

はじめに

大企業は、分社化や子会社設立を積極的におこなってきた。出向・転籍が日常化し、企業が会社別雇用管理を確立・拡大するとともに、企業内労働市場は企業グループ内労働市場または準企業内労働市場としての意味合いを強めていった。¹⁾こうした企業には往々にして、労働組合が存在していない。中心企業の企業別組合が積極的な組合組織活動をしなければ、ノン・ユニオンのままである。地域の労働組合組織が弱いこと、そして近年それが一層弱体化したかにみえることを考慮すれば、組合組織化を進めようとする時、企業グループ単位で組織化することは、ひとつの有力な手段である。そして実際に多くの大企業労働組合はグループ労連やグループ労協という形で組織化を進めてきたのである。ところが、こうしたレベルの活動については、従来十分な検討がされてきたとはいえない。そこで、Eグループのグループ労連活動について、筆者が参加した調査に主として依拠して、検討することにしよう。

第1節 グループ労連活動の概要

かつて、わが国の企業別組合は、企業連・企連とよばれた事業所別組合の連合体であった。それが、1960年代から70年代にかけて続々と単一化を果たして

いった。現在、企業連などの組織は鉄鋼業などにかぎられている。他方、企業の多角化戦略や会社別雇用管理の必要から、子会社や別会社の設立が進んだ。分社によって組合も分かれる場合も少なくない。企業戦略に従った分割といってよい。JRなどはその一例である。しかし組合運動はなにもしなかったわけではない。そのひとつの戦略が本章の対象とするグループ労連・労協である。まったく同一組織同一労働条件は無理だが、一定の歯止めをかけ、さらに一定の平準化、より正確には企業間格差の拡大防止をしようという戦略である。また、組織拡大という意味でも、グループ労連が重要な役割を果たしている。

グループ労連や労協はどの程度存在しているのであろうか。労働省〔1991〕²⁾によれば、労働組合の約4割がグループ労連・労協に加盟している。³⁾電気・ガ

表6-1 「資本系列ごとあるいは取引関係のある企業グループの企業別組合等の連合体」への加盟の有無、同連合体共通の要求提示の状況別労働組合の割合(単位：%)

産業・労働組合 員数規模	計	加盟している							加盟 してい ない	わか らな い	不明
		大部分	半々	一部	なし	わから ない	不明				
計	100.0	40.4(100.0)	(42.8)	(13.7)	(31.1)	(8.7)	(3.5)	(0.3)	52.1	—	7.6
(産業)											
鉱業	100.0	36.3(100.0)	(48.4)	(3.5)	(32.8)	(15.3)	(—)	(—)	59.6	—	4.1
建設業	100.0	44.9(100.0)	(32.2)	(16.6)	(41.2)	(7.2)	(2.8)	(—)	47.4	—	7.8
製造業	100.0	33.3(100.0)	(44.1)	(14.3)	(26.1)	(13.5)	(2.0)	(0.0)	61.2	—	5.5
電気・ガス・熱 供給・水道業	100.0	73.9(100.0)	(33.2)	(12.7)	(43.0)	(8.3)	(1.7)	(1.1)	15.5	—	10.6
運輸・通信業	100.0	46.4(100.0)	(38.1)	(10.3)	(36.8)	(8.0)	(6.4)	(0.5)	45.3	—	8.3
卸売業・小売業、 飲食店	100.0	50.2(100.0)	(59.3)	(8.9)	(22.9)	(5.8)	(3.2)	(—)	44.0	—	5.8
金融・保険業、 不動産業	100.0	34.2(100.0)	(30.0)	(21.5)	(40.9)	(1.6)	(4.9)	(1.2)	56.0	—	9.8
サービス業 (労働組合員数規模)	100.0	38.1(100.0)	(40.9)	(18.0)	(30.0)	(8.5)	(2.4)	(0.2)	51.1	—	10.8
5,000人以上	100.0	92.7(100.0)	(69.6)	(3.4)	(20.9)	(6.1)	(—)	(—)	7.3	—	—
1,000～4,999人	100.0	47.1(100.0)	(21.6)	(19.6)	(35.3)	(21.7)	(1.3)	(0.4)	52.3	—	0.7
500～999人	100.0	45.8(100.0)	(33.5)	(15.2)	(36.2)	(6.7)	(8.4)	(—)	47.2	—	7.0
300～499人	100.0	46.0(100.0)	(47.5)	(14.2)	(25.5)	(11.7)	(1.1)	(—)	47.8	—	6.3
100～299人	100.0	42.8(100.0)	(44.5)	(12.2)	(30.2)	(9.3)	(3.5)	(0.4)	50.5	—	6.7
30～99人	100.0	36.6(100.0)	(43.4)	(14.1)	(31.7)	(7.1)	(3.3)	(0.4)	54.6	—	8.9

〔備考〕 —はなしを表す。以下同じ。

〔出典〕 労働省『平成2年 労働組合活動等実態調査報告』。

ス・熱供給・水道業だけが73.9%とずば抜けて高い加盟率を誇っていることを除けば、特定の産業に多かったり少なかったりすることはあまりない（表6-1）。組合員規模別にみると、5,000人以上の大組合では92.7%に達している。それ以下では大体4割強の加盟率となっている。これは、本格的な企業グループを形成するほどの大企業の組合の場合には、なんらかの形でグループ労連・労協を形成しているのがふつうとなっていることを意味している。これは重大

表 6-2 グループ労協，系列労連，系列労協等の有無と
常設機関，協定・協約の有無(業種・規模別) (単位：%)

		グループ労協，系列労連，系列労協等の有無								
		有	グループ労使会議等の常設機関の有無						無	N A
			企業グループに適用される労働協約や協定等の有無							
			有	無	N A	有	無	N A		
総 計		53.9	37.1	61.6	1.3	13.2	84.2	2.0	45.7	0.4
業 種 別	製 造 業	57.7	35.1	62.8	2.1	11.7	86.2	2.1	41.7	0.6
	電気・ガス・熱供給業	43.8	28.6	71.4	—	—	100.0	—	56.3	—
	運輸・通信業	70.6	37.5	62.5	—	29.2	66.7	4.2	29.4	—
	卸売・小売業，飲食店	59.4	36.8	63.2	—	5.3	94.7	—	40.6	—
	金融・保険業，不動産業	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—
	サービス業	80.0	75.0	25.0	—	25.0	75.0	—	20.0	—
	建 設 業	27.3	66.7	33.3	—	—	100.0	—	72.7	—
企業規模別	1,000人未満	32.8	40.0	55.0	5.0	10.0	90.0	—	65.6	1.6
	1,000人以上	53.2	35.7	64.3	—	14.3	84.5	1.2	46.8	—
	10,000人以上	77.0	38.3	59.6	2.1	12.8	83.0	4.3	23.0	—
企業規模別	製造業計	57.7	35.1	62.8	2.1	11.7	86.2	2.1	41.7	0.6
	1,000人未満	29.7	36.4	54.5	9.1	18.2	81.8	—	67.6	2.7
	1,000人以上	55.9	32.7	67.3	—	11.5	88.5	—	44.1	—
	10,000人以上	93.9	38.7	58.1	3.2	9.7	83.9	6.5	6.1	—
	非製造業計	48.7	40.4	59.6	—	15.8	82.5	1.8	51.3	—
企業規模別	1,000人未満	37.5	44.4	55.6	—	—	100.0	—	62.5	—
	1,000人以上	49.2	40.6	59.4	—	18.8	78.1	3.1	50.8	—
	10,000人以上	57.1	37.5	62.5	—	18.8	81.3	—	42.9	—

〔出典〕 連合総研〔1991〕。

な事実である。グループ労連・労協は決して一部の組合の問題ではなく、逆にごく当たり前のことになっているのである。

連合総研がおこなった「企業内雇用諸施策と労使コミュニケーションについての実態調査」によれば、回答組合の53.9%が系列労連・労協に加盟している(連合総研〔1991〕)。10,000人以上の企業での組合ではその率は77.0%に達している(表6-2⁴⁾)。

もちろん、問題はこれらの組織の強さである。一口にグループ労連といっても、実態は多様である。組織としての程度をみるために、「グループ労使会議等の常設機関の有無」と「企業グループに適用される労働協約や協定等の有無」をみると、4割弱で常設機関をもっていることがわかる。製造業よりも非製造業のほうが若干割合は高くなっているが、総じて規模・業種による差はあまりないとみてよいだろう。労働協約などは組合サイドだけでは成り立たない。会社側のスタンスが重要である。なんらかの企業グループに適用される協約・協定があるのは、13.2%にとどまっている。

グループ労連活動について、包括的に調べているのが、国際産業・労働研究センター調査である(国際産業・労働研究センター〔1989〕)。これによれば、専従役員がいないグループ労協・労連が72.7%と大多数を占めている。グループ労連・労協の仕事は、中核組合が事実上担っている。このことは、加盟費を取らないグループ労協・労連が4分の1を占めている事実からも裏付けられる。事務室があっても、中核組合の隣であったり、組合事務所の1コーナーであったりする。専用の机さえないグループ労連・労協も4割ある(同、11-12頁)。多くのグループ労連・労協の活動は「統一した活動方針」「賃上げ状況などに関する情報提供」「企業経営情報の提供」などが主なものである。このように、グループ労連は、多くは緩い連絡組織ないし協議体にとどまっている。

これ以上の細かいデータは同調査に譲るとしよう。グループ労連・労協が結成されたのは、1960、70年代、そして80年代である。とくに60年代が最も多くなっている。これは、企業の多角化、子会社・分社化、グループ経営にたいする、組合運動の対応策であった。現在の活動はまだ決して活発とはいえないが、会社別雇用管理を見据えれば、グループ労連活動はますます重要度を増さざるをえないだろう。そして、以下でみるように、自動車産業ではかなり充実した

活動がみられるのであり、また第8章で検討する例では、その複雑な組織の一面をみることになる。⁵⁾以下では、単産の加盟単位がグループ労連となっている自動車総連傘下のEグループ労連活動を具体的に検討することで、その組織のもつ意味と限界について考えていくことにしたい。⁶⁾

第2節 全E労連の概要

全E労連は、製造系組合89、組合員数20万5千名と販売系組合159、組合員数5万6千名の、計248組合⁷⁾、26万1千名からなるグループ労連である(1992〔平成4〕年9月時点)。第15期(1992.9～1994.8)の場合、単組から派遣されている専従だけで48名を数える。中核組合たるE労組は、うち23名を占める。ほかのグループ労連に比べて、中核組合の比重が低いのは、グループ内に有力組合を抱えているからである。たとえば、のちにみるG労組は4名の専従をE労連に派遣しているし、ほかに複数派遣しているのが3労組ある。ほかの中堅企業の組合もそれぞれ1名ずつ専従を派遣している。全体で18労組(ただし、1つは販売労連)が専従を派遣しているのである。このように、強力なグループ労連であるといえる。⁸⁾

全E労連結成の直接のきっかけは、自動車総連の結成にある。自動車総連は1972(昭和47)年に結成されたが、その加盟単位を業種別(メーカー、部品、輸送、販売)とするのか、地域別とするのか、それともメーカーグループ別にするのかが論じられたが、統一的な産別組織を長らく欠いた自動車産業の場合、メーカーを中心とした組合組織が存在していたこともあり、メーカーグループ別となったものである。Eグループの場合には、グループ労連がなかったが、すでに1962(昭和37)年10月に「Eグループに働く者の連携を深め、大同団結を図るため」、全国のE販売店、製造関連企業労組従業員代表が一同に集まり「全国E関連労組従業員懇談会」を開催している。販売系では1966(昭和41)年に販売店52組合が参加して「全国E自動車販売店労働組合協議会」が結成され、製造労組の場合にも全国自動車の地域支部を中心に、春闘、一時金などの活動を通じて実質的な連携がおこなわれていた。自動車総連結成にあわせて、

全E労連は1972（昭和47）年9月に製造系労組だけで約10万人組織としてスタートし、翌年販売系労組も合流した。

全E労連は自己の強化すべき機能を5つにまとめている。① 加盟組合の力量向上に向けての援助機能、② スケールメリットを活かした福祉サービス機能、③ 政治・政策・制度課題改善に向けた機能、④ 社会・海外に向けた貢献機能、⑤ 組織拡大に向けた機能である。実際、こうした機能をどの程度果たしており、また果たそうとしているのであろうか。また、それは加盟組合からどう評価されているのであろうか。

第3節 全E労連活動と評価

全E労連活動の具体例として、まず新Eミニマム・システム⁹⁾活動をみてみよう。その上で、1994（平成6）年に実施したアンケート調査と聴取り調査をとるあげる。

1 新Eミニマム・システム活動

全E労連は2つの基本理念を設定している。ひとつは「Eグループは1つ」であり、もうひとつは「労働条件の長期安定的向上」である。前者について、つぎのように指摘している。

「われわれ全E労連に集う者は、E車の製造、販売を通じてお互いに密接に影響し合う、ある意味で『運命共同体』的側面を持ったグループの一員であり、お互いに相手の立場を尊重しあいながら、グループ全体としての活力を引き上げていくことを重視した活動を進めていこうとする理念である。このことは、また労働運動のロマンである『同一労働条件』を身近なところから達成していこうとする理念でもある。」

また、後者については、「その時々⁹⁾の短期的な企業業績に直接左右されることなく、長期安定的に労働条件を向上させていくという理念である。」これは、「企業の発展と労働条件の向上は『車の両輪』であり、企業の発展と労働条件の向上はどちらか一方が欠けても他方は存立しえないという基本的な考え方も含む。」

この具体化のひとつとして、Eミニмум運動がある。

「この基本的な考え方は、① Eグループに働く者の安心感、働きがい、生きがいを高めていく。② Eミニмум達成に向けて労使が努力することにより、労使の基盤の確立につなげていく。③ 全体の水準の引き上げのエネルギーにより、グループの一体感を高めていく」の3つである。

Eミニмум・システムは、画一的な基準設定への反省から、90年代に改正されている。現在のシステムはつぎのようになっている。(1) 従前のミニмум基準以外に、新規加盟組合の基準（エントリー基準）を設定し、全E労連への加盟を容易にする。基準を達成していない組合にたいしては、達成に向けて努力する。(2) ミニмум基準達成組合は、スタンドグラス全E（SGZ）運動をふまえて各組合ごとに重点項目を選択し、3段階の基準（ホップ、ステップ、ジャンプ基準）達成に向けて取り組む。各組合は、各々の項目の基準値達成をポイントで評価するが、1つ1つの項目での達成評価よりも総合点や変化率（ポイントの伸び）を重視した評価をおこなう。新Eミニмум・システムの項目はつぎの13ある。最初の4項目が新たに追加されたものであり、5項目以降が従前からのものである。① 持家制度、② 通勤費補助、③ マイカー購入補助、④ 国内出張旅費、⑤ 時間外割増率、⑥ 休日割増率、⑦ 深夜割増率、⑧ 交替手

表6-3 ミニмум基準

基 準	エントリー	ミニмум	ホップ	ステップ	ジャンプ
点 数	0点	20点	30点	40点	50点
⑤ 時間外割増率	25%	30%	35%	40%	50%
⑥ 休日割増率	25%	35%	40%	45%	50%
⑦ 深夜割増率	25%	30%	35%	40%	50%
⑧ 交替手当	20%	25%	30%	35%	50%
⑨ 定年年齢	57歳	60歳	61歳	63歳	65歳
⑩ 定年退職金	600万円	800万円	1,000万円	1,200万円	1,600万円
⑪ 労災付加補償	1,000万円	1,500万円	2,200万円	2,800万円	3,500万円
⑫ 通災付加補償	500万円	800万円	1,000万円	1,500万円	3,500万円
⑬ 休職期間	1.5年	2年	2.5年	3年	3.5年

〔備考〕 点数はもとの図表では、ミニмум基準以上はそれぞれ+10点となっているが、これは基準がひとつ上があれば10点上がるという意味であり、ここでは総合点数表記に直している。また、定年年齢は高齢者再雇用制度を含む。

〔出典〕 中部産業・労働政策研究会〔1995〕。

当，⑨ 定年年齢，⑩ 定年退職金，⑪ 労災付加補償，⑫ 通災付加補償，⑬ 休職期間。

新設項目はやや複雑なので，ここでは従前からの⑤～⑬だけについてみよう。表 6-3 のようになる。

労連本部は，加盟組合が新ミニマム基準達成に向けて取り組むにあたっての的確な情報提供や指導，フォローを中心に各組合の取組みをバックアップしていくとしている。このように，諸制度について明確な基準を設定し，上位基準への到達を運動として進めるとともに，無理のない基準としてのエントリー基準の新たな設定による加盟組合増加にむけた対応がおこなわれている。

2 アンケート調査

(1) 労働条件の比較対象

すでにみたように，グループ労連活動の 1 つの重要な仕事は，賃金を含む労働諸条件に関する企業グループ内外の情報を収集し伝えることである。E グループ労連加盟組合の場合，全体的な賃金・労働条件について，どこから主な情報を得，どこを比較対象として，労使交渉をおこなっているのであろうか。

労働市場がどのような範囲で形成されているのかをみる方法はいくつかある。ひとつは人の動きである。人が職業生活をどの範囲で考えているのか。いったん企業に入った場合，大卒ならば異動は普通のこととして受け入れられる。それが転居が必要であろうと，海外であろうと。しかし，パートタイマーにとっては，そうした事態は予想されない。自宅からの通勤時間は，仕事内容や賃金以上に重要な要素であろう。後者の場合には，明らかに地域労働市場が重要である。

もう 1 つは，賃金・労働条件がどの範囲で決められているかである。これはさらに 2 つに細分化しうる。まず，① 職種別の「相場」がある。同じ地域に働く「医師」と「大工」の賃金の間の相互作用は，少なくとも直接にはあるまい。つぎに② 現実に賃上げ交渉をする場合に，労使が何を基準として交渉するかである。つまり企業別の「相場」である。ここで調べたのは②であり，それも組合の意識である。現実の動きとは異なるかもしれない。しかし，少なくとも交渉当事者である以上，その主観的な意識はきわめて重要な意味をもつで

あろう。

7つの選択肢を用意した。地域相場、グループ内同業他社、グループ外同業他社、他産業の同格他社、グループのリーダー企業、グループ内区分での優良企業、その他、である。もし、地域相場やグループ外の企業などが重要であれば、労働市場として、企業グループの意味は小さく、グループ労連の意味もまた小さいということになる。逆に、賃金・労働条件の交渉に関して、企業グループの意味が圧倒的であれば、組合にとってもグループ労連の意味もまた大きいといってよい。

結果は明瞭である。表6-4をみていただきたい。全体で7割弱の組合が「グループ内同業他社」であるとし、17.8%が「グループ内リーダー企業」としている。「グループ内区分優良企業」を含めると全体の91%の組合がグループ内企業を主な比較対象にしているのである。

また、いずれの規模においても、「グループ内同業他社」とする組合が圧倒的に多い。それ以外では、大規模組合でリーダー企業とする割合が目立つ。1次メーカー組合であると考えられる。それにたいして、グループのリーダー組合と小規模組合で若干「他産業同格他社」とするところがある。このように、労働市場の範囲を示すひとつの大きな要素である賃金比較対象は、グループ内なのである。グループ労連活動は、この比較に関してより多くの情報を獲得し周知させるという重要な機能を果たしているといってよい。この具体的なもの

表6-4 労働条件の比較対象

(単位：%)

組合員数	5,000人以上	1,000人以上 5,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	100人未満	全 体
地 域 相 場	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0	2.0
E内同業他社	25.0	78.9	57.1	77.8	62.5	68.3
E外同業他社	0.0	0.0	4.8	4.4	0.0	3.0
他産業同格	12.5	0.0	0.0	2.2	12.5	3.0
Eリーダー企業	50.0	10.5	28.6	11.1	12.5	17.8
E内区分優良	12.5	10.5	4.8	0.0	12.5	5.0
そ の 他	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	1.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
サンプル数	8	19	21	45	8	101

〔出典〕 表6-3と同じ。

が毎年実施される膨大な「賃金労働条件調査資料」である。これは1993（平成5）年の場合、2巻からなり総ページ数はゆうに1,000頁を超える。ただし、この調査対象が製造組合に限られていることは、グループ労連が製造企業の組合が中心であり、販売企業の組合についての活動はまだ十分には展開できていないことを示している。同グループ労連にとっての1つの大きな課題であろう。

（2）グループ労連内の賃金格差決定要因

個々の組合はグループ労連内の企業間賃金格差の原因はどこにあると理解しているのだろうか（10の選択肢をあげ、2つ選択）。具体的には、① 企業業績の差（支払い能力）、② 資金力の差、③ 企業の「格」の差、④ 取引関係（得意先配慮）、⑤ 製品分野の違い、⑥ 機械・設備・工程の差、⑦ 入社時の難易度の差（選抜基準）、⑧ 組合員の技術・技能の差、⑨ 組合の交渉力の差、⑩ その他、である。

①は短期的な企業の力、②は中期的な企業の力、③は長期的な企業の力と考えられる。④は上下の系列関係を、⑤は製品市場という企業グループ外の要因を示しており、⑥は文字どおり機械設備の差である。⑦と⑧は組合員の能力の差を意識したもので、⑦は就職という入口での⑧は社内での技能形成の差である。⑨は、伝統的な組合パワーであり、説明するまでもあるまい。

予想としては、①②③はもちろんのこと、④や⑥、また組合員の能力差を意識した⑦や⑧にもそれなりの割合が選ばれるのではないかと考えた。しかし、結果は①③④に集中した（表6-5）。①を選んだ組合が65.3%、③が56.1%、④が43.9%であった。組合の意識としては、よくいわれるように、企業業績、「格」そして取引関係が企業間賃金格差の主な要因として意識されているのである。規模別にみると、規模が大きい組合では企業業績が、規模の小さいところでは「格」がとくに多くあげられている。また、取引関係をあげるのは、100～499人規模の組合で多い。それは系列関係を最も強く意識するグループだからであろう。

この調査では、技能形成に着目している。しかし、それは賃金に直接反映するものではない。個々人の技能は職場の生産技術力を高めるための前提だろうが、その影響は賃金決定にとって間接的である。狭い意味での技術開発力、販

表 6-5 賃金格差の原因(2つ選択)

(単位: %)

組 合 員 数	5,000人以上	1,000人以上 5,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	100人未満	全 体
企業業績の差	87.5	68.4	70.0	55.8	75.0	65.3
資金力の差	50.0	5.3	5.0	7.0	12.5	10.2
企業の「格」	12.5	57.9	45.0	65.1	75.0	56.1
取引関係	25.0	47.4	45.0	48.8	25.0	43.9
製品分野	0.0	15.8	15.0	7.0	0.0	9.2
機械設備工程	0.0	0.0	0.0	4.7	0.0	2.0
入社時難易度	0.0	0.0	5.0	2.3	0.0	2.0
技術技能の差	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	1.0
組合交渉力	0.0	0.0	10.0	4.7	12.5	5.1
そ の 他	25.0	5.3	0.0	4.7	0.0	5.1
サンプル数	8	19	20	43	8	98

〔出典〕 表 6-3 と同じ。

売力やマーケティング、さらには労使交渉と、多くの要因がそれに絡む。ゆえに、賃金格差の原因とは捉えられていないように思われる。それが、組合が教育・研修などに関心がさほど高くない理由でもあろう。

(3) グループ労連活動の評価

さて、グループ労連そのものの評価に移っていくことにしよう。グループ労連は多くの活動をおこなっている。それらの活動はどのように評価されているのであろうか。ここでは全E労連が実施している諸活動をあげ、その有効性を「全く有効ではない」から「非常に有効であった」まで、5段階でたずねた。表 6-6 をみていただきたい。平均 4 以上を「高い」、3 未満を「低い」として一括すると、つぎのようになる。

高い (4 以上) ……賃金、時短、E ミニマム、組合交流、オルグ、共済
 やや高い (3.5 以上) ……海外セミナー、割引制度、カルチャー、SGZ、政策
 制度、わいわいキャンペーン、つどいの丘 (宿泊・
 会議施設)、社会貢献
 普通 (3 ~ 3.5 未満) ……議員擁立、ふるさと村、産業政策、安全衛生、雇用
 対策、地方協議会

表6-6 Eグループ

全 平 均		5,000人以上		1,000～4,999人	
項 目		項 目		項 目	
賃上げ・一時金	4.63	労働時間短縮	4.75	賃上げ・一時金	4.76
労働時間短縮	4.59	議員擁立運動	4.5	労働時間短縮	4.76
Eミニマム活動	4.21	賃上げ・一時金	4.38	Eミニマム活動	4.61
加盟組合間交流機能	4.14	共済活動	4.38	海外セミナー	4.61
オルグ活動	4.03	政策制度提言活動	4.38	共済活動	4.28
共済活動	4.03	加盟組合間交流機能	4.25	政策制度提言活動	4.28
海外セミナー	3.94	つどいの丘・全国施設	4.25	SGZ運動	4.22
各種割引制度	3.9	教育・カルチャー活動	4.13	オルグ活動	4.11
教育・カルチャー活動	3.89	各種割引制度	4.13	教育・カルチャー活動	4.11
SGZ運動	3.78	海外セミナー	4.13	各種割引制度	4.11
政策制度提言活動	3.75	産業政策活動	4	加盟組合間交流機能	4.06
わいわいキャンペーン	3.68	オルグ活動	4	議員擁立活動	4
つどいの丘・全国施設	3.63	社会貢献活動	3.88	わいわいキャンペーン	4
社会貢献活動	3.53	法律・くらしの相談	3.75	社会貢献活動	3.83
議員擁立活動	3.49	わいわいキャンペーン	3.5	つどいの丘・全国施設	3.83
産業政策活動	3.41	地方協議会活動	3.5	ふるさと村活動	3.61
ふるさと村活動	3.38	雇用対策活動	3.38	産業政策活動	3.53
安全衛生活動	3.22	Eミニマム活動	3.38	ゆたか会活動	3.39
雇用対策活動	3.19	ふるさと村活動	3.38	法律・くらしの相談	3.22
地方協議会活動	3.16	SGZ運動	3.25	雇用対策活動	3.17
法律・くらしの相談	2.97	ゆたか会活動	3.13	地方協議会活動	3.17
ゆたか会活動	2.79	安全衛生活動	3	安全衛生活動	3.11

〔出典〕 表6-3と同じ。

低い (3未満) ……法律・くらしの相談、ゆたか会(地域組織)

賃上げ・一時金、時短とならんでEミニマム、加盟組合間交流機能が高く評価されている。他方、法律・くらしの相談やゆたか会活動の評価は高くない。組合規模別にみると、賃金・一時金、時短は規模を問わず上位にランクされている。しかし、規模によって評価に差のあるものも少なくない。まず、大規模

労 連 活 動 評 価

500～999人		100～499人		100人未満	
項 目		項 目		項 目	
労働時間短縮	4.68	賃上げ・一時金	4.6	賃上げ・一時金	4.8
賃上げ・一時金	4.63	労働時間短縮	4.42	労働時間短縮	4.8
E ミニマム活動	4.45	加盟組合間交流機能	4.19	オルグ活動	4.29
オルグ活動	4.25	E ミニマム活動	4.09	E ミニマム活動	4.14
SGZ 運動	4.15	共済活動	4	加盟組合間交流機能	4.13
加盟組合間交流機能	4.1	各種割引制度	3.91	共済活動	3.63
教育・カルチャー活動	4.1	オルグ活動	3.86	議員擁立活動	3.63
海外セミナー	4	教育・カルチャー活動	3.77	産業政策活動	3.6
共済活動	3.9	海外セミナー	3.74	雇用対策活動	3.5
各種割引制度	3.9	SGZ 運動	3.58	わいわいキャンペーン	3.5
政策制度提言活動	3.85	わいわいキャンペーン	3.53	SGZ 運動	3.43
わいわいキャンペーン	3.85	政策制度提言活動	3.51	社会貢献活動	3.38
つどいの丘・全国施設	3.85	つどいの丘・全国施設	3.47	安全衛生活動	3.25
社会貢献活動	3.8	安全衛生活動	3.28	教育・カルチャー活動	3.25
ふるさと村活動	3.7	ふるさと村活動	3.26	各種割引制度	3.13
産業政策活動	3.47	社会貢献活動	3.23	海外セミナー	3.13
議員擁立活動	3.3	地方協議会活動	3.21	政策制度提言活動	3
安全衛生活動	3.25	産業政策活動	3.21	つどいの丘・全国施設	2.88
雇用対策活動	3.2	議員擁立活動	3.14	ゆたか会活動	2.88
地方協議会活動	3.15	雇用対策活動	3.09	法律・くらしの相談	2.75
法律・くらしの相談	2.9	法律・くらしの相談	2.79	ふるさと村活動	2.75
ゆたか会活動	2.45	ゆたか会活動	2.63	地方協議会活動	2.63

組合で評価の高いのが、議員擁立活動や政策制度提言活動であり、企業の枠を越えた領域への発言がグループ労連への高い評価につながっている。それにたいして、中小組合では、E ミニマム活動があげられる。5,000人規模以上では大して高くないが、それ以下の所で高くなっている。さらに、499人以下で加盟組合間交流機能の評価が高い。これらの項目は企業内の労働条件に関わるものである。つぎにみる聴取り調査でも明らかになったように、中小組合の場合

には、専従者のいない組合が少なくなく、ともすれば孤立がちなため、組合間の情報交換など、交流への強い期待感がある。E ミニマムについても、こうしたグループ内の基準が自己の組合活動に大きく寄与していると認識している。それにたいして、大規模組合と違って、議員擁立活動や政策制度制限活動への評価は概して高くない。これは、こうしたいわば企業の外の、労働条件に直接にはつながらない活動にたいして、関心があまり高くないことを反映しているように思われる。

(4) グループ労連のあるべき姿

加盟組合は今後グループ労連がどのような道を歩むべきであると考えているのであろうか。5つの選択肢を用意した。加盟組合の自主性強化、グループ労連の現状維持、グループ労連の若干の強化、グループ労連を大いに強化、である。その結果は、表6-7に示されている。

グループ労連の機能を弱め、加盟組合の自主性を強めた方がよいとする意見はまったくなかった。全体の52.0%が「若干の強化」を支持し、30.0%の組合が「大いに強化」を支持した。それにたいして、「現状維持」は14.0%にとどまり、全体として8割以上の組合がグループ労連の強化を支持していた。表からわかるように、中規模以上では「若干強化」が明確に多数派であるが、組合規模が小さくなるほど「大いに強化すべき」とする比率が高くなる。これはグループ労連活動の評価と同じように、中小組合では個別に交渉力を発揮するこ

表6-7 グループ労連のあるべき姿

(単位：%)

組 合 員 数	5,000人以上	1,000人以上 5,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	100人未満	全 体
自主性強化	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
現 状 維 持	12.5	5.3	14.3	15.9	25.0	14.0
若 干 強 化	62.5	68.4	57.1	45.5	25.0	52.0
大いに強化	12.5	26.3	28.6	31.8	50.0	30.0
そ の 他	12.5	0.0	0.0	6.8	0.0	4.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
サンプル数	8	19	21	44	8	100

〔出典〕 表6-3と同じ。

とができず、また情報の入手経路も限られているため、グループ労連への期待が大きいことを反映したものと理解できそうである。

まとめると、つぎのようにいえることができるだろう。労働条件の比較対象は圧倒的に、グループ内企業であった。そして、企業業績、「格」そして取引関係が企業間賃金格差の主な要因として意識されていた。活動について、大規模組合で評価の高いのが、企業の枠を越えた領域であるのにたいして、中小組合では、ミニマム活動や加盟組合間交流機能など、組合間交流に強い期待感がある。今後の組織については、全体として「若干強化」が多いが、中小組合では「大いに強化すべき」とする比率が高い。中小組合のグループ労連への期待は強いのである。

第4節 サブ・グループ労連としての関労協

Eグループの場合には、グループ労連以外に、グループ内のG労組を中心として、サブ・グループ労連として関労協が存在する。

1 関労協活動

● 現 状 グループ労連がまだ結成されていなかった1971（昭和46）年ごろに、H組合が提起した。当時は他社の労働条件などについて情報が入って来るルートがなかったことが、最大の結成理由であった。現在は、親会社の組合であるG組合が事務局を担当しており、議長は持回りとなっている。結成当時は8組合で出発したが、現在は14組合の加盟となっている。

たとえば、1993（平成5）年度の活動はつぎのようにまとめられる。（定期総会議案書から）

- 92. 9. 24-25 定期総会
- 11. 17 秋の取組み、情報交換会
- 93. 1. 14-15 春の取組み、研修会
- 2. 17 春の取組み、情報交換会①……各組合の要求について
- 3. 11 春の取組み、情報交換会②……各組合の要求状況確認と交渉状況

について

4.15 「第5回東南アジア視察団」結団式

5.17-22 視察実施

5.29 視察団反省会

7.15-16 加盟組合企業の工場見学会および懇談会

加盟組合は、情報交換会などの場で、1回あたりそれぞれ2時間程度報告をする。また、懇親会などでの情報交換も重要である。とくに、専従役員をもたない小さな組合の場合には、日常的な他組合とのつながりは必ずしも十分ではないため、貴重な機会である。細かな情報交換は個別におこなうし、G組合に問い合わせることもある。また、加盟組合のなかで、比較的規模の近い組合同士でつきあうことも多い。しかし、グループ労連に加盟していない中小組合の場合には、グループ労連加盟組合とちがって、情報の入って来るのが遅いという不満がある。もちろん、G組合に問い合わせれば良いわけであるが、担当者不在の場合も少なくない。手厚い手助けを中小組合は中心組合に求めている。

かつては賃金・一時金にしても「関労協統一」要求をだしていたが、最近は崩れつつある。企業収益格差などがあり、統一要求は決して容易なことではないが、加盟組合は中心組合の指導力に期待している。関労協の活動自体も、グループ労連結成以降弱まっているという。すでに述べたように、現在では、年に7回程度の情報交換の場をもって活動している。かつては毎月1回の委員長定例会があったが、現在はなくなっている。また、委員長をローテーションしている組合もあり、それぞれが良く知り合っているわけではないため、情報交換会や会議での意見交換が必ずしも活発ではないという問題点を抱えている。

● 展 望 中心組合であるG組合は、人的にも財政的にも関労協組織を支えているが、今後の見通しとして、関労協を組織拡大しようという意図はない。むしろ、Eグループ労連への一元化を意識している。ただ、現状のグループ労連は「敷居が高く」、加盟するためには、一時金や労働時間についての要求水準が高いため、加盟がかなりの負担となっている。グループ労連として力を発揮するにはより多くの組合を組織化すべきであり、加盟に段階的な条件をつけるとか、要求水準達成まで猶予期間を設定するなどの試みが必要だと認識している。この方向への対応の1つが、すでにみたEミニマム活動での「エン

トリー基準」の設定である。総じて、関労協を別組織として発展させるのではなく、むしろグループ労連に吸収する方向を志向しているといっていよいであろう。

H組合（H社はG社の子会社であり、組合員は約1,400人）は、関労協組織の再編成を考えている。つまり、現在の関労協は結成時の事情から、現在では利害関係のほとんどない組合も加入しており、散漫な組織となっている。今後は、加盟組合を企業グループと関係の深い6～8社程度に絞り、サブ・グループ労連の形をとりたいとしている。

I組合（I社もG社の子会社であり、組合員数は300人程度）は、グループ労連には加盟していないため、関労協が唯一の加盟機関ということになる。したがって、関労協への期待は大きく、G、H組合とは評価が異なっている。しかし自力で関労協活動を進める力量はなく、他組合の指導を期待している。

2 グループ労連活動

● 現 状 H労組はEグループ労連を高く評価する。つまり、情報のきめ細かさと比較対象となる「同格」企業が多いために、実際にきわめて有効であるという。また、情報だけではなく、共同闘争という意味でもグループ労連の意味は大きい。関労協は中小組合が多く、H組合から見ると、共闘というよりも指導という側面が強くなるからである。もちろんグループ全体の連帯を考えると、指導する組合が必要なほうというまでもないことであるが。

Eグループ労連の問題としては、個別企業独自のよき制度までがこわれてしまう傾向があり、画一的になりすぎる可能性があるという。もっとも、グループ労連自体がこうした企業独自の制度をなくすことを進めたとは思えないから、現実にはグループ労連全体の統一要求との「刺し違え」で廃止されたものがあるということだろう。

● 展 望 H労組がグループ労連に期待するものとしてあげたのは、政策制度・共済などスケールメリットを活かしたもの、そして提言・年金など労連でしかできないものである。具体的な希望としては、専門職スタッフをあげていた。たとえば、「賃金の専門家」がいてもよいのではないかということである。こうした人材を内で抱えるか、どこかの機関と提携するかという問題は

あるだろうが、こうした専門家の養成が必要なのかもしれない。

また、グループ労連全体としては、3つの組織の重なりが必要であろうとする。つまり、① 関労協などG社グループで集まる場、② 政治活動などでの地区単位のグループ、③ グループ労連内の大手グループ共闘である。

現在グループ労連に加盟していないI労組の委員長は、加盟していない理由として3点をあげた。① 加盟するとひとりあたり350円を負担しなければならない。② 専従ではないから、会議が多いと出席できない。したがって、委員長が専従になれば、加盟してもよいと考えている。③ グループ労連に入った場合、個別の企業や組合にマッチしないことを「高い視野」から押し付けられては困る。情報の不足や知識不足は痛感しており、その意味でグループ労連加盟への願望もある。③が加盟していない理由としてもっとも大きいように思われた。準加盟的なものを望んでいるのではないだろうか。

3 企業内組合活動

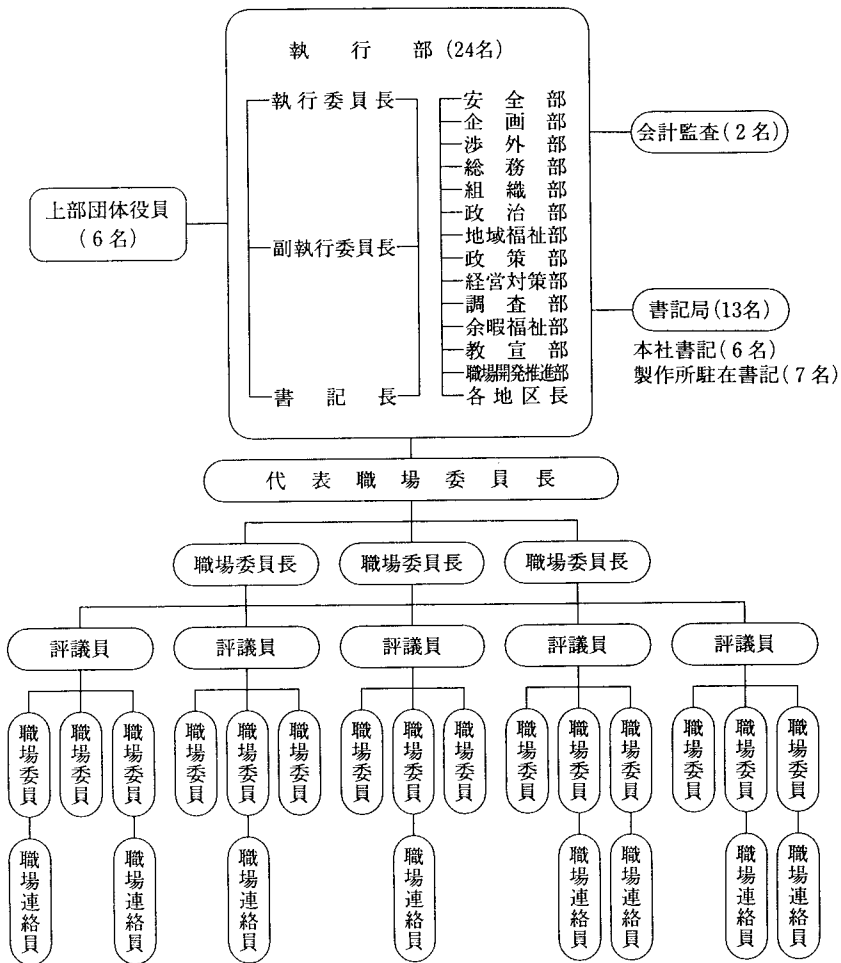
(1) G 労 組

● **組合組織** 組合員約4万人をかかえるG労組は、図6-1に示すような組織をとっている。専従役員は執行部24名、上部派遣6名、事務書記（女性）が13名の計43名である。非専従役員としては、職場委員長52名、評議員188名、職場委員1,050名を数える。また、職場委員長のなかから代表職場委員長（17名）が選ばれ、定例的に代表職場委員長会議がもたれている。

● **労使協議** 労使協議制度は充実しているが、ここでは月次の要員調整と賃金配分に、テーマを限定しておきたい。まず、要員調整についてみると、日常的な問題に対処する組織として、各種専門委員会をつくっている。月次の要員調整については、「生産小委員会」でおこなわれる。出席者は、会社側が人事担当役員、生産管理役員、それと事務局であり、組合側は、生産担当副委員長をヘッドにほとんどのすべての執行委員である。また会議の時間としては、1時間から1.5時間である。

月次の要員を確定するためには、月次の生産計画が確定しなければならない。この生産計画については、地区ごとの説明会や折衝はなく、全社レベルのこの小委員会で一度に済ましてしまう。具体的には、生産金額、要員、応受援を部

図 6-1 G 労組の組織



〔備考〕 執行部役員……全組合員中より選出

議長、副議長…評議員より互選

職場委員長……単位職場評議員中より1名選出（約700～1,000名に1名）

議員……約150～300名に1名の割合で選出

職場委員……約50名または係に1名の割で選出

職場連絡員……職場役員ではないが、職場の実情（レイアウト・夜勤等）に合わせ職場委員長により任命される。

執行委員長以下上部団体派遣役員 6 名、書記 13 名を含め、43 名の専従者で組織の運営をおこなっている。

ごとに（ほぼ工場に対応する）、人数を示した表、ならびに対象者の氏名について事前に会社から資料をうけとり、小委員会では、問題点の指摘や質問などをおこなう。話が具体的であるだけに、おもに発言するのは、各地区の専従役員である地区長である。

つぎに賃金配分交渉である。春の賃上げ交渉は、3月24日に決着した。しかし、それはあくまで全体水準についてである。具体的に各職層などにどのように配分するのかについては、「配分小委員会」がもたれる。その配分原案は会社がつくり、12日後の配分小委員会で組合に提示される。そして、次の週の配分小委員会で決定するが、この1週間は労務担当役員以下の会社側の事務局と、組合側では書記長と賃金部長以下の事務局で、E社の配分交渉を参考にしながら労使が一緒になって検討し確定していく。

(2) H 労 組

● **組 織** 執行部は13名からなる。執行委員は全社を10ブロックにわけ、各ブロックから1名を選出する。任期1年だが、3年するのが通例である。年齢的にみると30代が9人と圧倒的に多く、20代後半と40代前半が2人ずついる。評議員は班か係単位で組合員20名程度に1名を選ぶ。65名で毎月評議員会を開いている。専従は執行委員長と事務書記（女性）の2名である。

● **労使協議** 労使協議会は、月1回、春の取組みのときは週1回のペースである。テーマは会社からは売上げ、品質、工数低減、安全、生産性、改善提案件数などの報告があり、組合は組合新聞の内容紹介とそのときどきの要望をおこなう。

また小委員会が、テーマのあるごとに組合三役と労務担当重役以下で開かれる。たとえば、台風接近による生産停止時の出勤の取扱いについては、人事担当と組合で話し合いをしたうえで対策を小委員会で確認し、その対策を人事部が従業員に知らせるという手続きを踏む。

つぎに、賃金配分交渉である。3月26日に賃金交渉が妥結した。それを具体的に人事部が配分をシュミレーションするのに約1ヵ月かかる。人事部が原案をつくる前に、執行委員長と人事課長で2～3回折衝する。聴取りした年のケースでは、従来のやり方だと、最低昇給額で1,000円を割り込む人がでるので、

そうならないように組合として要請し、会社も同意している。そうしてつくられた原案は5月27日の小委員会を確認された。

なお、各自の賃金昇給額は計算すればわかるようになっており、きわめて明瞭である。昇給のうち職能部分については、考課点によって各等級ごとの昇給額がわかるため、個人は自分の考課点がわかるようになっている。ただ、基本給は積上げ方式のため、他人との比較はできない。

● **配置転換** 本社工場からもうひとつの工場へライン全体が移管された。そのため、35名程度の転勤が必要となった。うち、30人が女性であり、男性は5名程度に過ぎない。従来は、ライン移管に伴う転勤については、通勤時間の長さなどから人選をしていたが、そうした人が少なくなってきたのと、本社工場に残る人と、別ラインなのに通勤まで遠くになってしまう人がでるなど作業者のなかに不満が高まってきたので、今回から原則として、移管されるラインに付いている人全員に移ってもらうことにした。ただし、通勤時間については、片道1.5時間（女性については1時間）以内を条件とした。ほとんどの作業者はこの条件をみたしており、最終的には退職者はひとりもでず、また面談の際に断わった人もいなかった。

面談は組合と人事と職場長（工場長）で、5人一組でおこなった。スケジュールはつぎのとおりであった。

8月5日 会社説明

8月20日 配転基準検討（労使で条件を話し合う）

8月末から9月末 人選、面談

9月末 決定

11月1日 配置転換実施

(3) I 労 組

● **組 織** 中小組合であるI労組は、執行部12人で形成されているが、専従役員はひとりもない。評議員は20代中心で13人である。執行委員長以下三役はすべて係長である。そのため、組合関係の仕事は「社用」としてだしてもらい。関労協への出席はかつては「有休」を使っていたが、組合の仕事だけで「有休」がなくなるので、いまでは会社に認めてもらっている。評議員は特

定の部・課単位で選ばれるわけではない。一応、「粹」を考えるが、「人材」の方が重要なので、他の課を担当する評議員もいる。

● **労使協議** 執行委員会は毎月20日ごろに開かれる労使協議会の1週間前に開く。執行委員会で話して、賛否をとる必要があると思われるものについては、評議員以上で随時拡大評議員会を開く。最近のテーマとしては、「通勤費用の見直し」「一泊慰安旅行」があった。いずれのテーマも、職場集会（主として昼休みにおこなうが、単なる報告の時は朝礼のときということもある）を開いて意見を集約し、次の拡大評議員会を開くというパターンである。なお、「通勤費用の見直し」については、最後まで意見がまとまらず、委員長決断で了解してもらった。（具体的にいうと、自動車、二輪、自転車の通勤費用、また軽自動車と普通自動車で差をつけるかどうか）

労働協約はないが、早急につくりたいというのが、委員長の意見であった。また、労使協議会は毎月開く。組合は執行部全員、会社は社長、常務、部長が出席する。時間は1～1.5時間であり、テーマは組合活動にたいする会社の援助や経営上のいろいろな話である。テーマがとくになくても必ず開催している。

● **課長会** 労使協議機関ではないが、現実に重要な場合は、職制会としての「課長会」である。これは月に2～3回開いており、係長も出席する。この場で会社の状況がわかる。すでに述べたように組合三役はすべて係長であるから、この場で「組合として」発言することもしばしばあるという。しかし、職制の会議である以上、組合員に流せない情報というものもある。したがって、そうしたテーマへの対応については組合で会議をもつ。

● **委員長の仕事** 1日に2回くらい職場をまわって、職場の雰囲気や人の動きをみる。たまに長時間回るよりも、短時間でも毎日回った方が状況がよくわかるという。そのとき、次期の執行部候補に目星をつけたり、職場の苦情処理に対応したりする。たとえば、会社をやめるかどうか悩んでいる組合員の話をしきとか、労働金庫や保険関係の相談をうける。さらには、職場の環境問題や職制からの不満を聞くこともある。

● **教育訓練** 業務上必要な教育・研修については、時間外手当や休日出勤手当を支給することと本人希望の教育については教育手当、交通費を補助することを労使で取り決めた。

● 懇親会 各種レクリエーションやボーリング大会，文化体育活動を積極的に助成しているが，近年では若手を中心に参加希望者が減少しており，従来のやり方の反省が必要とのことである。

Gグループの組合活動を見てきた。G組合はEグループ労連強化を志向しているのにたいして，Eグループ労連に加盟せず，関労協にだけ加盟しているI労組は，関労協の強化を強く求めている。また，グループ労連結成前に，関労協組織化に大きな役割をはたしたH労組は，グループ労連加盟とともに，グループ労連の強化と並んで関労協の再編成を志向していた。このように，おなじ関労協のなかでも，それぞれの組合の考えは必ずしも一致していない。Eグループ労連加盟組合の「賃金・労働条件の相場」がもつ意味の大きさを考えると，組合間の突っ込んだ話し合いから，今後のEグループ労連の在り方が模索されていくことになるであろう。

小 括

グループ労連は，なるほど企業活動の多角化，子会社や関連会社の活用，総じて企業グループ労働市場の形成を前提として，組合運動の対応として始まったものである。その活動が十分に活発であるということはできない。その活動は依然として限定的であるといわざるをえない。しかし，ここで取り上げたEグループ労連にみられるように，グループ内の労働条件の一定水準への引上げに成功している例もある。本章の分析は，いまだ十分なものとはいえない。しかし，グループ労連の研究が非常に立ち後れている現在では，本章も一定の意味があろう。今後，その活動がもっと注目されるべきであろう。

さて，Eグループ労連の検討は，わが国で伝統に指摘されてきた「労働市場の階層性」の問題にも直接関係している。労働条件格差や技能水準格差の関係である。前者については，本章でも若干検討したし，従来指摘されることが多い。だが，後者の点，つまり，技能水準格差の問題は，決して十分に検討されてきたとはいえない。この問題を扱うのが，つぎの章の課題である。

- 1) このテーマについては，多くの研究があり，常識化している。たとえば，雇用職業

総合研究所〔1982〕,〔1987a〕,〔1987b〕,〔1989〕,永野〔1989〕を参照せよ。

- 2) 実際の統計調査や聴取り調査では、系列労連、系列労協、グループ労協など多様な用語が使用されているが、煩雑なため、本章では、基本的に「グループ労連」と表記する。
- 3) 正確には、「資本系列ごとあるいは取引関係のある企業グループの企業別組合等の連合体」。
- 4) 国際産業・労働研究センター〔1989〕によれば、回答した組合の55.9%が「グループ労協・労連」に加盟していた（8頁）。ただ、報告書が指摘するように、「調査対象組合が中心となって組織」が全回答組合の38.7%を占め、「他組合が組織した組織に参加している」組合が17.2%しかないことからわかるとおり、加盟率がかなり高くでている可能性が高い。（1988年11月が調査時点）
- 5) 企業グループ労連・労協について、一貫した研究を進めてきたのは、岩崎馨である。岩崎〔1987〕,〔1988〕,国際産業・労働研究センター〔1989〕は、その一連の研究である。岩崎は、中小企業組織化について単産を4つの類型に分けている（岩崎〔1987〕,136-37頁）。① 大企業中心型、② 大手・中小混合型、③ 大手・中小混合型だが地方組織を加盟単位とするもの、④ ゼネラル・ユニオン方式、である。第1類型は、「単組が単産本部へ『直接加盟』することを原則とする単産であり、鉄鋼・造船・電機・電力などの単産である。……傘下の大手企業連はそれぞれ『系列組織』をもち、単産の情報を流したり、賃上げの指導をしたりしている。したがって、単産に加盟していない系列組合は単産に加盟する必要性を感じない。こうした認識は、本章でみるサブ・グループ労協加盟組合での聴取りからも得られている。第2類型では、「競合単産の存在と単産財政が弱体なため、一部を除き組織化ははかばかしくない。」第3類型は「全国金属や全金同盟が典型であり、ゼンセン同盟もこの範ちゅうに入る。」このタイプは従来から中小企業組織化の典型である。最後の第4類型は「全国一般、一般同盟、ゼンセン同盟の流通部会や合化労連の東京一般などがこれにあたる。」本章の対象であり、岩崎も主として論じるのは、第1類型である。
- 6) ここでとりあげるEグループ労連の全般的な活動については、すでに植田〔1992〕,〔1993〕が検討を加えている。
- 7) 『全E労連20年史』〔1993〕,144-45頁。なお、この項の記述は、同書および全E労連〔1983〕『十年のあゆみ』,その他の組合資料による。
- 8) これ以外に、自動車総連がグループ労連を加盟単位としていることから、上部団体などへの専従派遣者が12名いる。
- 9) この調査は、グループ労連の活動にたいする評価と今後の展望についての基本的なデータを得る目的で実施された。全E労連加盟組合およびそれが組織している関連労働組合加盟組合を対象に108枚発送し、101枚の回収を得た。有効回収率は93.5%である。以下の分析は組合規模別データを中心に分析し、業種別は特徴的な結果がでている項目についてだけ言及する。サンプル数は組合員数5,000人以上8個、1,000~4,999人が19個、500~999人が21個、100~499人が45個、100人未満が8個である。詳し

くは、中部産業・労働政策研究会〔1995〕を参照されたい。本章ならびに次章での利用を快く認めていただいた中部産業・労働政策研究会ならびに主査をつとめられた村松久良光南山大学教授に謝意を表したい。

- 10) 独特の名称をもつ活動について、説明する。まず、「SGZ（ステンドグラス全E活動）」とは、「E」は1つという基本理念に立ったうえで、「主体性発揮による加盟組合の魅力づくり」への支援を図ろうとするもの。1つひとつの組合が独自の輝きを放ちながら、全体として1つの統一体としての魅力を放つ、あたかも「ステンド・グラス」のような全E労連をめざすということでこう命名されている。「おいおいキャンペーン」とは、春の取組みと秋の取組みの中間の5月に、全E労連統一で、組合員との対話を進めようとするもの。対話の内容は、基本的労働条件にとどまらず、生活全般、政策・制度まで広げていこうというもの。「ふるさと村活動」とは、全E労連20周年を記念しての社会貢献活動の一環として隣県のある村とタイアップして、村おこしをおこなっていきこうとして始められた活動。「ゆたか会」は、加盟組合員たちの地域組織である。ほぼ市単位でつくられており、組織内議員や自治体の首長たちとの懇談会などをおこない、地域の人々の意向が組み入れられた社会づくりを目指すもの。