

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

第三章 組織化にむけた新たな取り組み

1 ナショナルセンターの組織化方針

■ 労働組合自身の自己変革

これまでみてきたように、組織率低下の基本的な原因は、何よりもまず労働組合自身の努力の不足にあると思われる。たしかに産業のあり方や働く人々の状況は、近年大きく変化している。しかし、この変化に機敏に対応して、積極的な組織化活動を展開している組合は、組織を伸ばしているのである。

したがって、組織率低下という流れを止め得るか否かは、労働組合自身がこの問題をいかに真剣に考え、自らを変えていくかにかかっている。そしてそれは、労働組合の組織構造全体の変革を迫るものであるともいえよう。最後に、そうした自己変革に取り組もうとしている事例の一端を紹介しよう。

■ 連合「一〇〇〇万連合をめざす組織化方針」

連合は、九〇年一〇月一八日の中央執行委員会で「一〇〇〇万連合をめざす組織化方針」を決定した。この方針は「基本戦略と体制づくり」「具体的な取り組みの推進」「組織化・拡大のための基盤の強化」の三つの柱からなる。

[基本戦略と体制づくり]基本戦略では三年間で二〇〇万人の連合加盟人員を増やし、その内訳として加盟単産による組織化で一五四万人(現勢の二〇%増し)、連合未加盟単産の加盟で三四万人、県評センター・友愛会議直加盟単産の加盟で一二万人とする。また、正規従業員中心のままでは雇用・就業形態が多様化するなかで組織拡大に限界があり、労働条件の全体的なレベル・アップにもつながらないため、パートタイマー、臨時、派遣、下請労働者の組織化をもめざす。この戦略を実行するために、まず単産と連合および地方連合の役割分担が明示されている。単産は組織化、組織拡大の積極的主体として位置づけられ、連合および地方連合はそのための環境づくり、単産の組織化のフォロー・援助、および連合未加盟単産の加盟に取り組む。

[具体的な取り組みの推進]組織化あるいは組織拡大の対象を大きく四つに分け、それぞれに実際に組織化を進める主体および方法が列挙されている。

第一は、未加盟組織である。未加盟組織は単産未加盟単組つまり純中立組合とローカル・センター一直加盟単組、それに連合未加盟単産の二種類がある。単組の場合は当然のことながら組織化の主体は単産であり、具体的な方法としては、未加盟組合をリスト・アップし、系統的に加盟を働きかける。ただし、単産未確立の分野、未加盟単組が全国的な大規模単組であるような場合には、連合もまた組織化の主体となる。連合未加盟単産については主体は連合である。

第二は、未組織企業の労働者である。この組織化の主体は単産であり、未組織企業のリスト・アップ、必要に応じて地方連合との連携によって組織化を進めていく。

第三は、パートタイム労働者である。これはさらに三つに分けられる。組織企業の未組織パートに

については当該単組が組織化を進める。未組織企業とくに中小企業でパートタイム労働者がいる場合には、正規従業員の組織化と合わせてできるかぎりパートタイム労働者も組織化していく。これについては主体は明示されていないが、おそらくは単産となろう。これ以外にパートタイム労働者を地域的に組織化することも示され、その主体は地方連合会とされている。

第四は、組織企業の未組織正社員である。労働組合のある官公庁、民間企業のいずれであっても、自発的に未組織のままの正規従業員が存在している。また組合員範囲の見直し、拡大も提起されており、労働協約の改訂などを通じて組合員としていく。これらについても主体は明示されていないが、おそらくは当該単組となろう。また最後に、とくに地方連合会が情報収集、環境づくり、単産への支援などで機能を発揮していくことがうたわれている。

[組織化・拡大のための基盤の強化]組織化体制の基盤を強化するために、組織化オルグの養成、組織化手引き(マニュアル)の作成を行い、それとともに単産の大同結集・統合を進める必要がある。単産の結集・統合は財政、人の面でも組織化体制の強化につながり、他方で単産未加盟単組を吸引することにもつながるからである。組織化活動をスムーズに進めるために、パートタイム労働者の組合費について考慮すること、連合のスケール・メリットを生かしたサービス活動を充実させ加盟することのメリットをアピールすることなども示され、他方、使用者による不当労働行為等に対する対応を強化することも述べられている[26]。

■ 全労連の方針—二〇〇万全労連建設・六〇〇地域組織確立

全労連(全国労働組合総連合)は、その行動綱領において「未組織労働者の組織化」を強調し、九〇年の第三回大会の運動方針では「二〇〇万全労連の建設・六〇〇地域組織の確立」を当面の「トータルな目標」にしている。

具体的には、(1)全労連のナショナルセンターとしての機能強化、産業別交渉権、産業別組織の確立、未加盟組合の加盟促進という「たたかきを通しての組織の拡大・強化」、(2)「産業別全国組合および都道府県別組合で構成する」積極的意義をいかしてのローカルセンターの全国的確立、六〇〇地域組織の確立という「地方・地域組織の強化と拡大」、(3)オルグ制度の検討など「未組織労働者の組織化への系統的とりくみ」、(4)春闘共闘委員会、大企業労働者との連携、公務共闘・交運共闘との連携など「共闘拡大と大産別の運動の重視」、(5)九一年大会へむけての「組織強化基金」創設の検討などとなっている。

全労連の場合、現在のところ、連合の「一〇〇〇万連合をめざす組織化方針」に相当する具体的組織方針はまだ策定されておらず、一般的な課題と活動領域を指摘している段階といえよう。

2 主要単産の組織化方針

■ 電機労連「中期運動方針」—複合産別主義の方向

[基本方向]電機労連は、九〇年七月四～七日に開かれた第三八回定期大会で「中期運動方針」を決定した。この中期方針の基本方向は、七〇万電機労連から一〇〇万電機総連へというものである。これまでの中産別主義から電機・電子産業の周辺業種をも組織範囲とする「複合産別」主義へと向かおうとするものである。組織範囲の広がりには組織全体の見直しを必要とし、そのため運動方針では部会活動および地方組織活動の強化などもうたわれている。ただし、ここでは組織化とかわるかぎりにおいてふれることとする。

一〇〇万人の複合産別を目標とするが、当面は八〇万人組織の実現をめざす。そのためにまず組織化体制をととのえる。具体的には本部、地協内部に組織拡大推進委員会を設置し、本部・地協が連携して組織拡大を推進する。本部は単産未加盟大手単組、関連あるいは系列で未加盟の単組などの加盟促進、そして未組織企業の組織化を行い、地協は各地にある電機産業の純中立単組の加盟に取り組む。そのため本部、地協とも加盟候補組合をリスト・アップし、加盟可能性の分析、ランクづけ、およびアプローチ策を検討する。

[組織化の対象]組織化の対象としては大別して単産未加盟単組、未組織企業、そして未組織のパートタイム労働者がある。単産未加盟単組は電機労連加盟大手単組を中心とした各関連労協・系列労協(親企業を中心に関連・系列企業の組合によって構成される協議会)の加盟単組であって電機労連に未加盟である単組とそれ以外に分けられる。後者については、電機・電子、情報関係の未加盟単組、さらに電機産業周辺業種の未加盟単組の加盟を促進し、他方で部品、精密機械、光学、流通販売、物流、電設、メンテナンスなど電機産業周辺業種の組合で組織されている各種協議会との接触を深めていく。

前者の各関連・系列労協の電機労連未加盟組合に対しては、本部あるいは地協加盟を促進し、また関連・系列企業であっても未組織である企業については当該関連・系列労協が組織化をはかる。未組織の協力企業についても各単組が組織化をはかる。パートタイム労働者についても同様である。とくに情報産業に関しては、未加盟単組の加盟促進を既存の「情報関連労組連絡会」での活動を通じてはかるとともに、未組織企業の組織化を強化していく。

こうしたいわば短期的目標だけでなく組織体制の見直しもふくめた中期的目標もかけられている。具体的には次のような部会、地協の体制、活動の見直しである。組織化を容易に進めるための基盤づくりの一つとして、これまでの業種別部会を情報交換の場から独自活動の展開ができるような組織へとし、そのために部会体制の強化をはかる。また、地協の組織、本部との役割分担を見直し、中小労組指導、未組織の組織化がさらにはかれるようその活動を強化していく[27]。

■ 鉄鋼労連「これからの鉄鋼労働運動組織運営のあり方」—中産別主義からの脱皮と複合産別への転換

鉄鋼産業は現在、構造転換を迫られつつあり、鉄鋼各社も多角化、複合化、分社化による新規事業への進出を積極的にはかりつつある。こうした環境のもと鉄鋼労連の組織人員も減少しつつある。こうした状況からの脱出をはかるために、鉄鋼労連では組織そのものの、および組織運営方法の見直しを行ってきた。ここで紹介する「これからの鉄鋼労働運動組織運営のあり方」は、その結果である。ただここでは組織化にかかわる部分についてのみふれる。

見直しの基本は、中産別主義からの脱皮である。つまり事業の多角化に対応するために、鉄部門以外の産業を組織範囲とする複合産別組織への転換である。そのために名称の変更も考えられている。複合産別は具体的には、鉄鋼労連の組織する企業の新規事業進出に対応し、当該企業の組織化をはかり、さらに進出分野における組織化を進めることによって達成しようとしている。

複合産別への転換は当然のことながら、組織体制全般にわたる再編を必要とするが、組織化にとって重要なことは次のことである。(1)組織範囲が多業種へと変わり、その分野の組合が加入しやすい業種別組織の拡充をはかる。(2)これまでの地方本部を解散し、都道府県ごとに県本部を設置し、県本部は中小組合の指導・支援とならんで組織化活動にその活動の重点をおく。県本部を組織拡大の拠点とするのである。(3)単産本部には組織拡大活動のセンターとしての事務局を置き、常任

の全国オルグを配置し、オルグ教育を推進する[28]。

■ ゼンセン同盟組織化方針－企業内未組織層の組織化

ゼンセン同盟は、とくに組織化活動の強化のために他の単産のような組織原則、体制などの見直しをしているわけではないが、企業のなかの未組織層への組織化については、以下のような具体的方針を提起している。

第一に、使用者の利益を代表しない管理職、専門職の組織化をめざす。具体的には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、労働組合法第二条但し書きにより、職務遂行上の権限など職務の実態を精査したうえで組合員範囲を規定する。

第二に、臨時雇用労働者の組織化をめざす。職能資格制度などによって従業員区分を明確にし、正社員の制度とリンクさせる。さらに原則として雇用開始から六カ月経過後、一定の基準・条件を満たした者を組合員とする。

第三に、派遣社員の組織化を行う。各企業が直接採用し、その企業籍を有する派遣社員は勤続一年が経過し、ひきつづき勤務する場合は組合員とする。

第四に、パートタイム労働者について、一日の労働時間が六時間以上、週の労働日数が五日以上で六ヶ月を超えて雇用されている者はすべて組合員とする[29]。

■ 私鉄総連の関連労働者組織化方針－関連業種をふくめた複合産別化

私鉄総連は、九〇年運動方針で鉄道、バス、ハイヤー・タクシー以外の私鉄関連業種に働く労働者の組織化をすすめるという複合産別化の方針を打ち出した。背景は二つある。一つは、一九六五年の二五万六〇〇〇人をピークにして、それ以降組合員が長期的な減少傾向にあることである。九〇年六月現在で一九万一〇〇〇人になっている。もう一つは、私鉄各社で大手を中心に経営の多角化がすすんでいることである。鉄道・バスの輸送部門ばかりでなく、デパート、スーパーなどの小売業、またホテル、レストラン、遊園地などのレジャー・サービス産業、さらに旅行業、不動産業も展開している。

そこで、八九年度の運動方針では、「将来的にはレール、バス、ハイ・タクだけでなく、関連労働者など第三次産業労働者の組織化や、組合はあっても上部団体をもたない組織への援助を強める」ことを決め、「関連企業実態調査」を行った。これによると、民営鉄道一六五社のうち、私鉄総連加盟は七七社(四六・六%)、バスでは乗合・貸切一〇六七社のうち私鉄総連加盟は二三〇社(二二%)であった。また、関連会社調査では、八六二社・一五万三六九八人で、このうち組合のあるのは四八八社であった。そして、このなかで企業グループの関連協に加盟しているのは二七二組合、加盟していないのは二一六組合、また単産加盟の組合一五一、未加盟は三三七組合であった。未組織や産別未加盟は約八万五〇〇〇人である。請負、パートなどは約五万人とみている。

こうした状況をうけて、九〇年の大会以後にまとめた構想によれば、当面の組織拡大目標を、(1) 関連企業労働者五万人、(2) パートや労働者供給事業のバスガイドなどで五〇〇〇人、(3) 未組織の組織化五〇〇〇人、計六万人においている。関連企業の組織化では、鉄道、バス、ハイ・タク分野で組織化をまず行うほか、第三次産業の受け皿として「一般部会」を設けることにしている。また、全国で三万五〇〇〇人といわれるバスガイドのうち一万五〇〇〇人が未組織であるため、当面五〇〇〇人の組織化をめざしている。組織化の推進形態として、本部、地連、部会などから二〇人程度

のメンバーでオルグ委員会を設置することになっている。

■ 商業労連の組織化方針－産別加盟の促進・未組織の組織化

[産別加盟促進]一九六九年一〇月に結成され、正式加盟四三組合・四万三〇〇〇人で出発した商業労連は、九一年初めの時点で一三一組合・一万八三六人に達している。組織拡大活動は、商業労連の最重要課題として位置づけられ、(1)産別未加盟組合の加盟促進、(2)未組織労働者の組織化、(3)加盟組織における組合員の範囲拡大が大きな柱になっている。

流通・サービス産業では、企業別組織はあっても産別に未加盟という場合があり、これに大手百貨店労組のなかにも少なくない。したがって、各種会議・セミナーへの参加、定期交流、機関紙の送付、各種基準・マニュアルの提供を通じた産別加盟促進対策は重要である。最近では、全高連(高島屋)の正式加盟へむけての活動、全大丸労組、名鉄百貨店労組の友好組織としての参加などがあり、これらの活動は結実している。

[未加盟労働者の組織化と組合員の範囲拡大]未組織労働者の組織化については、二つの方法がとられている。一つは、単組として機能できる規模の組織に対してで、ターゲットを小売(百貨店、量販店、食品スーパーマーケット、専門店)、卸売、食品関連(飲食食をふくむ)、流通、サービス関連などにおいている。これは、本部組織局と全国一地区の地区組織委員会メンバーが中心になって推進、オルガナイザーは定期的な訪問活動を展開している。

もう一つは、一単組として機能できない組織について、個人加盟方式の「連帯労働組合」を組織している。現在一七三名で、構成組合員は零細企業労働者、デモンストレーター、マネキンなどだが、さらに九〇年二月にはプロ野球パ・リーグ審判員が加わり、注目を集めた。今後は商店街の組織化を構想しており、また職業斡旋、教育訓練の機能づくりを課題としている。

加盟組合における組合員の範囲拡大では、パートタイマー・契約社員の組織化、課長職など管理職の組織化、関連企業の組織化という三つの課題をかかげている。とくに、商業労連組合員の七人に一人がすでにパートタイマーであり、「組織化マニュアル」によって、運動方針への明記、組織化時期と担当者の明確化を指導している。

さらに、九〇年の大会では運動方針の大きなテーマとして、「現在の商業労組会議参加組合および未加盟百貨店組合を包含したすべての商業関係、サービス業関係組合およびその関連企業組合の産別組織」を展望するとした「新産別組織の基本的考え方」を示し、検討を行っている[30]。

■ 自治労の「二〇〇万自治労建設」方針－自治体の委託・臨時・非常勤職員の組織化

今日の自治体の業務は、その正規職員のみによって担われているわけではなくなっている。自治体が設置している地方公社や事業団の総数は五四七七にのぼり、そこでの役職者数は一七万五〇〇〇人、職員数一〇万二〇〇〇人となっている。県や政令都市の公社、事業団は民間企業に業務委託している場合も多い。また自治体に働く臨時職員・非常勤職員は、二〇万を超えていると推定されている。こうした労働者の雇用関係、賃金・労働条件は自治体ごとに異なっているが、「一年未満」と期間を区切った雇用(任用)関係が問題になっている。これは今後も増加するとみられており、雇用や賃金・労働条件で、多様化と格差をつくり出している。

こうした実態に対応して、自治労(全日本自治団体労働組合)は以下のような「二〇〇万自治労」建設の方針を決めている。第一は、組織拡大運動に取り組む態勢づくりである。本部には、すでに

「二〇〇万自治労建設推進本部」のもとに「二〇〇万自治労建設センター」を設置しているが、同時に県本部にチームを組んでの「アクション・パーティー」(行動委員会)づくりを構想している。第二は、組織対象の重点を設定していることである。具体的には、ホームヘルパーや看護婦の組織化、保母、学校給食、相談員など公共サービス労働者の組織化を最重点としている。これらの職種は、臨時・非常勤職員の混在率の高い分野であることが留意されている。第三は、「自治体関連の民間労働組合」の自治労加盟を承認したことである。これは「すべての公共サービス労働者と連帯する」とした二〇〇万自治労構想を実現するための組織論である。第四に、これらの方針を具体化するための全国規模の討論集会や、「臨時・非常勤職員対策旬間」統一行動の設定、オルガナイザーの養成講座開催などである。また、臨時・非常勤職員問題に対応するため、「短時間公務員制度研究会」、「労働者供給事業研究会」をもっている[31]。

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>)
