

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

呉 学 殊

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

日本の合同労組は、その歴史が古いが、個人加盟ユニオンとして本格的に展開したのは1980年代後半のコミュニティ・ユニオンが登場してからである。従来からの全労協の全国一般に加えて、1996年連合の地域ユニオン、2002年全労連のローカルユニオンの結成と運動の強化により、現在、合同労組のルネサンスを迎えている。合同労組の最重要活動の1つは個別労働紛争の解決である。紛争解決件数は毎年増加し、行政、司法のそれに匹敵するほどの件数を記録するだけでなく、合同労組が企業と団体交渉で解決する自主解決率も67.9%にのぼって、紛争解決力の高さを示している。合同労組の1年間の総収入は約400万円でそのうち67.4%が組合費であり、残りは入会金、解決金等である。専従者は、1つの合同労組あたり1.1人であり、彼らの約半数は、原則、24時間365日すべてを組合活動に投じている。合同労組は、使用者側の労働法違反・無知から引き起こされた紛争を解決しながら同使用者側に労働法の学習機会を与えており、また、行政の解決できない紛争をも解決している。こうした活動に対して公的支援が望まれている。

目次

- I 合同労組とは
- II 合同労組の歴史的展開とその広がり
- III 合同労組の現状——個別労働紛争解決に関連して
- IV 合同労組の存在意義と課題
- V 終わりに——合同労組研究から政労使への提言

I 合同労組とは

合同労組とは何かをいう前に、日本で一般的な労働組合組織形態である企業別労働組合が何であるかを簡単に見てみたい。日本の企業別労働組合は、憲法と労働組合法の認めている労働者の団結権、交渉権、そして行動権という労働三権を企業ごとに駆使している組合である。企業別労働組合の下では、特定企業の従業員（ほとんど正社員）でなければ当該の企業別労働組合に加入することが出来ない。労使交渉・団体交渉も企業別労働組合の幹部・組合員でなければ行うことが出来ない

い¹⁾。行動権も企業別労働組合が持っている。企業別労働組合の実態を見ると、その76%の組合が企業とユニオンショップ協定を結び（厚生労働省2005）、入社する者を組合員として迎えている。また、93.5%の組合がチェックオフ協定を結んで（厚生労働省2006）、給料から組合費を天引きしている。企業別労働組合が加入している上部組織の産業別労働組合も基本的に企業別労働組合の労働三権を制約することはできない。

それでは、合同労組の定義に移る。まず、いくつかの定義を紹介する。労働委員会は、紛争事件の集計分類上、合同労組を「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」（中央労働委員会2008：130）であると定義している。菅野和夫は、「中小企業労働者を組織対象とし、企業の中ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加盟の一般労組を純粋型とするもの」（菅野2010：507）

であると定義している。約50年前に、渡辺健二は、「2つ以上の中小企業の労働者が地域ごとに産業別、職能別に、または産業、職能にかかわりなく組織した、個人加入の単位組合または単一組織の労働組合」（渡辺1963：24）と定義づけた。また、石川吉右衛門は、「合同労組は、わが国の労働運動が、その組織活動の一環として採用してきた一形態であって、それが将来どのような発展（あるいは衰退）を示すかは予知の限りではない」と前置きしながら、「中小企業で働く、または、働くものと考えられている労働者が、一定の地域において、超経営的（横断的）に、職業別・産業別に、または職業・産業にかかわりなく、組織する労働組合である」（石川1963：215）と解した。

以上の定義からわかるのは、合同労組は「企業や職種・産業の枠にこだわらない」「個人加盟できる」「一定地域を基盤に」、そして主に「中小企業労働者」が加入する労働組合というイメージである。これらの定義を参考に、また、現在の合同労組の実態を踏まえて、本稿では、次のように合同労組を定義する。すなわち、「合同労組とは、当該組合の規約に賛同する労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合」である。企業別労働組合と対比しながら詳述してみる。第1に、合同労組は、それぞれ規約を持っており、それに賛同することを条件としている。企業別労働組合は「会社の従業員は労働組合の組合員でなければならない」という規定が一般的であり、必ずしも規約に賛同することを条件としない。第2に、企業別労働組合は、当該企業の従業員であることを条件に組合加入資格を与えているが、合同労組は企業の枠を設定することはない。また、企業の規模も問わないが、実態は中小企業の労働者が組合員の大半である。企業別労働組合の場合、会社を退職すると自動的に組合員資格を失うが、合同労組は会社を辞めても組合員資格には何の影響も出ない。第3に、企業別労働組合は、従業員個人のみを加入対象としているのが一般的であるが、合同労組は、個人だけではなく単組、支部、分会という組織も加入対象としている。第4に、企業別労働組合は、企業を単位としているので、事業所・工場

が地域を異にしても従業員を同組合に組織しているが、合同労組は、活動の限界を考慮して組織範囲を特定地域に限定することが普通である。そして、第5に、企業別労働組合も合同労組も労働三権を有している²⁾が、合同労組の場合、支部や分会等の構成組織に委譲することもある。もちろん、企業別労働組合も複数の単組・支部によって構成されていればそれに労働三権を委譲することもある。

さて、合同労組という単語が持つ意味から合同労組の特徴を見てみたい。「同」だから「合」するという見方と、「合」するから「同」になるという見方もあり得る。最近の合同労組を鑑みると、前者であれば、「解雇された」「大幅賃下げ」「差別」等、企業から不利益を受けたという「同じ処遇」に追い込まれる人が個人であるいは組織を作って他の個人や組織と「合」した結果としての合同労組であり、後者であれば、前者の結果、合同労組に入ってみると、「不当に会社からやられた」のは自分だけではなく他の人も「同じ状況」であるから、「同類意識」や企業・社会に対する「同じ考え方」を形成して1つの組織として存在する合同労組である。

このような合同労組であるが、組合加入形態によって、大きく3つのタイプに分けることができる。合同労組の育て親といえる松井保彦（松井2010：151-152）によれば、第1のタイプとして企業別労働組合の寄せ集めという「中小労連型」、第2のタイプは、個人加盟を原則としているが、企業別労働組合も加入する「混合型」で、中小労連型の合同労組が個人加盟の受け皿を用意し、地方本部の中に「合同労組支部」を併設するケースも見られる。そして個人のみを加入対象とする「まったくの個人加盟型」が第3のタイプとなる。全国一般の中で、この第3のタイプに属していたのは岩手中小と東京一般だけだったという。

II 合同労組の歴史的展開とその広がり

1 合同労組の本格的な展開

合同労組は、いくつかの歴史的な変遷を辿って

きた。合同労組の本格的な歴史的展開は、1955年7月、地場木材産業労働組合を中心に、全国各地に散在していた地域合同労組が結集して、東京で全国一般の結成大会を開催した時からといえよう。総評は、同年、第6回定期大会で「中小未組織労働者を対象とする組織化のために組合員1人あたりカンパ10円」を提案し、翌年そのカンパを基に、全国にオルグ100人を配置した。1961年にはそのオルグが250人を超えた（松井 2010）という。総評だけではなく全労や新産別というナショナルセンターも中小企業の組織化を進めるのに、「合同労組という形が最も望ましい」という組織化方針を決定した。その結果、合同労組の結成が進んだ。1960年、当時までの合同労組は、産業を組織単位として結成された産業別合同労組が296組合と全体の合同労組の63%を占めた。職能別に作られた職能別合同労組は84組合と、全体の18%であり、特定の産業や職能を設定しない一般合同労組³⁾は92組合と全体の19%にたった。実際の労働運動においては、合同労組より全国一般という組織名がよく使われた。

合同労組が団交権を認められる等法律面でも労使関係の面でも確立したのが1960年代の前半であった。総評が1961年、「主として零細企業の労働者を、企業から独立した外部にある組合に個人加盟方式で組織する組合」を合同労組の一形態と定義し、個人加盟によるオルグを進めていったが、実態は、企業別労働組合が加入する産業別組合がない等の理由から寄せ集まった合同労組が多かった。その後、合同労組は多く結成されて組織人員も増やしていった⁴⁾。

2 コミュニティ・ユニオンの結成と拡大

総評には多くの地区労があったが、自主性が認められていた。その中、江戸川地区労⁵⁾がパート110番⁶⁾の運動の中、パート労働者の労働相談を受けてその権利を守り高めていくための受け皿として個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成した⁷⁾が、それがコミュニティ・ユニオンの第1号と言われている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織としてコミュニティ・ユニオンが多く結成されることになった。

1989年の連合結成を機に、総評の解散が決まり、それに伴い総評の地域組織であった地区労も解散となるのが必至の情勢であった1980年代後半、江戸川ユニオンの運動を取り入れようとする地区労が多く現れた。地区労によって結成されたコミュニティ・ユニオンはパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。地区労が解散・縮小していく中で、コミュニティ・ユニオンは自立すべくさらなる運動を展開していった。こうしたコミュニティ・ユニオンが集まって、1989年から全国交流集會を開き、翌年は正式にコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（以下、「全国ネット」という）を作った。1990年から全国交流集會を「コミュニティ・ユニオン全国交流集會」とし、毎年開催場所を変えながら集會を開き存在感を高めていった。参加人数は、全国から約300~400人となる。2009年の北海道・とちぎ交流集會では、31都道府県の86団体・ユニオンから341人が参加した。今年は、鹿児島で第22回の集會が開かれる。全国交流集會とともに東北、首都圏、東海、関西、兵庫、九州ではブロック集會が毎年開催されている。合同労組であった全国一般からもコミュニティ・ユニオン運動に参加する組合が多くなるとともに、管理職ユニオン、女性ユニオン、パートユニオン等の特徴のあるコミュニティ・ユニオンも現れた。

以上により、コミュニティ・ユニオンは大きく3つの流れがある（黒崎 2003）。第1に、地区労を母体として結成された「地区労型」であり、江戸川ユニオン、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン、武庫川ユニオン、あかし地域ユニオン、おおだてユニオン、連合福岡ユニオン等がこれに属する。第2に、元々全国一般として活動していた組織から生まれた「全国一般型」で、札幌地域労組、東京ユニオン、東京管理職ユニオン、ユニオンみえ等と比較的組合員規模が大きい。第3に、「市民運動型」で女性運動などに取り組む中で労働組合の必要性が生じ結成された女のユニオンかながわ等がある⁸⁾。

2010年9月現在、全国ネット加盟のコミュニ

ティ・ユニオンは全国に73ユニオン、組合員1万5000人に達している。ちなみに、コミュニティ・ユニオンを合同労組の中に入れることは、ユニオンの当事者には戸惑いを与える。以下の理由がある。第1に、合同労組は実態はどうであれ企業別労働組合の集合体というイメージが強い。第2に、そのため、労働協約の締結権も基本的にそれぞれの単組が持っている。第3に、個人が直加盟できる組織というイメージが弱く、また、個人の労働紛争の解決を積極的に行っていると言い難い。コミュニティ・ユニオンは以上の合同労組のイメージとは異なり、また、同ユニオンのリーダーは、新しい労働運動の先駆者という自負を持っているので、従来からの合同労組に含まれることについては抵抗があることを断っておきたい⁹⁾。そういう意味でコミュニティ・ユニオンは個人加盟ユニオンと称するほうが合同労組よりの確であろう。

3 個人加盟ユニオン・合同労組のルネサンス

(1) 連合

産業別労働組合運動を主軸にスタートした連合であったが、組織人員の減少、様々な労働問題への対処の困難等で社会的な存在が薄れていった。その中で、地域労働運動の活性化、組織拡大、非組合員への対応を迫られた。その対応策として、連合は、1996年6月第22回中央委員会の「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化・拡大対象の受け皿として、地方連合会のもとに「地域ユニオン」を結成することとした。それを奨励するために「組織拡大推進交付金¹⁰⁾」制度の確立を決めた。その結果、1998年から地方連合会にフリーダイヤル、地方アドバイザーを置くことになった。フリーダイヤルの労働相談を意欲的に組織化に結びつけ、地域ユニオンでの組織化と構成組織加盟につなげるように取り組むこと、また、地方アドバイザーには、未組織・産別未加盟組合にかかわる情報の把握と関係産別組織への提供、構成組織との連携・共同行動による組織拡大、常設するフリーダイヤル労働相談活動を組織化に結びつける取り組み、そして地域ユニオンの活動支援の役割が与えられて、地域ユニオン支援者となった。

連合は、2001年11月、第一次組織財政検討委員会において、「地域ユニオン」のあり方については、「地方連合会は、連合の組織方針である『産別結集』を基本としつつも、個人や小規模地場企業の組織化を積極的に担う」ことを前提として、具体的には、[1]個人や100人未満の単組の加盟、[2]加盟組合費は産別会費に準じる額とする、[3]地域協議会の権利・義務は地方構成組織と同様の扱い、などを骨格として、地方連合会や地協が主体となった「地域ユニオン」として積極的に展開するとの抜本強化策を答申している。この考えを踏まえつつ、さらに地協に軸足を置いた方向で「地域ユニオン」のあり方について検討する¹¹⁾方針を決めた。ちなみに、連合では、地域ユニオンを「企業別労働組合の協議体としての地区労や地区同盟のような『地域労働組合』とは異なる『一定範囲の地域社会を組織単位としている労働組合』であり、職種・業種・職場の違い、雇用・就労形態の違い、個人・グループなどが混在している労働組合」とした(連合2000)。組織拡大を狙いとした地域ユニオンの結成方針の決定には、コミュニティ・ユニオンの影響が大きかったという(高橋2010)。

以上のような取り組みにより、連合では、2010年3月31日現在、個人でも加入できるユニオンは45地方連合会に67ユニオンある。そのユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は1万5551人である。そのうち、個人で加盟している組合員数は1672人と、全組合員数の10.1%を占めている¹²⁾。地域ユニオンの全組合員数も個人加盟組合員数も2008年3月31日現在、それぞれ1万3183人、1312人から増加している。労働相談件数も2004年5420件、05年6002件、06年6850件、07年7093件、08年1万655件、そして09年1万940件(連合非正規労働センター提供資料2010)と毎年増加している。また地方アドバイザーも1999年71名(連合2000)から2010年9月現在98名(連合提供資料2010)に増員されている。

(2) 全労連

他方、全労連は、1989年の結成以来、社会的影響力を発揮するための方針を掲げていたが、組

組織化に本格的に力を入れて動き出したのは2000年7月の第19回大会であった。全労連が個人加盟ユニオンであるローカルユニオンを初めて打ち出したのは2002年7月の第20回大会であった¹³⁾。

全労連は、同年11月に初めてローカルユニオン全国交流集会を開いて、①特定の単産に所属しない地方組織の直轄組織としてローカルユニオンを設定する、②ローカルユニオンを結集して1つの単産をつくる、という構想は持たないことを決めた。その後、2004年から3年間にかけて12名のオルグを配置するとともに、2006年7月の第22回定期大会で組織拡大強化・中期計画を決定して、ローカルユニオンの位置づけを明確にした。同大会では、「多くの地方組織で①労働共済、②常設労働相談所、③ローカルユニオン確立を『3点セット』と位置づけ意識的に追求してきた」ことがローカルユニオンの全国的な飛躍につながっていると評価した。2008年には、組織拡大維持特別会計として組合員1人あたり会費5円を組織化のために値上げし、ローカルユニオンを含む地域組織の強化と非正規労働者の組織化対策に充当することにした。

以上の取り組みにより、全労連では、2009年6月24日現在、個人でも加入できるローカルユニオンが135ユニオンあるが、そのうち、県単位のもが34、地域単位が101であり、組合員数は1万355人である¹⁴⁾。同組合員数は、2000年1923人であったが、ローカルユニオンが定期大会で打ち出されてからは急増した。02年3020人、05年4678人、2008年5965人、そして2009年は前記のように1万人を突破した。また、労働相談件数も2002年1万1727件、05年1万2116件と毎年1万件を超えている。労働相談の専任相談員も2002年150人から2008年235人に増員されている。こうしたローカルユニオンの発展の背景として、①大量宣伝の効果、②労働相談センターの確立、③労働共済の確立などが挙げられている（全労連提供資料2009）。

さらに、ローカルユニオンの役割としては、第1に、職場・地域に存在する「1人ぼっち」の労働者をなくし、要求を実現すること、第2に、労働組合としての学習・教育運動を強め地域運動の

担い手を育成すること、第3に、地域のすべての未組織労働者をはじめ、派遣・請負、臨時・パート等の非正規雇用の組織化とりわけ青年、女性を組織すること（寺間2009a）と整理している。また、全労連組織局長である寺間誠治（2010年7月から政策総局長）は、ローカルユニオンを3つの類型に分けている。第1は、「団交重視型」として労働組合の資格要件を満たした法内組合モデルである。新宿一般、岩手ローカルユニオン、首都圏青年ユニオン等が挙げられる。第2に、「組織化モデル」として、話し相手もない、居場所もない人を対象に居場所を提供しながら労働共済などを通じて実利実益も伴うものにしようというユニオンであるが、伏見ふれあいユニオン、コミュニティユニオン東京が挙げられる。そして第3に、両方を重視する「複合型モデル」として、札幌ローカルユニオン「結」、地域労組おおさか等が挙げられる（寺間2010）。

2009年現在、全労連が取りまとめた集計によると、ローカルユニオンの平均組合員数は76.7人（そのうち、サポーター、准組合員は12.2%）、平均組合費は843円、労働共済加盟者の割合は45.5%であった。2008年のリーマンショックの影響により、多くの派遣労働者が雇用の打ち切りとなる、いわゆる「派遣切り」にあったが、全労連はローカルユニオンを含めて彼ら（約170件、1208人：寺間2009b）の受け皿となり問題解決に取り組み存在意義を高めた（全労連提供資料2009）。

(3) 全労協

全労協は、1989年、組織発足以来、中小労働運動の強化をうたっているが、具体的な運動は構成組織に任せている。全労協は、「中小零細企業で働く労働者、非正規労働者のために、企業内で正規—非正規労働者が共同の戦いを作り出すことと共に、個人でも入ることができる合同労組の役割は決定的に大きいものがある」と強調している（全労協2009）。全労協の合同労組を束ねているのは、全国一般労働組合全国協議会（全国一般全国協）である。全国一般全国協には2010年9月現在43の組織が加盟しており、組合員数は1万1049人（全労協提供資料2010）という。

以上のほか、合同労組としては、連合加盟の全国一般があったが、2006年自治労と組織統合し、全国一般評議会となっている。2010年9月現在、組合員数は約3万5000人（ウィキペディアフリー百科事典）というが、その中で個人加盟組合員数が何人であるかはわからない。また、全労連の全国一般もあるが、組合員数は2009年6月30日現在2万9856人である。

産業別労働組合が個人でも加入できる体制を整えているところもあるが、一般的な合同労組とまでは言えないので、ここでは具体的に言及しない。

1980年代後半からコミュニティ・ユニオンの結成と運動の拡大により、従来、中小労働組合の連合体という色彩が強かった合同労組が個人加盟ユニオンの合同労組として復権したユニオンも多数ある。その後、連合が1996年から個人加盟ユニオンの地域ユニオンを結成・強化していく方針を決め、また、全労連も2002年から個人加盟ユニオンの強化を進めている。それに伴い、両ナショナルセンターのユニオン数も組合員数も増加傾向にある。まさに、合同労組のルネサンス時代を迎えていると言って過言ではないだろう。

Ⅲ 合同労組の現状——個別労働紛争解決に関連して

労働政策研究・研修機構では、近年、個別労働紛争の増加の中、紛争の解決や予防に関連する調査を行ったが、その一環として労働組合の役割についても調査を行った。調査は、個別労働紛争の解決に大きな役割を果たしているとされるコミュニティ・ユニオンを訪問し、同ユニオンの活動内容だけではなく、ユニオンを通じて紛争解決した労働者に対してヒアリング調査を行い、紛争の発生背景、解決のプロセス、その中でのユニオンの役割を明らかにした（労働政策研究・研修機構2009, 2010）。それとともに、コミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、そして全労協の全国一般（以下、全国一般は全労協所属の「全国一般全国協」をいう）に対して、『労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査』（以下、『モニター調査』という。

担当は筆者）を行った。その結果を中心に合同労組の現状を探ってみたい。

モニター調査は、2009年1月から2010年3月までに¹⁵⁾上記の4所属の合同労組に対して実施した¹⁶⁾が、調査方法としては、コミュニティ・ユニオン、連合、全労連、全国一般の合同労組を統括する担当者に調査への御理解を頂き、調査対象を選んで頂いた。その上で、所属組合に対して調査への協力の依頼状を書いてもらい、それを調査票とともに調査対象に送った。調査は、2回行われたが、有効回収票と回収率は次のとおりである。1回目の場合、コミュニティ・ユニオン41票（配布数73、回収率56.2%）、連合の地域ユニオン42票（配布数47、回収率89.4%）、全労連のローカルユニオン18票（配布数41、回収率43.9%）、全国一般7票（回付数41、回収率17.1%）であった。2回目の場合、コミュニティ・ユニオン26票（35.6%）、連合の地域ユニオン22票（46.8%）、全労連のローカルユニオン15票（36.6%）であった。この場を借りて調査協力者に対して感謝の意を表したい¹⁷⁾。

合同労組の現状を、今回調査結果を基に全体平均と4つの所属別に取りまとめるが、単純比較には限界があることをまずお断りしたい。例えば、連合は、地域ユニオンによって組織された支部・分会を産業別労働組合に移行するための1つの通過点とみている。現に、組合員数が多い支部・分会は産業別労働組合に移行している。一方、コミュニティ・ユニオンはそういうことはない。それにより、組合員数だけではなく組合運営にも大きな違いが現れる。この調査結果は、あくまで合同労組の現状をよりわかりやすく理解するためにそれぞれの所属別に見てみるが、その違いが合同労組間の優劣を表すものではないことはまず断っておきたい。

1 合同労組の組織構成——組合員数の推移

合同労組の組合員数は1組合平均200人台前半を推移している。2006年201.5人から2008年240.2人に増加したが、その後、減少し2010年現在221.2人である。組合員の中で男性が占める割合は6割台前半であり、男性が多いほうである

が、日本全国の全組合員の中の男性割合 70.9% (2009年) に比べて低い。すなわち、相対的に女性が多い組合と言えよう。正社員比率は、50%台の後半を推移しており、日本全国の全組合員の中に占める正社員比率 93% (2009年)¹⁸⁾ に比べると、かなり低いと言える。組合員の中で、個人加盟組合員が占める割合は 3 割前後である。

合同労組を組合員ベースでいえば、200 人台前半で小さい組織であるが、相対的に女性と非正社員が多いなか、個人加盟組合員が約 3 割前後を占めているといえよう。

表 1 組合員数、男性比率、正社員比率、個人加盟組合員数とその比率の推移

年	組合員数 (人)	男性比率 (%)	正社員比率 (%)	個人加盟組合員数と比率
2006	201.5	62.5	58.7	51.0 (25.3%)
2007	216.8	61.5	58.6	56.1 (25.9%)
2008	240.2	60.3	56.7	65.2 (27.1%)
2009	234.4	63.5	57.7	77.2 (32.9%)
2010	221.2	63.0	57.2	61.1 (27.6%)

出所：労働政策研究・研修機構『労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査』結果。以下同じ。

1 組合当たり組合員数は、地域ユニオン、コミュニティ・ユニオン、全国一般、ローカルユニオンの順で多くなっている。また、組合員の中の個人加盟組合員の割合は、全国一般、ローカルユニオン、コミュニティ・ユニオン、そして地域ユニオンの順である。

表 2 所属別組合員数と個人加盟組合員割合の推移

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	全国一般
2006	187.2 (33.4%)	304.3 (9.3%)	524 (66.4%)	175.0 (85.3%)
2007	196.4 (36.4%)	322.8 (8.5%)	65.8 (74.2%)	189.1 (81.2%)
2008	209.5 (42.9%)	356.6 (10.8%)	80.4 (74.3%)	183.9 (85.4%)
2009	232.8 (41.0%)	340.5 (18.5%)	91.2 (78.3%)	188.7 (83.1%)
2010	204.6 (41.2%)	341.6 (15.2%)	83.1 (67.5%)	

最近、3 年間 (2006~2008 年)、組合員数の変動についてみると、「組合の加入者が脱退者を上回り増加」が最も多く 41.1% を占めているが、「加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい」25.2%、「加入者も脱退者も多くてほぼ横ばい」11.2%、「加

入者より脱退者が多くて減少」は 9.3% であった。合同労組の所属別にみると、ローカルユニオンとコミュニティ・ユニオンは、「組合の加入者が脱退者を上回り増加」が最も多い。全国一般と地域ユニオンは「加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい」が多いが、地域ユニオンはそれと同レベルで「組合の加入者が脱退者を上回り増加」している状況である。

表 3 最近 3 年間合同労組の組合員数変動状況

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合の加入者が脱退者を上回り増加	41.1	48.8	33.3	61.1	0
組合の加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい	25.2	17.1	33.3	16.7	42.9
組合の加入者も脱退者も多くてほぼ横ばい	11.2	7.3	9.5	16.7	28.6
組合の加入者より脱退者が多くて減少	9.3	14.6	7.1	0.0	14.3

2 労働紛争解決と紛争の背景・予防策

合同労組の活動の中で、最も重視されていることの 1 つが労働相談・紛争解決である。1 年間に、合同労組には何件の労働相談が入ってくるのか。全体平均では、2006 年 245 件から増加し 2008 年 303.4 件を記録した後、2009 年は 293.5 件と微減した。所属別にみると、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体の動向と同じ傾向を見せているが、全国一般は毎年振幅が大きい¹⁹⁾。相談件数は、全国一般、地域ユニオン、ローカルユニオン、そしてコミュニティ・ユニオンの順である。労働相談を行った労働者は、男性が 50~60% で推移して女性より若干多く、正社員比率は 46~47% と非正規労働者が若干多かった。年ごとの差はほとんどなかった。

合同労組が労働紛争を解決するために口頭か書面による団体交渉の申し入れをした件数をみると、全体平均で 2006 年 13.6 件から 07 年 14.5 件、08 年 17.4 件、09 年 22.4 件と毎年増加している。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体平均と同じ傾向を見せているが、全国一般は、増減がある。また、2008 年ま

表4 労働相談件数の推移

(件)

年	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
2006	245.0	105.7	299.3	203.6	968.8
2007	252.4	125.5	314.2	278.8	509.5
2008	303.4	138.0	369.1	349.1	700.7
2009	293.5	76.8	360.0	309.7	806.7

での新規団交申し入れ件数は、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般の順で、コミュニティ・ユニオンが最も多く、2009年には地域ユニオンとローカルユニオンが急増したことが目立つ。新規団交申し入れの労働者当事者は、男性が53～59%と女性より多かったが、正社員が48～56%と増加傾向にある。最近、労働紛争が正社員にも広がっているといえよう。紛争当事者は、2008年の場合、単独の労働者が72.3%と最も多く、複数人の労働者が17.0%、分会等の労働組合が10.6%となっている。団交申し入れは、そのほとんどが労働者個人の問題を解決するために行われている。

表5 新規団交申し入れ件数

(件)

年	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
2006	13.6	18.1	11.8	10.9	9.8
2007	14.5	19.7	14.0	11.1	5.3
2008	17.4	23.9	15.5	13.8	7.0
2009	22.4	23.9	26.0	20.1	7.0

2008年1年間、紛争解決のために行った団交申し入れが最終的にどのような形で終結したのかを見ると、合同労組が使用者側との団交で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%とかなり高かった。合同労組が使用者側の団交拒否等により自主解決できない場合、労働委員会等の紛争解決機関を使うことがあるが、それを使う割合を見ると、労働委員会介在解決が6.9%、労働審判介在解決6.4%、通常裁判介在解決4.1%、労働局・労働基準監督署介在解決3.7%、そして地方自治体介在解決0.9%となった。解決できずに終わったのは10.1%であった。

自主解決率は、コミュニティ・ユニオン(74.5%)、

地域ユニオン(67.4%)、全国一般(64.4%)、ローカルユニオン(48.9%)とコミュニティ・ユニオンが最も高かった。

合同労組の自主解決率(67.9%)は、他の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルと言える。渡邊(2008)によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟49.6%、仮処分手続41.5%、労働審判68.8%、労働局の紛争調整委員会38.4%、機会均等調停会議43.5%、労働委員会67.6%、東京都労働相談情報センター73.5%であったが、合同労組の自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。合同労組が裁判や労働委員会、労働局などを通じてでも最終的に解決する割合は90%と非常に高いと言わざるを得ない。

表6 紛争解決方法の割合(2008年1年間の状況、括弧内は件数)

単位:(%)

紛争解決方法	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
使用者側との団交	(148) 67.9	74.5	67.4	48.9	64.4
労働委員会	(15) 6.9	6.2	9.5	2.3	6.3
労働審判	(1.4) 6.4	5.0	7.4	8.6	4.4
通常裁判	(0.9) 4.1	3.9	3.7	7.2	6.3
労働局・労働基準監督署	(0.8) 3.7	3.1	3.7	4.5	3.1
地方自治体	(0.2) 0.9	0.4	0.5	4.5	0
未解決のまま	(2.2) 10.1	7.0	7.9	24.0	15.6

注：選択肢として「翌年に持ち越した」と「そのほか」は解決方法がわからないので、除外した。件数は、それぞれ4.1件、1.6件であった。

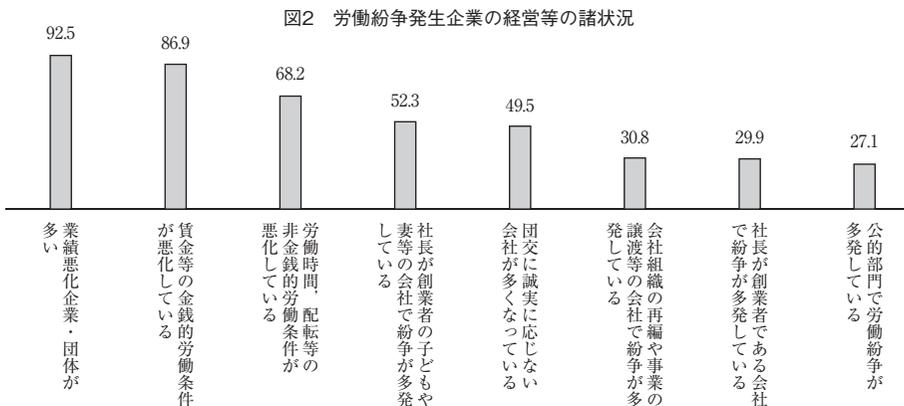
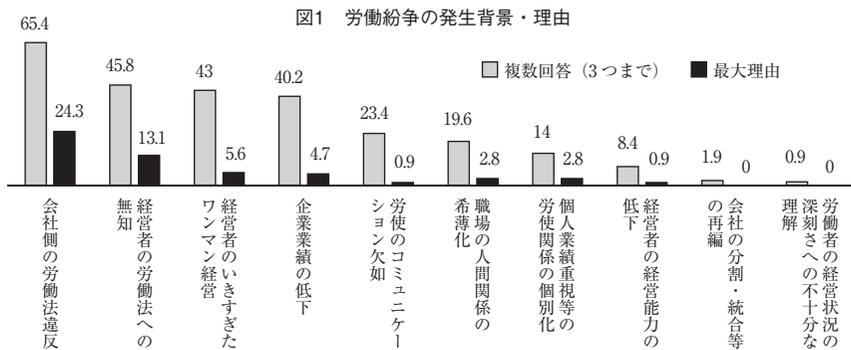
合同労組の幹部が認識している労働紛争の発生背景・理由として最も多いのが会社側の労働法違反と65.4%にのぼっている。次いで、経営者の労働法への無知45.8%、経営者のいきすぎたワンマン経営43%、企業業績の低下40.2%、労使のコミュニケーション欠如23.4%、職場の人間関係の希薄化19.6%、個人業績重視等の労使関係の個別化14%であった。10%未満の割合は、経営者の経営能力の低下8.4%、会社の分割・統合等の再編1.9%、そして労働者の経営状況の深刻さへの不十分な理解0.9%であった。労働紛争の発生背景・理由の最大要因は、会社側の労働法違反と経

営者の労働法への無知でそれぞれ24.3%、13.1%であった²⁰⁾。労働紛争のほとんどは会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知から発生していると言える。

労働紛争を起こしている企業側の経営等の諸状況についてみると、最も多く一般的にみられるのが「業績悪化企業・団体が多数」（92.5%）ことである。また、「賃金、一時金、ボーナス等の金銭的な労働条件が悪化している」（86.9%）ことも大半の企業で見られる。次いで「労働時間、転勤、配置転換等の非金銭的な労働条件が悪化している」企業も68.2%と約7割に近かった。また、特徴的なのは、「社長が創業者の子どもや妻等の親戚である会社で紛争が多発している」と指摘した割合が52.3%と半数を超えているが、「社長が創業者である会社で紛争が多発している」と答えた割合は29.9%にとどまった。労働紛争は、創業者より子や妻等が社長となっている会社で多発していることが分かる。「団交に誠実に応じない会社

が多くなっている」と認識している合同労組の割合も49.5%にのぼり、約半数であった。「会社組織の再編や事業の譲渡等の会社で紛争が多発している」のも、また、「公的部門で労働紛争が多発している」のもそれぞれ30.8%、27.1%と少なかった。

合同労組が紛争予防のために求めていることは、「会社の法令違反について罰則を強化すべきである」という声が最も多く70.1%にのぼった。「現行の法令の下で、労働基準監督署等の国の行政機関が監督・指導を強めるべきだ」と求める割合も69.2%と高かった。合同労組が「労働組合の組織率を高めるべきだ」と自らの組織を拡大することが紛争予防につながると考える割合も57%とちょうど半数を超えた。「社長や人事労務担当者に対して労働基準法、労働組合法等を教育すべきである」（31.8%）は3割にのぼったが、「紛争を起こした企業名を積極的に公表すべきである」（23.4%）という意見は3割に満たなかった。「労



働者の意見が経営側に伝わるような仕組み（例えば従業員代表制）を導入すべきだ」と考える合同労組は11.2%と1割に達した。

3 合同労組の活動・組合員の参加

合同労組はどのような活動を行い、また、地域社会等はそれについてどのように評価しているのか。また、組合員の組合活動への参加はどうなっているのかについてみてみたい。まず、合同労組の半数以上（52.3%）は、「地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている」と自負している。そのためか、「組合の活動について地域の理解が高まっている」（54.2%）と感じており、「組合の活動も新聞等のマスコミによく報道されている」（44.9%）という。これらの選択肢に最も多く回答したのはコミュニティ・ユニオンであった。このような活動をする合同労組に対して、「公的支援があってほしい」と要望する割合も58.9%と約6割に達しており、所属別の差はほとんど見られない。

組合員が「組合の大会、学習会等の行事に積極

参加している」割合も49.5%と約半数にのぼっているが、「組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる」と答えたのは31.8%にとどまった。「組合の今後の展望が明るい」と楽観的にみているのは36.4%であった。ローカルユニオンが最も楽観的にみているが、組合員の組合活動が相対的に低いことを鑑みると、前記のように、最近、急速に組合員数を伸ばしてきたことの現れであるとみられる。

一方、合同労組の組合員はその多くが労働紛争を抱えてその解決を求めて組合に加入するが、彼らは紛争が解決したらどのくらい組合に残っているのか。最近、3年間はおおむね37.4%であった。紛争が解決するとその6割の組合員が組合を脱退している。最も残留率が多いのがコミュニティ・ユニオンで40.9%に達した。次いで地域ユニオン35.4%、ローカルユニオン35.2%、そして全国一般30.0%であった。具体的に紛争解決した労働者が合同労組に残るか脱退するかについてみることにする。大きく「残留型」と「脱退型」に分けられる。「残留型」には、「組合に助けてもらったの

表7 合同労組の活動と組合員の参加

	全体平均 (%)	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合の大会、学習会等の行事に組合員が積極的に参加している	49.5	51.2	50.0	38.9	71.4
組合員が組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる	31.8	41.5	19.0	38.9	42.9
組合の活動について地域の理解が高まっている	54.2	63.4	50.0	61.1	14.3
地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている	52.3	58.5	47.6	55.6	42.9
組合の活動が新聞等のマスコミによく報道されている	44.9	56.1	38.1	38.9	42.9
組合の今後の展望が明るい	36.4	43.9	23.8	55.6	28.6
組合に対する公的支援があってほしい	58.9	58.5	59.5	61.1	57.1

表8 紛争当事者の紛争解決後組合残留状況（3つまで選択）

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合に助けてもらったので、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い	32.7	41.5	23.8	33.3	28.6
組合に助けてもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思ひ、何カ月間か、組合に残る人が多い	55.1	65.9	38.1	77.8	28.6
解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い	9.3	14.6	7.1	0	28.6
解決金を払ってすぐ脱退する人が多い	26.2	36.6	16.7	27.8	28.6
解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い	10.3	4.9	11.9	16.7	14.3
組合費未払いで脱退扱いになる人が多い	42.1	51.2	23.8	72.2	28.6
連絡が取れず脱退扱いになる人が多い	25.2	29.3	14.3	50.0	0.0
その他	18.7	22.0	21.4	5.6	14.3

で、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い」(32.7%)という「積極残留型」であるが、これらの種類の組合員が合同労組を大いに支えていると言える。「組合に助けてもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思い、何カ月間か、組合に残る人が多い」(55.1%)という「義理残留型」、そして「解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い」(9.3%)という「規定依拠残留型」に分けられる。「脱退型」は、組合費・解決金「未払い脱退型」として、「組合費未払いで脱退扱いになる人が多い」(42.1%)、「解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い」(10.3%)、組合費を払わないだけではなく「連絡が取れず脱退扱いになる人が多い」(25.2%)というのが挙げられる。最後に、組合費・解決金「支払い脱退型」には「解決金を払ってすぐ脱退する人が多い」(26.2%)のが入る。合同労組が「残留型」、その中でも「積極残留型」の組合員を増やすことが大きな課題であるが、それが多いのはコミュニティ・ユニオンで41.5%に達している。

ちなみに、合同労組が存続し発展していくためには常に組合員が組合に入るようにしないと行けないが、その際、広報活動が非常に重要である。紛争当事者がどのような媒体で合同労組を知ったかという認知媒体でみると、最も多かったのが「知人」(20.1%)と「インターネット」(20%)であった。次いで「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」と「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」がともに15.6%であった。そのほか、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」(5%)、「弁護士や社労士等」(4.6%)、「労

働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関」(3.9%)であった。最近増加した認知媒体は「インターネット」が42.4%と最も多かった。そのほか、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(20.7%)、「知人」(13%)であった。残りの認知媒体は10%未満と少ない。

所属別にみると、コミュニティ・ユニオンは、「知人」(23.6%)、「インターネット」(19.5%)、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(14.5%)、地域ユニオンは「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(21.8%)、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(21.5%)、「インターネット」(17.2%)であった。ローカルユニオンは、「インターネット」(29%)、「知人」(23.2%)、「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(12.0%)、全国一般は「インターネット」(27.2%)、「知人」(17.7%)、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」(10.8%)であった。

4 組合財政

合同労組の財政についてみてみる。まず、組合費の徴収方法は、定額が74.8%とほとんどの合同労組が定額方式によって組合費を徴収しているが、全国一般のみが併用方式が最も多い。定率は9.3%、定額と定率の併用が8.4%であった²¹⁾。ほとんどの合同労組が採択している定額方式であるが、その組合費を見ると、一律定額の場合、1135円であった。定率の場合、月給の1.4%であった。定額と定率の併用では、定額部分が1250円、定率部分が月給の0.9%と組合費が最も高い。所属別に定額組合費の水準を見ると、全国一般1500

表9 紛争当事者の合同労組認知媒体

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ	15.6	14.5	21.5	6.3	7.4
ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体	15.6	12.9	21.8	12.0	0.6
インターネット	20.0	19.5	17.2	29.0	27.2
労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関	3.9	5.2	3.5	2.5	2.3
労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体	5.0	4.7	3.5	2.9	10.8
弁護士や社労士等	4.6	4.6	4.1	7.6	0
知人	20.1	23.6	14.5	23.2	17.7
その他	15.4	15.2	13.9	16.5	34.1

表10 組合費の徴収方法

	全体平均		コミュニティ・ユニオン		地域ユニオン		ローカルユニオン		全国一般	
	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費
定額 (円)	74.8	1135	70.7	1446	83.3	851	77.8	1211	28.6	1500
定率 (月給割合)	9.3	1.4	9.8	1.5	11.9	1.6	5.6	1.0	14.3	1.3
併用 (円+月給割合)	8.4	1250	9.8	1300	2.4	1000	5.6	1000	42.9	1333
		+0.9		+0.9		+1.4		+1.0		+0.9

円、コミュニティ・ユニオン 1446 円、ローカルユニオン 1211 円、そして地域ユニオン 851 円の順となっている。

合同労組は、駆け込み寺的な役割を果たして労働者の労働紛争を解決することが最重要活動の1つであるが、一般的な企業別労働組合とは違って入会金制度を持っていることに特徴がある。具体的に入会金制度を持っている合同労組の割合は32.7%であるが、コミュニティ・ユニオンが51.2%と半数を超えている。全国一般42.9%、地域ユニオン21.4%、ローカルユニオン16.7%の割合で入会金制度がある。入会金は、コミュニティ・ユニオン(2714円)、地域ユニオン(1833円)、全国一般(1667円)、ローカルユニオン(401円)の順である。

表11 入会金制度の有無と入会金

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
制度あり (%)	32.7	51.2	21.4	16.7	42.9
金額 (円)	2142	2714	1833	401	1667

合同労組は、組合費以外にも収入があることは珍しくはない。実際、組合収入の中で、組合費が占める割合は67.4%で残り3割強が組合費以外の収入である。所属別に組合費が組合の全収入に占める割合を見ると、ローカルユニオン81.8%、全国一般73.5%、地域ユニオン65.2%、コミュニティ・ユニオン62.5%の順に高い。逆に言うと、コミュニティ・ユニオンが最も組合費以外の収入が組合の全収入に占める割合が高い。所属別に特徴的なことを見ると、コミュニティ・ユニオンは、紛争解決の解決金カンパ(65.9%)に組合費

以外の収入を頼っているが、組合の全収入に占める割合も17.5%に及ぶ。他の合同労組とは違って、賛助会費(34.1%)、交付金(17.1%)、そして物販費(17.1%)からも組合費以外の収入をあげている。地域ユニオンは、交付金(57.1%)が組合費以外の収入のメインであり、組合費の12.8%を占めている。地域ユニオンが属している地方連合会からの交付金とみられる。解決金カンパ(16.7%)、物販費(4.8%)からも組合費以外の収入をあげている。一方、ローカルユニオンは、もっぱら解決金カンパ(72.2%)からの収入が組合費以外の収入の大半であるが、組合費に占める割合も11.9%と高い。全国一般も組合費以外の収入をもっぱら解決金カンパ(28.6%)に頼っているが、組合の全収入に占める割合は11.7%とそう多くない。所属別に要約すると、コミュニティ・ユニオンが最も多様な組合費以外の収入を挙げており、解決金カンパも組合の全収入に占める割合が最も高い。それを組合費以外の収入の多源型解決金カンパ高比重のコミュニティ・ユニオンと言え表すと、そのほかは、交付金依存の地域ユニオン、解決金カンパ依存のローカルユニオン、全国一般といえよう。

組合費と組合費以外の収入を合わせた全収入は、2008年1年間どのくらいであるか。全体平均は、401万17円と400万円をわずかに超えている。総支出も400万円を超えていて、総収入をわずかに超過している。総支出の中で、人件費の占める割合は12.5%である。組合の総収入は、全国一般²²⁾、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順である。総支出も総収入と同様の傾向を見せているが、全国一般の場合、総支出が総収入よりかなり低いことが特徴である。総支出の中で、人件費が占める割合は、コ

表 12 組合費以外の収入とそれの組合収入全体に占める割合

	全体平均		コミュニティ・ユニオン		地域ユニオン		ローカルユニオン		全国一般	
	あり	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合
物販費	8.4	2.5	17.1	1.8	4.8	6.8	0	0	0	0
解決金カンパ	44.9	10.1	65.9	17.5	16.7	4.1	72.2	11.9	28.6	11.7
交付金	28.0	9.9	17.1	6.6	57.1	12.8	0	0	0	0
賛助会費	14.0	2.1	34.1	3.3	2.4	0	0	0	0	0
入会費	22.4	1.4	34.1	1.7	16.7	1.8	16.7	1.2	14.3	1.7
その他	36.4	6.6	46.3	6.6	35.7	9.3	16.7	5.2	28.6	13.2

表 13 合同労組の年間総収入，総支出，人件費の割合（2008年基準）

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
総収入（円）	4,010,017	6,561,422	2,511,818	629,625	8,527,667
総支出（円）	4,084,831	6,695,850	2,342,458	602,771	6,570,000
人件費割合（％）	12.5	19.6	7.1	5.3	19.6

表 14 最近3年間組合収入や財政状況

		全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合収入	増加	40.2	39.0	45.2	50.0	0
	減少	15.9	26.8	7.1	0	42.9
	横ばい	39.3	31.7	38.1	50.0	57.1
財政状況	かなり厳しい	16.8	24.4	11.9	11.1	14.3
	厳しい	37.4	46.3	23.8	44.4	42.9
	普通	38.3	24.4	54.8	38.9	14.3
	楽	1.9	2.4	2.4	0	14.3

コミュニティ・ユニオンと全国一般が19.6%と高いが、地域ユニオンとローカルユニオンはそれぞれ7.1%、5.3%と低い。地域ユニオンとローカルユニオンの人件費割合が低いのは、上部団体や関連組織の幹部がユニオンの執行部を担っており、彼らには報酬を払わないからだと思われる。

最近3年間の組合収入と財政状況についてみると、組合収入は全体的に増加していると言える。全体平均で「増加」40.2%、「減少」15.9%、「横ばい」39.3%であった。「増加」が多い順でみると、ローカルユニオン50.0%、地域ユニオン45.2%、コミュニティ・ユニオン39.0%、全国一般は0%であった。

一方、財政状況を見ると、合同労組全体で、「かなり厳しい」16.8%、「厳しい」37.4%と両方を合計すると、54.2%の組合が組合財政の厳しさ

を訴えている。その中で、コミュニティ・ユニオンの場合、「かなり厳しい」が他の合同労組に比べると約2倍高い。地域ユニオンは「普通」が最も多く、ローカルユニオンは「厳しい」と「普通」の合計が相対的に多い。全国一般は「楽」の割合が14.3%と他の合同労組に比べて高いのが目につく。

5 組合リーダー

まず、合同労組に専従者は何人いるのかを見ると、全体平均で1.1人である²³⁾。1つの合同労組に1人強の専従者がいる割合である。その高い順でみると、ローカルユニオン1.5人、全国一般1.4人²⁴⁾、コミュニティ・ユニオン1.0人、地域ユニオン1.0人である。

合同労組リーダーは、その平均年齢が53.8歳、

男性の割合は82.2%，経験年数は11.9年であった。

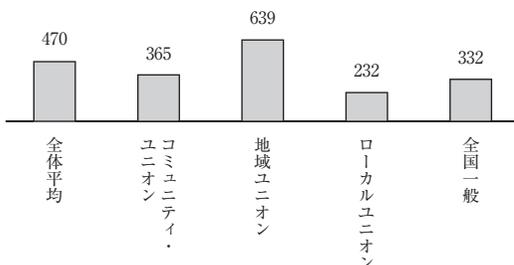
2000年以降，合同労組の専従者数の変化状況を見ると，全体平均では「変化なし」が64.5%と最も多く，「増加」18.7%，「減少」2.8%という割合であるが，全般的には「変化なし」の中でも増加傾向にあるといえよう。「増加」の割合は，ローカルユニオン（27.8%），コミュニティ・ユニオン（22%），地域ユニオンと全国一般（14.3%）の順である。ローカルユニオンは減少がなく，増加が最も多く専従者数を一番増やしているといえよう。

表 15 2000年以降専従者数の変化状況

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
増加	18.7	22.0	14.3	27.8	14.3
減少	2.8	2.4	4.8	0	0
変化なし	64.5	56.1	71.4	66.7	57.1

合同労組の組合リーダーの平均年収（税引き前）を見ると，423万5469円であった。そのうち，専従者は469万7916円，半専従261万4286円，そして専従ではないのは395万8370円であった。専従者に限って所属別にみると，地域ユニオンが639万円と最も高く次いでコミュニティ・ユニオン365万円，全国一般332万円，そしてローカルユニオン232万円であった。地域ユニオンの平均年収が高いのは，地方連合会の事務局長や副事務局長等が地域ユニオンの専従を兼任していることが主因と言えよう。一般的に同幹部は地域ユニオンからは給料をもらっていない。

図3 合同労組専従者の平均年収（税引き前）（単位：万円）



合同労組リーダーの組合活動実態について全体平均と専従者に分けてみると，リーダーの

50.5%（専従者：77.6%，以下同じ）は，一般的に「毎日の活動時間が8時間を超えており」，58.9%（83.7%）は，「毎週5日を超えて活動する日が多く」，80.4%（93.9%）は，「休日（土・日・休日）でも活動する日が多い」。それだけではなく，「組合員等からの連絡があれば勤務時間外でも対応している」リーダーが90.7%（100%）とほとんどであり，38.3%（46.9%）の合同労組のリーダーは，「原則，24時間365日すべてが労働組合活動時間であるといっても過言ではない」ほど，全人生を組合活動に投じているといえよう。

表 16 合同労組のリーダーの組合活動実態

	全体平均 (%)	専従者 (%)
毎日の活動時間は8時間を超えるのが一般的である	50.5	77.6
組合活動日は，毎週，5日を超えるのが多い	58.9	83.7
年間，月組合活動日は22日を超える月が多い	62.6	87.8
組合活動は，組合員等からの連絡があれば勤務時間外でも対応する	90.7	100.0
休日（土・日・休日）でも活動する日が多い	80.4	93.9
原則，24時間365日すべてが組合活動時間であるといっても過言ではない	38.3	46.9

以上のように，いわば過酷な組合活動を行っている合同労組のリーダーは，その89.7%（93.9%）が「組合の活動にやりがいを感じており」，37.4%（46.9%）は「生まれかわってもこの仕事をしたい」と考えている。しかし，経済的には48.6%（51.0%）は，「組合からの報酬だけでは家計を賄うのがきつい」と告白している。合同労組のリーダーは，はたして家族にどう見られているのか。3/4以上（75.7%（79.6%））は，「家族が組合の仕事に理解を示してくれる」と考えているが，1/4の24.3%（24.5%）は「自分の仕事が家庭生活に迷惑だと，家族が感じている」とみている。また，「子どもにもこの仕事をやってほしい」のは16.8%（18.4%）と最も少ない。その最大要因は，以上の回答内容を踏まえると，経済的な理由であると考えられる。

表 17 合同労組リーダーの活動自己評価

	全体平均 (%)	専従者 (%)
組合の活動にやりがいを感じている	89.7	93.9
組合からの報酬だけでは家計を賄うのがきつい	48.6	51.0
生まれかわってもこの仕事をしたい	37.4	46.9
子どもにもこの仕事をやってほしい	16.8	18.4
家族がこの仕事に理解を示してくれる	75.7	79.6
自分の仕事が家族生活に迷惑だと、家族は感じている	24.3	24.5

IV 合同労組の存在意義と課題

今回、調査対象となった合同労組は、組合員数だけでみると、多くて5万人強であり²⁵⁾、大きい単組や企業連より小さい。しかし、その存在意義は大きい。いくつかの側面からみることにする。

1 存在意義

(1) 労働運動の担い手

労働委員会の調整事件の新規係属件数の中で、合同労組事件が占める割合は2008年68.7%²⁶⁾にのぼっており、ほぼ毎年その割合は増加している。日本の労働争議件数(半日以上同盟罷業)は一貫して減少し、最近では50件前後を推移している中で、労働運動における合同労組の地位は決して低くはない。

合同労組は、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割だけではない。パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かれている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起している。コミュニティ・ユニオン運動の出発点は、パート労働者問題を解決しようとしたパート110番である。また、近年、派遣法の改正の動きも派遣ユニオン等の合同労組からの問題提起によるところは大きい。

また、2000年以降、企業別労働組合が企業との労働協約の改定を通じて、パート労働者等の組織化を進めているが、その背景の1つとして健全な労使関係の維持や組織防衛が挙げられる(呉2004)。従業員の一部が合同労組に加入し、企業が同労組から団交申し入れを受けると健全な労使関係を維持することができないということで、当

該企業別労働組合が企業を説得して組合員の範囲を拡大する労働協約を取り交わしてパート労働者を組織している。最近、進んでいるパート労働者の組織化も間接的ではあるが、合同労組の働きが見え隠れしている。

一部の使用者は、合同労組から突然団交申し入れをされて戸惑うという。もちろん、その思いを理解できなくはないが、駆け込みの労働者がものをいえる職場環境を構築してきたかを検証するきっかけとして前向きにとらえてもよいのではないかと。また、一部の企業別労働組合幹部も「合同労組はけしからん」と非難する。しかし、合同労組は能動的な運動より受身的な運動を行っている。すなわち、合同労組は自ら企業別労使関係の中にはいて問題を抱えている労働者を探し出すのではなく、問題を抱えてその解決を求めて自ら訪れる労働者を受け入れて運動を行っている。

日本の企業別労働組合・労使関係には長短がある。長所の1つが労使協調であるが、それが行き過ぎると組合は「御用組合」と揶揄されることもある。それは組合運動をチェックする機能が弱まっているからである。そういう状況の中で不利益を被った組合員や当該企業の従業員が合同労組に加入し問題を解決することもまれにある。合同労組から団交申し入れを受けて労使関係を危惧する企業別労働組合にさらなるよい労働運動を促している側面もある。企業別労働組合がメインである日本だからこそ、企業の外にある合同労組の存在意義があるのではないかと。

(2) 個別労働紛争の高い解決力

合同労組は、労働者が助けを求めてくる駆け込み労働紛争を解決するという最も重要な役割を果たしている。既述したとおり、合同労組が当該労働者の事業主と団交によってその紛争を解決する自主解決率は67.9%と他の行政や司法の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高い水準である。合同労組の紛争解決力は高いといわざるを得ない。紛争解決力の高さは、ユニオン幹部のプロ性、地域内外の広いネットワークと情報交換、そしてユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘から生まれる²⁷⁾。

合同労組は、紛争解決力の高さだけではなく、

紛争解決をする件数も少なくない。2008年1年間、合同労組が事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は2387件²⁸⁾と推定できる。労働局の紛争調整委員会3234件(あっせん成立2647件+取下げ587件²⁹⁾)よりは少ないものの、労働委員会271件(解決212件+取下げ59件)、労働審判1028件(2007年)、労働関係の通常訴訟1114件(2007年)より多い。

今まで、合同労組の個別労働紛争に関する正確な統計がなく、事例だけが取り上げられることが多かったとみられる。今回の調査も全合同労組から回答を得られたわけではないので、合同労組の全容をとらえることは困難であるが、合同労組の個別労働紛争の高い自主解決率と多数の件数が明らかになり、それが行政や司法機関に比べても遜色のないものであるという結果であった。また、行政が解決できない紛争を合同労組が最終的に解決することも珍しいことではない(労働政策研究・研修機構2009,2010)。

(3) 労働問題の可視化

合同労組は2つの意味で開かれた組合である。入口も出口も開かれている。まず、入口についてみると、前述したとおり、基本的に労働者であれば誰でも入れる開かれた組織であり、合同労組に来る・加入する人が様々な労働問題の情報を持ってくる。そのため、合同労組は世の中にある生の労働問題の情報を多く有している。もう1つ出口は、組合員はほぼ何の制限も受けずに脱退することができるが、組合の情報も積極的に組合の内外に開示する組織である。情報の開示・可視化は、いつも出入りが激しい組合員に組合活動を理解してもらうために行わなければならないという組合内対策とともに、理不尽な労働問題の実態を改善していくために多くのマスコミなどに開示していかなければならないという社会対策の必要から積極的になされている。労働問題の可視化という側面で合同労組は大きな役割を果たしており、労働問題の解消やより望ましい労働ルールの形成に少なからぬ影響を及ぼしているといえよう。なお、開かれた合同労組であるがゆえに、リーダーは常に組織の新陳代謝と自己革新を通じて、労働問題の可視化能力を高めているといえる。

2 課題

第1に、組織拡大である。前記のとおり、今回の調査対象となった合同労組の組織人員は5万人をわずかに超えている。合同労組は、労働相談や紛争解決の中で組織化を試みてはいるものの必ずしも成功しているとはいえない。しかし、組織化に成功し顕著な実績を上げている合同労組もある。札幌地域労組や連合ユニオン東京がその典型例であり、両ユニオンから組織化の秘訣・ノウハウを積極的に習得して組織拡大につなげることが重要である(呉2009a)と考える。

また、紛争解決を求めて組合加入した労働者の多くは紛争解決とともに合同労組を去っていく。それらの労働者が合同労組に留まり、一緒に運動に取り組んでいく環境を作ることが出来るかも大きな課題である。地域分会を作り、それにチャレンジし一定の成果を上げている連合福岡ユニオンの取り組みから多くの示唆を得ることが出来るだろう。

第2に、人材の確保である。合同労組のリーダーは、組合活動にやりがいを感じ、家族も理解を示しているが、自分の子どもにその仕事をやってほしいとは思わない。その最大要因は経済的問題であるとみられる。そのため、合同労組のリーダーの高齢化が進む中、人材の確保は至難のわざである。紛争解決した労働者を確保する合同労組も散見されるが、最近、ローカルユニオンに多くの青年が集まっている。人材確保の課題解決のために、ローカルユニオンの取り組みに注視することも有効であろう。

第3に、他の組合との連携・交流や学習効果を活かすことである。連合福岡ユニオンは、連合福岡の労働相談を受け持っていることもあって多くの相談者を迎えて、顕著な紛争解決実績をあげている。特に、ナショナルセンターをもたないコミュニティ・ユニオンは大規模労組と連携して多くの労働相談を受ける体制を作ることが重要であるが、相手の協力なしに進めることが出来ない。どう協力を取りつけることが出来るか大きな課題である。

また、今回調査した4つの所属別合同労組は、

所属内の合同労組との間には交流を進めている。コミュニティ・ユニオンの全国交流集会が代表的である。しかし、所属間の交流は非常に少ない。所属の壁を乗り越えて交流の場を広げれば合同労組の一層の発展を期待することもできよう。それに加えて、合同労組のリーダーは、長年の運動を通じて自分のやり方を築き上げてきた。そのために、交流から得る学習効果を活かすことが難しいこともある。自分の長所を持ち続けながら、他の合同労組のよさをどう取り入れていくかが課題である。

V 終わりに——合同労組研究から政労使への提言

ここでは、本文の要約をせずに、本文の内容や今までの調査研究を踏まえて、政労使への提言を試みたい。まず、政府に対して合同労組に対する公的支援のあり方を具体的に検討してほしい。個別労働紛争を多く取り扱っている合同労組は、使用者側の労働法の違反や無知によって引き起こされた不利益取り扱いの解決を求めて駆け込む労働者のために、使用者側との団体交渉によって、紛争を解決している。行政が解決できないことまで解決する例も少なくない。解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習を提供している。労働法の周知・遵守の徹底化は行政の役割といえるが、合同労組がその肩代わりをしている。そして不特定多数の労働者からの労働相談に応じており、労働行政の問題点や労働問題の情報も提供している。このような役割を果たしている合同労組に対し積極的な公的支援を検討すべきではないか。現に6割弱の合同労組が公的支援を求めている。

使用者側に対しては、もっと円滑な労使コミュニケーションを図ってほしい。労使コミュニケーションは、経営危機を減らした従業員のやる気、技能、労働能率、そしてチームワークを高める経営資源でもある(呉 2009b)。しかし、合同労組を訪れる労働者は、労使コミュニケーションの欠如のために企業の中で問題提起をすることが出来ないのがそのほとんどである。紛争の発生

は、合同労組の幹部が指摘しているように、使用者側の労働法の違反や無知によるもので、それを指摘する合同労組に対してアレルギー的な拒否反応を示すのではなく、誠実に対応すれば、円満・早期に紛争は解決する。どの組織も問題を抱えている。それに気付き解決できるかどうかが重要である。このような観点から、合同労組からの問題提起・団交申し入れを積極的に活用し、よりよい労使コミュニケーションの構築に努めて経営資源を磨く好機ととらえることを望む。

そして、最後に労働組合に対しての提言である。グローバル化の下、労働組合も国際交流を盛んに行っているが、意外と国内の組合間、特に合同労組との交流は少ないように見える。企業内労使関係では気付かない多くの労働・社会問題があり、合同労組はその情報を豊富にもち、問題解決に努めている。また、合同労組は、多くの企業との交渉の中で、より望ましい企業経営や労使関係のあり方について卓見をもっている。合同労組との交流から多くのことを学ぶことができ、企業内労使関係の向上やより望ましい社会の構築に活かすことが出来る。いつでも門戸が開かれている合同労組との交流が日本の労働運動の活性化の触媒となりうる。

- 1) 企業別労働組合出身の産業別組合幹部でさえ、出身企業の団交に入ることも許されていない場合もある。
- 2) 特にコミュニティ・ユニオンはそういう性格が強い。
- 3) 産業別、職能別合同労組(主には企業別労組の集合体)と差別化し、純粋な個人加盟の意味合いを表すために「一般」という言葉を使つたとみられる。広島一般労組の事例。沼田編(1963)。
- 4) 合同労組の発展と後退・分裂・再編については「ユニオン運動の形成と現状」(大原社会問題研究所(2010):40-68)を参照されたい。
- 5) 正式名称は江戸川区労働組合協議会であった。
- 6) パート110番運動は1981年3月に初めて全国一般東京一般の南葛一般と葛飾地区労との共同活動によって行われたが、NHKはじめ民放テレビ局が取り上げるとともに、総評も全国地区労研究集会で全地区労にパート110番の開設を提起し、決定したという。パート110番を創案したのは、全国一般東京一般の松井保彦会長であった。全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会(2005)。松井編(2010)。
- 7) 相談に来たパート労働者が「私たちでも入れる組合があればいいのにね」ということが個人加盟ユニオンを作るきっかけとなったという。同ユニオンの創設者である小畑精武は、当時、アンケート調査を通じて、「1人でも入れる組合に入り

- たい」と答えたのが回答者の20.3%であることを明らかにし、同ユニオンへの潜在的加入者があると考えた。詳細は小畑(2003a, b)を参照されたい。
- 8) 江戸川ユニオンの創設者である小畑精武は、コミュニティ・ユニオンを次のように5つの類型に分けている。すなわち、「地区労基盤型」、「中小一般労組型」、「共済型」、「地域市民運動型」、そして「パートユニオン型」である。詳細は小畑(2003a, b)を参照されたい。
 - 9) コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの岡本哲文事務局長は、コミュニティ・ユニオンを合同労組の中に入れることについて、「悲しい」とコメントした。2010年9月22日、電話通話。
 - 10) 同交付金の中で、「地域ユニオン拡大交付金」が設けられた。そのほか、地域ユニオンの結成・組織拡大対策費として「地域ユニオン特別対策費」も導入し、地域ユニオンの結成・拡大の計画・実績の申請に基づいて随時交付された。
 - 11) 連合ホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/weekly/No.691/03.html>)
 - 12) 連合組織局提供資料(2010)から筆者が割り出したものである。多少の相違があるかも知れない。
 - 13) 寺間(2010)。実際、第20回大会議案書によれば、全労連は、「未組織労働者組織化の産業をこえた受け皿づくりとして、全都道府県で『ローカルユニオン』の結成を追求する。そのための交流、情報交換、経験や実践を学ぶ『ローカルユニオン交流会』を開催する」と謳っている。前の第19回大会では、「労働相談・解決交渉などを通じて、中小零細企業・商店労働者などを積極的に「地域労組」「地域合同労組」に結集させる」としたものの、ローカルユニオンという言葉は使われていなかった。全労連(2000)。
 - 14) 全労連(2009)。最近のローカルユニオン数と組合員数を見ると、次の通りである。すなわち、2004年72ユニオン(3318人)、05年92ユニオン(4678人)、06年119ユニオン(5418人)、07年116ユニオン(5877人)、そして08年120ユニオン(5965人)と、ユニオン数も組合員数も急増した。
 - 15) ただし、全労協の各全国一般については2009年11月から2010年3月までである。
 - 16) 法政大学大原社会問題研究所では、「労働運動再活性化の国際比較：日米韓豪の労働運動の変容の分析」(代表：鈴木玲、筆者もメンバーの1人)プロジェクトを立ち上げて、『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査』を行った。同調査は、全国の個人加盟組合(コミュニティ・ユニオン、一般労組など)を対象に2009年11月～2010年3月にかけて実施された。161ユニオンから回答があったが、全労連のローカルユニオンが81票と全体の50.3%を占めているのが特徴である。『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告』というタイトルで公表される予定である。
 - 17) また、今回の調査・集計は、労働政策研究・研修機構の鈴木誠アシスタント・フェローと共同で行った。同氏にも感謝の意を表したい。
 - 18) パートタイム組合員が全組合員に占める割合である7%を100から引いたもの。
 - 19) 全国一般の中で、東京東部労働組合の相談件数は、2006年4840件、2007年2914件、2008年4085件、そして2009年4647件と全体平均より一桁多い件数を記録しているが、大きな振幅は同組合の影響によるものといつて過言ではない。
 - 20) 不明が42.1%であった。
 - 21) 不明が7.5%であった。
 - 22) 全国一般の場合、ある組合の総収入が約4000万円と飛びぬ

- けて多いことが全国一般全体の総収入・総支出を押し上げた。
- 23) 調査票では、専従者総数を記入のうえ、そのうち、役員専従と職員・パートにそれぞれ分けて記入するようにお願いした。その結果、役員専従1.5人、職員・パート0.8人であった。両方を合わせると、専従者総数1.1人を超えている。
 - 24) ある組合の専従者が6人であることが全国一般全体の専従者数を押し上げている。
 - 25) 2010年現在の時点で具体的にみると、コミュニティ・ユニオン約1万5000人、連合の地域ユニオン1万5551人、全労連のローカルユニオン1万355人(2009年)、そして全労協の全国一般1万1049人と、計5万1955人である。
 - 26) 最近の割合を見ると、2002年55.2%、03年57.1%、04年57.4%、05年59.6%、06年58.9%、そして07年65.2%とほぼ毎年増加している。合同労組の場合、新規係属件数の約半数近くが駆け込み訴え事件(労働者が調整事件になり得る状況が発生した後に合同労組に加入し、当該組合から当該事項を調整事項として申請があった事件)である。その割合は2002年31.7%、03年37.9%、04年44.7%、05年49.5%、06年43.0%、07年46.9%、そして08年48.3%であった。振幅はあるものの、増加傾向と言えよう。中央労働委員会編(2008)。
 - 27) 具体的には、労働政策研究・研修機構(2009)を参照されたい。また、セクハラ紛争解決については、労働政策研究・研修機構(2010)を参照されたい。
 - 28) この数字は、2008年1年間、合同労組平均新規団交申し入れ件数(17.4件)×調査対象全合同労組(202組合)×自主解決率(67.9%、すなわち0.679)である。
 - 29) 厚生労働省(2009)。<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0522-4.html>

参考資料・文献

- 石川吉右衛門(1963)「合同労組をめぐる法律問題」石川吉右衛門他『合同労組』日本労働協会JIL文庫23。
- 呉学殊(2004)「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』No.527。
- (2008a)「労働組合の労働紛争解決・予防への取り組みに関する研究——コミュニティ・ユニオンの事例を中心に」、『労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーパー・トレンド』7月号。
- (2008b)「労働組合の紛争解決・予防——コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」『労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.581。
- (2009a)「集団的労使関係の再構築——組織化の秘訣と従業員代表制を手がかりに」『ビジネス・レーパー・トレンド』2010年1月号。
- (2009b)「労使コミュニケーションの現状と課題——中小企業を中心に」関西経営者協会『関西経協』第63巻第3号。
- 小畑精武(2003a)「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望(上)」『労働法律旬報』No.1560、9月号。
- (2003b)「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望(下)」『労働法律旬報』No.1562、10月号。
- 黒崎隆雄(2003)「神戸(兵庫)のユニオン運動15年の歩み——連合時代下の地域労働運動の試み」(未公開論文)。
- 菅野和夫(2010)『労働法第9版』弘文堂。
- 厚生労働省(2005)『労働組合活動実態調査報告』。
- (2006)『労働協約等実態調査』。
- (2009)『平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況』。
- 全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会(2005)『人間らしい生活を求めて』。

- 全労協 (2009) 『全労協第 21 回定期全国大会議案書』。
- 全労協提供資料 (2010) 『全国一般全国協組織人員の推移』。
- 全労連 (2000) 『第 19 回定期大会議案書』。
- (2009) 『第 24 回臨時大会 組織関係資料集』。
- 全労連提供資料 (2009) 『労働相談と地域ユニオン』。
- 高橋均 (2010) 「高橋均氏聞き取り」法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』。
- 中央労働委員会編 (2008) 『労働委員会年報第 63 集』。
- 寺間誠治 (2009a) 「第 5 回ローカルユニオン全国交流会 問題提起～案」。
- (2009b) 「『非正規切り』、雇用破壊とのたたかい——社会的連帯で大企業の職場支配に立ち向かう」全労連『月刊全労連』7月号 No.150。
- (2010) 「寺間誠治氏聞き取り」法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』。
- 沼田稲次郎編 (1963) 『合同労組の研究——その実態と法理』労働科学研究所。
- 林信雄 (1960) 「合同労働組合をめぐる諸問題」『日本労働協会雑誌』No.11。
- 法政大学大原社会問題研究所 (2010) 『日本労働年鑑第 80 集 / 2010 年版』旬報社。
- 松井保彦 (2010) 『合同労組運動の検証——その歴史と論理』フクイン。
- 編 (2010) 『合同労組の検証——その歴史と論理—付属資料集』フクイン。
- 連合 (2000) 『熱意と行動、組織拡大への挑戦——組織拡大の方針・報告資料集』。
- 連合組織局提供資料 (2010) 『地域ユニオンの現況』
- 連合非正規労働センター提供資料 (2010) 『労働相談件数集計』。
- 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』労働政策研究報告書 No.111。
- (2010) 『個人加盟ユニオンの紛争解決——セクハラをめぐる 3 つの紛争事例から』資料シリーズ No.76。
- 渡邊岳 (2008) 「実務家から見た労働紛争処理システム」『日本労働研究雑誌』No.581。
- 渡辺健二 (1963) 「合同労組の現状」石川吉右衛門他『合同労組』日本労働協会 JIL 文庫 23。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に、稲上毅・連合総合生活開発研究所編『労働 CSR ——労使コミュニケーションの現状と課題』第 4 章 (共著, NTT 出版, 2007 年)。産業社会学・労使関係論専攻。