

紹介

「若者の労働運動」の活動実態と問題意識の射程

橋口 昌治

(ユニオンぼちぼち執行委員長)

目次

- I はじめに
- II 「若者の労働運動」の概要と分類
- III 特徴
- IV 運動の射程——まとめに代えて

II 「若者の労働運動」の概要と分類

2000年以降、若年非正規労働者が増加していくなか多くの労働組合が結成された。ここではそれを網羅的に紹介した上で分類を行いたい。まず若年労働者の労働条件の悪化にいち早く対応し結成されたのが、首都圏青年ユニオンである(2000年12月結成)。正式名称を「東京公務公共一般労働組合青年一般支部」という。牛井チェーンの「すき家ユニオン」や「首都圏美容師ユニオン」の活動でよく知られているのではないだろうか。次に、フリーター全般労働組合(2004年8月結成)は、「自由と生存のメーデー」などのデモやホワイトカラー・エグゼンプションに反対する街頭行動で注目を集めている。また相談活動などを行いながら、同じ事務所の派遣ユニオンと連携しグッドウィルユニオンの活動に関わるなどしてきた。現在筆者が執行委員長を務めている関西非正規等労働組合・ユニオンぼちぼち(2005年11月結成)は、相談活動のほか、お互いに仕事の話をする「定例カフェ」という場を設ける活動なども行っている。また、性同一性障害を差別した不当な雇い止めに対する「セクシャルマイノリティ差別解雇裁判」の支援に取り組むなど、性的少数者の労働問題にも取り組み始めている。そして、フリーターユニオン福岡(2006年6月結成)は、「労働/生存組合」を名乗って「労働/生存相談」を行う一方、「蟹光線祭★『蟹工船』を捨て、街へ出よ!」(2008年12月23日、24日)や「五月病祭

I はじめに

「新しい社会運動」論を持ち出すまでもなく、労働運動が古くさいものだと思われて久しい。自分も今でこそ労働組合の執行委員長として団体交渉に臨んだりしているが、数年前まではおじさんたちが鉢巻きをして拳を振り上げているくらいの印象しか持っていなかった。そして「自分には関係ない」「自分がやるものではない」と強く思っていた。一般的にも、まさか若者が異議申し立ての手段として労働組合を使う時代が来るとは考えられていなかったであろう。2000年代になって「若者の労働運動」と呼びうるものが登場したとき、多くの人々は驚いたのではないだろうか。その後、大企業相手の争議やデモ、あるいは反貧困運動などを通して、その存在は広く知られるようになっていく。しかし具体的にどのような人々が何を考え、どういった活動をしているのかについてはあまり知られていないようにも思われる。そこで本稿では、「若者の労働運動」の活動実態と背景、問題意識の射程について報告していく。

2009——^{フレカリアート}不安定貧民の蠢動^{メーデー}」（2009年4月29日）などの活動も行ってきた。

以上は、1人でも誰でも入れる労働市場横断的な労働組合であるが、他にも特定の企業内の労働者を組織化する労働組合がある。まず、ガテン系連帯（2006年10月27日発足）は、日研総業ユニオン（2006年10月27日結成）、フルキャストセントラル・ユニオン（2006年12月12日公然化）、日立派遣ユニオン（2007年2月16日結成）など、派遣や請負として工場で働く労働者が加入しているユニオンを中心に、他の個人加盟労組や学者、弁護士らが結成したNPOである。「ガテン系」とは肉体労働を主に扱うリクルート社の求人雑誌「ガテン」に由来する。一方、日雇い派遣大手のフルキャストとグッドウィルのスタッフや社員も労働組合を結成しており、フルキャストユニオン（2006年9月結成）やグッドウィルユニオン（2007年3月結成）がある。彼らは「データ装備費」といった名目による賃金の天引きなど、日雇い派遣の問題を告発してきた。そして、バイク便の株式会社ソクハイのメッセンジャーたちによる労働組合・ソクハイユニオン¹⁾も、2007年1月20日に結成されている。その他に、NPO POSSEは2006年6月に結成された若者の「働くこと」に関する問題に取り組むNPOで、東京を中心に活動をしている。

これをふまえ「若者の労働運動」を、2000年以降、若年層の労働をめぐる状況の悪化が社会問題となるなかで結成された、若年労働者を中心とする労働市場横断的な個人加盟労働組合による運動だと定義する。「若者の」という言葉をつける理由は、①「若年者雇用問題」の社会問題化の中で、結成の主体となった人々も「若者」という社会的属性を意識していたこと、②「既存の組合」に対する世代的な問題意識、あるいは対抗意識を持っていることである。これは狭義の「若者の労働運動」であり、主に首都圏青年ユニオン、フリーター全般労働組合、関西非正規等労働組合・ユニオンぼちぼち、フリーターユニオン福岡の4つの組合が当てはまる²⁾。それに対して、「労働市場横断的な個人加盟労働組合」という限定を取り除くと、ガテン系連帯、NPO POSSE、グッドウイ

ルユニオン、ソクハイユニオンなど、NPOや企業横断的でないユニオン・支部も含まれる。これらのユニオンは、若者という社会的属性よりも派遣や請負などの雇用形態・働き方を主要な結合原理としている点で「若者の」という形容が必ずしも当てはまらない。また、NPO POSSEは「若者の労働問題」をテーマにした団体であるが労働組合ではない。筆者自身がユニオンぼちぼちという個人加盟労働組合に関わっていることもあるので、本稿では狭義の「若者の労働運動」を扱っていく。

Ⅲ 特徴

「若者の労働運動」は2000年12月に首都圏青年ユニオンが結成されたことをもって始まる。結成に関わった河添誠書記長は、東京管理職ユニオンや女性ユニオン東京の結成から「青年ユニオン」という発想を得たという。また名取初代委員長は、青年ユニオンを立ち上げようとした理由を、「同世代の仲間が必要だった」からだと言っている（『読売新聞』2001.3.7）。その後、青年ユニオンの執行委員であった安里ミゲルとACA³⁾のメンバーだった高橋良平らが中心となり、フリーター全般労働組合が2004年8月に結成される。安里は、反グローバリゼーションやイラク反戦などのデモに集まってくる若者たちを見ながら、「何かあったときに路上に出てバーってデモやってっただけじゃ足りない、生活に根ざしたものをやるべきなんじゃないかと」考えていた（安里・高橋 2007）。青年ユニオン結成の影響は、東京以外にも現れる。京都では、学生運動や野宿者支援、反グローバリゼーション運動などに関わっていた若者が、2005年11月にユニオンぼちぼちを結成する。そして福岡でも、全般労組やユニオンぼちぼちに触発されフリーターユニオン福岡が2006年6月に結成された⁴⁾。このように4つの組合は連鎖的に生まれたのであり、1つの流れのなかで同時多発的に生じた運動として捉えることができる。

「若者の労働運動」は個人加盟労働組合であり、電話やメールによる相談に応じることが活動の中

心である。その点でコミュニティ・ユニオンの組織形態と変わらない。青年ユニオンの河添誠書記長は、女性ユニオンの問題意識や活動方針を取り入れたと語っている。またユニオンほちほちも、「きょうとユニオン（京都地域合同労働組合）」から団体交渉や争議のノウハウを教えてもらってきた。その点で「若者の労働運動」は、コミュニティ・ユニオン、特に福井（2003）のいう「社会運動型」の系譜に連なると言える。また「新しい社会運動」との連携を模索する「社会運動ユニオンズム」とも親和的である。むしろ河添書記長が青年ユニオンを「団体交渉権を活用した社会運動」と規定しているなど、社会運動として労働組合を道具的に使用しているという意識の方が強いかもしれない。フリーター全般労働組合の山口素明副執行委員長（当時）も、「例えば、フリーター労組って言うのは、実は労働組合を活用するための仕組みに過ぎないんです」と雑誌の座談会で述べている（山口・塩見・三上 2008）。この点を強調すると、社会運動として労働組合を道具的に活用しているという「若者の労働運動」の特徴が見えてくる。

例えばユニオンほちほちの執行委員は、コミュニティ・ユニオンを含む既存の労組と違う点として、①「組合組織の維持拡大を絶対の目標にするのではなく、自分たちの生活にとって『労働組合は手段である』と割り切る考え方」、②「『働け』とは言わないで、働くことを絶対視しない居場所づくりをしている」こと、③「専従を置かず、労働組合を目的化しないアマチュアリズム（素人主義）」⁵⁾を挙げている（高橋・山本 2010）。「若者の労働運動」は労働運動であるが、「労働」との関係はどこかよそよそしいものである。それは、現在の若者と「労働」との関係とパラレルであると言えることができる。ユニオンほちほちの「結成宣言」では、「私たちは労働者でありながらも、労働者という言葉に違和感を覚えてしまいます」と、労働者性への違和感が表明されている。「仕事場では、毎日ちがう労働者と顔を合わせるの、仲間をつくることもない」ことや、「私たちの労働は失業が前提にされて」いることなどから、労働者としての権利だけでなくアイデンティ

ティも得にくいのである。また、現在の過酷な労働環境は多くの労働者に精神障害を発症させており、ユニオンほちほちに相談をしてくる人の多くがメンタル的な不調を抱えている。そのことによって労働中心主義的な運動がさらに難しくなっており、労働運動と障害者運動の距離が近づいているという問題意識も持つようになってきている。

「自分達は働くことができる、自分たちにはその能力がある、だから労働者の権利を！」という言い方もはや組合内では本当に通用しないし、労働者中心の能力主義を振り回しては生活がしにくくなる人たちが集まっている。こうなってくると比較的動ける感じの中心メンバーもまた、自分たちの内にある労働者中心の能力主義と向き合わなくてはならない。労働と病・障害（働ききれない状態）との間で運動をしていくのはとても難しいが、それでいて楽しくもある。（高橋・山本 2010：73）

こうした現状は、労働相談にとどまらず組合の活動全体に影響を与えている。そこで簡単にではあるが、ユニオンほちほちの実態に即して活動内容について記述していきたい。

ユニオンほちほちでは週に2回、土曜日（京都事務所）と月曜日（大阪事務所）を相談日とし、電話相談を受け付けている⁶⁾。組合員がボランティアで担当者になり、毎回5時間ほど事務所につめることになっている（事務所までの交通費は実費支給）。しかし電話での相談の割合は少なく、メールや組合員の紹介を通じて来る相談が比較的多い。相談を受ける際には話を聞く姿勢を見せ、まずは安心してもらうこと、信頼関係を築くことが大切だと考えている。相談者の多くは使用者や上司に尊厳を傷つけられ、怒っていたり、人間不信に陥っていたりする。また、自分の方が間違っているのではないかと不安であったり、会社に対してものを言うことへの恐怖を感じていたりする。そういった人々に対し、説教はもちろん話を途中で遮ったりせず、まず最後まで話を聞くことを心がけている⁷⁾。また相談者の経験を、法的な知識や相談を受ける側の経験によって裁断し、安

易な類型化をしないことも重要であると考えている。そして「解決」の内容については相談者の意思を尊重し、労働運動としてあるべき解決像やパターン化された解決への経路に当てはめ「処理」することも避けてきた。例えば相談者が「辞めたい」「会社に戻りたくない」と思っている場合、組織化を重視する組合なら職場に復帰し働き続けるよう説得することもあると聞いている。それに対しユニオンぼちぼちは、労働者として闘うことや職場の組織化を進めることよりも、相談者個人とのつながりの構築に力を入れていると言ってもいいだろう⁸⁾。

寄せられた相談に対する主な解決手段は会社との団体交渉である。団体交渉では、会社の代表あるいは弁護士と机を挟んで向かい合い、当該組合員とともに要求を実現できるように交渉する。内容は、賃上げなど労働条件の向上である場合もあるが、多くの場合、解雇撤回、未払い賃金の請求、パワハラ・セクハラへの謝罪などである。そして団体交渉を基本に、争議化したり裁判や労働委員会に訴えたりして、当該組合員の納得のいく解決を目指す。また相談者が労働基準監督署や職業安定所、福祉事務所などの行政機能を利用する場合には付き添うこともある。行政の対応は消極的だったり高圧的だったりする 경우가多く、相談者が傷ついたり適切な対処方法を知らされないまま帰ってしまったりする人が多いからである。

団体交渉の申し入れをするなど相談者が組合との継続的な関わりを望んだ場合、組合への加入を勧める。ユニオンぼちぼちでは、加入書への記入と組合費1カ月分の納入をもって加入となる。その際、組合として行っている活動の紹介、メンバーリスト（ML）への登録の説明、個人情報取り扱いについての約束などを行う。特に会社との問題を抱えている加入者には、不当労働行為など労働組合法の説明をすることで不安を緩和するようにしてきた。加入以降、組合員との継続的な関係が始まるのであるが、連絡を取り合う機会が多いのはやはり会社との問題を抱えている組合員である。団体交渉を申し入れた場合は、当該組合員と会社あるいは弁護士との間に入り、団交の日程や要求項目、妥協点などについて調整を行う。

また、職場でトラブルが起きたり、交渉の先行きに関して不安になったりした際、当該組合員から電話がかかってくることもよくある。相談の担当者になった者は突発的で時に長時間になる電話を受け、不安を和らげたりアドバイスをしたりしている。団体交渉や当該組合員との連絡あるいは争議行動といった組合関係の活動は、1日がかりのものから5分程度のものまでほぼ毎日入っており、日程が合い都合のつく組合員と連絡を取りながら対応してきた。

一方、組合員全体への日常的な連絡手段はMLであり、それによって会議などの定期的な活動、あるいは団体交渉などの不定期的な活動への参加を呼びかけている。組合員同士の交流は、第2土曜日に行う会議と第4土曜日に行う「定例カフェ」と呼ばれる交流会、そして団体交渉や争議への参加によって行われてきた。また、メンタル面の不調を感じている組合員同士の交流を目的とした「メンタルシェア部会」も不定期に開いてきた。こうした活動を通してできた横のつながりは、組合の活動の基礎になっている。それゆえ、組合の呼びかける活動に関しては交通費を組合財政で負担し、活動への活発な参加を促してきた。その結果、会議や「定例カフェ」には毎回20名ほどの参加がある。また機関紙も発行し、組合内外に活動を知らせる手段としている。

財政を支えるのは、組合費と解決金カンパ、賛助組合員などからの寄付金である。組合費は所得に応じて決まり、失業者・学生、月収10万円未満の労働者は500円、月収10万円以上は1000円、月収15万円以上、1500円、月収20万円以上は2000円である。やはり500円の組合員が多い。また組合員は100名を超えているが、全員が組合費を払うわけではない。そのため活動を支える上で重要なのが解決金カンパである。解決金とは会社との交渉の結果得られた金銭であり、1割を目安にカンパとして納入してもらおうよう、加入あるいは団体交渉申し入れ時においてお願いしている。解決金カンパと賛助組合員などからの寄付によって、交通費の支給が可能になっているが財政は厳しいのが現実である。

こうした活動をしながらか感じることは、問題の

「解決」がいかに難しいかということである。会社との交渉は大変であるが終わりのないものではない。それに対し失業をしたり精神疾患を患ったりしたあとの生活再建は本当に難しく、会社と闘うよりも大変な場合がよくある。しかしユニオンぼちぼちでは話を聞いたり相談機関を紹介したり、できることはなるべくしようと考えている。定例カフェでは求人や公的な支援、あるいは病院や薬について組合員同士で情報交換を行ったりもしている。このように労働問題を契機に集まりながらも労働中心的にはならず、つながりを維持しながら何とか生き延びていこうとしているのが組合活動の実態である。こうした組合運営は、多かれ少なかれ「若者の労働運動」において共通して見られる。

さらに組合員の構成上の特徴として、不登校や引きこもり経験者、「ニート」を自称する長期失業者が組合活動に参加している点を挙げることができる。特にフリーターユニオン福岡はその傾向が顕著で、小さい組合ではあるものの、組合員の半数が働いていなかったこともあるという。ある組合員は、メンタル系の支援団体に行っても「ニートや引きこもりは悪くないんだくらい言ってくれるけど、やっぱり社会が悪いんだとは言ってくれない」ことに違和感を持っている。また別の組合員は、社会復帰をしても仕事に就けない、仕事に就いても生きていけるだけの賃金を安定的に得られないという現実を変えない限り、引きこもり問題は解決しないと考えてきた。しかし、支援団体は「そこから先は引きこもりの問題ではない」とばかりに社会の問題へ取り組むことをしないと指摘する。彼は筆者に対して以下のように述べてくれた。

「たびたび僕は組合のなかでも話をするんですけども、極端な話、引きこもっていて精神科の先生から、就労不可とかですわね、そういう診断をもらって障害者年金や生活保護につながっていった方がまだ生きられる。引きこもっていた方がかえって生きられる。普通支援する側、社会の常識というのは引きこもったままだったら生きられないというじゃないですか。でも現

実は逆の事態が起こるわけですよ。逆の事態が起こることに社会の問題がまさにあると思いませんか、私はそう思ってますけど」。

社会の問題、特に労働の問題に取り組む際、支援団体では会社に団体交渉を申し入れるなど実効性のある活動ができない。それに対してフリーターユニオン福岡は、ホームページに「ニート、引きこもりでも入れる」と書いており、それに惹かれて彼ら彼女らは加入をしたのであった。ここでも「労働」から疎外されている人々が、それゆえに労働問題に取り組まないといけなないと考え「若者の労働運動」に参加している姿を見て取ることができる。それでは運動の持つ問題意識の射程はどこにあるのか、最後に触れておきたい。

IV 運動の射程——まとめに代えて

「若者の労働運動」は、2000年代に顕著に現れた若年非正規労働者の増加と労働条件の悪化に対して起こった運動である。労働条件の悪化には合法的でない側面と合法的な側面があり、両者が絡み合って若年労働者を苦しめている。実際労働組合の活動をしていると、具体例を挙げるときがないほど企業の遵法精神のなさを目の当たりにする。法律を守っている会社などないのではないかとすら思えてくるほどである。「気に入らない」といった理由での解雇はよくあることであるし、賃金の未払いも当たり前のようにある。企業の大小に関わらず、交渉したことのある経営者・弁護士も多くに、そうした行為が労働者の生活に対して破壊的な影響を与えるものだという想像力が欠如している。「若者の労働運動」では、コミュニティ・ユニオンなどの個人加盟労働組合が行ってきたように相談活動を展開することで、企業に対して法律を守るように迫ってきた。

また法律を守っていれば問題がないのかというところではない。例えば最低賃金を守っていれば自立して生活できない賃金であっても法的な問題はないとされる。また有期雇用に関する規制もほとんどないので、経営側に有利なだけの細切れ雇用も野放し状態である。それに加え、労働者派遣

法や労働基準法の規制緩和によって「合法的な」部分が拡大されてきた。雇用形態の「多様化」は必ずしも人々の生活を破壊するものではないであろう。しかし生活への配慮がないまま雇用者責任を曖昧にするかたちで進められてきた結果、「多様化」は格差や貧困の要因の1つとして数えられている。それに対して、裁判闘争や国会での集会、メディアを通じた世論喚起などを通し、法律自体を変える運動にも参加してきた。

そして賃金水準の低さや雇用の不安定さによって、継続して自立した生活を送ることが多くの若者にとって困難になっている。時給800円では、仮にフルタイムで毎日1年間働けたとしても150万円ほどの収入にしかない。ここに「明日から来んでもええよ」とか「皿割ったから罰金ね」といった攻撃が加えられるわけである。ユニオンぼちぼちでも、賃金未払いの相談に乗っていたら実は所持金がほとんどないことが分かり、生活保護の申請支援をすることになった場合もあった。こうした実態を背景に、生活支援に取り組んできた団体と労働運動の接近が進んでいる。その象徴的な存在が、各地で立ち上げられている「反貧困ネットワーク」である。また2008年から2009年の年末年始に東京・日比谷公園に現れた「年越し派遣村」にも、「若者の労働運動」の関係者が多く関わっていた。しかし生存/生活の問題に取り組むことは、労働運動にとって自らが拠って立ててきた価値観や理論を否定する契機もはらんだ試みであると言える。なぜなら非組合員や生産性の低い人々、あるいは非労働力化した人々と向き合うことが求められるからである。この点に関して、社会運動として自己規定し、「労働」からの疎外感を感じる組合員の多い「若者の労働運動」の存在は興味深い。

もともと「若者の労働運動」は若年非正規労働者の増加と労働条件の悪化に対して起こった運動であった。しかし活動を展開するなかで、貧困や引きこもり、学歴など当初想定していなかった問題に直面し、今や「若者」や「労働」の範疇に収まらない活動も展開するようになってきている。それは「若者」と「労働運動」を結合させ、年長世代を中心とした「既存の労組」とは異なるスタイル

の運動を行ってきたからこそ可能になったのであった。その意味で「若者」は、人々の関心を集め問題を可視化させるための記号あるいはメディアとして機能してきたのであり、戦略は当初思われていた以上に成功したのではないだろうか。しかし成功ゆえに直面している問題が拡大し、「若者」や「フリーター」というフレームの限界もあらわになりつつある。「若者の労働運動」が現れて10年が経とうとしている現在、運動の再構築も含む新たに見えてきた課題に取り組むことが、実践的にも理論的にも求められているのである。

- 1) 正式名称を連合ユニオン東京ソクハイユニオンという。契約上は請負であるため、会社側は団体交渉を拒否している。ユニオンは労働実態から労働者性があると主張し、厚生労働省も2007年9月27日に「メッセンジャー（バイクライダー）の労働者性の認定」という通達を出している。
- 2) 青年ユニオンは、首都圏以外にも静岡や新潟、岐阜など全国に20近く存在する。また、フリーター全般労働組合のつながりから、2008年11月に仙台プレカリアート労働組合が、2009年2月に茨城不安定労働組合が結成されている。そしてフリーターユニオン福岡との関係から、2010年1月に熊本労働生存組合（KUMASO）も結成された。
- 3) Anti-Capitalist Action：反資本主義行動。資本のグローバルゼーションに対抗するための個人共闘（野合）の行動組織。「反IMF行動」（2001年11月17日）やWTO（世界貿易機関）の非公式閣僚会議（2003年2月14日から16日）などを行うが、2004年10月以後、活動停止中。（<http://a.sanpal.co.jp/aca/obsolete/2010.3.16>）。
- 4) フリーターユニオン福岡の小野俊彦執行委員長（当時）は以下のように述べている。
「QT・鈴木さんの話にもありましたが、イラク反戦がきっかけだったのは全く同じですね。そこで若い同世代の人たちと出会ったんです。彼らと話した時に、既存の市民運動とか反戦平和に対して『なんか違うな』という違和感が共通して出てきた。そんな中でフリーター全般労組の動きなどをインターネットで見ながら『こういう労働運動をやりたい』という話が出て、『やろう』と動き始めました。」（『人民新聞』2008.1.8）
- 5) 「ユニオンぼちぼち」では、2009年9月開催の第5回定期大会において、半専従の設置を試行的に始めた。他の仕事と掛け持ちで動ける組合員をパートタイムの専従として雇うことにより、活動量の増加に対応できる体制作りを目指したのである。

首都圏青年ユニオンは2004年より専従を置き、飛躍的に組合員を増やした。一方、フリーター全般労働組合とフリーターユニオン福岡は専従を置かない方針を現在のところとしている。専従設置の決定要因は財政力もあるが、やはり組織をどう捉えているかが大きい。組織を拡大していくべきだと考えれば、専従を置くことは、不可欠ではないが、必要性が高まる。そして青年ユニオンは「首都圏青年ユニオンを支える会」を発足させることで設置を実現した。それに対しフリーター全般労働組合は、専従を置くことで、組合が専従の生活を支えるための組織になってしまうことを危惧している

のである。

- 6) ユニオンほちほちは、結成当初より安価な家賃で「きょうとユニオン」の事務所に間借りさせてもらってきた。そして2009年2月末よりNPO法人「釜ヶ崎医療連絡会議」に間借りさせてもらうかたちで、大阪にも事務所を置くようになっている。
- 7) 首都圏青年ユニオン初代委員長の名取は、以下のように述べている。
- 「他の組合の話聞いて思うのは、やはり労働相談を受けたときに、大人というか、団塊の世代の人はまず叱ります。説教をする。労働問題の解決とは別に、そもそもフリーターのような働き方について『だらしないから』とか『ちゃんとしていないからだ』といった説教とセットになってしまう。そういうにおいがあるために嫌になってしまう。だから残らないのだと思います。こちらはそんな説教をだれもしない。だってみんなそういう働き方をしているから」(名取2005:133)。
- 8) 職場の組織化自体を否定しているわけではない。実際、職場内の複数人の労働者が加入し、賃上げなどの労働条件の改善に成功した場合もある。

参考文献

安里健・高橋良平(聞き手:橋口昌治)(2007)「安里ミゲル氏

と高橋良平氏に聞く『フリーター全般労働組合についてのあれこれとメガマックバーガー』『PACE』No.3, pp.7-13.

高橋慎一・山本崇記(2010)「『新しい若者の労働運動』を葬送する——民主党政権があろうとなかろうと、私たちは何と闘っているのか」『インパクション』No.172, pp.70-78.

名取学(聞き手:木下武男・後藤道夫)(2005)「個人加盟ユニオンの現在、そして未来——青年ユニオンの経験から探る」『ポリテイク』No.10, pp.124-142.

福井祐介(2003)「コミュニティ・ユニオンの取り組みから——NPO型労働組合の可能性」『社会政策学会誌』No.9, pp.96-97.

山口素明・塩見孝也・三上治(司会・菅原秀宣)(2008)「『プレカリアート運動・現在』と『六〇年代運動・経験』の対話」『情況』2008年9月号, pp.52-72.

はしぐち・しょうじ 関西非正規等労働組合・ユニオンほちほち執行委員長。最近の主な著作に「働くこと、生きること、やりたいこと——「新時代の日本的経営」における〈人間の条件〉」『生存学』Vol.1, pp.70-83, 2009年。労働社会学専攻。