

第2章 コミュニティ・ユニオンの現況と労働紛争解決の3タイプ

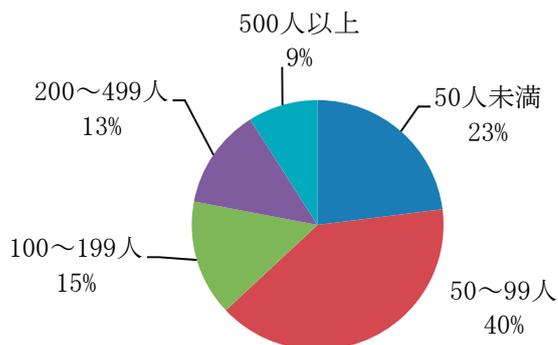
第1節 コミュニティ・ユニオンとは

コミュニティ・ユニオンとは、地域社会に根をもった労働組合¹⁵として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合¹⁶のことを言う。1984年、「ふれ愛 ゆう愛 たすけ愛」を合言葉にして結成された江戸川ユニオンが最初のコミュニティ・ユニオンである。その後、コミュニティ・ユニオンは全国各地で結成された。コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（以下、全国ネットワーク¹⁷と表す）に参加しているユニオンは、2008年9月現在、30都道府県の74ユニオンを数えており、ユニオンの組合員数は約15,000人に達している。コミュニティ・ユニオンは、基本的にそれぞれ独立した労働組合であるので、活動も一様ではない。しかし、ほぼ共通した活動として、労働紛争の解決活動を挙げるができる¹⁸。

第2節 コミュニティ・ユニオンの多様性と平均像

全国ネットワークに加盟しているユニオンは、多種多様である。まず、第1に、組合員数は最大の2,619人（札幌地域労組）から最少19人（北部パートユニオン）まで大きな幅がある。

[図表 2-1] コミュニティ・ユニオンの組合員数規模別分布



資料出所：黒崎隆雄（2005）『ユニオンの平均像を描いてみました』。

¹⁵ コミュニティ・ユニオン研究会編（1988）『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林。

¹⁶ コミュニティ・ユニオン全国ネットワークのホームページ：

http://www11.plala.or.jp/kobeunion/cm_union/union_net.html

もちろん、管理職でも入れる。管理職をメインに組合員として迎えているユニオンもあるが、東京管理職ユニオンが代表的である。

¹⁷ 全国ネットワークは、1990年、大分で開かれた第2回目のコミュニティ・ユニオン全国交流集会でその結成が確認された。同集会は、多くのコミュニティ・ユニオンが参加していた総評地区労の全国交流集会が1989年からは開催しないことが決まり、コミュニティ・ユニオンがお互いに交流する場が必要とみて、1989年青森県弘前で第1回全国ユニオン交流集会からスタートした。2009年千葉で第20回集会が開かれた。

¹⁸ そのほか、労働相談活動、共済活動等が挙げられよう。

第2に、ユニオンの結成母体であるが、大きく3つに分けられる。その1つ目が地区労型であり、旧総評の地区労から移行したユニオンである¹⁹。例えば、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン等がある。その2つ目が全国一般型で全国一般から分かれて結成したユニオンである。例えば、札幌地域労組、東京ユニオン等がある。その3つ目は市民運動型であり、女のユニオンかながわ、北海道ウィメンズユニオン等である。

第3に、連合に産別加盟している全国ユニオンへの加入型と非加入型である。前者には、札幌地域労組、東京ユニオン、なのはなユニオン等²⁰があり、後者には、残りのユニオンである。しかし、残りのユニオンの中で、連合の地方連合会に加入しているユニオンも多い。例えば、九州は全国ユニオン加入型の大分ふれあいユニオンを除くすべてのユニオンがそれぞれの地方連合会に加入している。

以上、ユニオンの多様性について見てみたが、『コミュニティ・ユニオン 2005 全国の組織と活動』²¹に基づいて平均的な像を描いてみれば次の通りである²²。ユニオンの結成時期は約1991年であり、組合員数は約200人である。組合員の男女比は、男性が58%で、女性が42%である。ユニオンの支部（分会）が8つであり、支部に所属している組合員は4割である。非正規職で働く組合員は32%であり、外国人が10人ほどいる。ユニオンの入会金が3150円、組合費は1174円で、共済費が625円である。年間予算は682万円であり、専従者は約1人である。事務所は共同39%、居候29%、独立18%、間借り14%であった。執行委員は13人で、執行委員会を月1回開いている。

コミュニティ・ユニオンの生みの母とも言うべき小畑は、コミュニティ・ユニオンには、

¹⁹ 1950年代の後半から、総評は中小労働運動の強化を運動方針の柱の一つに設定し、全国一般（一般合同労組）と地区労をつくった。1989年の連合結成と総評解散とともに、多くの地区労は解散・再編の事態に迫られた。やや前後するが、1980年代中盤に、この地区労を基盤にしてコミュニティ・ユニオンが結成されるようになった。その多くは、主にパート労働者が一人でも加入できることを狙いとした組織だった。そうした組織が1989年に全国ネットワークを結成し、毎年、交流集会を実施し、今日に至っている。一方、新たに発足した連合は、当初、地域労働運動をあまり重視しなかったが、労組組織率の低下（1995年からは組合員数自体の減少が始まる）、就業形態の多様化（95年に日経連の『新時代の日本的経営』が発表）に対応して、90年代半ばに「地域ユニオン」の結成を打ち出し、2000年中盤に各都道府県組織（地方連合）の下の地域連合（地協）に「ユニオン」を本格的に広げる方針を打ち出す。全労連もほぼ同様の方針を示す。こうした新たな連合方針と非正規労働者に関する政策（派遣、パート等）への対応などをにらみ、コミュニティ・ユニオンの全国ネットワークでは、連合加盟の議論が始まったが、全体の意志一致は難しく、連合加盟志向のユニオンで「全国ユニオン」をつくった。全国ネットワークはそのまま機能しており、喧嘩別れをしたわけではない。2008年の年末から翌年の年始にかけて話題となった「派遣村」の企画・運営を実質的に担ったのは、この「全国ユニオン」であり、連合は「全国ユニオン」に資金援助をするという形で「派遣村」に間接的に関与した。最近、中途解約や解雇された非正規労働者を組織している「派遣ユニオン」「フリーター全般労組」「ガテン系連帯」（これらはインディーズ系労組などと呼ばれている）などは、一般合同労組やコミュニティ・ユニオンの運動を出自としているものが多い。

²⁰ そのほか、連合札幌地区ユニオン、秋田・全国ユニオン秋田、東京管理職ユニオン、奈良・北葛ユニオン、大阪・全国ユニオンなにお、せんしゅうユニオン、三重・ユニオンみえ、九州・大分ふれあいユニオンの11ユニオンであり、そのほか、神戸ワーカーズユニオン、東京・下町ユニオンはオブザーバー加盟である。
<http://www.zenkoku-u.jp/syukai/syoukai.htm>

²¹ 調査時期は2005年2月現在、回答してくれたユニオンは26都道府県54ユニオンである。

²² 黒崎隆雄（2005）『ユニオンの平均像を描いてみました』。ちなみに、ユニオンの平均像に最も近いユニオンは、神戸ワーカーズユニオンであるという。

企業別労働組合に比べて次のような特徴がある²³と指摘する。第1に、中小・零細企業の労働者が多い。中小・零細企業は倒産が多く雇用も不安定なため、倒産解雇、賃金不払い等の相談が多い。第2に、パート等不安定雇用労働者が多い。正社員との均等待遇に向けたパート法改正や生活賃金の確立、地域最賃の引き上げ等の取り組みを進めてきた。第3に、外国人労働者の支援・組織化を進めてきた。第4に、派遣労働者の雇用・労働条件改善と組織化を進めてきた。派遣労働の実態調査や業界団体との交渉、派遣法の改正・改悪反対の政策提言、対政府・国会活動を進めてきた。第5に、女性労働者の参画を進め、不当な差別・解雇と闘ってきた。北海道、東京、大阪等では、女性ユニオンも結成されている。第6に、管理職のリストラ・解雇と戦い、組織化を進めてきた。東京管理職ユニオンがその代表的なユニオンである。第7に、地域活動家が参加している。コミュニティ・ユニオンには、既存の企業別組合との二重加盟組合員も珍しくない。地区労の専従者や活動家、ユニオンの賛同者、応援団等の参加がある。そして第8に、組合員の出入りが激しい。

以上、コミュニティ・ユニオンの一般的な状況についてその多様性と平均像、そして特徴を見てみたが、次は労働紛争の解決の側面を中心にみることにする。

第3節 コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決の3タイプ

コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決は、労働紛争を抱えている労働者がユニオンに加入することから始まるが、解決方法は概ね3つのタイプに分けられる。第1に、自主解決である。ユニオンが、紛争解決のために加入した組合員の会社に対し、団交の申し入れを行い、その会社との交渉で紛争を解決するタイプである。大半の労働紛争が自主解決によって終結する。

第2に、労働委員会を介した解決である。ユニオンが、自主解決を試みるが、会社側が団交に応じない等の対応のために、労働委員会に不当労働行為の審査や労働争議の調整を申請して解決するタイプである。2005年、労働委員会で取り扱われた不当労働行為事件数(新規、初審)は294件であるが、その中、コミュニティ・ユニオン関係の件数は146件と全事件数の49.7%を占めている。また、労働争議調整事件は、559件であったが、そのうち、コミュニティ・ユニオン関係の件数は333件と全体の59.6%にのぼる²⁴。

²³ 小畑精武(2003)「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望」『労働法律旬報』9月・10月号。

²⁴ 中央労働委員会事務局編(2006)『平成17年労働委員会年報第60集』。労働委員会の集計では、「合同労組」という形態名はあるが、「コミュニティ・ユニオン」という名称はない。「合同労組」とは地域の小規模組合の集合体という意味合いで、地域を基礎にしているゆえに、特定産業・業種にこだわらず組織する。したがって「一般労組」の性格を帯びる。そのため、これらの組合はときに「一般合同労組」と呼ばれる。「一般合同労組」は小規模企業での労組づくりをめざすが、その過程で、組合員が当該企業に一人ということもありうる。「ユニオン」はこうした一人でも労組に入れることが可能な特徴に着目して、パートらの非正規労働者の駆け込み寺的加入と組織化をねらったものである。その過程である企業に複数の労働組合員が生まれ、分会をつくるケースもある。つまり、ユニオンは通常、地域単位の小規模企業の集合体と一人でも入れる部分を折衷した構成体となっている。旧型の「合同労組」も性格的には同じである。労働委員会の集計では、こうした様々な

第3に、裁判、労働審判等の司法機関を通じた解決である。最近は、迅速な解決を求めて労働審判を活用するケースが増えている。労働審判の際に、事件を労働弁護士に依頼することもあれば、ユニオンが直接労働審判の申請書を書いた上で、労働紛争を抱えている労働者本人がそれを提出し審判に臨むこともある。

以下、コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争の解決・予防に関する役割と組合員個人の事例を取り上げるが、その意義について簡単に触れたい。まず、第1に、労働局、労働委員会、労働審判、通常裁判等の公的機関²⁵では明らかになっていない未知の労働紛争についてその発生原因と解決プロセスを解明することである²⁶。第2に、紛争当事者から直接話を聞いて生の声を記していることである²⁷。そして、第3に、紛争当事者ではない第三者が行う調査であることである²⁸。

企業外の組合が含まれており、コミュニティ・ユニオンだけの集計ではない。労働委員会は、集計の際に使う合同労組の定義を次のようにしている。すなわち、「合同労組は、企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、特定企業への所属を条件としない個人加入できる組合をいう。『一般労組』ないしは『地域ユニオン』などといわれている組合」である。

²⁵ 最近、これらの公的機関で取り扱った個別労働紛争に関する事例報告・分析が多くなされている。例えば、通常裁判については、厚生労働省労働基準監督局監督課編（2007）『労働裁判における解雇事件判例集』労働新聞社、野川忍監修・労働政策研究・研修機構編（2009）『職場のトラブル解決の手引き—個別労働関係紛争判例集—』労働政策研究・研修機構がある。労働局のあっせんについては、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2006）『リストラ・セクハラ・いじめ 職場のトラブル解決好事例』保険六法新聞社、渡辺章（2007）『個別的労働関係紛争あっせん録』労働法令協会、そして、『季刊労働法』2007年秋季218号からの連載等がある。また、労働審判は、日本労働弁護団（2007）『労働審判実践マニュアル』や清田富士夫編著（2007）『詳解労働審判法—逐条解説と審判書式の作成方法—』ぎょうせい等があり、労働委員会については、中央労働委員会事務局（2007）『平成19年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議』がある。

²⁶ 後述のように、ユニオンで解決できずに労働委員会や労働審判、通常裁判まで行くこともあるが、コミュニティ・ユニオンの全体取扱い件数の中でも少数に過ぎない。

²⁷ 一部のコミュニティ・ユニオンの組合員に関するアンケート調査については、福井祐介（2002）「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について—アンケート調査を手がかりに—」、九州大学大学院人間環境学研究院『人間科学 共生社会学』第2巻。

²⁸ 紛争当事者の組合幹部が書いたものとしては、志水輝美（2007）「最近の労働相談事情—連合福岡ユニオンからの報告—」、労働調査協議会『労働調査』2007年9月号。