

非正規と地域—再生への2つのチャンス

中村圭介

概要

1994年に日本の労働組合員数は1,270万人と戦後最高を記録した。しかし、それ以降、組合員数は減り続けた。この縮小トレンドは2007年に止まった。それをもたらしたのは、1つには企業別組合による非正規労働者の組織化である。非正規に職場を侵食された企業別組合は、経営不安などをきっかけに、集团的発言メカニズムの危機、代表性の危機を察知し、自らを守るために非正規の組織化に乗り出した。他方で、縮小トレンドのストップにはさほど貢献しているわけではないが、地域に根を張り、一般組合主義に基づいて、企業、産業、職業、雇用形態に関わらずに、小零細企業で働く未組織労働者を組織化する「新しい主体」の活躍が目立つようになってきた。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカル・ユニオンなどである。これらのユニオンは、地域で暮らし働く労働者たちに労働組合というセイフティネットを提供している。そこに重要な機能がある。この2つの新しい動きを推進していくことが、企業の外への関心の弱さと非正規労働者への配慮の少なさという企業別組合が持つ2つの短所を克服し、日本の労働組合を再生させる契機となるかもしれない。

キーワード

非正規、地域ユニオン、コミュニティ・ユニオン、地域協議会、組織化

I. はじめに

私は数年前に「縮む労働組合」というタイトルの論文を『社会科学研究』に載せた(中村2004)。そこでは日本の労働組合員数が1994年に戦後最高となる1,270万人を記録したこと、そしてそれ以降、減少し続けていることを指摘し、その背景と労働組合の課題を論じた。その後も、労働組合員数は1,031万人(2004年)、1,014万人(2005年)、1,004万人(2006年)と推移し、縮むトレンドにストップはかからなかった¹⁾。日本の労働組合員数は

12年間で270万人も減少し、1,000万人を切るのも時間の問題かと思われた。

だが、2007年には1,008万人と1994年以来初めて前年増を記録した。翌2008年には1,006万人と再び減少するものの、2009年には1,008万人となった²⁾。これは1つには、本稿で詳しく述べるように、企業別組合による非正規労働者の組織化が進んでいることの結果である。正規労働者だけからなる企業別組合といったイメージが変わりつつある。この動きとは別に、地域に暮らし働く労働者、それも小零細企業で働く労働者たち（もちろん非正規労働者も含まれる）を対象に、企業、産業、職業、雇用形態に関わらずに組織する、いわゆる一般組合主義に基づくコミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカル・ユニオンなどの活躍が目立つようになった。本稿ではこれらの新しい動きに焦点をあて、その現状と背景を論じ、日本の労働組合の眼前に再生へ向けた2つのチャンスが横たわっていることを指摘したい。

以下では、第1に1994年から2009年までの労働組合員数の変動を4つの要因に分け、最近の特徴を分析する。そこでは、パートタイム労働者の急速な組織化の進展が1つの大きな特徴であることが指摘されよう。第2に企業別組合による非正規労働者の組織化の現状と背景そして課題を論じる。第3にコミュニティ・ユニオン、地域ユニオンといった新しい組織化主体に着目し、その現状と課題を明らかにする。まずは、コミュニティ・ユニオンの沿革と現状を明らかにする。その後、連合（日本労働組合総連合会）の都道府県単位の組織である地方連合会に設置された地域ユニオンの沿革と現状についてやや詳しく述べる。最後に、以上を要約したのち、今後の課題を論じる。

II. 組合員数の変動

1. 要因分解

厚生労働省の労働組合基礎調査を利用して、労働組合員数の変動を次の4つの要因に分解することができる³⁾。

第1は「実質の新設」と呼ばれるものであり、主として未組織企業の組織化によって組

1) 厚生労働省大臣官房統計情報部『労働組合基礎調査報告』各年版。組合員数は単一労働組合ベース、千人以下を四捨五入している。

2) 同上。

3) 中村（2004）でも同様の分解を行っており、詳細についてはそちらを参照されたい。また、労働組合基礎調査が実際にどのように行なわれているのかについては中村（1995）を参照されたい。

組合員数が増加するケースだと考えてよい。第2は「実質的解散」と呼ばれるものであり、組合が解散して組合員数が減少するケースである。この場合、解散した組合の組合員数として計上されるのは前年度の組合員数である。第3は「形式的新設」と「形式的解散」である。「形式的」というのは、組合は実際には依然として存在し組合員もいるが、組織形態が変わったため、あるいは組織の統合・分裂のために「新設」と「解散」が同時にカウントされるからである。組織形態が変わるとは、たとえば、本部と支部からなる労働組合が組合員の減少のために支部を廃止するケース、あるいはその逆などを意味する。この場合、「形式的解散」した組合の組合員数は前年度のものであり、「形式的新設」した組合の組合員数は調査年度のものである。

第4は既存の労働組合の組合員数の変動である。企業の従業員数の変動に伴って組合員数の変動が自動的に生じる場合と、当該企業別組合に固有の原因で組合員数の変動が生じる場合がある。後者については、たとえば、企業別組合の努力によってパートタイム労働者や契約労働者の組織化が進んだとか、それまで組合員資格のなかった専門職、部下なし管理職の組織化に成功したとか、あるいは逆に、組合員が自発的に脱退したとかである。

以上、第1から第3までの数値は労働組合基礎調査から得ることができるが、第4の数値を得るためには簡単な計算をする必要がある。日本の労働組合員数全体の年間の増減は労働組合基礎調査から得られるが、それは次のように分解できる。

日本の労働組合員数全体の変動 = 第4 (既存組合の組合員数の変動) + 第1 (実質的新設の組合員数) - 第2 (実質的解散の組合員数) + 第3 (形式的新設の組合員数 - 形式的解散の組合員数)

したがって、第4の数値は次のように算出できる。

第4 (既存組合の組合員数の変動) = 日本の労働組合員数全体の変動 - 第1 (実質的新設の組合員数) + 第2 (実質的解散の組合員数) - 第3 (形式的新設の組合員数 - 形式的解散の組合員数)

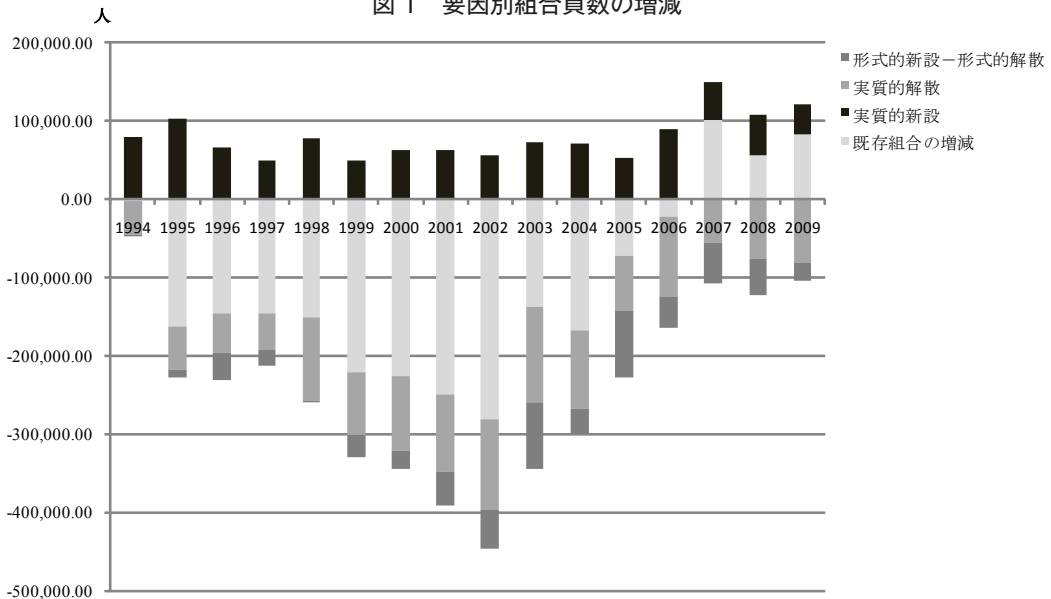
こうして分解された4つの要因ごとの毎年の変動を示したものが図1である。期間は1994年から2009年までをとった。

2. 要因別変動

図1から次のことがわかる。

第1に、棒グラフの1番上は「実質的新設」つまり未組織企業の組織化人数を示すが、これは毎年5万人あるいはそれ以上を記録している。1995年や2006年などでは約10万人にも達する。16年間の平均をとると約6.5万人である。同じような計算を1960年から

図1 要因別組合員数の増減



資料出所：労働大臣官房政策調査部および厚生労働省大臣官房統計情報部『労働組合基礎調査報告』各年版，単位労働組合ベース

1975年まで、1976年から1994年までの期間で行うと、それぞれ約19.2万人、約8.9万人となるから、未組織企業の組織化の勢いは以前に比べると落ちている。

第2に、上から2番目の棒グラフは「既存組合の組合員数の変動」を示すが、1995年から2006年まではマイナス、2007年以降はプラスに転じていることがわかる。マイナスでは特に1999年から2002年までが大きく、毎年、既存の労働組合の組合員数が20万人以上も減っている。これが日本の労働組合員数の1994年以来の継続的減少の最大の原因である。だが、そのトレンドは2007年に変わった。

第3に、3番目の棒グラフは「実質的解散」つまり事業所閉鎖その他の理由で労働組合が解散した結果、減ってしまった組合員数を示す。組合員数は前年度の数値である。1998年から2004年までは毎年、10万人程度の労働者が組合の解散によって組合員ではなくなっている。組合員数減少のもう1つの原因である。

以上のように、未組織企業の組織化は以前と比べてその勢いは落ちているとはいえ、毎年、コンスタントに数万人を組織化している。第2、第3の点からわかるように、この間、労働組合員数が継続的に減り続けたのは、組織セクターの企業が不況の影響で事業所閉鎖やリストラを迫られ、従業員特に正規従業員を減らしていった結果である。だが、2007年にそのトレンドにストップがかかった。

表1 企業規模別雇用形態別労働組合員数の変動—民営部門

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
総計	一般+パート	-236,529	-281,259	-334,993	-208,062	-135,241	-120,201	-8,560	109,792	260,022	71,410
	(うちパート)	13,620	16,791	12,453	36,323	31,012	21,585	122,675	68,507	45,758	82,143
5000人以上	一般+パート	-90,426	-122,149	-171,400	-118,281	-100,207	-29,952	27,494	51,437	235,248	145,273
	(うちパート)	7,160	12,342	4,277	17,360	25,804	10,327	49,245	36,118	43,653	76,978
1000-4999人	一般+パート	-43,740	-73,357	-72,443	-20,779	19,571	-51,461	-25,650	27,816	26,961	58,672
	(うちパート)	4,630	2,037	3,036	16,686	-113	10,268	12,119	15,132	8,309	14,579
500-999人	一般+パート	-19,597	-8,598	-37,529	-19,287	-13,863	-8,699	2,611	-785	5,483	-2,052
	(うちパート)	660	351	1,272	-1,097	380	2,735	2,217	2,830	432	1,077
300-499人	一般+パート	-8,755	-13,796	-23,345	-15,407	-11,791	-10,596	-786	-5,184	-2,393	-4,838
	(うちパート)	670	-83	1,132	1,331	186	-388	1,074	-400	322	453
100-299人	一般+パート	-31,632	-29,881	-52,353	-6,926	-26,280	-11,339	-4,479	-10,149	-8,118	-8,951
	(うちパート)	40	259	994	62	441	79	1,733	1,058	686	635
30-99人	一般+パート	-11,570	-13,372	-14,383	-9,408	-6,976	-9,372	-6,542	-7,745	-8,511	-3,922
	(うちパート)	110	162	562	544	-167	211	204	148	226	-278
29人以下	一般+パート	-2,992	-1,401	-1,841	-1,475	-1,378	-2,542	-1,414	14	-1,557	4
	(うちパート)	70	13	4	3	-9	3	115	47	166	48
その他	一般+パート	-27,817	-18,705	18,301	3,501	5,683	3,760	206	54,388	12,909	-112,776
	(うちパート)	280	1,720	1,176	1,434	4,490	-1,650	55,968	13,574	-8,036	-11,349

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査報告」各年版、単位労働組合ベース

注：「パートタイム労働者」とは、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者および事業所においてパートターマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

3. 雇用形態別変動

次に、民間セクターに限って、企業規模別、雇用形態別の組合員数の毎年の変動を表1でみてみよう。この表から次のことがわかる。

第1に、図1で明らかにしたことへの再確認となるが、規模計の「一般+パート」の組合員数は2006年までは毎年減少していたが、2007年以降、増加に転じた。2007年には10万人、2008年には26万人、2009年には7万人、前の年より増えている。

第2に、規模計のパートタイムの組合員数は2000年から2009年までの間、連続して増加を示す。しかも、最近になって、2006年の12万人増で見られるように、その勢いは強まった。それがすぐ上で指摘した変化をもたらした。

第3に、これらの2つの特徴は、1,000-4,999人、5,000人以上といった大企業で顕著に見られる。500-999人規模でも同じような傾向が見てとれる。

以上から、大企業におけるパートタイム労働者の組織化こそが「縮むトレンド」を転換させた大きな原因の1つであると考えられる。主体は、既存の企業別組合だと考えてよいだろう。それでは、企業別組合はパートなど非正規労働者の組織化になぜ取り組むようになったのだろうか。

Ⅲ. 非正規の組織化

1. 取り組み状況

表2は最近15年間の非正規労働者に対する組織化の取り組み状況を見たものである。この表から次のことがわかる。

第1に、臨時、パート、契約のいずれであっても、企業別組合による組織化は積極的になっている。「組合員にしている」の比率は、臨時が3.3%から11.2%へ、パートが8.9%から23.0%へ、契約が15.0%から23.3%へ（5年間の変化）と増えている。大きな変化だと言ってよい。

第2に、中でもパート、契約といった非正規労働者の組織化が進みつつある。

第3に、だが、依然として消極的な組合が多数を占める。2008年現在であっても、臨時労働者に対して何もしていない組合は83.9%、パートでは68.9%、契約では71.1%にもなる。

表では示さないが産業別、企業規模別に見ると、次のような特徴がある。

第1に、臨時労働者の組織化に積極的な組合が多いのは、産業別には医療・福祉（38.6%、組合員にしている組合の比率。以下同じ）、情報通信（36.8%）、教育・学習支援サービス（32.8%）、不動産（28.4%）、運輸（28.2%）である。

表2 企業別組合の非正規組織化の取り組み

		1993	1998	2003	2008
臨時労働者	組合員にしている	3.3	3.3	6.1	11.2
	（うち実際に組合員がいる）			(1.2)	(7.2)
	準組合員にしている	3.1	1.8	1.1	0.8
	組織化の方向で努力している	7.1	6.2	6.1	4.5
	当該労働者の加入組織と連携している	0.9	0.8	0.6	0.2
パートタイム労働者	組合員にしている	8.9	4.9	16.6	23.0
	（うち実際に組合員がいる）			(10.9)	(17.4)
	準組合員にしている	2.7	4.6	1.0	1.4
	組織化の方向で努力している	7.7	9.2	9.4	8.5
	当該労働者の加入組織と連携している	1.3	0.9	0.6	0.7
契約労働者	組合員にしている			15.0	23.3
	（うち実際に組合員がいる）			(6.5)	(15.0)
	準組合員にしている			1.9	1.5
	組織化の方向で努力している			6.9	5.5
	当該労働者の加入組織と連携している			1.0	0.3

資料出所：労働大臣官房政策調査部、厚生労働省大臣官房統計情報部『労働組合実態調査報告』平成6年版、11年版、16年版、21年版。

注：いずれも当該労働者がいる組合を100とした時の比率である。

第2に、パート組織化では、産業別に医療・福祉（60.8%）、情報通信（52.1%）、卸小売（42.0%）、飲食・宿泊（37.0%）、教育・学習支援サービス（33.6%）であり、企業規模別には5,000人以上（43.8%）である。

第3に、契約労働者の組織化については、産業別に情報通信（54.4%）、教育・学習支援サービス（51.8%）、運輸（45.4%）、医療・福祉（45.0%）、飲食・宿泊（40.3%）であり、企業規模別には5,000人以上（44.4%）である。

このように、第三次産業、大企業で、非正規労働者の組織化に積極的に取り組む労働組合が増えてきた。その割合は臨時では3割前後であるものの、パートでは1/3から5割を超え、契約でも5割前後となり、かなり高い。

2. 契機

なぜに、企業別組合はパートなどの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むようになったのか。非正規の組織化に成功した10の組合に対する事例調査をベースに、これを解いてみよう⁴⁾。

表3は調査対象となった労働組合の組織概要である。労働者総数の内訳を見ると、いずれの組合でも非正規労働者がかなり多いことがわかる。中でも卸・小売・飲食の4単組では非正規比率が特に高く、最低でも4割（小田急百貨店）、最高で9割（サンデーサン）にもなる。他方、製造業の2単組、矢崎総業とクノールプレミアムゼジャパンでは2割程度である

表3 10単組の組織概要

業種	名前	労働者総数	組合員総数
製造業	日本ハム	正規=1,840人, 非正規=1,750人	正規=1,740人, 非正規=1,420人
	矢崎総業 ¹⁾	正規=10,454人, 非正規=2,097人	正規=5,910人, 非正規=1,116人
	クノールプレミアムゼジャパン ²⁾	正規=157人, 非正規=派遣=33人	正規=131人. 派遣労働者14人を正規に
卸売・小売・飲食	イオンリテール	正規=18,000人, 非正規=89,000人	正規15,800人, 非正規=64,800人
	小田急百貨店	正規=1,574人, 非正規=1,047人	正規=1,248人, 非正規=840人
飲食	ケンウッド・ジオビット ³⁾	134人. 正規=30%, 非正規=70%	113人. 正規=20%, 非正規=80%
	サンデーサン ⁴⁾	正規=500人, 非正規=7,000人	正規=420人, 非正規=3,500人
鉄道	広島電鉄	正規=1,060人, 非正規=368人	正規=1,023人, 非正規=125人
公務	八王子市	正規=3,000人, 非正規=1,000人	非正規のみで321人
	市川市保育園	正規=408人, 非正規=305人	非正規のみで88人

資料出所：中村（2009）p.31.

注：正規とはいわゆる正社員を指し、非正規は正社員以外の労働者を指している。

- 1) 矢崎総業にはこの他に派遣労働者が4,200人いる。
- 2) 自動車部品・付属品製造業で、主として商用車のブレーキシステムを製造している。
- 3) 携帯電話回線の販売を行う、いわゆる携帯ショップである。
- 4) 各種レストラン・チェーンを展開する外食産業である。

4) この調査の結果については連合総合生活開発研究所（2009）および中村（2009）を参照されたい。

が、しかし、製造部門に限ると非正規比率はぐっと高まる。たとえばクノールブレムゼジャパンでは4割弱となる。鉄道、公務でも2.5割から4割となる。要するに、これらの単組では、組織が非正規労働者に侵食されつつあった。

自らの組織が非正規に侵食されつつあるからといって、ただちに非正規の組織化に乗り出すわけではない。ユニオン・リーダーたちは、次のようなことをきっかけに、非正規の組織化の必要性を強く感じとった。

きっかけには、経営の先行きに対する不安、職場が停滞、混乱しているとの認知、労働者代表としての地位が揺らぎつつあるとの自覚の3つがあった。

経営の先行きに対する不安をユニオン・リーダーたちが抱いた単組はイオンリテール、日本ハム、クノールブレムゼジャパンの各組合である。

職場の混乱、停滞をリーダーたちが認知した単組はイオンリテール、小田急百貨店、サンデーサン、市川市保育園の各組合である。

最後の、労働者代表としての地位の揺らぎをリーダーたちが自覚した単組は日本ハム、ケンウッド・ジオビット、サンデーサン、矢崎総業、広島電鉄、八王子市職の各組合である。

こうして3つのきっかけのうちの、1つあるいは2つで、非正規の組織化の必要性をリーダーたちが感じとった。必要性を感じとったのは、侵食をそのまま放置しておけば、自らの組織が危機に陥ると気づいたからである。危機には集団的発言メカニズムの危機と代表性の危機という2つがある。

3. 集団的発言メカニズム

集団的発言メカニズムとは、労働者が労働組合を通じて労働条件、仕事のやり方、経営方針、経営体質などについての不満、意見、要望などを経営側に伝えるメカニズムのことである⁵⁾。このメカニズムがうまく機能していれば、労働者が不満を募らせて会社を辞めるという手段を取ることが減ることになる。つまり集団的発言メカニズムがうまく機能していれば、離職率が引き下げられる。

離職率の低下は、さまざまな費用を抑えることにつながる。新しい労働者を募集、採用する費用、突発的な離職によって生じる職場の一時的混乱がもたらす費用、新しく仕事を覚えさせるための訓練費用などである。また辞めてしまった労働者の技能を高めるためにかけた教育訓練費用が無駄になることを防ぐ。

5) 集団的発言メカニズムについては、フリーマン＝メドフ（1987）および中村＝佐藤＝神谷（1988）を参照されたい。

労働組合を通ずる集団的発言は離職率を低下させるだけではない、仕事や人事管理などに対する不満、要求を経営側に伝えることによって、経営、人事管理などの合理化、制度化を促す。さらに、日本の企業別組合の行動を虚心にながめれば、集団的発言は、職場で起こっている、しかし、経営側の気がつかない重要な問題の発見、解決に大きく寄与している。労働組合による職場からの経営参加である。

離職にともなうさまざまな費用の低減、管理の合理化、制度化、職場からの経営参加。これらはいずれも生産性の向上につながる。日本の労働組合の1つの重要な機能である。

だが、非正規労働者に侵食されつつある職場では、この集団的発言メカニズムは十分には機能しない。職場を構成する労働者の多くが集団的発言メカニズムの外に置かれているからだ。非正規労働者は労働条件、仕事のやり方などに不満を持って、あるいは意見や要望を持っていたとしても、それを経営側に伝えるルートはない。彼らは職場を去るか、あるいは不満を持ったまま働くことになる。その結果、集団的発言メカニズムの機能は低下し、危機にさらされることになる。

4. 代表性

ところで、非正規労働者が正規労働者の集団に包摂されずに、不満、意見、要望を経営側に伝える方法はある。自分たちだけで独立の組合をつくるか、あるいは仲間を過半数代表者に選ばばよい。後者についてやや説明しよう。

労働基準法は会社が就業規則の制定・変更を行う際には過半数代表者の意見を聴くこと(90条1項)、1週40時間、1日8時間、週休1日という法規制を超えて時間外労働を会社が命じる際には過半数代表者との間で協定を締結すること(36条1項)を求めている。この他にも過半数代表者と労使協定を結ぶことを求めている事項は多い⁶⁾。

もちろん、事業所で雇用されて働くすべての労働者の半数以上を組織している労働組合があれば、わざわざ過半数代表者を選ぶ必要はない。だが、そうでなければ過半数代表者を一定の手続きにしたがって選ばなければならない。一定の手続きとは、いわゆる管理監督者以外の従業員から、過半数代表者を選出するということを明らかにした上で、全員が参加できる投票、挙手などの方法によって選ぶことである。人事部課長や総務部課長は過半数代表者にはなれないし、組合の委員長がいつの間にか過半数代表者になっているというのも法律的には許されない。

さらに、2つの点に注意が必要である。1つには、選出単位は事業所であって企業では

6) これについては、たとえば大内(2006, pp.167-169)を参照されたい。

ない。労働組合が企業全体では労働者の過半数を組織していたとしても、ある事業所では過半数を組織していなければ、その事業所では過半数代表者を選ばなければならない。2つには、労働者にはパートタイム労働者、契約労働者、臨時労働者、嘱託労働者など当該企業と雇用関係にある労働者すべてが含まれる。ただし、派遣労働者、請負労働者は含まれない。

非正規労働者が過半数を占めるようになった事業所で、仕事や労働条件に不満を持った非正規労働者が自分たちの仲間を過半数代表者を選ぶことは可能である。自分たちの不満を、たとえば36協定をおとりにして、解消しようと試みてもおかしくはない。36協定締結と引き換えに賃金の引き上げを求めることだってできる。36協定を締結しなければ、会社は正規労働者に時間外労働を命じることができず、業務は停滞しよう。

こうして非正規労働者は自分たちの組合をつくるか、または過半数代表者に仲間を選ぶことによって自らの不満、意見、要望を経営側に伝えるルートをつくることができる。正規労働者だけからなる労働組合にとっては、ライバル・ユニオンを抱えるか、あるいは少数派に転落する。代表性の危機である。代表性が揺らげば、当然のことながら、集团的発言メカニズムも十分には機能しなくなる。

5. 危機の察知

経営の先行きに対する不安などをきっかけとして、この2つの危機のいずれか、あるいは両方をユニオン・リーダーが察知する。それで初めて非正規の組織化の必要性を強く感じるようになる。

集团的発言メカニズムの危機を感じとったのはイオンリテール、クノールブレムゼジャパン、小田急百貨店、市川市保育園の各組合である。

代表性の危機を感じとった、あるいは揺らぐかもしれないといった危機感に迫られたのはケンウッド・ジオビット、矢崎総業、広島電鉄、八王子市職の各組合である。

日本ハム、サンデーサンの組合はこの2つの危機に同時に直面している。

ユニオン・リーダーが危機を察知したからといって、非正規の組織化がスムーズに進むというわけではない。非正規の組織化に成功したこの10単組であっても、執行部内、組合全体で異論が出たケースも少なくないし、また非正規労働者からの批判が出たケースもある。だが、危機の察知がなければなにも始まらない。これこそが非正規組織化の出発点である。

危機を察知したリーダーに率いられた企業別組合が自らの危機を乗り越えるために、非正規の組織化に乗り出す。わかりやすい言葉で言えば、「かわいそうな非正規労働者を助

けるために組合に入れてあげるのではなく、自らを危機から救うために非正規労働者に組合に入ってもらおう。これが事例調査からわかった事実である。

だが、先に見たように、非正規の組織化に取り組んでいる労働組合は第三次産業、大企業では多いが、全体で見れば依然として少数派である。非正規の組織化に取り組んでいない労働組合の多くが2つの危機とは無縁であるとは思えない。確実に非正規による侵食は進んでいるからである。危機を察知できないユニオン・リーダーが依然として多数を占めている。そう考えてもよいのではないか。

IV. 地域のセーフティネット

1. 新しい主体

コミュニティ・ユニオン、地域ユニオンという言葉になじみのない人も多いと思う。だが、その活躍が最近、注目を集めつつある。これらの新しい組合は、地域で暮らし働く労働者、特に小さな企業で働く労働者たち（非正規労働者も含まれる）を企業、産業、職業、雇用形態に関わらずに組織する、いわゆる一般組合主義に基づく組合である。加盟方式としては、労働者個人が1人で加盟することもあるし、小さな企業別組合ごと加盟することもある。

ところで一般組合主義原則に基づく労働組合それ自体は、さほど目新しい現象ではない。たとえば1955年に結成された全国一般（当初の名称は全国一般合同労働組合連絡協議会）は一般組合主義に立って、地域の中小企業で働く労働者を組織対象としていた⁷⁾。総評の全国一般に対して、同盟にも1966年に結成された一般同盟という一般組合主義を原則とする労働組合があった。だが、総評の全国一般はナショナル・センターをめぐる路線対立から分裂し、現在では全労連系の全労連・全国一般労働組合（26,547人）、全労協系の全国一般労働組合全国協議会（7,893人⁸⁾、連合系の自治労全国一般評議会（約27,000人）の3つの異なる組織になっている⁹⁾。他方、一般同盟は1996年の全化同盟との統合（CSG連合となる）、2002年のUIゼンセン同盟の発足（ゼンセン同盟、CSG連合、繊維生活労連が統合し

7) 全国一般の結成経緯についてはたとえば倉持（1981）の特に第3章に興味深い記述がある。

8) 全労連系および全労協系の組合員数は2009年現在の数値で、厚生労働大臣官房統計情報部『労働組合基礎調査報告』平成22年版より。

9) 連合に加盟した全国一般のグループは2006年に自治労と組織統合し、現在では自治労の中の全国一般評議会となっている。組合員数は亀崎康弘全国一般局長による。

た)によって、組織としては消滅した。

ここで取り上げるのは、1980年代半ば以降そして1990年代後半以降、新しく結成されてきた、地域に根を張り一般組合主義に基づいて小零細企業の労働者を組織化している労働組合である。いわば「新しい主体」である。この新しい主体を精力的に研究している呉(2010)によれば、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに参加しているコミュニティ・ユニオンの組合員数は約1.5万人、連合の地域ユニオンの組合員数は約1.5万人、全労連のローカル・ユニオンの組合員数は約1万人で、合計すると約4万人になる。この数字は、毎年の未組織企業の組織化実績の約6.5万人(最近16年間の年平均)と比べると、少ない。毎年、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカル・ユニオンの組合員数の合計以上の未組織労働者が産業別組織などによって組織化されている。その意味では、組織化それ自体にとっての貢献はさほど大きくはない。だが、重要なことは、地域で暮らし働く労働者たちに貴重なセーフティネットを提供していることだと思う。

以下では、コミュニティ・ユニオンの沿革と現状に簡単に触れた後、連合の地域ユニオンの沿革と現状をやや詳細に明らかにする。

2. コミュニティ・ユニオン

コミュニティ・ユニオンを研究対象として初めて取り上げたのはコミュニティ・ユニオン研究会(1988)だろう。同書によればコミュニティ・ユニオンには3つの共通点がある(pp.11-13)。第1に、地域社会で暮らし働く労働者を組織対象とし、個人としての参加を求めている。第2に、活動面では相談活動の比重が高く、自治体への働きかけ、共済活動も重視されている。第3に、コミュニティ・ユニオンは上部団体などに加盟せず、独立している組合が多い。上下の指示命令関係よりは、地域の独自性、主体性を持ちつつ、ユニオン間の横のつながり(ネットワーク)を重視している。

コミュニティ・ユニオン研究会(1988)はコミュニティ・ユニオンの組織と活動についても次のようにまとめている(pp.17-23)。

第1に、コミュニティ・ユニオンの出現は1980年代の新しい現象である。1983年の大阪のユニオンひごろ、石川の石川県勤労者ユニオン、1984年の東京の江戸川ユニオンの結成が端緒と言われている¹⁰⁾。

10) コミュニティ・ユニオン研究会(1988)のp.27, p.34, p.44, p.170による。なお、ユニオンひごろは現在ではユニオン東南、ユニオン北大阪と統合してユニオンなにわとなり、江戸川ユニオンも江東ユニオン、すみだユニオンと統合して下町ユニオンとなっている(岡本哲文コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク事務局長への2010年10月29日のインタビューによる)。石川の石川県勤労者ユニオンについては存続を確認できなかった。

第2に、規模は小さく、30人から200人程度である。

第3に、組合財政は弱体である。組合費は共済制度の掛け金を含めて月1,000円程度のところが多く、組合員数それ自体が少ないために、組合財政上の困難を持つところが少なくない。それを支えているのが地区労などの支援である。専従者が地区労のオルグと兼任しているケースが多い。

第4に、主たる活動としては相談活動、共済活動、職業紹介・就職あっせん、イベント活動そして組織拡大がある。もちろん、企業側との交渉、労働争議の支援なども行っている。

1980年代半ば以降、結成されていったコミュニティ・ユニオンを支えていたのは総評の地区労、全国一般などであった。小畑（2003a, p.45）はコミュニティ・ユニオンを5つのタイプに分けている。第1のタイプは地区労基盤型で「地区労オルグが中心になった相談活動と地区労運動の土台の上に形成」されたものである。第2のタイプは中小一般労組型で「地域一般労組として形成、ないしはそれを土台に形成」されたものである。第3のタイプは地域市民運動型で「地域市民運動のなかから労働相談・運動を担う部門として形成された」ものである。残りの2つとして共済型、パートユニオン型を挙げているが、前者は「ユニオン活動主体ができず停滞」し、後者は「独自ユニオンは少なく」と指摘している¹¹⁾。

連合結成、総評解散に伴いコミュニティ・ユニオンをそれまで支えてきた「総評、県評、地区労の後ろ盾がなくなっていったが、90年代には地区労運動の伝統を継承しようとする地区労センターなどの支援を受けながらも、コミュニティ・ユニオンの多くは自立的な道を歩むことになる」(小畑2003a, p.43)。

前出のコミュニティ・ユニオン全国ネットワークとはこうしたコミュニティ・ユニオンが参加するネットワークである。2010年現在、30都道府県の72のユニオンがこのネットワークに参加している¹²⁾。組合員数は前述したように約1.5万人である。なおネットワークに参加する72織のうち13組織（うち3組織はオブザーバー加盟）とネットには不参加の1組織によって全国コミュニティ・ユニオン連合会が2002年に結成され、翌年、連合に加盟した。全国コミュニティ・ユニオン連合会は2009年現在、6,390人を擁し、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの4割強を占めている。

11) 第1から第3のタイプについては呉（2010, p.49）も参照されたい。

12) 前出（脚注10）岡本哲文コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク事務局長への2010年10月29日のインタビューによる。ただし、72のユニオンのうち8つが連合の地域ユニオンだと思われる。なお、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークが結成されたのは1990年である。

3. 地域ユニオン¹³⁾

地方連合会で地域ユニオン、クラフト・ユニオンを結成するという構想を連合が発表したのは1996年のことである（「地方活動強化のための対策指針」および「当面の組織拡大方針」）。それ以前には未組織労働者の組織化は産業別組織が主として担い、地方連合会は各地方においてそれを支援するというようになっていた。この転換の背景には2つの事情があった。

1つは組織拡大の停滞である。組織化の新機軸を打ち出した「当面の組織拡大方針」（1996年6月4日の中央委員会決定）は「はじめに」で次のように書いている。「…今日まで5年半余の時を重ねているが、特に組織拡大という側面からみた運動の成果は、残念ながら不十分、不満足と言わざるを得ない」。連合の組織人員は1990年には761万人、1991年761万人、1992年764万人、1993年781万人、1994年782万人、1995年772万人¹⁴⁾であり、減少してはいないものの停滞気味であり、結成当初の1,000万連合という目標からすれば成果は不十分、不満足なものであった。こうした停滞状況を、地方連合会を組織化のもう1つの担い手とすることによって打破しようとしたのである。

2つには労働相談ダイヤルなどを通じて未組織労働者が地方連合会に支援を求めてくるようになっていたが、彼らの受け皿を見つけることが難しくなっていたということがあつた。もちろん、地方連合会は彼らに対して組合を結成し、産業別組織に加盟することを強く促した。だが、実際問題として、産業別組織への加盟はなかなか進まなかった。この困難を乗り越える1つの方策として考案されたのが、地方連合会の下に地域ユニオン、クラフト・ユニオンを置くことであつた。

地域ユニオンはパートや派遣労働者、零細企業労働者を組織対象とし、クラフト・ユニオンは労働者性が強いデザイナー、ガイド、カメラマンなどを組織対象とすることとされた。

その後、後述するように地域ユニオンは着々と結成されていくが、2003年と2005年に地協ユニオンにとって重要な改革案が提起される。2003年に報告された地方連合会活動のあり方検討会の答申は「地域ユニオンの抜本的強化」を訴えた。答申のもとになった組織委員会の報告は次のように述べる。

「増大する中小・地場の事業所で働く労働者の労働相談や組合づくりを支援するため、

13) この節は多くを中村（2010）の第1章によっている。

14) 労働大臣官房政策調査部『労働組合基礎調査報告』各年版。組合員数は単一労働組合ベースで、地方組織直加盟を含まない。

より職場に近い場所で労働組合の入り口を数多く用意することは、今日、労働組合にとって社会的な使命である」(強調, 引用者)。

「そのため、県庁所在地の地域ユニオンに限らず可能な地域協議会での地域ユニオン結成をも展望し、より地域に顔の見える連合運動を追求していく」。

さらに、地域ユニオンの加盟原則を定め、会費水準についても一定の基準を設けた。地域ユニオンへの加盟は個人または100人未満の単組に限定する。組合費は産業別組織の会費水準と同程度とし、個人加盟の場合は月収の1.5%とする。それまで産業別組織に加盟することが難しく、そこから漏れる企業別組合の仮住まいだと位置づけられていた地域ユニオンに対し、地方連合会の中に確固たる地位を提供すること、これが抜本的強化策の1つのねらいであった。

さらに、2005年の連合第9回定期大会では「地方連合会・地域協議会改革の具体的実施計画」が提案され、確認されている。この計画によると、2005年現在、全国に471ある地域協議会(地方連合会の下部組織、地協と略称)を再編統合して、最終的には300にする。300の地協すべてに専従者を配置し、かつ固有の事務所を保有させる。専従者は原則として地協役員1人と職員1人とする。この計画を財政的に裏付けるために、連合本部そして地方連合会から資金を地協にシフトする¹⁵⁾。地域ユニオンの抜本的強化策を支える地協強化計画であった。

この決定後、モデル地協が続々と選定されていき、2010年4月末現在で基準を満たす地協は163を数える。

4. 地域ユニオンの発展と課題

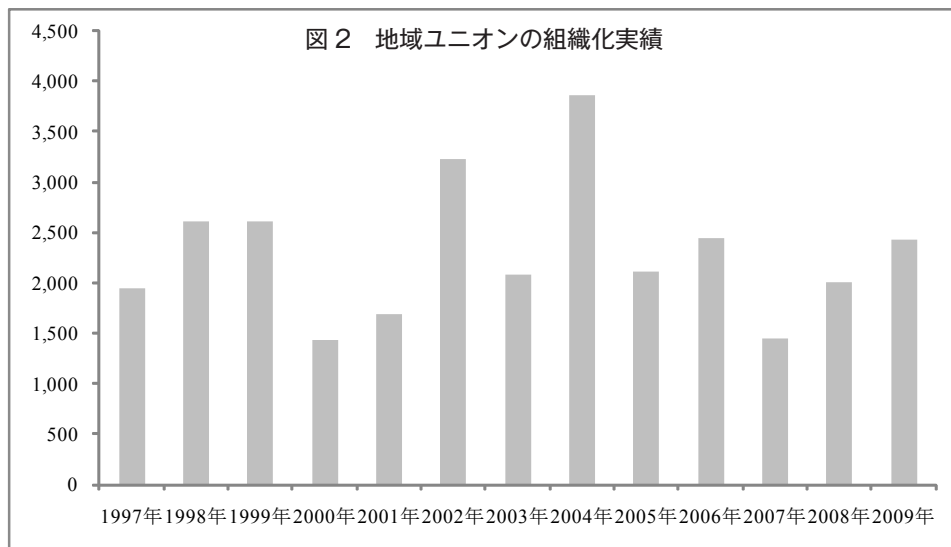
表4は地域ユニオンの結成年を見たものである。これによると次のことがわかる。

同じく地域ユニオンといっても、地方連合会によって結成年はばらついている。地域ユ

表4 地域ユニオンの結成年

1996年以前	3	資料出所：連合『第7回定期大会一般活動報告書(2010.10)』p.18, pp.47-50, 同『第11回定期大会一般活動報告書別冊2009.10』, 同『組合づくり・第4次アクションプラン21『2007～2009組織拡大実績』報告について。 注：連合埼玉, 連合静岡, 連合愛知では90年代に1度、地域ユニオンが結成されているが、後に新しい地域ユニオンが結成されている。この場合、後者を結成年とした。また連合北海道地域ユニオンは14の各地域ユニオン(網走地域ユニオン, 石狩地域ユニオンなど)に分けた。
1996年～1999年	28	
2000年～2004年	15	
2005年以降	7	
不明	7	

15) ナショナル・センターが明確な意思を持って、いくつかの市町村を範囲とする地域組織のすべてに専従者を配置しようとするのは日本の労働組合運動史上、初めてのことである。だからこそ中村(2010)はこの動きを「静かな革命」と呼んでいる。



資料出所：連合『定期大会一般活動報告』別冊（第6回定期大会～第11回定期大会）より。
注：各年9月末の数値。

ユニオンの結成が一挙に進んだというよりも、地方連合会の置かれた状況に応じて、徐々に結成が進められた結果であろう。2009年現在、45の地方連合会に地域ユニオンが組織されている¹⁶⁾。

図2は地域ユニオンによる毎年の組織化実績を示したものである。少ない年度では1,500人弱、多い年度では3,500人を上回る人数、平均して約2,300人を組織化している。なお、地域ユニオンの場合、脱退をする組合員も多く、また連合加盟の産業別組織に移行することもあるので、組織化実績が毎年、積み上がるというわけではない。

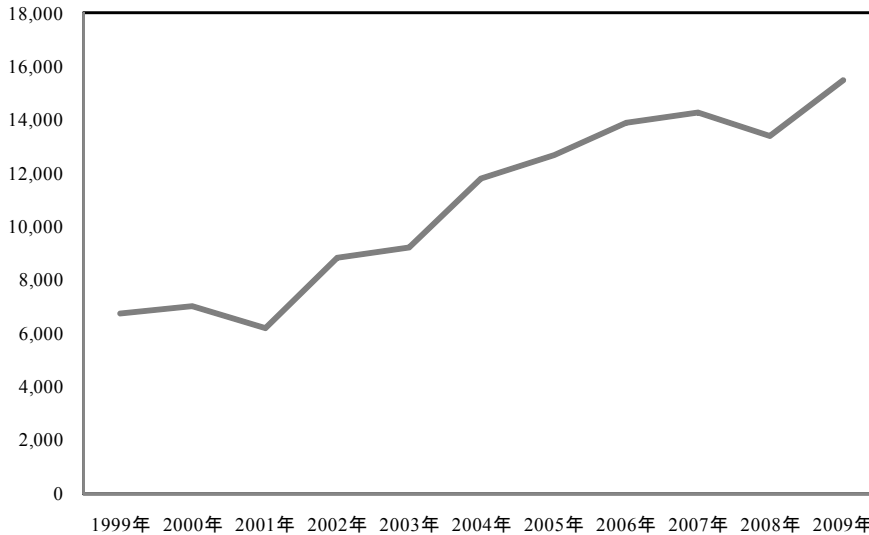
以上の結果、図3で見ると、地域ユニオンの組合員数の合計は最初の3年間はやや停滞気味であったものの、それ以降は順調に伸びており、2009年度には15,500人となった。10年間で2倍以上である。

地域ユニオンの組織化は労働相談をきっかけとすることが多い。たとえば連合福岡ユニオンの場合、はたらQプラザ（正式名称は連合福岡労働相談センター）に持ち込まれた労働相談のうち、深刻な問題であれば連合福岡ユニオンへの加入を促し、組合に加入後、ユニオンが会社側と交渉し、問題解決を図るという仕組みが作り上げられている（中村＝三浦2005）¹⁷⁾。同じような仕組みは連合秋田大館地協の大館ユニオン、連合新潟中越地協のに

16) 地域ユニオンが結成されていないのは連合長崎だけである。連合秋田には大館ユニオンなど地域ユニオンが存在するが、全国コミュニティ・ユニオン秋田県連合会を結成して、連合系の全国コミュニティ・ユニオン連合会に加盟しているため、地域ユニオンの集計からは除外されている。

17) 地域ユニオンが労使紛争の解決に関わっているかを詳細に調べたものとして労働政策研究・研修機構（2009）がある。呉（2010）も合わせて参照されたい。

図3 地域ユニオンの組合員数の推移



資料出所：図2に同じ。

注：各年9月末の数値。

いがたユニオン中越支部などでもみられる。

組合員数がこの10年間で2倍以上になったとはいえ毎年平均2,300人という数字からわかるように、地域ユニオンが組織化で華々しい成果をあげているとは言いがたい。労働相談を通じる、いわば受け身の組織化活動が多いからである。UIゼンセン同盟のように¹⁸⁾、積極的に未組織労働者、場合によっては経営者に組織化を働きかけるようになれば、組織化実績も上がろう。だが、そのためには、人と金という資源をこれまで以上に地協に配分しなければならない。それは、次に触れる300地協再編計画のことを考えれば、今のところ、かなり難しい。

組織化の成果を数字で測るよりも、むしろ、地域ユニオンが地域におけるセイフティネットとして機能していることを強調すべきように思う。地域で暮らし働く未組織労働者が困難に陥った時に、彼らに支援の手を差し伸べる労働組合、地域ユニオンをまずはこう位置づけるべきだと思う。

ところで、連合の地域ユニオンの今後にとって重要なことは地協再編計画の進展状況である。現在、専従者が配置されている地協は163であることは前述した。これが計画どおり300になるのかどうか。これまでのところ、地協専従者は地協地域ユニオンの事務局長、書記長などを兼務することが多い。したがって「地域ユニオンの抜本的強化策」が強調する地協地域ユニオンの発展のためには、そしてそれによる「より地域に顔の見える連

18) UIゼンセン同盟の組織化活動については中村＝佐藤＝神谷(1988)の第8章を参照されたい。

合運動を追求していく」ためには、300地協の再編計画が順調に進むことが必要となる。その成否は、人と金という資源を連合本部、地方連合会から新しく結成される地協へとさらにシフトしていくことが順調に進むかどうかにかかっている。

V. むすび

「縮む労働組合」の長期トレンドは2007年にひとまず押しとどめられた。日本の労働組合にとって吉報である。吉報をもたらしたのは、1つには、企業別組合による非正規労働者の組織化である。産業別組織による未組織労働者の組織化は、以前と比べてその勢いは弱まったとはいえ、毎年数万人規模で行われている。縮小はなによりも、組織セクターにおけるリストラ、事業所閉鎖によって既存の企業別組合の組合員数が減り続けたからである。このトレンドにストップをかけたのが、第三次産業、大企業セクターにおける企業別組合による非正規の積極的な組織化である。

非正規労働者に職場を侵食されつつあった企業別組合は、経営不安などをきっかけに、集团的発言メカニズムの危機、代表性の危機を察知し、自らを守るために非正規の組織化に乗り出した。事例調査が教えてくれた事実である。

他方で、縮小トレンドのストップという点ではさほど貢献しているわけではないが、地域に根を張り、一般組合主義に基づいて、企業、産業、職業、雇用形態に関わらずに、小零細企業で働く未組織労働者を組織化する「新しい主体」の活躍が目立つようになってきた。もう1つの吉報である。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカル・ユニオンなど名称はさまざまであるが、「新しい主体」であることには変わりはない。これらのユニオンは、地域で暮らし働く労働者たちに労働組合というセイフティネットを提供している。そこに重要な機能がある。

これらの新しい動きをこれまで以上に推進していけるかどうかはユニオン・リーダーたちにかかっている。非正規の組織化が大きく進んでいるとはいえ、それに消極的な組合が多数を占める。非正規に職場を侵食されながらも危機を察知しないリーダーが多いのではないか。多くの地域にセイフティネットを張っていくためには、人と資金という資源を中央から地域へとシフトしていく必要がある。その必要性を強く感じているリーダーたちがどれほどいるのだろうか。

日本の労働組合の基本は企業別組合である。そのこと自体は当分の間は変わるまい。企業別組合には長所もあれば、短所もある。企業別組合にはできることもあれば、できないこともある。当たりまえのことである。私は短所を批判、非難しようとも思わないし、

「できないこと」をやるべきだと主張するつもりもない。ただ、短所をカバーし、そしてそれが決して「できないこと」ではないならば、チャンスがあると言いたいのである。

企業別組合はその企業に勤める正規労働者から構成される。それが基本である。だから、企業の外に対する関心が弱い。企業の中であっても自分たち正規労働者以外の人々に対する配慮も少ない。もちろん、それを補うために産業別組織そしてナショナル・センターに加盟している。そうであったとしても、企業別組合の集まりである以上、この2つの短所を十分に埋めることは難しい。

しかし、現在、企業別組合は2つの大きなチャンスを目の前にしている。非正規労働者を自らの組織に入れるチャンスであり、企業の外へ関心を向けるチャンスである。2つの短所を克服するチャンスである。この2つをつかまえ、自らを変革し、再生への道を歩んでいけるかどうかは、ユニオン・リーダーたちの決断にかかっていると私は思う。

参考文献

- 大内伸哉 2006 『労働法実務講義（第2版）』日本法令。
- 小畑精武 2003a 「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題（上）」労働法律旬報 No.1560, 41-45.
- 2003b 「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題（下）」労働法律旬報 No.1562, 79-85.
- 倉持米一 1981 『戦後中小企業争議史』労働教育センター。
- コミュニティ・ユニオン研究会 1988 『コミュニティ・ユニオン宣言—やさしい心のネットワーク』第一書林。
- 呉 学殊 2010 「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して」日本労働研究雑誌 No.604, 47-65.
- 中村圭介 1995 「労働組合基礎調査」日本労働研究雑誌 No.419, 56-57.
- 2004 「縮む労働組合」『社会科学研究』第56巻第1号, 3-32.
- 2009 『壁を壊す』教育文化協会。
- 2010 『地域を繋ぐ』教育文化協会。
- , 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。
- , 連合総合生活開発研究所編 2005 『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房。
- , 三浦まり 2005 「地方連合の挑戦」(中村=連合総研2005)所収, 193-215.
- フリーマン, R.B., メドフ, J.L. (島田晴雄, 岸智子訳) 1987 『労働組合の活路』日本生産性本部。
- 連合総合生活開発研究所 2009 『「非正規労働者の組織化」調査報告書』連合総合生活開発研究所。
- 労働政策研究・研修機構 2009 『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例』労働政策研究・研修機構。

