

公共部門の労働組合 (2)

構造と機能

中村圭介

表1 組織人員と組織率

	組織人員	推定組織率
自治労	1,060,212	90.0%
日教組	439,794	—
都市交	45,075	100.0%
全水道	35,043	35.0%
国公総連	44,209	11.0%
全郵政	159,807	58.7% (郵便事業現業部門)
全郵政	70,138	27.4% ()
国税労組	36,264	86.0%
全印刷	5,978	100.0%
税関労連	5,132	93.0%
日林労	4,208	15.0% (林野庁現業部門)
建職組	3,100	13.8%

資料出所：組織人員は労働大臣官房政策調査部『日本の労働組合の現状—労働組合基礎調査報告—』より。
 単一労働組合ベースで1990年6月現在。推定組織率は連合調査（日本労働組合総連合会『産業別組織（官公労組織）の機能の現状調査報告書 れんごう政策資料41号』（1991年8月）による。推定組織率は各組合が回答した数字である。なお、以下の表で、特に断らない限りは連合調査による。

表2 規模別構成

	単位組合の組合員規模別組合員比率				組合員規模別組合比率					
	組合員合計	5000人以上	1000~4999人	300~999人	300人未満	単位組合数合計	5000人以上	1000~4999人	300~999人	300人未満
自治労	100.0(1,194,634)	37.1	25.6	18.3	19.0	100.0(2,755)	1.4	5.0	15.8	77.8
日教組	100.0(398,000)	78.9	19.6	1.3	0.3	100.0(72)	36.1	37.5	11.1	15.3
都市交	100.0(46,050)	55.1	27.8	11.6	5.5	100.0(38)	7.9	13.2	28.9	50.0
全水道	100.0(36,000)	28.3	21.4	16.9	33.3	100.0(130)	0.8	3.1	7.7	88.5
国公総連	100.0(45,080)	85.8	13.8	—	0.3	100.0(6)	33.3	50.0	—	16.7
国税労組	100.0(37,439)	46.2	50.8	2.6	0.4	100.0(12)	16.7	66.7	8.3	8.3
税関労連	100.0(5,000)	—	24.0	68.0	8.0	100.0(9)	—	11.1	55.6	33.3
建職組	100.0(3,000)	—	—	68.3	31.7	100.0(8)	—	—	37.5	62.5

注) 単位組合の組合員規模別組合員比率の算出は、各組合に記入してもらった規模別の組合員数を合計したものを母数としている。そのため、人員合計が表1の実人員数と必ずしも一致しない。

表3 地方組織の有無

	地方組織の有無	都道府県単位の地方組織の数	ブロック単位の地方組織の数
自治労	○	47	9
日教組	○	69	9
都市交	○	—	4
全水道	○	23	8
国公総連	×	—	—
全郵政	○	51	11
全郵政	○	61	11
国税労組	×	—	—
全印刷	×	—	—
税関労連	×	—	—
日林労	×	—	—
建職組	×	—	—

スガとれている。全水道もこれに似た特徴を示している。

(4) 臨時・パート労働者の加盟と
 これに対し、日教組、国公総連は組合員数でも、組合員数でも大規模組合中心の組織であるといつてよい。都市交はこの二つのタイプの中間に位置し、組合員数では規模五〇〇人以上の組合が過半数を占めるが、他方組合数では三〇〇人未満が半数を占める。

準加盟

民間部門において臨時・パート労働者を加盟させている単産は四八組織中一三組織であり、しかも一三組織であつてもゼンセン同盟（二九、八二三）、商業労連（一五、〇〇五人）を除けば、一、〇〇〇人から五、〇〇〇人ほどである。また組織人員不明が六組織もあつた。

公共部門では一二組織のうち、臨時・パート労働者が加盟しているのは自治労、日教組、国公総連、全通、全郵政の五組織である。この五組織のうち、日教組、全郵政はごく少数を組織しているのとどまり、国公総連が一、五〇〇人、全通が二、〇〇〇人、自治労が一四、〇〇〇人となっている。臨時・パート労働者の組織状況では上述の七組織よりも劣っているといえようである。権利義務をみると、国公総連が一般組合員と同額・同率の組合費を徴収し、同等の権利を認めているが、それ以外の自治労、全通、全郵政は低額・低率の組合費と権利の制限を課している（日教組については不明）。

また単組、あるいは組合員個人の準加盟、オブザーバ加盟を認めているかどうかをみると、一二組織中八組織は現在も将来もそれを認めていない。全水道、国公総連の二組織のみが準加盟、オブザーバ

(2) 組織人員と組織率
 表1は調査対象となつた一二組織の組織人員と、当該組合が組織範囲とする分野における組織率（ただし組合が回答した数字）を示したものである。これによると一九九〇年現在で、自治労は一二組織の中で最大の一〇〇万人（都職労を含む）を擁し、組合自身の回答によれば推定組織率も九〇・〇%になる。ついで日教組の四四万人、全通の一六万人、全郵政の七万人となる。これら以外は五万人を割り、全印刷をはじめ数千人の組合が四つもある。

ンがあることもあつて、結果として組織率は非常に低くなつてきている。

(3) 規模別構成
 全通、全郵政、全印刷、日林労などの単一組織を除く八つの組合の規模別構成をみてみよう。民間部門という産業別連合体に似た組織が、いったいどのような規模の単組から成っているかをみるのである。なおいわゆる企業連である国税労組、税関労連、建職組の三組合については触れない。表2によれば次のことがわかる。

自治労は組合員数でみると、組合員規模五〇〇人以上の組合の組合員の占める比率が三分の一を超えるが、他方三〇〇人未満も二割弱を占める。組合数でみると、圧倒的に組合員規模三〇〇人未満が多く、四分の三を占める。つまり自治労は数多くの中小規模組合を抱えながらも、少数の大規模組合を抱えることによつて、組合員ベースでは規模間のバラ

表4 都道府県単位の地方組織の活動内容、機関構成、体制、財政

都道府県	主な活動内容					機関構成			財政			専従者 （うち本部雇用）			
	情報収集・伝達	統一行動組織	競争指導	組織拡大	世話活動	決議機関	執行機関	規約上いづれもない	独自の徴収	本部交付	その他		合計		
自治労	○	○	○	○	○	○	○		○			708(198)	243	465	(0)
全水通	○	○	○	○	○	○	○	○	○			0			
全郵政	○	○	○	○	○	○	○		○		○	274(?)	74	200	(200)
全	○											0			0

表5 ブロック単位の地方組織の活動内容、機関構成、体制、財政

都道府県	主な活動内容					機関構成			財政			専従者 （うち本部雇用）			
	情報収集・伝達	統一行動組織	競争指導	組織拡大	世話活動	決議機関	執行機関	規約上いづれもない	独自の徴収	本部交付	その他		合計		
自治労	○					○			○			5(2)	0	5	(0)
日都全	○	○	○	○	○	○	○		○	○		0	3	2	(2)
全水通	○	○	○	○	○	○	○		○			15(6)	8	7	(0)
全郵政	○	○	○	○	○	○	○				○	77(?)	15	62	(62)
全	○											98(27)	45	53	(53)

が中心であったために、全水道ほど地方組織を充実させる必要性が少なからずかもしれない。全通はここでも充実した組織を持つ、全郵政は全水道と同様に、都道府県単位の組織よりもブロック単位の地本の方がはるかに重要な機能を果たすといつてよい。

一二の組織のうち業種別組織に似た組織を持つのは自治労だけである。自治労には現業評議会（三〇万人）、公営企業評議会（六万人）、衛生医療評議会（二四万人）、社会福祉評議会（二〇万人）、国費評議会（地方事務官・社会保険事務所職員など）のように、国が労働費用を負担し、指揮権を都道府県に委譲している職員の評議会（五万人）の五つの評議会がある。多様な職種の地方公務員を多数抱える自治労だからこそその組織である。これらの評議会は単組さらには都道府県本部にも置かれ、本部のそれはその全国組織である。評議会は情報収集・伝達、統一行動の組織化、競争指導、組織拡大など職種ごとの運動を進める上で一定の機能を果たしており、決議機関、執行機関をもち、専従者も一〇人抱えている。財政は本部予算でまかなわれている。

なお都市交でも書記局のなかに自動車専門委員会、地下鉄専門委員会、事務専門委員会、路面電車専門委員会の四つの専門委員会が置かれている。（次回に続く）

（武蔵大学助教授）

バー加盟を認めており、全郵政、都市交が将来認めることを検討している。このうち全水道は地方自治体水道局が出資した民間の検針、集金事業部門で働く労働者を対象に準加盟を認めており、現在七組合三二二人が準加盟を認められている。国公総連については、現在正式なメンバーになっている全財務が一時期、準加盟であった。

ちなみに民間部門をみると、四八組合中、二五組織が準加盟、オブザーバー加盟を認め、一〇組織が検討中であり、公共部門よりも積極的であるといえそうである。

三 組織構造と組織運営の特徴

(1) 地方組織と業種別組織

表3は各組織の地方組織の有無およびその数を示したものである。これによると、地方公務員を組織範囲とする四組織は、全国組織であるためにすべてが地方組織をもっている。だが同じく産業別連合体といつてよい国公総連は地方組織を持たない。全通、全郵政は全国に組合員がいることもあって地方組織を持っている。なお、全印刷、日林労ともに事業所単位の支部をもっているが、ここでいう地方組織には数えない。

自治労は地方自治体別組合の連合体であるが、四七の都道府県（都道府県本部）さらに北海道、東北、関東甲、北信、東

海、近畿、中国、四国、九州の九つのブロックごとに地方組織（地連）をもつ。日教組は基本的には都道府県単位の組合（公立小中学校と公立高校とに分かれる）の連合体であるが、北海道、東北、関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の九つのブロックごとの地方組織（地協）を持つ、都市交は東北、北海道、関東、関西、中国、九州の四つのブロックごとの地方組織（地本）を持ち、全水道は二三の都道府県支部と北海道、東北、関東、北信越、近畿東海、中国、四国、九州の八つのブロックごとの地方組織（地本）を持つ。

単一組合である全通は都道府県単位の五一の都道府県本部、ブロック単位の十一の地方本部をもち、同じく全郵政は六一の支部連絡協議会、十一のブロック単位の地方本部をもつ。

次にこれらの地方組織の機能についてみてみよう。表4はまず都道府県単位の地方組織の活動内容、機関構成、財政、専従者を自治労、全水道、全通、全郵政の四組織について示したものである。これによると全郵政を除く三組織では、いずれの都道府県組織も情報収集・伝達、統一行動の組織化、競争指導、組織拡大、世話活動の全ての活動を主な活動としていいる。これに対し、全郵政では連絡協議会という名称からわかるように情報収集活動、組織拡大が主要活動となっている。

機関構成では自治労、全通が決議機関、

執行機関を持つのにに対し、全水道、全郵政はそうした機関を持たない。財政面では全郵政を除く三組織ともに都道府県単位の組織が独自に徴収している。全郵政ではブロック単位の地方本部経費により処理されている。

専従者をみると自治労、全通は七〇八人、二七四人と多数の専従者を抱えているが、全水道、全郵政の都道府県単位の組織には専従者はいない。また自治労では企業籍をもたない専従書記・役員四六五人のうち本部雇用（つまり自治労本部が給与を直接支払っている）はまったくいないが、全通では二〇〇人全員が本部雇用である。

以上のことから、都道府県単位の地方組織をもつ四つの組織の中でもその位置づけが大きく異なっていることがわかる。すなわち、自治労では都道府県単位の地方組織その活動内容、専従者の量からみて、かなり重要な機能を果たすことが期待されているといつてよい。しかも財政、専従者の雇用主体でみてかなりの程度、独自性を有すると考えられる。全通の都道府県単位の地方組織も活動内容、専従者の量からみて重要な機能を果たすと思われるが、専従者の雇用主体からみて自治労のような独自性はあまりないと考えられる。全通が単一組織であることからいえば当然のことかもしれない。

これに対し主な活動内容でみれば全水

道の都道府県支部もまた重要な機能を果たしているようにみえるが、専従者がおらず実質的には補完的な役割しか果たしていないと考えられる。事実、組合規約でも都道府県支部はブロックごとの地方本部の統制下に置かれると記されている。全郵政では活動内容、財政、専従者のいずれをみても補完的組織にとどまっている。

次にブロック単位の地方組織をみよう。表5によれば自治労、日教組はブロック単位の組織はあるものの、その活動は情報収集・伝達を中心とし、決議、執行機関もたず、専従者もごくわずかか、あるいはないなど、補完的な役割にとどまっていると考えられる。これに対し、都市交、全水道、全通、全郵政の四組織ではブロック単位の組織は全ての活動を行い、決議、執行機関を持ち、専従者も抱えるなど一定の機能が期待されているように思える。

このうち全水道は都道府県支部よりもむしろブロック単位の地本が重要な機能を果たしており、専従者も十五人を抱え、また財政面でも、専従者の雇用主体からみても地本の独自性が強いと思われる。これに対して同じく地方公営企業職員を組織する都市交は専従者は少なく、また財政、専従者の雇用主体からみて本部の統制力がやや強いように思える。都市交の場合は加盟組合数が三八と全水道の一三〇に比べ少なく、また大規模組合

若者の労働観.....石川 昭 男

新春随想

- ジャンボ機機長の任務.....山 岸 章... 2
- 豪華客船と第一線監督者研修.....小 川 泰 一... 4
- 日米摩擦を考える.....加 藤 雅... 6
- 労使関係.....松 崎 芳 伸... 8

- 92年日本経済の展望と課題.....高 橋 毅 夫... 9
- 1992年の労働運動を考える.....矢加部 勝 美... 13
- 公共部門の労働組合 (2).....中 村 圭 介... 38

鼎談 日本の勤労者生活の何をどう変えるか

菅原真理子・原 豊・師岡武男...26

新春アンケート 21世紀まであと8年!!

- 芦田甚之助・仲 衛・茂木賢三郎・福井 秀政
- 酒井 喜芳・宮田 義二・中條 毅・江頭 年男...17
- 高木 郁朗・安東 謙・清水 勤・井戸 和男
- 舟橋 尚道・奥井 礼喜

- (国内労働) 残業拒否すると会社をクビになる!?... 36
- (海外労働) 難航するドイツの賃金交渉..... 25
- いわゆる「物流2法」について.....宮尾 好明...42
- (部内労働概況) 新年を迎えて..... 48
- 表紙のことば.....木 下 永 三...47
- (図書室) ユーロクエイク..... 49
- カット.....難 波 淳 郎



若者の労働観

石川 昭 男

過熱状態の景気がようやく沈静化したとはいえ、若年労働力の確保は依然深刻である。もともと、出生率の低下に基づく生産年齢人口の減少傾向に歯止めがかからない以上、代替手段（たとえば、大量の外国人労働力の導入とか急速な省力化投資）にも限度があり、若年層の人手不足は解消しそうにない。それでも、個々の企業体もしくはその内部組織単位でみると、程度にかなりのばらつきが認められる。何によって左右されるかといえば、それは現代の若者の労働観であると指摘できよう。

各企業は、その生存・成長のため恒常的に若年労働力を補充増強する必要に迫られているが、近頃では新規卒者のほかかなりの部分を「第二新卒者」など転職者の中間採用に依存せざるを得なくなっている。以下に述べるのは、最近までの十五年間民間企業に携わった私の経験である。

今時の若者を概評すると、「まじめ人間」が大多数で、いわゆる「スーダラ人間」はそんなにはいない。そして、「働き甲斐のある仕事」と「労働条件のよい職場」を希求している点はだいたい共通しているようである。

ただ、初めから希望職種や勤務地を限定する傾向があり、受け入れてもらえなければ、さっさと別口を探し移ってしまうとか、仕事と遊びは厳しく区別して、時間外にまで職場の雰囲気を持ち込まれるのは御免だというドライな面がうかがえる。

とにかく、組織の歯車化されるのを恐れており、できれば自己裁量余地が多くてマイペース型で通るか、タカナ名称の自由業みたいなものに憧れるといったところがある。

昔と違って、一人子かせいぜい二人子の親子世帯で、独り部屋を与えられて親の干渉も受験勉強くらいで、社会人として必要な常識とかマナーとかの類いは、親からも先生からも厳しくつけられているため、企業に入ってから訓練されてとまどうことが多いが、根は素直なので納得さえすれば割合同化も容易いのである。

企業側としては、以上の現状を十分理解したうえで、人材育成と定着率の向上に地道な努力をしなければなるまい。

(財団法人官業労働研究所理事長)

