役員の発言と組合組織の実態が一致しているとはいえない。つまり、垂直的分離を「是認する」組合で他の事例では見られなかったパート組合員の支部長が存在していた一方、「全くない」としている組合で決議機関や労使機関にパート組合員が入っていないケースがあった。組合内における実際のパート組合員の位置づけと、直接的には関係な

く発言されているといえる。しかし、組合中央役員がジェンダー役割に基づいてパート組合員を正規組合員とは異質な存在として認識しており、その認識が正規・パート組合員の分離を当然視することにつながっていることは指摘できよう。

5 終わりに

以上、SM業界における8つの単位組合の事例から、次のことが導かれる。企業別組合における組合参加の実態は、正規組合員とパート組合員によって分離されている。特に8組合中7組合が、組合の意思決定に関わる上方の活動を正規組合員が、意思決定には直接関わらない下方の活動をパート組合員が占め、正規とパート組合員の分離は垂直的であった。1節で示したように、呉（2004）は、組合がパート組合員を正規組合員と同質に見ている場合、「パートも中央執行委員や専従、代議員・評議員を担うなど、直接パートの意見を反映するシステムが出来ている」と指摘している。しかし、パート組合員の中央執行委員や代議員の選出をもってただちに「直接的な意見反映システム」とはいえない。組合員のあるグループから組合役員や代議員が選出されていても、それは量的にグループを代表しているといえる水準なのか、また、質的に当該役員がグループの意見や利害を集約し組合の政策決定において表出することが担保されているか否か、などが重要である。本研究の意義は、パート労働者が組織化され、組合員としての権利がたとえ正規組合員と同じであっても、組合活動が正規・パート組合員の間で垂直的に分離していれば、組合の意思決定過程への関与が正規組合員と比べてパート組合員は低いことが明らかにされた点である。

最後に、パート組合員が正規組合員と比べて組合の意思決定過程への関与が低いことの意味を検討したい。正規・パート労働者の労働条件は異なったベースで決定されており、その結果、永瀬（1994）が分析したように、両者間には、経済学的に合理的な説明が出来る以上の賃金格差が存在することは否定できない。このような賃金を含む処遇格差を問題視し、その解消の取り組みを促進する上で、「パートの組織化」に期待が寄せられる⁽¹⁵⁾。しかし同時に、正規・パート組合員間の利害対立も指摘されており⁽¹⁶⁾、パート組合員の意思決定過程への関与の低さは、パート労働者の利害を組合政策に反映することの難しさにつながるといえる。パート組織化は、パート労働者の集团的労使関係構築の一步であることは間違いない。とはいえ、パート労働者を正規労働者と同じ企業別組合に組織化しても、組合活動が正規・パート組合員の間で垂直的に分離している場合、労働組合は正規労働者の利益代表となり、パート労働者の利益代表とはなりえていないのではないだろう

(15) 例えば、三山（1994）は、統計調査ではパート労働者の賃金に対する不満感があるものの、それが表面化しない理由としてパート労働者が労働組合に加入していないことを挙げている。このことは、パートが組織化されることで不満感が表面化すると考えていることを意味するだろう。また熊沢（2000）も、パート労働者が「労働条件の不当な劣悪さの認識を契機として、今は圧倒的に未組織のパートタイム労働者の中に労働組合を生誕させることが出来さえすれば、もの言わぬ働き者の庶民たちは性差別・非正社員差別の抵抗者になることが出来る」として、パート労働者の労働組合に期待を寄せている。なお、両者とも企業別組合でのパート労働者組織化を明示しているわけではない。

(16) 都留（2002）、堀江（2005）などが挙げられる。

か。

しかしそれ以前の問題として、パート労働者固有の意見ないし利害というものが、自覚され共有されているか、その契機を組合が担保しているか、という点も検討されなければならない。組合の取り組みに関して言えば、組合知識や労働問題に関する教育サービスは、8組合中半分が正規組合員のみに対して行われ、パート組合員に対して行っている組合でも、正規組合員より難易度の低いものが提供されていた。また筆者は、同時に行ったパートの組合中央役員への組合参加に関する主体意識についてのインタビューから、現状ではパート労働者／組合員固有の意見ないし利害というものが、自覚化されていないのではないか、ということ进行考察している⁽¹⁷⁾。一方、H労組に見られるような水平的に分離した組合活動のあり方は、パート固有の意見ないし利害というものが、自覚され共有され、その契機を組合が担保しているといった兆候を示しているように思われる。

(かない・かおる 東京大学大学院博士後期課程)

【引用文献】

- 上野千鶴子『「労働」概念のジェンダー化』、脇田晴子、S. B. ハンレー編『ジェンダーの日本史 下 主体と表現 仕事と生活』東京大学出版会、1995年
- 呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』527号、2004年
- コリン・J. ボイルズ「女性の組合意識と加入行動」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学—期待と現実』東洋経済新報社、1993年
- 金井郁「パートタイム労働者と組合参加」お茶の水女子大学大学院人間文化研究科2003年度修士論文
- 熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年
- 厚生労働省「平成16年労働組合基礎調査」2004年
- 厚生労働省「平成17年労働組合基礎調査結果の概況」2005年
- 菅野和夫『雇用社会の法』有斐閣、1996年
- 菅野和夫『労働法 第5版 法律学講座双書』弘文堂、1999年
- 筒井清子・山岡熙子「パートタイマー組織化問題の背景と課題—スーパーイミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心として—」『日本労働協会雑誌』315号、1985年
- 都留康『労使関係のノンユニオン化—ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社、2002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

(17) 筆者は2003年に本稿の事例調査とあわせて、形式上組合の意思決定機関での発言権が保証されているパートの組合中央役員への聞き取りも行った(脚注6を参照)。熊沢(2000)が言うように、組織されたパート組合員が「性差別や非正社員差別の抵抗者」となるためには、パート労働者のおかれた状況を「性差別」「非正社員差別」と認識することが第一歩となる。しかし、組合中央役員に「差別」の認識がなく、特にパートの組合中央役員において現状への満足度が高い。ナショナルセンターの連合レベルでは、「均等待遇」実現の方針が立てられ、それがパート労働者の利益である以上に正規労働者の労働条件を引き上げることにつながる事が認識されているが、肝心の企業別組合の役員レベルでは、連合レベルの認識はまだ持ちえていないことが考察されている。

永瀬伸子「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析－パートと正社員」『日本労働研究雑誌』418号, 1994年

日本生産性本部『新環境下の労使協議制－労使協議制実態調査報告』1981年

日本労働組合総連合会『わたしたちの連合（2002～3）』2002年

日本労働組合総連合会『パート組織化事例集』2002年

日本労働組合総連合会『パート組織化事例集 第2集』2003年

日本労働研究機構『労働組合の組織化戦略～21世紀「連合」の戦略～』2001年

堀江孝司『現代政治と女性政策』勁草書房, 2005年

本田一成「パートタイム労働者組織化の再検討－最近の事例を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』416号, 1993年

本田一成「パートタイマーの組織化の意義－基幹労働力化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』544号, 2005年

三山雅子「働き方とジェンダー－パートタイム労働を中心に」, 原ひろ子・大沢真理・丸山真人・山本泰編『ライブラリ相関社会科学 ジェンダー』新世社, 1994年

連合評価委員会『連合評価委員会最終報告書』2003年

御茶の水書房

113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
ホームページhttp://www.ochanomizushobo.co.jp/

●「開発の時代」から「改革の時代」への転換期における地域コミュニティの存在根拠を解明
吉原直樹編著 A5判・四〇二頁・六二〇〇円（税込）

アジア・メガシティと地域コミュニティの動態（近刊）
ジャカルタのRT/RW（町内会／隣組）の存在形態と地域的布置構成に焦点を据え、メガシティの空間変容と社会編成を見定めようとする研究。

●東アジアのコミュニティとサステイナブル戦略
田坂敏雄編著 A5判・五〇二頁・四二〇〇円（税込）

東アジアの都市間競争とシビル・ソサエティ構想
アソシエーション革命とシビル・ソサエティ概念を闇に引き、国家、市場、シビル・ソサエティ、生活世界の全体構造に迫る十八名による共同研究。

●不況下における日系人労働者の雇用・労働・生活を実証分析！
大久保武著 菊判・三二〇頁・四七二五円（税込）

日系人の労働市場とエスニシティ
地方工業都市に就労する日系ブラジル人

地方都市（浜松／長野県上田／小県地方）に就労する日系人労働者の存在を、労働市場分析とエスニシティ研究を統合させた視点で、構造的・実態的に解明。

●「母性市民」から「労働市民」へ、日本の福祉システムをささえる女性像の変化
中田照子編著 A5判・二八四頁・六二〇〇円（税込）

国際比較・働くく父母の生活時間
育児休業と保育所

日本・スウェーデン・英国・米国の子どもを預けて働く父母の生活時間を調査し、ジェンダーギャップの存在と、それをどのように克服できるかを解明。

●村落社会学と労働・産業社会学の接合を図った実証研究
矢野晋吾著 A5判・三二二頁・六一九五円（税込）

村落社会と「出稼ぎ」労働の社会学
諏訪地域の生業セクトとしての酒造労働と村落・家・個人

酒造「出稼ぎ」を当事者の論理から、村落・家・個人レベルで立体化して検証し、日本農村が柔軟な社会構造を生成してきたことを実証する。

●企業統治の視点からみた、中国の「単位」制度の社会学的分析
唐燕霞（富根県立大学総合政策学部）著 A5判・三三〇頁・七〇三五円（税込）

中国の企業統治システム
中国の社会構造であり支配のメカニズムでもある単位制度のゆくえを展望した野心的な中国社会論である。立教大学教授笠原清志氏「序」より