

格差社会に立ち向かう地域労働運動 —個人加盟ユニオンの取組みを中心に—¹

労働政策研究・研修機構 主任研究員
呉 学殊

1. はじめに

格差社会とは、個人・世帯間の所得格差が個人の努力だけでは埋めがたいほど大きい社会である（三浦展、小学館『日本大百科全書』）といわれる。本稿では、格差社会を、「納得しがたい理由によって格差をつけられて個人の努力だけではそれを乗り越えることが難しい社会」と定義する。格差社会をもたらす所得格差は、企業規模間、地域間、雇用形態間等様々なベクトルで発生している。格差社会の下、所得格差は構造的な側面が強いので、個人だけでそれを解消することが困難であり、組織的・集団的な取組みが求められる。

総務省統計局の「労働力調査」によると、2012年9月現在、日本の就業者の87.5%は雇用労働者である。10年前の2002年の84.9%に比べて2.6ポイント増加し、就業者の雇用労働者化が進んでいる。ますます多くの国民の所得は雇用労働者の賃金によって得られているとあって過言ではない。賃金に影響を与える雇用の有無、雇用形態が格差社会の分析には欠かせない。

本稿では、個人加盟ユニオンが個別労働紛争の1つとして現れる雇用喪失への対応や非正規労働者の組織化による雇用の安定や処遇向上、また、正社員転換促進への役割を通じて、格差社会にどう立ち向かっているのかを考察し、その運動の意義と課題について述べることにする。

2. 産別労働運動から地域労働運動へ

(1) 産別労働運動の相対的地位の低下

日本の労働運動と言えば、「春闘」である。春闘は、1955年、企業別労働組合の限界を克服するためにスタートした。企業別労働組合が産業別に集まり、同一水準の賃上げ、同一のスケジュールの下で足並みをそろえて大幅賃上げを獲得することが春闘の主な目的であった。しかし、1991年バブル経済崩壊以降、同一産業の中でも企業間の業績がバラつき、統一的賃上げ要求を掲げることさえ難しくなった。2002年から4年間は、自動車、電機等の輸出主導産業を中心に、大手労働組合はベースアップ要求すら断念せざるを得ず、春闘は事実上「終焉」した。

春闘の終焉は、運動だけではなく、運動を支えている大手企業労働組合の組合員数の

¹ この論文は、日本労働社会学会（2013）『日本労働社会学会年報』第24号に掲載したものである。

激減によって、その基盤も揺らいでいる。5,000人以上の大企業の組合員数は、1995年573万人であったが、2005年は405万人と、10年の間に約30%も減ったのである²。

労働組合の最大全国組織である連合は、春闘改革に向けて3つの脱皮運動を展開している。その1つが「大手頼みからの脱皮」であり、それを実現するために中小共闘会議が2004年にスタートした。大手企業の労働組合が2002年からベースアップを要求しないが、定期昇給制度により大手企業の労働者個人の賃金は上がっていく。しかし、定期昇給制度のない中小企業では、ベースアップ要求をしそれを獲得しなければ労働者個人の賃金も上がらず、大企業と中小企業との賃金格差は広がる。そういう問題を解決するために、定期昇給分の賃上げ（約4,500円）を求めて春闘を展開したのが中小共闘会議である。

その2つ目は、「排除からの脱皮」として2006年スタートしたパート共闘会議を挙げることができる。春闘で賃上げなどを勝ち取っても適用されるのは正社員のみであり、パート労働者はそこから排除されていた。パート労働者の多い産業の労働組合が中心となって、「同一価値労働同一賃金」を基本に、正社員とパート労働者等の整合性のとれた人事・賃金制度づくり、パート労働者等を含めた企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げ、パート労働者の時給、その他の処遇の改善を基本要件として掲げてパート共闘が進められている。

その3つ目は、「金属頼みからの脱皮」として2009年からスタートした共闘連絡会議を挙げることができる。いままでの春闘は、金属産業の大手労働組合がパターンセッターとして賃上げを勝ち取ると、他産業の大手労組がそれを参考に賃上げ交渉を進めていくという金属頼みであった。しかし、熾烈な国際競争力にさらされている金属産業の賃上げは困難となり、賃上げを目指すためには金属からの脱皮が必要であった。共闘連絡会議は、金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、そして交通・運輸という5つのセクターごとにそれぞれの賃上げを掲げて日本全体の賃金上げを実現することを目標とした。

以上の春闘改革がどれほど成果をあげたのかを判断することは難しいが、雇用・労働条件の下降平準化は進んでいる。それを象徴的に表すものとして、非正規労働者が全雇用労働者に占める割合は、1990年、約20%であったが、その後一貫して増加し、2012年現在（4月～6月平均）約35%にのぼったこと、また、労働者1人当たり月平均賃金総額が1997年371,670円であったが、その後、ほぼ一貫して下がり、2009年315,294円³と、その間、約15%も減少したこと⁴をあげることができる。産別労働運動が雇用・労働条件の下降平準化を止めることには限界があったといわざるを得ない。

² 厚生労働省『労働組合基礎調査』。その後は、ほぼ横ばいであり、2010年402万人である。

³ 厚生労働省『毎月勤労統計調査』、5人以上一般労働者とパートタイム労働者の平均である。

⁴ 500人以上企業一般労働者の賃金総額も同期間約5%減った。

(2) 地域労働運動の展開・強化⁵

雇用・労働条件の下降平準化による最も深刻な影響を受けるのは、中小企業労働者、非正規労働者、地域労働者であるが、そういう労働者の大半は労働組合員ではない。地域労働運動は、彼らの組織化と共に労働相談、個別労働紛争等の労働者個人の労働問題に対応する形で展開・強化されていったが、それを概観すると次のとおりである。

①連合

雇用・労働条件の下降平準化の下、組織率の減少、解雇等をめぐる個別労働紛争の多発、地域住民の生活・労働相談や法律相談等の問題が起きている中、メンバーシップを基にする産別労働運動はそれに対応することが困難であった。その問題を解決するために地方連合会を中心に地域労働運動の労働問題・地域問題への対応が図られるようになったが、その1つが地域ユニオンの設置である。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、地方連合会の下に「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⁶」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付ける取り組み、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]地域協議会への権利・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⁷方針を決めた。

こうした地域ユニオンの活動が連合の中で重視されていくが、その後押しとなったのが連合評価委員会の提言である。同委員会は、「労働運動の再出発は、職場や地域といった、労働者にとって身近な場所での地道な活動にしっかり取り組むことがスタートラ

⁵ この部分は呉学殊(2012)の第11章から多く引用した。より詳細な内容はそれを参照されたい。

⁶ 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。

⁷ 連合ホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/weekly/no691/03.html>)

インとなる」としたうえ、「地域労働運動を強化することが不可欠である」と結論付けた⁸。

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⁹。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、もう1つの全国組織である全労連は、1989年結成以来、社会的影響力を発揮するための方針を掲げていたが、地域労働運動の一環として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¹⁰。

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建設する。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、県単位のものが34、地域単位が101であり、組合員数は1万355人である。労働相談件数も2002年1万1727件、05年1万2116

⁸ 連合（2003）『連合評価委員会最終報告』。地域労働運動の重要な軸である地域協議会の運動については、連合総研（2010）『地域協議会の組織と活動の現状調査報告書』と呉学殊（2012）の第12章を参照されたい。

⁹ 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。

¹⁰ 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』の結成を迫る。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）。

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。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 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。

④コミュニティ・ユニオン

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¹¹がパート 110 番¹²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¹³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 年の連合結成を期に、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 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 年から全国交流集会を開き、翌年は正式にコミュニティ・ユ

¹¹ 正式名称は江戸川区労働組合協議会であった。

¹² パート 110 番運動は 1981 年 3 月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）。松井保彦編（2010）。

¹³ 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」と答えたのが応答者の 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、詳細は小畑精武（2003a,b）を参照されたい。

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、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、九州ではブロック會議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に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¹⁴。

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。

3. 格差社会に立ち向かう個人加盟ユニオンの運動

(1) 個人加盟ユニオンの平均的な姿

上記4所属の個人加盟ユニオンに対する労働政策研究・研修機構の調査（担当は筆者）¹⁵に基づき、2010年現在、個人加盟ユニオンの平均的な姿をまず描いてみることにする。

個人加盟ユニオンの組合員数は1組合平均200人前半台を推移している。組合員の中で男性が占める割合は6割前半台であり、男性が多いほうであるが、日本全国の全組合員の中で男性割合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

¹⁴ 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。詳細は小畑精武（1993a,b）を参照されたい。

¹⁵ 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¹⁵が、調査方法としては、コミュニティ・ユニオン、連合、全労連、全労連の全国一般の個人加盟ユニオン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、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、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¹⁵。

と言えよう。正社員比率は、50%の後半台を推移しており、日本全国の全組合員の中で占める正社員比率 93%（2009 年）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。個人加盟ユニオンを組合員ベースでいえば、200 人前半台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 割前後占めているといえよう。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。個人加盟ユニオンの平均専従者数は、全体平均で 1.1 人である¹⁶。多い順でみると、ローカルユニオン 1.5 人、全国一般 1.4 人¹⁷ 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。ユニオンリーダーは、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。

（2）個別労働紛争の解決

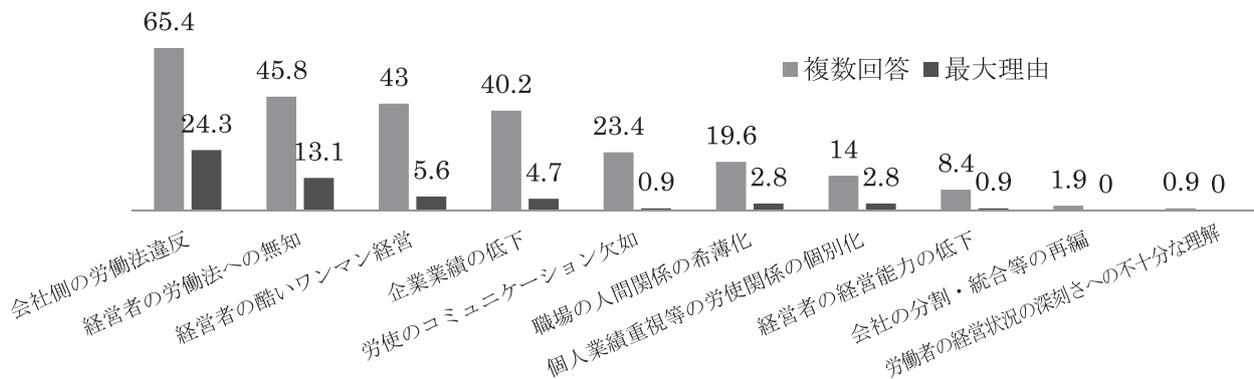
日本では、労働組合と企業との間に発生する集団的労働紛争は激減している。企業に打撃を与えるとする半日以上ストライキ件数は、2011 年 28 件と 1974 年最多の 5197 件の 0.5%に過ぎない。一方、労働者個人と企業との間に発生する個別労使紛争は、1990 年代初頭バブル経済崩壊以降、ほぼ一貫して増加している。その発生背景・理由を、紛争解決に携わっている個人加盟ユニオンの幹部に聞いてみると、会社側の労働法違反が最も多く 65.4%、次いで「経営者の労働法への無知」45.8%、「経営者のひどいワンマン経営」43%、「企業業績の低下」40.2%等であった。労働紛争を起こしている企業側の状況として最も多く挙げられたのが「業績悪化企業・団体が多い」と 92.5%に及び、次いで「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%であった。以上から見る限り、個別労使紛争は、業績の悪い企業・団体で引き下げられる労働条件や解雇が経営者のワンマン体質の下、企業側の法令違反や法律への無知によって引き起こされているといえよう。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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。

図表 1 労働紛争の発生背景・理由

(%)



資料出所：呉学殊（2012）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』【増補版】労働政策研究・研修機構

こうした個別労使紛争を解決する機関としては、通常裁判、労働審判等の司法や労働局、機会均等室、労働委員会等の行政機関もあるが、労働組合の役割も決して小さくはない。その労働組合は、地域に根ざし、企業の外にある個人加盟ユニオンである。同ユニオンは、企業から突然解雇されたり労働条件が引き下げられたりして不利益を被る労働者が求めている労働相談に応じ、その中から、紛争解決を求める労働者に対しては組合加入を働きかけて、主に当該企業と団体交渉を通じて紛争解決を行っている。

個人加盟ユニオン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。

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了したのかを見ると、個人加盟ユニオン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。個人加盟ユニオン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。

個人加盟ユニオンの自主解決率（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。個人加盟ユニオン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。

また、個人加盟ユニオンは、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、個人加盟ユニオンが事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は 2,387 件¹⁸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¹⁹）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。

そして少なからぬ事例では、労働局等の行政機関で解決できなかった個別労働紛争を解決している。紛争当事者に満足のいく解決と再発防止の役割を果たしている。それに紛争解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習機会を提供している。

高い自主解決率と解決件数の多さから個人加盟ユニオンの個別労働紛争能力が高いといえるが、その要因として 3 つをあげることができる。第 1 に、紛争解決のプロだからである。次のようなプロ信条、例えば、連合福岡ユニオン志水書記長の場合、我流労使交渉の 17 か条²⁰がある。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々）はとりあえず大切に。ユニオンと交渉要員の説明。②入り口で喧嘩しない。③要求根拠は明確にし、交渉期限の目安を明示する。④議論（口数）に負けない。⑤省略。⑥省略。⑦相手側の弱点を徹底的に攻める。⑧相手によって対応を変化する。ある時は理論的に、ある時はだっ子のように単純な攻めを。⑨省略。⑩必要に応じ法律、判例等の知識をひけらかす。⑪必要に応じ大衆行動、街頭宣伝等の力を誇示する。⑫（筋の通らない主張の場合など）、その場で労働者を叱る。⑬使用者の主張にある程度理解を示し、プライドは徹底的に潰さない。⑭詰めの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容する限度で要求を下げ、譲歩幅で使用者を納得させる（組合が行司役）。⑮間を取る（休

¹⁸ 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。

¹⁹ 厚生労働省（2009）。<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0522-4.html>

²⁰ 2008 年 9 月 5 日「連合総研ゆめサロン」発表の際には、「我流労使交渉の 20 か条」となっていた。追加の 3 つは、①次の攻めにつながらない質問はしない、②労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る、③和解することは相互にメリットがあることを説明する、であった。労働審判の経験から学んだ 2 つのことが追加されている。

憩、次回交渉に回す)。その場合、宿題は持ち帰らない、相手に持ち帰らせる。⑯平行線、決裂寸前のとき、相手側に解決(内容)を委ねる。⑰弁護士を引き出す、または引き離す。

第2に、地域内外の広いネットワークと情報交換である。域内では、多くのコミュニティ・ユニオンのリーダーは、それぞれの地域で生まれ育ったか長い間住みついているので、その地域で顔が広い。地域の労働組合の幹部、政治家、弁護士、社労士、マスコミの人、学校の同期生等であるが、それを動員すれば、解決アップにつながる。域外では、毎年、コミュニティ・ユニオン全国交流集会、東北、兵庫、九州等の地方ネットワーク、年3回のコミュニティ・ユニオン運営委員会、闘争支援、機関誌の発行と共有、国際連帯・交流等枚挙しきれないほどのネットワークと情報交換がある。

第3に、ユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘である。労働者を「泣き寝入り」させてはいかんという固い信念がある。また、過去、労働組合や同僚に助けられてきたことに対する恩返しの思いもあり、労働運動に対する心が燃えている。そのため、団交には、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで²¹」行くという。こうした固い信念と熱い心があるために、前記した広いネットワークと情報交換を介して、ユニオン同士が助け合う共闘ができる。ユニオンの内部だけではなくユニオン間でも「みんなは1人のために、1人はみんなのために」というユニオンの精神が生きているので解決力が強い。

(3) 非正規労働者の組織化と正社員転換促進

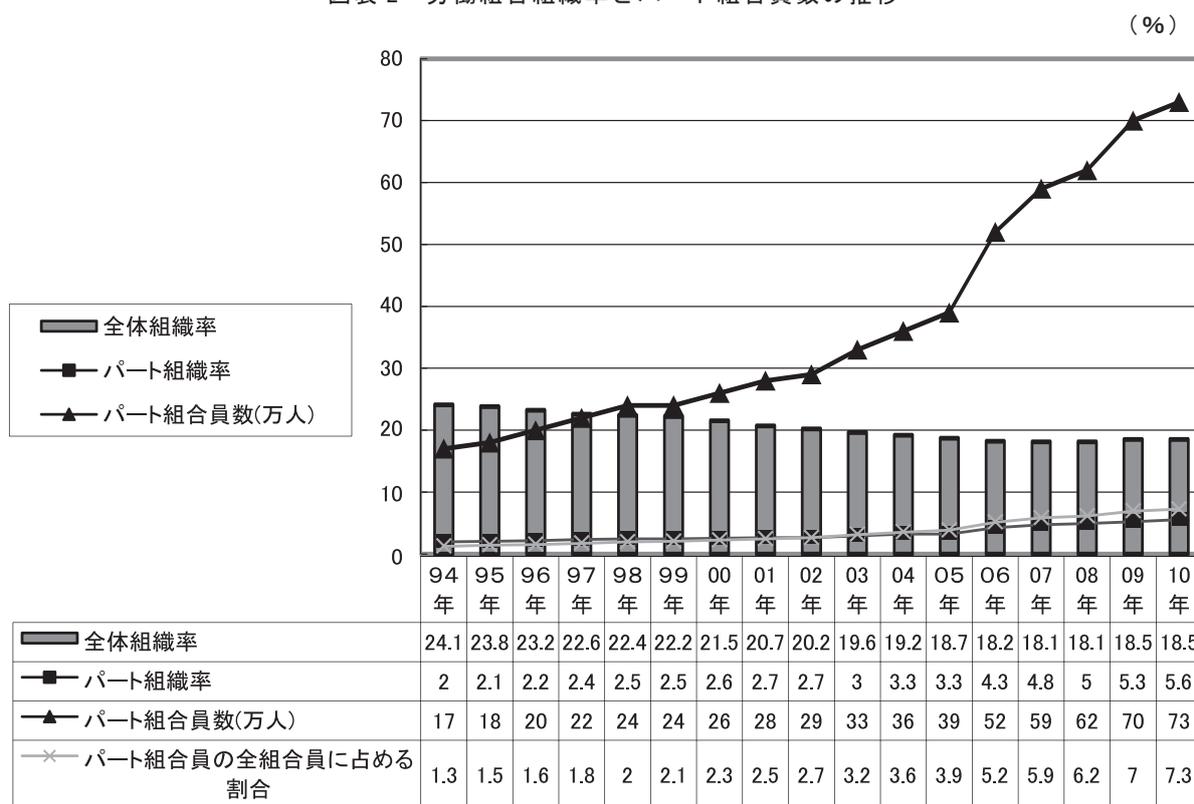
① 非正規労働者の組織化促進

日本の労働組合組織率は1959年55.8%からほぼ一貫して低下した。組織率は、1960年46.2%と50%台を割り込み、1953年36.3%と40%台、1982年29.7%と30%台、そして2003年は19.6%と20%台を割り込んだ。労働組合員数は戦後一貫して増加して1994年12,698,847人とピークに達した後は一貫して減少し2003年10,531,329人となり、10年間200万人強が減った。その間、組織率も4.5%減少した。

しかし、このような全体の組織率の低下の中で、パート労働者の組織化は毎年進んでいる(図表2参照)。パート組合員数は1994年17万人から2003年33万人と10年間ほぼ倍増し、組織率は同期間中2.0%から3.0%へと1.0%増加した。その後もパート組合員数と組織率は増加し続け2010年それぞれ73万人、5.6%となった。全労働組合員数は減少しつつあっていったので、パート組合員が全組合員に占める割合も1994年1.3%から2000年2.3%、そして2010年7.3%へと大きく増加した。パート組合員はまだ少数ではあるが、全体的に組織率が低下する中、パート労働者の組織率上昇は注目に値する。

²¹ 連合かごしまユニオンの福森 勉書記長。

図表2 労働組合組織率とパート組合員数の推移



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査結果」各年

パートタイマーの組織化が近年進んでいるが、組織化を遂げた87単組にその理由を聞いて見ると、「パートタイマーの労働条件の向上」、「組合の交渉力の強化」等の外に、「別の組合によるパート組織化の回避」も31.0%に及んでいる²²。別の組合とは会社の外にある個人加盟ユニオンを指すとみられる。また、スーパーや百貨店の大手小売業企業の労働組合もその半数が外部組織からの組織防衛・企業内労使関係の安定化を図ることも組織化の要因であったと挙げている（呉学殊 2012、第2章）。企業の外に組織されている個人加盟ユニオンは、近年、企業別労働組合のパートタイマーの組織化促進に少なからぬ影響を及ぼしているといえる。

パートタイマーも勤続と共に能力が伸び、それに見合う処遇を行う企業の同質化戦略雇用管理と、正社員組合員と同様の権利・義務を与える形での同質化組織化戦略を行っている企業では、パートタイマーの職場での一体感、働く意欲等が高まっている。それにより、パートタイマー、企業、正社員組合員もよい結果が得られるオールウィン効果がみられる。

²² 労働政策研究・研修機構（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書 No.48。

②正社員転換促進

連合の地域ユニオンでありまたコミュニティ・ユニオン全国ネットにも加入している M ユニオンの事例²³を通じて個人加盟ユニオンの正社員転換促進への取組みを見ることにする。M ユニオンは、2009 年 3 月 8 日、自動車製造・整備会社 S 社の「メカニック嘱託社員」3 人から労働相談を受けた。彼らは、毎年 1 年間の契約（1 月 1 日～12 月 31 日）と更新で S 社に勤めてきた。I さんは、23 年も契約更新を行ってきた。しかし、リーマンショック後の 2008 年末、会社より「次は 6 か月の契約となる」また「6 か月後には、嘱託（契約社員のことをいう）の中から 3 人は辞めて貰う」と告げられた。相談者 3 人の 1 人である I さんは、最年長で自分が辞めざるを得なくなるのではないかと雇用不安を感じたので、相談しに同ユニオンを訪ねたのである。

メカニック嘱託社員は、毎日 S 社に出勤し、同社社員から一日の仕事（車の整備）を告げられて 2 人の 1 組で作業を行う。嘱託社員は、車の整備のプロであるので、作業過程で S 社の社員から具体的な指示を受けることはなかった。一日の仕事に単価が決められているが、それを早めに終えても長くかかってもその単価は変わらない。ただし、早く仕事が終わっても就業時間 9 時から 17 時 30 分までは社内で拘束されて早く退勤することができない。

ユニオンと相談者は、労働相談の中で、嘱託社員でありながら、社会保険・労働保険料は全額労働者個人が支払わなければならないという問題、また、偽装請負の疑い等の問題があると考えた。

ユニオンは、相談を受けた日に、同相談内容を県内の自動車産別組織に報告したが、産別組織や当該 S 社並びに S 社の企業別労働組合からは何の連絡もなかった。そういう中、メカニック契約社員は、有志で「守る会」を作り、それを母体に労働組合を作る動きを見せた。地方連合会は、S 社労組に連絡し、対応を要請した。その結果、6 月 27 日、S 社労組委員長が訪問し、嘱託社員から苦情を聞き、問題の大きさを痛感し、会社の対応を促すと約束した。7 月 8 日、16 日には S 社事業部長等が訪問し、27 日には S 社社長も訪問した。その結果、次の内容で決着を見た。第 1 に、これまでの処遇にコンプライアンス違反があったことを謝罪、第 2 に、社会保険料・労働保険料については 10 年間遡って返還する。第 3 に、8 月以降、個別面談をして、個別の賃金額等の説明とともに、各人の希望に応じて正社員か契約社員の雇用形態を選択する。メカニック嘱託労働者 26 名中、一部を除き、多くの人が正社員を選択し、嘱託から正社員転換をはたすことができた。こうした成果は、M ユニオンの役割が大きいですが、S 社労組の役割も無視できない。そういう意味で個人加盟ユニオンと企業別労働組合との連携が重要である。

²³ M ユニオンと同ユニオンメンバー 4 人へのヒアリング調査は、2012 年 11 月 2 日、同ユニオンの事務室で行った。この場を借りて感謝申し上げる。

4. 個人加盟ユニオンの存在意義と課題—格差社会の是正を求めて—

現在、格差社会の中、個人加盟ユニオンの存在意義は決して小さくはない。格差是正という観点からそれをみることにする。

第1に、ユニオンは、格差社会の中で格差をつけられた労働者の労働問題を解決するために誕生した。コミュニティ・ユニオンは、2012年現在、全国に76ユニオンがあるが、その第1号は、東京にある江戸川ユニオンといわれる。江戸川ユニオンは、パート110番運動から労働組合に加入されていないパート労働者の組織受け皿として造られた。その後、神戸ワーカーズユニオン等多くの地区労が江戸川ユニオンの運動をとりいれて相次いで結成された。連合福岡ユニオン等は、ユニオンの中にパートユニオンを設ける等、非正規労働者に特化した運動も展開している。日本の労働組合員の68.1%は、1,000人以上の大企業か公務部門に勤めている、いわゆる「恵まれている者」であり、その組合がメンバーシップに基づいて行動する限り、格差社会の是正につながる運動にはおのずと限界がある。個人加盟ユニオンは、相対的にも絶対的にも格差をつけられた労働者のために運動を展開している。

第2に、格差拡大に対する防波堤の役割を果たしている。労働者が、労働紛争解決を求め、個人加盟ユニオンを訪ねて実際、使用者への団交申し入れをする件数の72.3%は単独の労働者である。個人加盟ユニオンは、単独の労働者の紛争を解決するために、当該使用者と団交を行うが、その過程で、再発防止につながる労働法の学習機会を提供するとともに合意書に再発防止の規定を入れる事例も少なくない。それにより、法令違反により解雇や残業代未払い、労働条件の低下を食い止めることができ格差拡大を防ぐ役割を果たしている。

第3に、労働問題の可視化を通じて、格差社会に警鐘を鳴らしている。個人加盟ユニオンには様々な労働問題を抱えている労働者が訪ねている。そのため、個人加盟ユニオンは、多様な労働問題の最前線をキャッチすることができて、マスコミなどを通じてそれを社会に発信している。

今後、個人加盟ユニオンが格差社会に立ち向かい、一層の活動を展開していく上で課題も多い。その第1に、ユニオンリーダーの高齢化と人材の不足である。ユニオンあたり平均専従者数は約1人であるが、その平均年齢は53.8歳である。人材の不足のために、「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」ユニオンの専従者の割合が46.9%にも及んでいる。

第2に、財政の問題である。労働紛争が解決すると、紛争当事者の約6割は、3年以内にユニオンを離れる。主に組合費と解決金で収入を得ているユニオンは、常にユニオンの脱退者を抱えているので、財政的な困難を有している。実際、ユニオン専従者の51%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。財政問題の解決には、組合員の定着率を上げるとともに、連合、全労連等のナショナルセンター・地

方組織やその他の組合との連携を積極的に図る必要がある。労働者一般からの労働相談に応じ、また、組合員の組合滞留一過性、使用者への労働学習の提供と再発防止の役割、そして行政の解決できない労働紛争の解決を鑑みると、国や自治体等の公的機関が個人加盟ユニオンに財政等の支援を行うことが望まれる。現に、58.9%の個人加盟ユニオンが公的支援を求めている。

個人加盟ユニオンが以上の課題を解決しながらその存在感を高めていくことが格差社会の問題を解消していく上で、欠かせない地域労働運動であるといって過言ではあるまい。今後の展開を見守りたい。

[参考文献]

- 呉学殊（2012）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』【増補版】労働政策研究・研修機構
- 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
- 小畑精武（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）
- 厚生労働省「労働組合基礎調査結果」各年
- 厚生労働省（2012）『労働組合基礎調査』
- 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』
- 寺間誠治（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
- 松井保彦編（2010）『合同労組の検証—その歴史と論理—』フクイン
- 連合（2003）『連合評価委員会最終報告』。
- 連合総研（2010）『地域協議会の組織と活動の現状調査報告書』
- 連合組織局提供資料（2010）『地域ユニオンの現況』
- 労働政策研究・研修機構（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書 No.48。
- 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