

■論文

未組織労働者の組織化と
産業別連合体 —— ゼンセン同盟の事例

中村 圭介

- 1 組織率の低下
- 2 組織化活動の主体と成果
- 3 驚異のゼンセン同盟
- 4 未組織労働者の決断 —— 一般的な組織化活動
- 5 積極性と柔軟性 —— ゼンセン同盟の組織化活動
- 6 積極性を支えるもの —— 組織体制
- 7 結びに代えて

1 組織率の低下

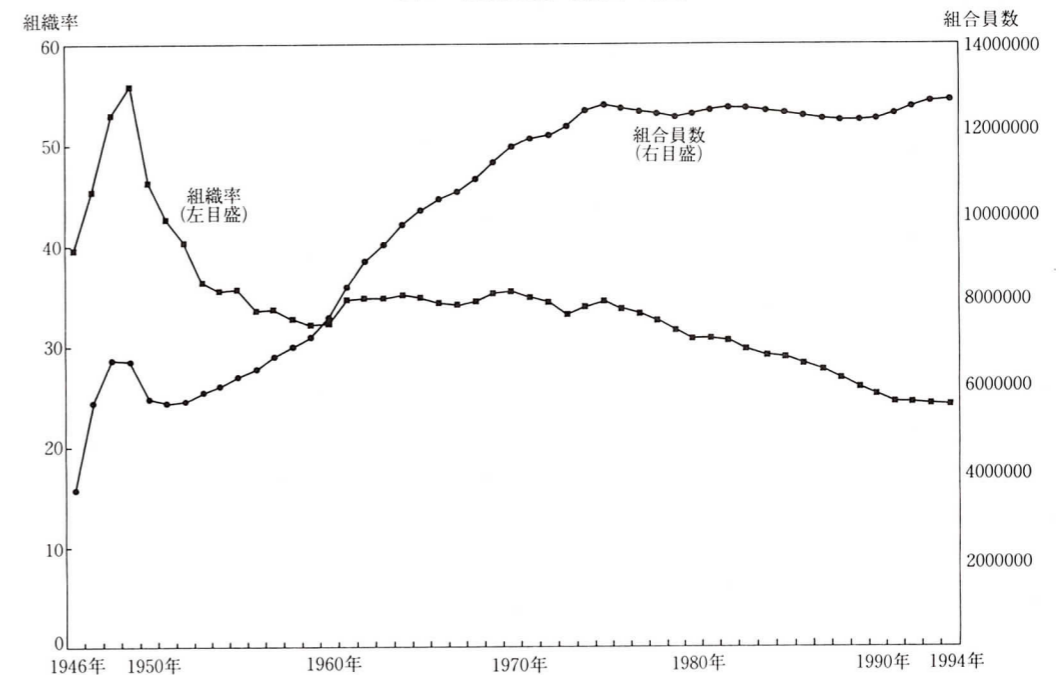
日本の労働者の組織率は、1994年6月現在で、24.1%である。この比率は、図1でわかるように、1975年の34.4%以来、減り続けている。もっとも、同じ図1によれば、労働組合員数がこの間、継続して減少しているというわけではないこともわかる。この5年間をみれば、わずかではあるが組合員数は増加している。にもかかわらず、組織率が低下しているのは、労働者数の伸びに労働組合員数の伸びが追いつかないのである。何故、労働組合員数は労働者数と並んで増えないのだろうか。

これに対し、次のような理由があげられることが多い。理由は大きく分けて二つある。一つは環境変動に注目し、もう一つは当事者に目を向けるものである。前者からみよう。

産業構造が変わり、もともと組合員の少なかった第三次産業で労働者が増えている。さらにそこでは、正規従業員⁽¹⁾ではないパートタイマーなどの非正規従業員が増えている。非正規従業員はもともと組合に加入することはごくまれであった。こうした環境変動が労働組合員数の伸びの停滞を

(1) ここで正規従業員とは、雇用期間の定めのない労働契約を企業と締結している従業員を指す。雇用期間を定めて企業に雇用される従業員は、非正規従業員と呼ばれる。いわゆるパートタイマーは単に労働時間の短い従業員というだけでなく、日本の場合、ほとんどが雇用期間を定めて雇用されており、非正規従業員である。このように労働契約には雇用期間の定めのないものとその定めのあるものがあるが、日本の労働法は雇用期間の定めのある労働契約の場合、1年を越える雇用期間を定めることを原則として禁止している。

図1 組合員数、組織率の推移



資料出所：労働省「労働組合基本（基礎）調査」各年版
1952年までは単位組合ベース、1953年以降は単一組合ベース。

招いている。これが環境変動に着目する議論である。

他方、当事者に目を向ける議論は、たとえば、若者を中心に組合離れが生じているとか、経営者がますます反組合的になってきているとか、未組織労働者に組織化を働きかけるべき労働組合の活動が停滞しているとかを指摘する。

これらの議論のうち、環境変動に目を向ける議論は、他の先進工業諸国で同じような現象が起こっているにもかかわらず、組織率はある国では低下し、他の国では停滞し、またある国では上昇しているという事実をうまく説明できず、その根拠は弱い（フリーマン＝レービック 1989⁽²⁾）。

当事者に目を向ける議論がより事態を説明できそうである。三つの当事者のうち、この論文では、次のような理由から、既存の労働組合に焦点をあてていくこととする。

他の二つの当事者のうち、使用者については資料が著しく乏しいために論じることは極めて難し

(2) なお、組織率が日本以上に激しく低下しているアメリカでも、環境変動に着目する議論が多い。これに対し、フリーマン＝メドフは次のように批判している。「問題は、構造論者の説明は、構造変化のみが組合運動の決定要因であると誤って仮定しており、組合の組織活動や経営者の対抗のような、組織化に影響を与える、他の要因を考慮していないということである。実証分析の結果をより現実的に読むと、構造的要因は、組織化を困難にしたり、安易にしたりはするが、組織化を決定はしないのである」（フリーマン＝メドフ 1987: 331）。

い。若者を中心とする組合離れについてはよくいわれていることであるが、それをはっきりと指し示す確固たる資料に乏しい。たとえば、日本生産性本部が毎年、新入社員に対して行っている「働くことの意識調査」の報告書によれば、組織率が低下しはじめる1975年には「労働組合はあった方がよい」と考える若者は77%であったものが、1994年には66%へと減少してきているが、それでも2/3は必要だと考え、「労働組合はない方がよい」とするのは、2~3%にとどまっている。増加したのは「どちらともいえない」、「わからない」と回答する若者である。労働省が数年おきに行っている「労使コミュニケーション調査」によっても、未組織企業の労働者で「労働組合は是非必要」、「労働組合はどちらかといえばあった方がよい」とする労働者は、1989年にはそれぞれ11.8%、38.0%で、合計49.8%であったのが、1994年には13.4%、37.5%、合計50.9%となり、ほとんど変わらない。他方、労働組合はない方がよいと回答した労働者は1989年で9.4%、1994年で12.1%とやや増加している。これらの調査をみる限り、組合離れが大きく起こっているとみなすことは難しい。もちろん、これらは、個々人の労働組合観を問うものであり、自らが実際に労働組合にどう関わるかを示してはいない。この点に関して、対象は首都圏に限られるが、日本労働研究機構（1993）が興味深い発見をしている。調査対象となった、未組織企業で働く労働者605人のうち、自ら勤める企業に労働組合ができた方がよいとする労働者は40.0%であり、しかもその87.6%は組織化に協力したいと回答している⁽³⁾。もし、この比率を一般化しようとすれば、組織率はあと30%近くも増加する可能性があるということになる⁽⁴⁾。このように考えると、最後の当事者、つまり未組織労働者に組織化を働きかけるはずの、既存の労働組合に着目する重要性が明らかになってくる。

既存の労働組合が未組織労働者の組織化活動に、十分な時間と人と金を割いているのかどうかは、以上のことからわかるように、重要な課題であるにもかかわらず、労働者の意識変化に多くの人の目が注がれていることもあって、さほど論じられない。

2 組織化活動の主体と成果

周知のように、日本の労働組合の多くは、企業単位につくられる企業別組合である。企業別組合は、普通、特定の企業の正規従業員だけを組合員とし⁽⁵⁾、独自の規約、財政的基盤をもち、自主的に

- (3) 残りの60.0%は、勤めている企業に「労働組合はない方がよい」と回答している。だが、この数値を文字通り解釈するのは問題があるように思える。なぜならば、調査表の選択肢は「できたほうがよい」と「ないほうがよい」の二つしかなく、本論であげた二つの調査とは異なり、「どちらでもよい」「わからない」という中間的な選択肢を欠いているからである。つまり、積極派以外はすべて、労働組合反対派になるように調査表が設計されているのである。ここではむしろ、本論でも述べたように、積極派が4割にものぼることに注目すべきであろう。
- (4) 未組織労働者は雇用労働者の約3/4を占めるのであり、仮にその40%が勤め先企業の組織化を希望し、それが成功したとすれば、全雇用労働者中の、 $3/4 \times 0.4 = 30\%$ の労働者が新たに組合員になるということになる。
- (5) なお、大規模小売店などを組織する企業別組合の中には、いわゆるパートタイマーを組織している組合が近年増えている。

意思決定、活動を行う独立した組織である。そのため、他の企業の労働者を組織しようとする必要も、また、その意志も持たないのが普通である。だが、企業別組合は単独で活動しているわけではない。そのほとんどは、産業別連合体に加盟し、さらにその連合体を通じて、連合などのナショナルセンターに加盟している。また地域ごとに設けられているナショナルセンターの地域組織にも所属している。ここで課題となっている未組織労働者の組織化は、企業別組合ではなく、産業別連合体や地域組織の任務である。したがって、明らかにしなければならないことは、これら産業別連合体や地域組織がどのくらい活発に組織化活動に取り組んでいるのか、あるいは、いないのかである。

表1 最近10年間の組織化活動の成果

	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
組合員数	65,362	73,841	59,913	157,505	69,105	80,886	83,781	74,277	57,321	74,344
組織化率(%)	0.15	0.17	0.14	0.35	0.15	0.17	0.17	0.15	0.11	0.14

資料出所：労働組合員数は労働大臣官房政策調査部「労働組合基礎調査」各年版。
組織化率の算出に利用した全雇用者数は総務庁統計局「労働力調査」各年版。
いずれも毎年6月現在の数字

表2 連合傘下の民間部門の産業別連合体の組織化成果（1988年度）

新たに組織化した組合員数	1万人以上	5,000-9,999	1,000-4,999	1-999	0	不明
組織数	3	1	10	16	17	1

資料出所：全日本民間労働組合連合会（1989）より算出。

表1は、この10年間でどのくらい組織化が進んだのかをみたものであるが、1987年の約16万人を別とすれば、6~7万人、全労働者の0.1~0.2%が新たに組織化されているにすぎない。この間、労働者数が、年率2.4%程度で伸びていることを考えれば、組織率の長期的な低下もやむをえない。次に産業別連合体が実際にどの程度組織化をしているのかをみてみよう。表2は連合傘下の47の産業別連合体が1988年度1年間にどの程度、組織化をしたかをみたものである。これによると、47の産業別連合体のうち、1年間に1万人以上の未組織労働者を組織化した組織はわずかに3つしかない。1,000人未満が16組織もあり、また全く組織化をしていないものも17ある。

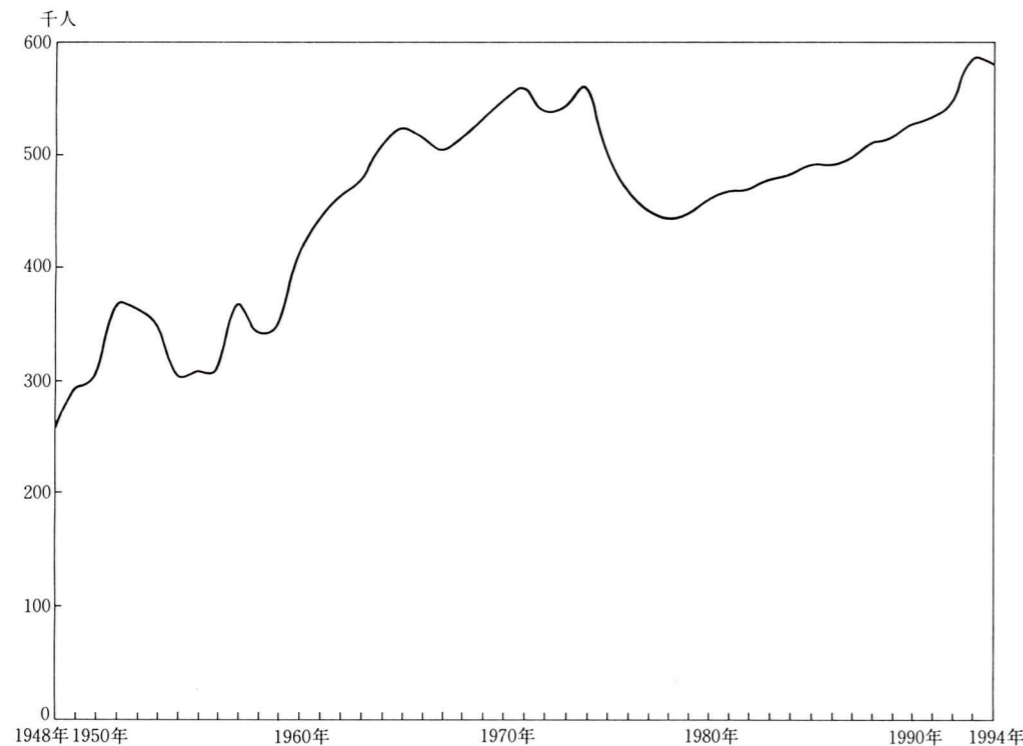
以上を要するに、未組織労働者の組織化活動はさほど活発ではなく、特に中心を担うべき産業別連合体の中にはその機能をほとんど果たしていないものもみられる。

3 驚異のゼンセン同盟

以上は産業別連合体の一般的な姿を描いたものである。だが、図2にあるように1万人以上も組織している産業別連合体もある。その一つにゼンセン同盟がある。表4は1948年から1994年までのゼンセン同盟の組織人員の推移をみたものである。

1960年までは、運動路線をめぐる対立から、脱退、加入が繰り返され、人員の変動が激しい。だがその後、1971年までは、多少の波があるものの、増え続けている。その後、2年ほど停滞したのち、組織人員は大幅に減少し、1978年までにおよそ10万人ほど減ってしまう。それ以降、再び、組織人員は増加を始め、最近では58万人を越え、1971年のピークを上回るほどになっている。1960

図2 ゼンセン同盟の組織人員数の推移



資料出所：労働省「労働組合基本（基2型）調査報告」各年版。

年以降、何が起こったのだろうか。

もともとゼンセン同盟は全国繊維産業労働組合同盟と称していた。名前からわかるように繊維産業を基盤としていた労働組合であった。いうまでもなく、1960年代の高度成長期において繊維産業は急成長部門ではなく、繊維産業の労働者数も停滞している。こうした悪環境にあって、ゼンセン同盟は組織を伸ばし続けた。それは、繊維産業で働く中小企業の未組織労働者を組織化していったからである。

1971年以降の停滞、人員の大幅減少は、1973年の第一次石油危機とアジアNIEsの追い上げによるものである。だが、1979年から再び、ゼンセン同盟は順調に組織人員を増やし続ける。繊維産業はあいかわらず厳しい環境のままである。労働者も、組合員も減っていく。にもかかわらず、組織が成長したのは、新たにスーパーマーケットなどの流通産業に組織化の対象を広げたのである。

この間、毎年、1万～2万人の未組織労働者を組織化し続けている。以前は繊維産業の中小企業労働者、近年では新しい流通産業で働く労働者を、積極的に組織化しているのである。日本で、最も組織化活動の盛んな産業別連合体といってよい。その秘密はいったいなんだろうか。まず組織化活動の実態を他の組織のそれと比較しながら見てみよう。

4 未組織労働者の決断——一般的な組織化活動

ゼンセン同盟に限らず、一般に産業別連合体などが行う組織化活動のタイプとしては次の四つがある（中村 1983, 1984；東京都立労働研究所 1986；中村＝佐藤＝神谷 1988）。

- ①訪問説得組織化型……産業別連合体のオルグが未組織企業を訪問し、当該企業の従業員、場合によっては経営者を説得して組合を結成させる。
- ②自主結成援助型……未組織企業の従業員の一部に組合結成の機運が盛り上がり、オルグがそれを援助し、組合結成にいたる。
- ③関連企業組織化型……既に組合のある企業の関連企業に対し、オルグまたは当該組合が関連企業の従業員あるいは経営者に組合結成を働きかける。
- ④既成組合加盟型……それまでどこの産業別連合体にも所属していなかった純中立組合、あるいは別の産業別連合体に所属していた組合を自らの組織に加盟させる。正しくは組織化とはいえない。

ゼンセン同盟を除く、第三次産業を組織範囲とする10の産業別連合体等に組織化事例を尋ねた結果、15の事例をきくことができた（東京都立労働研究所 1986；中村＝佐藤＝神谷 1988）。それによると、15のうち13は自主結成援助型であり、1つが既成組合加盟型であった。訪問説得組織化型はわずかに一事例しかなかった。ヒヤリングではできる限りこのタイプの組織化事例を収集しようとしたのだが、それでもわずかに一事例にすぎない。

他方、新しく結成された労働組合に対するアンケート調査でも、外部のオルグに説得されて組合を結成したのは表3でみるように、わずかに4.2%にすぎない。

訪問説得組織化型はきわめて積極的な組織化である。オルグ自らが未組織企業を訪問し、従業員を説得するのである。見ず知らずの人を訪ね、組合をつくるよう説得

するのである。警戒する人もいるだろうし、なかなか信用されないこともあろう。大変、困難な仕事であることは容易に想像できる。事例でも、アンケートでもこのタイプの組織化が少ないのも無理からぬことかもしれぬ。

これに対して表3からわかるように、労働条件に対する不満が昂じて、経営体質への不満が昂じて、企業合理化・解雇などに直面して、未組織企業の労働者が自主的に組合結成を決断するケースが圧倒的に多い。未組織企業の労働者がこうした理由で組合結成を決断したといっても、それだけですんなりと組合がつくられるわけではない。普通、最初の決断は一人または数人によって行われる。その後、仲間を増やし、他方で組合の組織や活動について勉強しなければならない。そのた

表3 組合結成の直接の動機

合計	100.0(126)
労働条件に対する不満が昂じて	52.4
外部のオルグに説得されて	4.2
経営体質への不満が昂じて	20.6
企業合理化・解雇などに直面して	11.1
近隣・同業種企業に組合が結成されたことに刺激されて	2.4
親企業から組合をつくるよう勧められて	2.4
経営者から組合をつくるよう勧められて	3.2
その他	1.6
不明	2.4

資料出所：東京都立労働研究所（1986）より。

め、通常、とにかく組合結成の決断をすると、外部の組合と接触する。同じアンケート調査でも、外部となら接触せずに組合をつくったのはわずかに8.7%にすぎない（東京都立労働研究所 1986；39）。ここで産業別連合体などのオルグは重要な役割を果たすのであり、オルグからみれば自主結成援助型の組織化が行われるのである。ここからのオルグの重要な役割は大きく分けて四つある。一つは組合運営上必要な知識、労働関係の法律知識を、組合結成を決断した従業員に与えることである。二つは組織化の中心となりうる人物を探すことである。組織化の成否は誰を中心人物にするかにかかっているからである。三つはこの人物を中心に賛同者を徐々に増やすことである。四つは経営者が攻撃的な対応をしてきた場合に、従業員の動揺をおさえ、経営者を説得することである。

こうしてオルグたちは、未組織労働者たち自らが組合結成に立ち上がった後に、重要な役割を担う。だが、オルグ自らが、彼らに組織化を働きかけるということはいずれである。

5 積極性と柔軟性 —— ゼンセン同盟の組織化活動

以上を前提にゼンセン同盟の組織化の実態をみてみよう（中村 1983；中村他 1988）。顕著な違いは、ゼンセン同盟では、先のタイプの訪問説得組織化型が多いということである。ゼンセン同盟の都道府県に設けられた地方支部のオルグたちが、未組織企業を自ら訪問し、労働者を説得して組合を結成させるのである。もちろん、他のタイプの組織化もあるが、しかし、訪問説得組織化型が主流なのである。これほど積極的な組織化活動を行っている産業別連合体は日本にはおそくないだろう。先の驚異的な組織人員の伸びは、かかる積極性に支えられているのである。

さらに、オルグたちは組合をつくるという目的を達成するために、むやみに経営者と衝突をおこさない。もちろん、経営者とまったく争わないというのではない。事実、組合結成後に猛烈な組合つぶしをしてきた経営者に対してはひるまずに戦っている。ただ彼らは無意味な衝突を避けようとするのである。そのために、いくつかの事例では、経営者を事前に説得している。未組織労働者に組織化を呼びかけるとともに、経営者に接触して組合結成に理解を求めている。

それは「経営者の反対が強かったら、組合結成はむずかしい。……組合をつくったら、経営者はすぐ飼い犬に手をかまれたとあって、怒り、弾圧してくる。そうすると、組合委員長はすぐにストライキをうったり、あるいは逃げだしたりして、結局うまくいかなることが多かった。中小企業では、とくに、経営者を説得しなければいかんということがわかった」（ゼンセン同盟副書記長。中村他 1988：230-1）からである。

その際にオルグたちは、組合が企業経営に対して持っているメリットを強調するのである。たとえば次のごとくである。

『組合ができれば従業員の士気もあがるし、定着率もよくなります。生産性の向上にも組合の立場で協力して、分け前を得ようという考えです。会社の方針の徹底も簡単になります。もちろん、要求はきちっと出しますが、企業の健全性と安定性は組合にとっても重要だから、無茶なことはしません。ほおっておくと、変な組合ができてしまうかもしれません』。こういうことを経営者に言って、ゼンセン同盟の良さを理解させるのです。（同上 中村他 1988：231）

ゼンセン同盟の組織化活動は、上述の積極性の他に、ここでみたような柔軟性がある。

こうした柔軟性に対して、次のような批判が当然にありうる。経営者を説得したり、組合が企業経営に対して持つメリットを強調するような組織化活動で、果たして真正な組合ができるのであろうか。これは正しい批判なのだろうか。これを考えてみる必要がある。まず、明確にしておかなければならないのは、「真正な組合」とは何かということである。労働組合の定義にもいろいろあるが、ここでは、「労働組合とは、労働者がその労働諸条件の維持、向上をはかることを目的として組織した持続的の団体である」と定義しておこう。この定義を前提にすると、「真正な組合」とは、この目的を十分に果たすことのできる組合ということになる。とすると、組合が真正であるかどうかは、労働諸条件をどれだけ改善したか、維持できているかによって、評価すべきであって、組合がどのようにつくられたかは評価基準としてふさわしくない。

したがって、先の批判は、正しくは次のように言い換えられる。組合結成にあたって柔軟であると、せっかくできあがった組合はその目的を十分に果たすことができなくなることが多い。だが、組合結成の方法と、労働諸条件の改善の程度との相関関係を明らかにした研究は寡聞にして知らない。さしたる根拠なしに批判するのは、科学的批判ではなく、非難というべきだろう。

新しくつくられた組合は、通常、既にある企業別組合に比べて、労働諸条件は劣っているだろう。そうでなければ、労働者も苦勞して組合をつくろうとは思わないだろうからだ。組合をつくって、それを改善しようと努力するであろうし、また既存の組合も自らが労働市場や商品市場で不利にならないよう劣っている諸条件の改善を強く求めるであろう。このように考えれば、たとえ柔軟につくられた組合であっても、その目的を達成することになる。いま、労働市場は不完全競争であって、労働者の方が不利な立場に置かれているとしよう。これを前提とすると、組合に入る労働者が多ければ多いほど、労働諸条件をあげることができる。労働諸条件の維持、向上にあたって、最も重要なことは、組合員を増加させることである。つまり、組合の目的を十分に果たし、真正な組合になるためには、組合員を増やすことが基本であり、必要な第一歩なのである。

6 積極性を支えるもの —— 組織体制

ゼンセン同盟の組織化活動は本部組織局と全国43の都道府県にある支部が担っている。本部組織局は数名の全国オルグを抱え、都道府県支部には100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。

彼らは、未組織労働者に積極的に組織化を働きかけ、時には柔軟に組合作用を進めていく。訪問説得組織化型では、彼らオルグたちは、見ず知らずの人に会い、一緒に苦勞して組合をつくることを決心させるのである。会うだけでも大変だろうし、また信頼を勝ち取るのもそうたやすくはなからう。繰り返しになるが、ゼンセン同盟ではこれが主流なのである。この積極性はいくら強調しても強調しすぎることはない。

しかし、何故、ゼンセン同盟では積極性が確保できるのであろうか。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からなのだろうか。それだけではないだろう。組

組織化活動に専念しようとしても、他の仕事に追われていたら無理だろうし、他方で、彼らなるべく無駄な時間をすぎ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。これらを知るために、ゼンセン同盟内の組織内分業構造と管理体制をみる必要がある。

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基づき、業種独自の状況を踏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。

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、決定にならんと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。その上で、独自の方針案を企画立案し、討議する。その後で方針案を手直しし、再度、討議に付する。メンバーの意見をまとめ、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る。そして企画立案、意見集約、意見調整という面倒な仕事に携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る。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担い、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なのである。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なのである。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のである。組織化活動にも積極的に乗りうるのである。

だが、効率的な分業構造ができあがっていたとしても、支部専従者たちが懸命に与えられた任務を果たすかどうかはわからない。ここでは管理が必要になる。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握っているのである。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（組織化活動も当然含む）を進めていくよう指示しうるであろう。

7 結びに代えて

以上を要するに、ゼンセン同盟は未組織労働者に積極的に組織化を働きかける、日本では異色の組合である。それを担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、特に都道府県支部の専従者が組織化活動に力を注げるのは、一つにはゼンセン同盟内部で役割分担がはっきりし、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。先に第4章で取り上げた10の産業別連合体等はこうした組織体制を欠いている。それゆえに、積極的な組織化活動を行おうにも行えない。その結果ノウハウが蓄積されず、ますますこのタイプの組織化から遠ざかることになる。

さらに、この積極性は、国内にとどまるものではない（中村 1991：Nakamura 1994）。ゼンセン同盟は、TWARO（アジア繊維労働者組織）を通じ、アジア地域の組織化を支援している。ゼンセン同盟の国際連帯資金により、アジア地域の30人のオルグの賃金を負担しているのである。さらに、日本多国籍企業で発生した労使紛争の処理を行うこともある。たとえば、アメリカ、韓国などで発生した組織化をめぐる紛争に対して、ゼンセン同盟がオルグを派遣するなど、支援を行っている。

（なかむら・けいすけ 武蔵大学経済学部助教授）

参考文献

- 全日本民間労働組合連合会 1989 『産業別組織の機能の現状調査報告書』
 東京都立労働研究所 1983 『中小企業分野における産業別労働組合—組織と活動』
 ————— 1986 『第三次産業における労働組合の結成』
 中村圭介 1983 「ゼンセン同盟」, 東京都立労働研究所(1983)所収
 ————— 1984 「全金同盟の組織と機能」, 労働研究所報(東京都立労働研究所), 第5号
 ————— 1991 「第4章 産業別労働組合の国際活動—ゼンセン同盟」平和経済計画会議『日本の対米直接投資の経済・社会的役割』
 Nakamura, Keisuke 1994 'International Cooperation for Organizing a Japanese Multinational : The Case of Zensen', H. Totsuka, M. Ehrke, Y. Kamii, Demes H. ed. "International Trade Unionism at the Current Stage of Economic Globalization and Regionalization", Friedrich Ebert Stiftung
 中村圭介, 佐藤博樹, 神谷拓平 1988 『労働組合は本当に役に立っているのか』, 総合労働研究所
 日本労働研究機構 1993 『労働組合組織率低下の規定要因』
 フリーマン, R. B., J. L. メドフ 1987 『労働組合の活路』(島田晴雄, 岸智子 訳) 日本生産性本部
 フリーマン, R. B., M. E. レービック 1989 「支柱が揺れる?—低下する日本の労働組合組織率」『日本労働協会雑誌』第361号