



合同労組とコミュニティ・ユニオン

呉学殊

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

I 合同労組

「合同労組」の定義は、昔も今も大変難しい。それは、その運動主体の間でも研究者の間でもその定義がまちまちであり、また、その言葉を使う人のイメージによって異なるからである。筆者は、既存の諸定義と合同労組の実態を踏まえて、「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」であると定義した。合同労組は、労働三権が企業を単位に行使されている企業別組合とは異なる組合である。

まず、歴史的な文脈から合同労組の実態を明らかにしていくことにする。その際に、注目すべきことは、合同労組への加入単位が個人であるかどうか、また、労働三権を行使するところがどこなのか、また、企業別組合との差別化である。

総評（日本労働組合総評議会。1989年、民間連合と統合し現在の連合となった）は1955年末組織労働者の組織化闘争の一環として全国一般を結成した。組織化の方針としては、「未組織のままになっている中小企業労働者の実情に鑑みて、地区または地方に合同労働組合をつくる」という原則を打ち出した。地域を単位に合同労働組合をつくる論拠として、産業別区分が難しい労働者や、大企業の封鎖的な労働市場に対し自由市場の性格がきわめて強い中小企業労働者の組織化、そして日常の職場の状況把握、世話役活動、効果的な共闘の範囲であることをあげた。合同労組への加盟は個人が原則であったが、実態は、企業別組合の連合体である中小労連型という組織形態が全般的となっていた。ちなみに、合同労組のタイプとして、個人加盟型、中小労連型、両者の混合型がある。個人加盟型は労働者個人のみにも組合加入を認める。中小労連型は企業別組合の集まりであり基本的に労働三権を各企業支部が行使する。混合型は個人加盟を原則とするが、企業別組合の加入も認める。

合同労組の主な運動主体であった全国一般は、1960年第6回定期大会で、「個人加盟方式」による統一合同労働組合の実現をめざす方針を打ち出した。統一労組とは、中央集権的に編成された組織で、強力なオル

グ団、集中した財政力、それに徹底した企業意識の払拭を通じて実現された運動体であった。しかし、その後、運動の過程で統一労組をめぐって全国一般の中での対立と抗争が深まって行き、それが実現されるのは一部の地域であった。統一労組の組織運営方針がすべての合同労組に強制・実行されることはなく、各組織の自主性にゆだねられたとみられる。

統一労組の一例として全国一般福岡地本がある。その地本は2015年1月1日現在、5つの地域支部、96の分会を有している。組合員数は約1500人であるが、全員が個人で同地本に加盟している。労働三権は地本が行使している。組合費（基本賃金の2%）も組合員が直接地本に納入しており、地本が組合費の使用権限を持っている。

2015年2月現在、自治労全国一般評議会（組合員数約2万6000人）の37地方組織の中で、統一労組の組織はおおむね2割といわれており、そのほかは、中小労連型か混合型である。全労連の全国一般（組合員数約2万6000人）は、19地方組織の中で統一労組の組織は10と半数以上である。

全国一般を中心とした合同労組は、主に中小企業労働者を対象に「職場の外で団結して職場の中で戦う」という運動を展開した。それは、大企業と中小企業の二重構造を解消するとともに、企業別組合という限界を脱皮するという理念を追求し、また、中小企業の労働組合であると、専従者をおけない、また、企業との対等性を確保できないという現実的な問題を克服するための運動であったと言えよう。全国一般は1981年、パート労働者の増加や労働問題に対応するために「パート110番」運動を展開していった。

II コミュニティ・ユニオン

1984年から結成されたコミュニティ・ユニオンは、「誰でもひとりでも入れる」組合としてパートタイマー等の不安定雇用労働者を組織化対象とした。また、個人の権利救済を積極的に行い、個別労働紛争の解決に力を入れているが、それを「労働基準監督署の隙間を埋める」活動という位置づけをしている。労働基準監督署の是正による解決が難しい解雇等の個別労働紛争を解決してその隙間を埋めるのがコミュニティ・ユ

ニオンの主な活動である。

コミュニティ・ユニオンの第1号といわれている江戸川ユニオンは1984年3月に結成されたが、東京都の「江戸川地域で働く人のまったく新しい型の労働組合」として、「組織化についてはさしあたり、労働相談により組合加入・結成の必要が生じたパート、小零細企業労働者を組織する。そして、個人加盟の労働組合として設立し、パート、高齢者、内職、家内労働者、失業者および単産に組織されない小零細企業労働者を組織して未組織の組織化をすすめていく」という方針を打ち出した。同ユニオンの結成は、「パートで働いている人でも入れる組合がほしい」という主婦の声がきっかけだったという。「地域を職場」ととらえて、地域をよくするために、弁護士、ボランティア等の様々な主体とのネットワーク形成を重視するとともに共済活動、地域労働条件の上方平準化にも力を入れた。

コミュニティ・ユニオンは、個人加盟が基本であるが、職場の分会・支部も有している。しかし、労働三権はユニオンが行使している。組合費も組合員一人ひとりがユニオンに納入している。組合費の職場の分会・支部への交付方法は様々である。組合費が基本賃金の一定割である場合、その金額が大きければ、その中の一定額を戻すケース、その金額が小さければ分会・支部の活動実費を支払うケース等がある。職場の分会・支部が自らの活動を図るために、ユニオンへの組合費以外に、独自に会費を徴収するケースもある。ユニオンショップ協定やチェックオフ協定が結ばれることはきわめて稀である。それは主に事業主が協定締結を拒否しているからである。

Ⅲ 「非なるもの」

第1に、担い手の明確な存在の有無である。コミュニティ・ユニオンは、72のユニオンを束ねるコミュニティ・ユニオン全国ネットワークに加盟しているといえるが、合同労組は通称であり明確な担い手があるわけではない。

第2に、個人の権利救済への積極性である。コミュニティ・ユニオンは積極的であり、それに伴う労働相談と紛争解決に活動の重点を置き傷ついた人間性の回復に努める。そのため、「駆け込み寺」や「紛争解決請負」の組合であるといわれることがある。合同労組は消極的であり、職場で労働組合作り機能を重視する。その典型は中小労連型である。

第3に、組織化の対象において、1990年代までコミュニティ・ユニオンは小零細不安定雇用労働者であるが、合同労組は中小企業正社員であった。

Ⅳ 「似たるもの」

第1に、企業の枠を超えて団結し、一定の地域を範囲に活動すること、また、個人加盟であること。その際、中小労連型は除かれる。

第2に、正社員と非正社員を問わず、労働者個人の権利救済を行うことである。コミュニティ・ユニオンも正社員のことを取り扱い、合同労組も非正規労働者への取り組みを進めている。両者が似てきたのは、雇用・労働条件の下方平準化により、雇用全体の非正規化、正社員の労働条件悪化への対応を迫られた結果である。

第3に、コミュニティ・ユニオンと合同労組は、その活動が収斂している。前者は個人の権利救済に加えて組織化にも、後者は組織化に加えて個人の権利救済にも活動を強めた結果であろう。各組合の活動が多様であり変化するので、先験的に両者を線引きすることはあまり意味がないだろう。なお、産別組合でも組合員全員が個人加盟であり個別労働紛争の解決も取り扱う建交労や地方組織に個人加盟ユニオンをつくる産別組合としてJAM等がある。合同労組の外延が拡大しているといえよう。

1963年に、合同労組の定義と意義を確定し「枠」にはめることは不可能である。その理由は、合同労組が生成発展している社会的な現象であるとコメントした石川吉右衛門の名言は今も妥当である。各合同労組やコミュニティ・ユニオンの活動にいつそ目を向けてその意義と定義を絶えず探っていかなければならないほど、変化する社会問題の解決に敏感である必要がある。

*本稿は、呉学殊（2012）「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」『労使関係のフロンティア』との重複を避けた。理解をより高めたい方にはご参照頂きたい。本稿執筆のために次の方々に面談・電話インタビュー調査を行った。2015年2月3日小畑精武（江戸川ユニオン初代書記長）、2月5日小西純一郎（武庫川ユニオン書記長）、2月6日田島恵一（自治労全国一般評議会特別幹事）、山岡直明（全国一般福岡地方労働組合委員長）、12日志水輝美（連合福岡ユニオン副委員長）、亀崎安弘（自治労全国一般評議会事務局局長）、川野英樹（JAM副書記長）、赤羽数幸（建交労委員長）、13日青池香子（全労連・全国一般書記長）。ご多忙の中、突然の調査依頼に快く応じ貴重なお話をして頂いた皆さんにこの場を借りて感謝申し上げる。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構労使関係部門主任研究員。最近の主な著作に『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、2012年）。産業社会学・労使関係論専攻。