

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2006～2009

課題番号：18530378

研究課題名（和文） 女性非正規労働者と労働組合についての研究

研究課題名（英文） Non-Regular Female Workers and Labor Unions

研究代表者

笹原 恵 (SASAHARA MEGUMI)

静岡大学・情報学部・准教授

研究者番号：40237813

研究成果の概要（和文）：

本研究では労働組合による女性非正規労働者の組織化を考察することを目的とし、3つのレベルにおいて分析を行った。1) ナショナルセンターレベルで非正規労働者の組織化が進行していることを確認した。2) JMIU（全日本金属情報機器労働組合）をとりあげ、活動方針及び活動状況についての資料収集およびヒアリングを行い、JMIU が組織初の春闘から非正規労働者問題を射程に入れていたことなどを確認した。3) 丸子警報器労働組合について、1973年の組合設立から最近に至るまでの定期大会資料を入手し、女性非正規職員、組合側双方から聞き取り調査を行った。丸子警報器労働組合は JMIU への加入を機に女性非正規労働者を組織化していたことが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：

Factors related to organizing non-regular female workers in labor unions were investigated and the union participation of non-regular, female workers were elucidated. Labor unions at three levels were analyzed: national, intermediate(industrial) and individual. 1) At the national level, there is a highly sophisticated organization for non-regular workers. 2) Materials related to the activities of the JMIU (All Japan Metal and Information Machinery Workers' Union) were collected through interviews with union members. JMIU has been demanding pay reforms for non-regular workers since its first Spring Struggle in 1989. 3) Material related to periodic meetings of the Maruko Horn Company' s labor union was collected from the time of its foundation in 1973 to the present. Interviews on the process of organizing non-regular, female workers were conducted with such workers and the union. Results indicated that the Maruko Horn Company' s labor union has been demanding pay reforms for non-regular workers since its foundation. However, it could not organize non-regular, female workers, because labor contracts did not permit admitting part-time workers to the union. in 1989. When Maruko Horn Company' s labor union joined the JMIU, the union admitted female non-regular workers for the first time as union members.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	700,000	0	700,000
2007年度	500,000	150,000	650,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
総計	2,200,000	450,000	2,650,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：女性労働者、非正規労働者、労働組合、パートの組織化

1. 研究開始当初の背景

今日、全般的な労働者の非正規化、あるいは非正規の主流化・戦力化が進行している。

具体的なデータを見ると、1985（昭和60）年には16.4%であった非正規雇用者の割合は年々上昇しており、1990（平成2）年には20.2%、2000（平成12）年には26.0%、2009（平成21）年には33.7%と、雇用者の3人に1人が非正規雇用という事態に至っている。特に女性労働者の非正規雇用者比率は高く、2003（平成15）年に50.6%と半数を上回り、2009（平成21）年には53.3%にまで至っている。男性の非正規雇用は18.4%であるので、これを35ポイント以上も上回る結果となっている（2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査詳細集計」による）。

他方、労働組合の組織率は凋落傾向にあり、1985（昭和60）年には28.9%であった組合組織率は、1990（平成2）年には25.2%、2003（平成15）年には19.6%と2割を割り込んでいる。この傾向は2007（平成19）年まで続き、18.1%まで落ち込んでいるが、2008、2009年と18.2%で横ばいとなり、2009（平成21）年には年ぶりに18.5%と微増している（労働組合基礎調査）。

従来の労働組合はいわゆる本工組合であることから、非正規労働者、とりわけ女性の非正規労働者と連帯するという方向性は持たず、むしろ正規労働者の労働条件を下から引っ張るものとして敵視しがちであったり、あるいは連帯するにせよ、正規労働者になるといった形での連帯の指向を目指しがちであった。しかし職場で非正規労働者が増加し、他方で労働組合の組織率が低下する中、パートを含む非正規労働者の組織化は組合にと

っては喫緊の課題となりつつあり、実際に組織化に向けての動きが活発化している。

パートタイム労働者の組合組織率は、1993（平成5）年では2.0%であったものの、1998（平成10）年で2.5%、2003（平成15）年には3.0%、2009（平成20）年には5.0%と比率は少ないものの急増している（労働組合基礎調査による。なお連合の試算では組織率はもっと高い）。

この女性非正規労働者の組織化の到達点を示すものとして、1996年に日本で初のパート（正確には臨時社員）の賃金差別訴訟での勝訴を勝ち取った丸子警報器労働組合のたたかいは歴史的な意義を持つものといえる。その上部団体であるJMIU（全日本金属情報機器労働組合）や長野県労連（全労連の地域組織）の組織化と合わせて注目に値する事例であると考えられる。

女性非正規労働者のおかれた過酷な状況を考えるとき、彼女たちの労働の場での差別撤廃の動きとそれをバックアップする労働組合運動のあり方は、今日の労働者及び労働組合のあり方を考える上で有効な視座を提供すると考えたことが今回の研究の背景である。

2. 研究の目的

本研究は、女性非正規労働者の組合運動への参加と、労働組合側の女性非正規労働者に関する運動方針と施策を合わせて考察することを通して、女性非正規労働者と労働組合運動との関わり方について明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

本研究は以下の3つの柱を中心に展開した。

第1の柱として「ナショナルセンターレベルでの労働組合の分析」をあげ、連合、全労連、全労協などが掲げている、女性非正規労働者に関する運動方針とその施策の分析を行った。

本研究期間では、ナショナルセンターレベルの組合における現在の運動方針と、女性非正規労働者の位置づけに関する資料収集、ならびに執行委員などへのヒアリングを行い、分析を行った。

第2の柱である「個別労組の分析」においては、連合、全労連、全労協それぞれにおいて、特に女性非正規労働者の運動が活発に行われており、その組織化に熱心に取り組んでいる個別組合のケーススタディを試みた。

特に、全労連傘下では、JMIU（全日本金属情報機器労働組合）の分析を行った。（第3の柱との関連）。

第3の柱として、長野県丸子町にある「丸子警報器労働組合の分析」ならびに「丸子警報器の女性非正規労働者の労働意識に関する分析」を行った。

申請者は、会社を相手取り賃金差別訴訟を起こし1996年に勝訴した、丸子警報器労働組合の女性非正規労働者の調査を続けてきたが、これまでは女性非正規労働者に焦点をあててきており、特に組合運動に焦点をあててきたわけではなかった。しかしこれまでの知見からは、丸子警報器の女性非正規労働者たちが賃金差別訴訟を起こすことができたのは、彼女たち自身の組合運動へのコミットメントもさることながら、特に丸子警報器労組がJMIUへの加入を決めたことや非正規職員の組織化を決め、彼女たちに接近したこと起因することがわかっていた。

そのため、本研究期間では、特に組合幹部から組合史に関するヒアリングを行い、組合の側から女性非正規労働者の存在の意味とその運動への包摂の意味について検討した。そのうえで、上部団体たる、JMIUや全労連といったレベルでの組合運動の方針も射程に入れたうえで、改めて丸子警報器の女性たちの賃金差別訴訟の意義を分析した。

女性非正規労働者がこのような運動を起こすことが、なぜ可能であったのかを、彼女たちの主体的な側面だけではなく、組合運動という視点から明らかにしたことは、研究史的にも、あるいは社会的にも十分な意義を有すると思われる。

#### 4. 研究成果

(1)本研究は、女性非正規労働者の労働組合運動への参加と、労働組合側の女性非正規労働者に対する組織化等の戦略を合わせて考

察することを目的とした。具体的には①「ナショナルセンターレベルでの労働組合の分析」、②「個別労組の分析」、③「丸子警報器労働組合の分析」及び「丸子警報器の女性非正規労働者の労働意識に関する分析」という3つのレベルでの分析を行い、今日進行しつつある、全般的な労働者の非正規化あるいは非正規の主流化・戦力化の中で、労働組合がいかに女性の非正規労働者を組織化しているのかを考察した。

(2)労働組合側の女性を含む非正規労働者に対する組織化については、まずはナショナルセンターレベルでの労働組合における非正規労働者の組織化が進行していることが明らかになり、本研究期間内である2007～2008年には大きな動きがあった。特に2008年秋以降は、全世界的な不況の中、製造業を中心としたいわゆる「派遣切り」が社会問題化する中、ナショナルセンターレベルでは「労働者派遣法」の改正問題を全面に出した取り組みがみられた。

(3)全労連では1999年に「婦人部」（現女性部）を立ち上げ、2001年には「パート・臨時労組連絡会」を設置、2006年に開催された第22回定期大会では、非正規労働者の組織化の推進をめざし、「全労連非正規労働者部会」の設置を決めている。そして2008年、「非正規雇用労働者全国センター」が発足している。

(4)連合では2001年の定期大会で「組合づくり・アクションプラン21」を決定し、パートタイム労働者の組織化やパートタイム労働者の組合作りを呼びかけており、2003年2月には「パート等労働者組織化推進ガイドライン」を策定している。また2007年10月には「非正規労働センター」を設置し、非正規労働者の賃金・労働条件の改善やネットワークづくりに取り組んでいる。

(5)個別労組としては、本研究でケーススタディを行っている丸子警報器労働組合の上部団体であるJMIU（全日本金属情報機器労働組合）をとりあげ、活動方針及び活動状況についてのヒアリングを行い、非正規労働者の組織化の方針案を分析した。

JMIUは設立当初から、労使協調路線・形式的な春闘路線をとる連合の組合運動への根本的な批判から出発しており、1989年の大会宣言「JMIUは、金属・機械、情報機器関連産業に働くすべての労働者の利益を代表する。この産業における唯一のまともな労働組合、

闘いのとりでとして結成された」という言葉にみられるように闘う労働組合色を強く前面に出していた。設立当初から非正規労働者問題を射程に入れており、1989年組織としての初めて行った春闘においても、パートなど不安定雇用についても正規雇用の要求額を時給換算して盛り込んでいた。

次項で述べる丸子警報器の場合は、1989年という早期に非正規労働者の組織化に取り組んでいるが、JMIU全体を見渡すと、パートが解雇されたことを契機にJMIUに加入し解雇撤回闘争に向かうといった形での組織化が少なくない。

たとえば、日本電子では1993年3月に赤字決算を口実に62人のパートを解雇しているが、うち2人がJMIU労組に加入して、地裁への提訴に踏み切っている。また大阪の岡山モリテツ電機・寝屋川工場も、1993年4月の工場閉鎖・全員解雇に納得できないとした非正規労働者11人がJMIU支部を結成し、団体交渉を通じた解雇撤回を行っている。まさにこの年に丸子警報器の非正規労働者（臨時者）28人が賃金差別訴訟を提訴し、1996年に勝訴を勝ちとったのであった。この勝訴以降、JMIUの各支部においては特に非正規労働者の組織化がいわば常道であると考えられるようになっていく。

(6) 丸子警報器労働組合については、組合が立ち上がった1973年から最新に至るまでの定期大会資料を入手し分析すると共に、女性非正規労働者（以降、臨時者と記載）の組織化までに至るプロセスを、女性臨時者、組合側双方から聞き取り調査を行っている。

調査の結果、丸子警報器労働組合は、組合立ち上げ当時から、春闘時に臨時者の労働条件向上を要求事項に入れるなど連帯の契機が見えていたことがわかった。

同労組の第1回定期大会議案・1973年度運動方針案（1973年）によれば、春闘の13項目の要求のうち、1. 賃金引き上げ額では「(イ) 組合員1人当たり、1ヶ月平均15000円」を要求しているが、これにひき続き、「(ロ) 通年臨時者も組合員と同様とする」という記載が見られる。また要求項目の13番目には「臨時従業員の労働条件の改善」として、「(イ) 賃金を増額すること、(ロ) 通年臨時者で50歳以下の者は男女を問わず全員本採用とすること」という要求も見られる。にもかかわらず、同議案書の組織強化についての方針・課題をみても、組合員の減少および組合組織率の低下（1969年には270人を超えた組合員が1972年には220人）の記載もあり、

その要因は「主には結婚退社による」との分析がなされているものの、臨時者の組織化についての言及が特に見られない。

実際、女性臨時者の採用は、1967年には5人であったが、1968年には42人と急増しており、女性正社員との比率が逆転している（3対1から2対5）。すなわち、1970年には150人いた女性正社員は、1994年には20人になるほど激減している。臨時者の女性の中には、結婚前には正社員として働いていた人も含まれているが、結婚での退職を契機に臨時者になっており、つまり組合員ではなくなるという事態に至っているのである。

当時の労働協約改定要求内容をみると、臨時雇用（記載のまま）は経営陣や管理職とともに組合員から除くことになっており、会社側としても臨時者の組合加入を押しとどめていたことがわかる。組合側はこれに対して撤廃要求を出しつつ、他方では臨時者にも声をかけている。臨時者の一人は「1974年の春闘の時に組合に入らないかと声をかけられたが、その時は、会社から『臨時は入ってはいけない』という圧力がかかって入れなかった」と証言している。

このような状態であったため、臨時者の側もそのほとんどが組合のオルグを受けるまで、自身の組合加入を想定していなかった。

組合が臨時者の組織化を行ったのは1990年であるが、それ以前、会社側は「協友会」という管理職と臨時者との親睦組織をつくり、組合と臨時者の分断を試みている。

臨時者は1カ月100円の会費で、「協友会」に強制的に加入させられており、年数回、お酒が入った懇親会が行われていたという。組合が発足した1973年か1974年ぐらいの時、社長が、「日頃のうっぷんや不満を言って下さい」と言うので、臨時者たちが待遇改善を申し出たところ、社長が「ここは組合の団交の席じゃない」とテーブルをひっくり返さんばかりに怒ったという話もきかれた。報復のように、発言した人たちは何年もボーナスがあがらなくなったというから、「労働組合が何かいってきても誘いにのらないように」「会社の言うことをきけば悪いようにはしない」といった会社側の分断策はアメもともなわなかならずさんなものであったことがわかる。

であるから、会社側が「ストのときに、仕事や残業に協力してほしい」などといっても説得力はなく、臨時者の人たちはむしろ組合側にシンパシーを持っていたという。

組合側が臨時者を組織化する契機となったのは、1989年にJMIUに加入したことであ

った。そもそも総評系の運動を展開していた丸子警報器労組にとって、連合路線は相容れぬものであったわけであるが、「約2年間産別組織のあり方、性格、今後の動き方について研究して来た結果、組合、会社の将来を考える中で、年末一時金闘争終了と同時に全日本金属情報機器労働組合（JMIU）加盟を執行部で決め職場委員会決定」（JMIU 丸子警報器労働組合第18会定期大会議案書、1990年）したのであった。1989年12月23日に開催された臨時大会ではJMIU加盟について93%の賛成を得ている

1990年の春闘終了時、組合は臨時者の組合員化をすすめ、30人もの女性たちが、これに応じ組合加入を決めている。分断策を恐れた組合側は、夜の個別訪問という形で女性臨時者へのオルグを行ったという。

臨時者たちが組合加入を受け入れた理由を次のように語っている。

「働いても、ラインを変えられても、待遇・賃金が上がりず不満があったので、組合に入って一緒にたたかいたかった」「臨時も組合に入れるってきいて『ああそんなことできるの？』って思って驚いた」「組合に入れば、身分保障が得られるようで安心だった」「嬉しかったし、もっと早く入りたかった。『ぜひやらせてください』と言って、即、入ることに決めた」

(7)以上のように、本研究は当初の研究テーマに関してナショナルセクターから個別の労組までいわば縦断的な調査研究を進めてきた。研究の方向から考えると、むしろ個別労組からナショナルセクターを見上げるというアプローチの方がよかったかもしれないという反省点がある。再度、整理を行う中で、研究視角や構成について再考してみたい。

また非正規労働者問題および組合の非正規労働者の組織化は現在もドラスティックに変動しているタイムリーな課題であることから、今後とも調査研究を進め、分析を続けたいと考えている。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

現在、資料を整理して、投稿用の論文を執筆中である。

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

笹原 恵 (SASAHARA MEGUMI)  
静岡大学・情報学部・准教授  
研究者番号：40237813

### (2) 研究分担者

( )

研究者番号：

### (3) 連携研究者

( )

研究者番号：