

日本労働年鑑 第61集 1991年版
The Labour Year Book of Japan 1991

特集 労働組合組織化の新たな動向

第二章 組織化はどのようにすすめられてきたのか

1 ゼンセン同盟の組織化活動

■ ゼンセン同盟の組合員数の変化

第10表はゼンセン同盟の組合員数の変化をみたものである。一般に、産業別連合体の組合員数の変化は、次の二つの要因によって生じる。

第10表 ゼンセン同盟の組合員数の変化

要因 年	組合員数の増減 A	新規加盟組合の組合員数 B	解散・脱退組合の組合員数 C	B - C	既加盟組合の組合員数の増減 A - (B - C)
1950	13,369	6,912	791	6,121	7,248
51	62,122	3,480	2,048	1,432	60,690
52	-3,569	27,697	2,625	25,072	-28,641
53	-13,900	9,195	21,465	-12,270	-1,630
54	-43,069	?	?	—	—
55	2,038	23,508	945	22,563	-20,525
56	2,107	15,560	29,870	-14,310	16,417
57	57,466	31,816	242	31,574	25,892
58	-24,044	9,409	531	8,878	-32,922
59	4,951	11,645	?	—	—
1960	60,474	12,176	?	—	—
61	32,728	18,555	870	17,685	15,043
62	21,247	27,946	?	—	—
63	14,791	19,067	2,315	16,752	-1,961
64	29,400	18,891	3,076	15,815	13,585
65	18,097	17,416	1,704	15,712	2,385
66	-9,003	10,025	3,457	6,568	-15,571
67	-10,626	16,663	2,753	13,910	-24,536
68	9,780	20,666	3,901	16,765	-6,985
69	16,751	21,651	2,814	18,837	-2,086
1970	16,369	28,772	838	27,934	-11,565
71	12,535	23,478	3,009	20,469	-7,934
72	-19,425	11,313	2,864	8,449	-27,874
73	1,497	17,464	2,567	14,897	-13,400
74	16,815	28,121	1,456	26,665	-9,850
75	-56,569	19,636	24,294	-4,658	-51,911
76	-32,740	11,854	3,367	8,487	-41,227
77	-17,976	28,587	1,935	26,652	-44,628
78	-7,714	13,209	5,864	7,345	-15,059
79	4,409	14,351	2,848	11,503	-7,094
1980	11,996	14,482	722	13,760	-1,764
81	7,759	13,610	2,212	11,398	-3,639

〔備考〕 1) Aは労働組合基礎調査より計算。単一労働組合ベース。毎年6月現在の数値。

2) B、Cは1975年までは『全織同盟史』2巻～6巻およびゼンセン同盟史7巻。

3) ?は『全織同盟史』では確認しえなかったもの。

一つは、すでに加盟している企業別組合の組合員数の変化である。これは、当該企業の従業員数の変化によって引き起こされるのが普通だから、組織化努力とは一応無関係に生じる[16]。企業が成長すれば自動的に組合員も増えるのである。二つには、新しく企業別組合が加盟するか、あるいは逆に加盟組合が脱退あるいは解散することによって生じる。第10表は一九五〇年から八一年までの組合員数の変化をこの二つの要因別にみたものである。

この表の一番右の欄をみると次のことがわかる。第一の要因によるゼンセン同盟の組合員数の変化つまり自動的変化をみると、一九六五年以降マイナスであることがわかる。もともとゼンセン同盟は繊維産業を基盤とした組合であった。そして周知の通り繊維産業は斜陽産業であった。その結果、既加盟組合の組合員数は減りつづけた。

他方、B欄をみると次のことがわかる。未組織労働者の組織化の成果を表わしたものである。一九五五年ころから少ない年で一万人、多い年では三万人、平均して二万人弱を組織化している。

その結果、A欄にあるように五五年から六〇年代なかばまでは組合員数は基調として増加しつづけている。七五年から七七年にかけては石油危機の影響もあって、既加盟組合の組合員数の減少が大きく、全体としても減少しているが、七八年以降は再び増加する。

■ 組織拡大の秘密

これほど組織化を積極的に進めている産業別連合体は、そう多くはない。異色の組合とってよいであろう。しかも六〇年代なかばまではとくに繊維産業の中小企業の組織化を進め、七五年以降は流通産業という新しい分野に乗りだして、急速にその組織化を進めている。まさに大産別主義あるいは複合産別主義にふさわしい。その秘密はいったい何か。

ゼンセン同盟の組織化活動は、本部組織局と全国四三の都道府県にある支部がになっている。本部組織局は数名の全国オルグをかかえ、都道府県支部全体で一〇〇人をこえる専従者がいる。組織局は組織化方針の企画立案を行い、また大企業、二つ以上の都道府県にまたがる企業の組織化に従事する。都道府県支部の専従者は組織化活動の主力部隊である。多少時期は古いが、ゼンセン同盟東京都支部の一九八一年度における六つの組織化事例を先のタイプにあてはめてみよう。六つのうち訪問説得組織化型が二つ、自主結成援助型が二つ、関連企業組織化型が一つ、既成組合加盟型が一つであった。このうちの自主結成援助型の二ケースも、実は従業員の間から組合結成の機運が盛り上がるまでに、幾度となく東京都支部の専従者が当該企業を訪れ、組合結成を呼びかけている。

2 ゼンセン同盟の組織化の前進が示すもの

■ 積極的なオルグ活動

オルグが組合結成を受動的に待っているのではなく、積極的に未組織労働者に組合結成を呼びかけているのがゼンセン同盟では普通であり、これこそがその組織拡大を支えているのである。口で「積極的に働きかける」というのはやさしい。だが現実には、見ず知らずの人に会い、一緒に汗水流して組合をつくることを決心させるのだ。会うだけでも大変だろうし、信頼をかちとるのは、さらに容易ではなかろう。だが、ゼンセン同盟ではこのタイプの組織化が普通なのである。この積極性はほかの組合にはあまりみられないもので、いくら強調しても強調しすぎることはないであろう。

ではなぜ、ゼンセン同盟はオルグの積極性を確保できるのだろうか。ゼンセン同盟の都道府県支部の専従者、全国オルグが人一倍努力をしているということもあろう。だがそれだけではあるまい。努力しようにも他の仕事に追われていたら無理だろう。またなるべく無駄な時間をすごさないように管理することも必要になるだろう。ゼンセン同盟はこの二つの問題をどう解決しているのだろうか。

■ 本部・部会と支部の役割分担

ゼンセン同盟は本部、業種別部会、都道府県支部、単組からなっている。単組はゼンセン同盟本部に直接加盟し、他方で業種ごとに業種別部会に所属し、また地域ごとに都道府県支部に所属する。本部の役割はゼンセン同盟全体の運動方針を企画立案し、それを討議、決定することである。業種別部会の役割は本部方針にもとづき、業種独自の状況をふまえて具体的な方針を企画立案

し、それを討議、決定することである。

ここで重要なことは、都道府県支部はそうした運動方針の企画立案、討議、決定になんら関与しないことである。運動方針の策定にあたっては、情報を収集・分析しなければならない。そのためには調査もしなければならないかもしれない。そのうえで、独自の方針案を企画立案し、それをみんなで討議する。そのあとで方針案を手直しする。再び討議する。みんなの意見をまとめ、最終案をつくりあげ、それを決定する。およそ方針の策定にはこうしたステップが必要となろう。そして企画立案、意見集約、意見調整というやっかいな仕事にたずさわるのが書記局の専従者である。それはかなりの時間と労力を必要とする仕事であろう。したがって重複を避け、効率的に行うことが求められる。

都道府県支部はこれを行わない。その役割は本部や部会がない、都道府県支部はそこで定められた方針を実行に移すことである。具体的には、労働条件闘争においては情報収集・伝達、中小組合の闘争指導を行い、日常的な世話活動、合理化闘争における中小組合の支援、組合員のカンパニア活動の組織、そして未組織労働者の組織化活動が都道府県支部の重要な役割である。まさに支部はゼンセン同盟の地方における出先機関として、地域的な闘争、活動を進めていく組織なのである。

要するに、ゼンセン同盟の組織そのものが効率的に編成され、都道府県支部はゼンセン同盟の行動部隊として十分にその力を発揮できる仕組みになっている。それゆえに、組織化活動に積極的に取り組みうるのである。

■ 本部による財政と人事の掌握

だが、せっかくそうした仕組みができていたとしても、支部専従者たちが一生懸命にその役割をはたすとはかぎらない。管理することが必要になる。それをいかに達成しているのだろうか。

都道府県支部の活動費、専従者の人件費はゼンセン同盟本部が支出している。加盟単組はゼンセン同盟本部に組合費を直接納入し、支部は活動費として支部所属組合員数に応じて交付金の支給を受け、また専従者はほとんどが本部と雇用関係を結び、賃金を本部からもらっている。財政を本部がすべてにぎっているのである。また、専従者は各支部、業種別部会書記局そして本部書記局を移動している。それは何よりも本部の人事権の強さを物語っている。財政と人事権を本部が掌握していれば、支部専従者たちに本部の定めた方針にそって地域における諸活動(組織化活動をも当然ふくむ)を進めていくよう指示しうるであろう。

以上要するに、ゼンセン同盟は積極的に未組織労働者の組織化を働きかける、日本では異色の組合である。それをになうのは全国に配置された都道府県支部の専従者と本部組織局の全国オルグである。彼ら、とりわけ都道府県支部の専従者が組織化活動に大きな力を注げるのは、一つにはゼンセン同盟内部での役割分担がはっきりしており、効率的な組合運営ができるからである。二つには財政と人事を本部が掌握し、支部専従者に対する管理の仕組みもできあがっているからである。

■ 未組織労働者の組織化が停滞する原因

企業内未組織層の増加とともに、未組織労働者の組織化が停滞していることもまた組織率低下の重要な原因であろう。むしろこれこそが基本的要因とみてよいのかもしれない。この点で例外的ともいえるゼンセン同盟の検討から、停滞をもたらした原因は次の三つであると考えられる。

一つは、未組織労働者組織化の主力となるべき産業別連合体の中産別主義である。二つには、組合結成の契機を受動的に待っているだけのオルグたち、そして彼らをしてそうせざるを得なくした組織体制の非効率性である。三つには、生活水準の向上が未組織労働者の組合結成の決断を鈍らせていることである。

最後の点はゼンセン同盟の事例からわかるように決定的な困難ではない。つまりオルグたちの積極性が、未組織労働者が自ら決断する場合の飛び越えなければならないハードルを低くできると考えられるからである。第一、第二の点についての改善や工夫が具体的に着手されるならば、組織率の低下を押しとどめることは決して不可能なことではない。

3 建設労働者の組織化

■ 一〇年間で二四万人増

積極的な組織化活動を展開し、組合員を増大させているのは、ゼンセン同盟だけではない。労働組合全体の組織率が低下をつづけているなかで、建設産業における組織化の進展も注目されている。建設労働者は、民間大企業労働者を典型とする日本的な雇用慣行のもとにある労働者とは異質な存在である。雇用労働者だけでなく、形のうえでは自営業者、零細経営者までふくんでいる。また、その仕事場もたえず変動するという特徴をもっている。しかし、その数は日本の就業人口の約一割を占め、無視しえない分野である。

この産業を組織対象とする全建総連(全国建設労働組合総連合)は、六〇年の結成時の七万六〇〇〇人から七〇年代には二五万七〇〇〇人に増加し、その後は若干の停滞をへて、八〇年に二七万四〇〇〇人、そして九〇年七月には五一万八〇〇〇人を超えた。過去一〇年間で二四万四〇〇〇人の増大である。この産業は、労働組合組織化にとって至難の分野だと思い込まれてきただけに、このような近年の伸長は一層印象的だといえよう。

■ 組織構造の特徴

全建総連は、全国単一の産業別労働組合ではなく、地方ごとの建設組合の連合体であるが、なかでも、全建総連東京地連に加盟する東京土建(東京土建一般労働組合)は、進んだ組織化運動の経験をもっている。東京土建は、企業別組合とは異なり、産業別個人加盟・居住地組織という独特の組織論を採用している。

産業別とは、大工、左官、鳶、石工などといった建設の職種別の組織をつくらないという意味であり、また町場の建設労働者の地域性(居住地を中心にして一定の地域内で労働力が流動していること)に対応した居住地組織は、日本には類例のない組織形態である[17]。したがって、東京土建の末端組織である支部・分会・群は、さまざまな職種の組合員によって構成されている。

■ 組織化の到達点

組織化の到達点を数字で確認しよう。東京都の現場就業者の四人に一人(二五・二%)が東京土建の組合員であり、全建総連東京地連加盟の二〇組合全体では三人に一人(三三・一%)が組織されている。とくに八〇年代には、伝統的な町場ではなく、元請のもとに重層的な下請関係が形成されている野丁場や、旧来の町場に大手資本が進出したことによってできた領域である新丁場において、組織の拡大が進展した。東京土建をふくめた一都三県の主要組合を対象にした調査[18]によ

れば、八七年現在の組織率は、町場で六〇・九%、新丁場で二八・七%、野丁場で九・五%となっている。

また、東京土建の組合員の働き先のなかで最も比率が高いのは、野丁場三三・四%、町場三〇・七%、新丁場二八・一%になっている。これは、東京土建が町場の建設労働者を主体にしてきた組合から、建設産業全般を組織範囲にした組合へと発展しつつあることを意味している。

さらに、東京土建をはじめ建設労働組合の組織的特質は、雇用労働者のみによって構成される組織ではないということである。一都三県の主要組合を対象とした先の調査によれば、労働者が三二・三%、一人親方二三・五%、手間請親方二二・三%、請負雇用主一九・三%である。

こうした東京土建の組織拡大は、不安定な建設労働者の生活安定のうえで、労働組合が大きな力をもつことを示すことによって、実現したものであった。すなわち、建設業は、景気に応じその仕事量は大きく変動し、労働者は大企業労働者のような安定した雇用条件をもっていない。また、一般の企業で働く労働者のように、勤続年数によって賃金水準が上昇すること、あるいは企業の諸福祉制度による生活安定も期待しえない。こうした条件のもとで、労働組合が共済制度を充実し、建設労働者の生活安定に不可欠な存在となっていくたのである。この総合共済制度の核となる〈土建国保〉は、国民健康保険組合に対する国庫補助率の引き上げ運動や自治体との交渉によって補助金を獲得するなどしてその給付内容を充実させてきた。このほか協定賃金運動によって組合が賃金引き上げに大きな役割をはたし、さらには仕事確保運動も成果をあげるなど、労働組合の存在が労働者にとって必要不可欠な存在と考えられるようになったところに、その組織化が進展した根拠がある。

4 職能的労働者の組織化

八〇年代に組織化が進んだものとして、音楽家やプロ野球選手など、高度に専門的な職能をもつ労働者が多数を占める分野がある。絶対数では大きくはないが、従来の企業別労働組合が問題にしてこなかったところで、今後も発展の可能性を秘めている。

■ 音楽ユニオン

音楽ユニオン(日本音楽家ユニオン)は、一九八三年一〇月に、日本音楽家労働組合と職能労働組合・日本演奏家協会が合併して結成された組織である。この組合は、全国単一の職能別個人加盟を組織原則として、全国六〇支部・約六〇〇〇人を擁している。たしかに単産としては大きな組織ではないが、八五年の国勢調査によると、職業的音楽家は一万五一〇〇人であるから、三九・七%の組織率でかなりの高さである。

同ユニオンは、公的助成の拡大での対政府要求で交渉を展開する活動を行っているほか、NHK、民放、レコード協会の三つの部門で交渉し、最低演奏料金を決める賃金協定を実現している。これらの協定賃金は、未組織の演奏家への支払いにも適用され、社会的な相場として波及している。さらにユニオンは、「エイジェントはユニオン・メンバーにしか発注せず、ユニオン・メンバーは協定していない業者の仕事はしない」というクローズド・ショップの実現をめざしている[19]。

■ 労働者供給事業による組織化

職能別労働者の組織化の手がかりとなっているのは、労働組合による労働者供給事業である。労働者供給事業を行っている労働組合は全国で三八組織あり、その組合員は一四万人である。うち

常時供給している労働者数は約一万二〇〇〇人である。この労働者供給事業を行っている組合は、二つの類型に分かれる。一つは、自運労(日本自動車運転士労働組合)、新運転(新産別運転者労働組合)、田看労(田園調布看護婦家政婦労働組合)などのように、早くから労働者供給事業を開始し、供給事業そのものが組合活動の中心となっている労働組合である。

こうした組合とは別に、八〇年代に入って企業別組合連合体である単産のなかで、労働者供給事業部門をつくって、未組織労働者の組織化をはかる動きがでてきた。観光労連(観光・航空貨物産業労働組合)の「フォーラム・ジャパン」、出版労連(日本出版労働組合連合会)の「出版ネッツ」、電算労(電算機関連労働組合協議会)の「コンピュータ・ユニオン」、映演総連の「映演ユニオン」などがそれである。

こうした単産内につくられる個人加盟組織の特徴は、組織する対象が企業別組合による組織化には適しない、なんらかの意味で職能的な労働者で、特定企業に長期間勤務するという雇用慣行にない労働者だということである。単産は、こうしたタイプの労働者の登場によって、企業別組織を改革する必要に迫られ、個人加盟部門をつくることになり、労働者供給事業を開始したのである。これらの組合では、供給事業を開始する以前は、当該業務を正規雇用の労働者で行うべきだとの方針をとってきたケースが多い。しかし、企業側の労務政策に歯止めをかける必要から、供給事業をはじめ、未組織労働者の組織化に乗り出しているのが特徴である[20]。

労働組合による労働者供給事業には、このほか第三章でみる私鉄総連のバスガイド、現在検討中の自治労の看護婦、ホームヘルパーなどがあり、人材不足もあって、今後一層拡大することが予想される。

5 非正規労働者の組織化

すでにみたように、非正規従業員の組織化は、現在の労働組合組織化にとって、きわめて重要な課題である。なかでもパート労働者の問題は大きい。そこで、パート労働者をはじめとする非正規労働者の組織化について、いくつかの経験をもておきたい。

■ 「生協パ懇」によるパートタイマーの組織化

生協労連(全国生協労働組合連合会)は、近年その組織成長が著しく、注目されている。さきにみたゼンセン同盟が組織している職場の多くは、パートタイム労働者のなかでもいわゆる「フルタイム型」を中心としたところだが、生協は「短時間型」パートタイマーの多い分野である。生協労連は、九〇年七月現在、組織人員が一七七単組・四万五六七四人で、そのうち正規職員の組合員は二万四三九二人に対して、パートタイマーの組合員も二万二八二人となっている。

生協労働者数は八九年度で、正規職員五万八四二人、パートタイマー五万八六〇五人なので、生協労連による組織率は四割を超え(四一・一%)、次にみる「全国生協パートタイム労働者懇談会」をふくめるとほぼ五割(四九・四%)に達している。とくに八三年から八八年までの五年間の組織拡大をみると、実にその七割がパートタイム労働者の加入によるものである。つまり、組合の成長が正規職員の増加よりもパートタイマー組合員の増加によって支えられているのである。

七四年の定期大会で、それまでパート導入による正規職員の労働条件の擁護ということだけに関心をむけていた生協労連は、従来の活動を反省し、パート労働者組織化の方針を確立した。その後、七七年からは毎年「全国生協パート交流会」を開き、組織化のあり方を模索する。まず八〇年

に、生協労連のなかにすでに組織されているパートの組合員を集めて、「パート部会」を設置した。しかしその後、これはパート労働者のエネルギーを汲み尽くすという点で問題のある組織形態だという判断になり、「パート部会」を開店休業状態にして、八二年二月、生協労連に加盟していない組織とともに、「全国生協パートタイム労働者懇談会」(生協パ懇)を結成し、本格的な組織化を開始した。

「生協パ懇」への加盟の形態としては、生協労連の内外で、(1)単組内におけるパート部会の形をとっているところ、(2)パートだけで独自の組合組織になっているところ、(3)労働組合を名のらず「協議会」などの方式をとっているところ、の三種類がある。このように、「生協パ懇」の組織はたいへんゆるやかであるが、パート労働者の自主的な活動を積みあげ、結果的にパート労働者の生協労連への加盟を促進する役割をはたしている。

「パート部会」の段階では一六〇〇人程度であった組織人員は、九〇年二月現在、「生協パ懇」に、九一組織・二万八六四九人が参加し、うち生協労連にも六三組織・一万九五六四人が加盟するにいたっている。パートの組合費は、月収の-%または月五〇〇~六〇〇円の単組が多いが、なかにはその倍額程度の例もあるという。

組織体制としても、生協労連の本部にはパ懇の専従事務局長をおき、事務局次長には生協労連書記長が就いている。また、八七年春闘からは「セ(正規職員)・パ(パートタイマー)両リーグでたたかう」を合言葉にかかげるようになった。このように、生協労連の組織化活動では、「パート懇談会」という柔軟な組織形態を創造・展開していることが注目される[21]。

■ 地域を基盤にした組織化

七〇年代末から八〇年代の初めにかけて、地域を基盤にした労働組合の組織化が注目された。その背景としては、パートタイマーの急増など労働市場の変化と、これに対する既存の労働組合(企業別組合)の対応が不十分なことが指摘されよう。

これらの地域労組は、実態的には共通するところが多いが、それを組織する運動潮流によって名称に違いがある。一つは、旧県評・地区労の指導・援助をうけながら、運動と組織づくりを行っているもので、「コミュニティ・ユニオン」と呼ばれることが多い。もう一つは、旧統一労組懇系の方針でその加盟単産や未組織共同センターの指導・援助をうけて活動しているもので、「地域労組」と名づけている。

「江戸川ユニオン」などを代表とするコミュニティ・ユニオンは、これに関する調査報告[22]によると、共通する特徴として、(1)ごく新しい(一九八三年以降の結成が多い)、(2)規模が小さい(三〇人から二〇〇人程度)、(3)財政が弱体(組合費は月額一〇〇〇円程度の組織が多く、地区労などの援助をうけている)、(4)産業・業種・職階上の位置、雇用形態などがさまざま、女性や高齢者が多い、などが指摘されている。また、活動の内容としては、(1)職場での労働条件、雇用、制度などでの相談活動、(2)共済活動、(3)職業紹介・就職斡旋、(4)組合員間の交流をはかるイベント活動、(5)組織拡大(一方では、脱退も少なくはない)などがある。

愛知の「きずな」などを典型とする「地域労組」の場合、その特徴は、(1)だれでも一人でも入れる、(2)安心して加入できる、(3)実利を重視するの三つで、その性格は、(1)零細事業所・商店の労働者をおもな組織対象とする、(2)産業別結集・運動と地域別結集・運動を結合した個人加盟組織、(3)要求は事業主向けと一事業主では解決できないものとの区別すると同時に、いずれも事業主とは話し合い、理解と納得をえる、(4)単なる共済事業・福利厚生事業を目的とするのではなく、法的にも原則的

にも労働組合の要件を具備するなどとなっている[23]。

コミュニティ・ユニオンは、九〇年に開いた第二回コミュニティ・ユニオン全国交流集会で、情報の交流、全国統一活動、政策研究などでの全国六〇のユニオンのネットワーク確立を確認した。また、連合の地域組織との関係をどうするかが大きな課題となってきたが、この交流集会で連合代表がはじめて来賓として出席し、連携の姿勢を示したことが注目された。

一方の地域労組の側も、八八年に「全国全産業一律最低賃金制の確立をめざす地域労組全国連絡会」を結成し、現在六〇をこえる地域労組が参加している。

■ 民放労連による派遣労働者の組織化

民間放送局には照明、音響効果、メイク、フィルム編集、カメラや、電話交換、事務、受付などに多数の「下請」と呼ばれる「派遣労働者」がいる。こうした労働者が導入されたのは、六〇年代初めに「東通」「大阪東通」などの「下請」会社が設立されたところからである。

それ以降、「下請」労働者が増え、正社員の組合がストライキを実施した場合には、「スト破り」にも使われた。さらに、六七年からはじまったテレビのカラー放送化にともなって大幅な合理化が実施され、こうした労働者の導入が急速に広がった。それまで正社員がやっていた仕事を「下請」を導入することによって肩代わりさせ、男子正社員の縮小や女子正社員の採用停止、「二年間定年制」の女子アルバイトの導入などがはかられた。

これに対して、東京では、一九六九年三月に、テレビ東京、テレビ朝日、日本テレビで働いている「下請」労働者が、正社員労働者で組織している民放労連の支援もうけて、個人加盟で企業横断的な「民放労連東京地区労働組合」を結成し、関西でも、民放労連近畿地連や朝日放送労組の未組織対策委員会の支援のなか、六九年四月に、「民放労連近畿地区労働組合」が、「大阪東通」などで働く労働者を中心に、同じように個人加盟で企業横断的な労働組合として組織された。

こうした民放の「下請」労働者の組合は、たとえば近畿地区労組の場合、規約で「近畿地区の民間放送及びその関係する仕事にたずさわる労働者で雇用の形態、就業、失業にかかわらず、日本民間放送労働組合（民放労連）の綱領、規約、運動方針に賛同するものをもって組織し、民放労連近畿地連に所属する」と規定し、「この組合は個人加盟による組織で産業別単一組織をめざす」とうたっている。また、「親組合」の朝日放送労組も七〇年一〇月、自らの規約を改正し、「下請」労働者の組織化を決めていく[24]。

民放労連は九〇年の大会方針のなかで、こうした民放の「下請」、派遣労働者の組織化の経験をひきつぎ、派遣労働者、関連労働者、フリー労働者を対象にした「放送スタッフユニオン（仮称）」を結成することを決定した。また同時に、関東と近畿を中心に労働者供給事業を開設することも中長期の重点としている。

6 その他

以上みてきた組織化推進のための新しい取り組みは、このほかにも「ゼンキン連合」という複合産別化をめざす全金同盟、役職について組合を離れた人の組織化の受け皿として「役職者ユニオン（仮称）」構想をかかげる民放労連などの動きがあげられる。

さらに、近年大きな社会問題としてクローズアップされている外国人労働者の組織化も、すでに二〇年近く前から組織化に取り組み、組織人員の二割が外国人労働者によって占められているという全国一般全労協準備会東京南部支部のように、異色の経験をもつ組織がある。九〇年三月に、同組合は、在日韓国・朝鮮人をのぞけば、初めてアジア人を組織化したものとみられる「アトラス・ジャパン分会」を結成した[25]。嘱託や契約社員として雇用されている外国人労働者がその地位の不安定さなどから、組合の組織化もしくは加入を求めてくる機会が増大することが指摘されている。正規雇用労働者を中心にした企業別組合の組織体質がそうした際にも問い直されることになるだろう。

日本労働年鑑 第61集

発行 1991年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年12月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第61集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
