

法律が定める労働組合

——「だれでも」「いつでも」「どこでも」つくれるのか

奥貫 妃文

(相模女子大学准教授)

筆者は現在、労働法ならびに社会保障法を専門分野とする大学教員である。一方筆者には、全国一般東京ゼネラルユニオン（略称：東ゼン労組）の執行委員長というもう一つの肩書がある。本組合は結成して今年でちょうど10年目を迎えたところである。多国籍・多民族を最大の特徴とする本組合は、セオリーや前例のないところから一つひとつ手探りで活動してきた。そうした実践のなかで、労働組合の意義や力を再確認することができている。労働組合は決して過去の遺物になったわけではない。否、過去の遺物とするのもしないのも私たち次第であるということを、限られた経験からではあるが、強く感じているところである。労働組合の存在が働く者にとって限りなく薄くなっていることは正面から認めなければならない。だが、法律上において労働組合は、昔から変わることのない普遍的かつ強固な権利が保障された組織であることもまた、紛うことなき事実である。本稿では、法律における労働組合のあり方を改めて振り返るとともに、労働組合の「つくりかた」、そして多様な労働組合が生み出される背景にある問題について考察し、今後のあるべき労働組合像を展望してみたい。

目次

- I はじめに
- II 労働組合への法的保護
- III 戦後労働組合の時代区分
- IV 労働組合の形態
- V 労働組合及び労働組合員の状況——最新の統計から
- VI 労働組合をつくるには
- VII 管理職組合・非正規労働者組合
- VIII むすびにかえて

I はじめに

筆者は現在、女子大学で労働法の講義を担当している。全15回の授業のなかで個別法も集団法も含めなければならず、自ずと授業の進行が駆け足になりがちであるが、なかでも「労働組合」に

についての授業にはいつも頭を悩ませている。学生と労働法との接点といえばアルバイトであるが、アルバイト先で何らかのトラブルや困難に直面したとして、その解決に「労働組合」を想起することはほぼ皆無である。社会人ですら、組織率17.0%¹⁾という数値が示すように、日毎に労働組合の存在が希薄化しているなかにおいて、学生が労働組合という言葉に“ピンとこない”のは、考えてみれば至極当然のことであろう。

一方、筆者にはもう一つの肩書がある。現在筆者は、全国一般東京ゼネラルユニオン（略称：東ゼン労組）という労働組合の執行委員長を務めている。本組合は結成して今年でちょうど10年目を迎えたところである。新入りという時期は過ぎたけれども、他の老舗の組合と比べればまだまだ歴史は浅いといえる。多国籍・多民族を最大の特

色とする本組合であるが、セオリーや前例のないところから一つひとつ手探りで活動してきた。そうした実践のなかで、労働組合の意義や力を再確認することができている。労働組合は決して過去の遺物になったわけではない。否、過去の遺物とするのもしないのも、私たち次第であるということ、限られた経験の中からはあるが、強く感じているところである。

労働組合の存在が働く者にとって限りなく薄くなっていることは正面から認めなければならない。しかしながら、法律上において労働組合は、昔から変わることのない普遍的かつ強固な権利が保障された組織であることもまた、紛うことなき事実である。本稿では、法律における労働組合のあり方を改めて振り返るとともに、労働組合の「つくりかた」、そして多様な労働組合が生み出される背景にある問題について考察し、今後のあるべき労働組合像を展望してみたい。

II 労働組合への法的保護

1 日本国憲法における労働組合

日本国憲法 28 条は、「労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利は、これを保障する」と定めている。すなわち、労働者が自分たちの労働条件の改善のために労働組合をつくり、使用者と団体交渉を行い、さらに団体交渉が行き詰った場合に自分たちの主張を貫くため、団体行動（ストライキ）に訴えることができるという権利を、労働基本権として保障している。

2 労働組合法における労働組合

労働組合法（以下、労組法）は、その適用対象である労働組合を、「労働者が主体となって結成し、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていること」（2 条）と定義し、2 条但し書きにおいて「労働組合」に該当しない場合を 4 つ挙げている。これらの定義に合致する労働組合を「法内組合」と呼ぶ²⁾。

労組法 2 条は日本国憲法 28 条の保障を受ける労働組合のうち、一定のものを法内組合として労働組法の適用下に置くことになる。ただし、労組法はあくまでも憲法 28 条の趣旨を具現化する目的で制定されたものであるため、法内組合の範囲を過度に制限することは、本来の趣旨を歪めることになると考えられる³⁾。

労働組合の要件をまとめると、上記の他に下記の点を挙げることができる。

労働組合の要件をまとめると、上記の他に下記の点を挙げることができる。

(1) 構成主体

労組法 3 条により規定された「労働者」が「主体」となり構成されていること。

(2) 自主性

使用者から完全に独立を果たしており、労組法 2 条 2 号但し書きで定められた例外規定以外のいかなる経費援助も受けていないこと。

(3) 団体性

複数の人間の結合体であり、組規約を有し、運営のための組織を有していること。

3 小 括

これらの要件のうち、労組法 2 条但し書き 1 号、2 号のいずれかもしくは両方を満たさない組合は「自主性不備組合」として労組法上の労働組合とはみなされず、労組法による法的保護を受けることができない。ただし同上本文の基本的要件を満たしていれば、日本国憲法における労働組合には該当すると考えられるので、憲法上の効果として生じうる法的保護、具体的には、刑事免責、民事免責、不利益取扱いの民事訴訟による救済は可能である。

まとめると、労組法 2 条および組規約の必要記載事項を規定した同法 5 条 2 項の要件に適合すると、資格審査において労働委員会に認められれば、労働組合は法内組合として保護され、労組法上の「手続」⁴⁾に参加し、救済を受けられることになる。

Ⅲ 戦後労働組合の時代区分

竹前栄治は、戦後の労働組合と労働運動の変遷を次の4つに時期区分して整理している⁵⁾。

1 第1期（敗戦～1954（昭和）29年）

この時期は、占領期とその余波が続いており、戦前体制の再編と戦後発展の基礎形成の時期とされている。なかでも、朝鮮戦争とサンフランシスコ講和条約は、その後の日本の政治、経済、労働の動向に大きな影響を与えたという意味で重要である。1949（昭和24）年には全国産業別労働組合連合（新産別）、1950（昭和25）年には、最大のナショナルセンターとなる日本労働組合総評議会（総評）が結成された。

その後の総評の左翼路線への転換（俗にいう「にわとりからあひるへの転換」）に同調できない4つの単産⁶⁾が総評を脱退し、全日本労働組合会議（全労会議）を結成、さらに13組合が中立労働組合連絡会議（中立労連）を結成し、「左に総評、新産別、右に全労会議、中間に中立労連」と評される「労働4団体」の基礎がこの時期に築かれた。

2 第2期（1955（昭和30）～1970（昭和45）年）

高度経済成長期と保守政党支配の「安定期」と位置付けられている。1955（昭和30）年は保守合同、左右社会党の合同、日本生産性本部の開設、春闘の開始、総評内における戦前派リーダーシップと戦後派リーダーシップの交代などに象徴されるように、戦後史における一大画期となった時期である。またこの頃に、「階級的」労働組合主義は後退し、それに代わって「改良的」労働組合主義が定着をみせていった。

3 第3期（1970年代初め）

1973（昭和48）年の石油危機以後の高度経済成長の停止により、低成長、減速経済を強いられる時期であった。この頃には公害や住民闘争が活発化し、保守政党の安定が揺らぎを見せ、多党化現象が起こった。戦後何度か試みられた労働戦線の統一問題も、賃金、労働時間、年金等で共闘を積

み重ね、1989（平成元）年には総評が解散し、右派、中立、一部左派を結集した日本労働組合総連合会（連合）が作られた。主な支持政党は（旧）民主党、（旧）社会党である。また、連合への同調を拒否した共産党を支持政党とする組合が全国労働組合総連合（全労連）を、連合も全労連もよしとしない（旧）社会党左派組合が全国労働組合連絡協議会（全労協）を結成した。

このときに作られた連合、全労連、全労協が、日本の労働組合の「3大ナショナルセンター」⁷⁾と位置付けられて現在に至る。

4 第4期（ポスト冷戦期）

連合が結成されたものの、組合組織率は減少の一途をたどり、1949（昭和24）年時の56%から半分以下に落ち込んだ。このことは、大規模かつ正社員を中心とした労働組合が労働者個人の権利を代弁できていないことを顕著に表すものとなった。その一方で、従来の労働組合では汲み取れないような個別化（＝アトム化）、周縁化した労働者の組織化を図るべく、新たな労働組合が生み出され始めた。たとえば、後述する管理職組合、非正規労働者組合、外国人労働者組合、コミュニティ・ユニオンといったものである。

Ⅳ 労働組合の形態

労働組合は、おおよそ次のように分類することができる。

1 職業別組合

同じ職種の労働者が、自分たちの技能に関わる利益を守るために、広範な地域で組織化を図るといった原初的な形態の労働組合である。日本の職業別労働組合の歴史は、1897（明治30）年の労働組合期成会の呼びかけによる「鉄工組合」の結成から始まったと言われている⁸⁾。他にも日鉄矯正会や活版工組合なども相次いで結成されたが、これらの職業別組合は、1900（明治33）年に治安警察法が施行されると国家の弾圧を受け一気に衰退してしまった。日本では、職業別組合は主流にならず、数も極めて僅少であるが、近年では、UA

ゼンセン日本介護クラフトユニオン（NCCU）が、職業別組合と銘打っている組合のなかでも突出した規模を誇っている⁹⁾。

2 合同労組、コミュニティ・ユニオン

職種や産業のいかににかかわらず、広い地域にわたって労働者を組織する労働組合のことである。合同労組やコミュニティ・ユニオンなどと称される。いずれも個人加盟の一般労組をより先鋭化したものといえよう。特徴として、職業を問わない、一人でも加入できる、職場に組合がなくても加入できる、雇用形態に関係なく加入できる、中小企業で働く労働者の加入が多い、といった点が挙げられる。

コミュニティ・ユニオン運動のはじまりは、1970年代の後半頃からといわれる。当時、サービス業、卸・小売業、飲食店などで雇用が拡大をみせていたが、大半は不安定雇用で低賃金のパート労働者であった。ほとんどのパート労働者は既存の労働組合の組織化の対象から外されていたという現状において、徐々に労働組合の地域組織（地区労）を中心に、「パート110番」などと呼ばれる労働相談活動が広がっていった。そうした流れのなかで、1984（昭和59）年に初のコミュニティ・ユニオン「江戸川ユニオン」が結成された¹⁰⁾。

コミュニティ・ユニオンは、これまでの日本の労働組合のほとんどが企業別に正社員のみ対象に組織されてきたことに対するオルタナティブとして誕生したといえるだろう。地域社会に密着して、非正規雇用労働者に対して個人単位での組合加入を可能にしたことで、労働組合がよりミクロに行き届くようになった意義は大きい。

ただ、課題もある。コミュニティ・ユニオンや合同労組は、その後も、ナショナル・センター加盟の有無、方針、組織形態、などによってその都度細分化され、組織化が進まないという側面が常につきまとう。

3 産業別組合

産業別組合とは、同一産業に従事する労働者が直接加入する大規模な横断的労働組合のことであ

る。産業別組合はその産業で働く労働者が「個人単位」で加入する単一組織である。産業別連合体も基本的には産業を基盤とする組織であるが、後者は基本的に「企業ごと」に組織された企業別組合の連合体で、企業別組合自体が独自の規約と独自の財政を有しているという点で根本的な相違がある¹¹⁾。

日本においては、産業別組合はきわめて少ない¹²⁾。たとえば代表的な産業別組合である全日本海員組合は、日本人組合員も外国人組合員も原則個人加入しており、失業中でも組合員資格を維持する。また、1つの規約、財政システムの下で運営され、企業籍をもたない専従者が運営を担っている。

4 企業別組合

特定の企業または事業所に働く労働者を組織した労働組合である。日本の組織労働者の約9割は企業別組合の形態をとっている。なお企業別組合の多くは、上部団体として産業別の連合体（＝全国単産）を組織したうえで、ナショナルセンターに加入している。

「企業別組合」は、日本的雇用慣行の特徴として挙げられるいわゆる「三種の神器」¹³⁾の一つであることからわかるように、まさしく戦後日本の経済成長の立役者として多大なる寄与をしたと評される。すなわち、労使間の直接的な対立を可能な限り回避しようとする傾向が顕著となり、労使協調的ないしは労使一体的な体質となることが半ば必然となった。そのことで、経済成長を長期安定的に促進することができたというのである。

企業別労働組合は、企業と「運命共同体」の関係にあるとわかっていい。企業が倒産すれば、同時に労働組合も消滅することになる。したがって、企業別労働組合は、自ずと企業の維持、発展のために経営者と協力関係をもたざるを得なくなる。そこに企業別組合の「労働組合」としての構造的な限界があることは確かであるし、この点が、ヨーロッパの産業別労組と比較した場合の決定的な弱点であるとも指摘されてきた¹⁴⁾。

V 労働組合及び労働組合員の状況

——最新の統計から

1 組合数・組合員数・組織率

最新の統計¹⁵⁾によると、2018（平成30）年6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は2万4328組合、労働組合員数は1007万人で、前年に比べて労働組合数は137組合（0.6%）減少している一方、労働組合員数は8万8000人（0.9%）の増加となっている。また、推定組織率は17.0%で、前年より0.1ポイント低下しているが、女性労働者に絞ってしてみると、組合員数は335万7000人で、前年に比べ9万人（2.7%）の増加、推定組織率も12.6%で前年より0.1ポイント上昇している。

これは、従来労働組合から遠い位置にいた非正規労働者（現在も大半は女性労働者である）や中小企業の労働者が企業外の労働組合に個人加盟するというパターンが少しずつ一般化してきたことや、既存の労働組合が非正規労働者の組織化に本腰を入れ始めたことの表れかもしれない。関連するデータとして、パートタイム労働者の組合員数ならびに組織率についてみると、組合員数は129万6000人で前年に比べて8万9000人（7.3%）の増加となっている。推定組織率に占めるパートタイム労働者の組合員数の割合は8.1%で、こちらも前年より0.2ポイントの上昇となっている。

2 産業別統計

産業別労働組合員数は、「製造業」が262万7000人（全体の26.3%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が146万8000人（同14.7%）、「運輸業、郵便業」が84万2000人（同8.4%）などとなっている。対前年差をみると、増加幅が大きかった産業は、「卸売業、小売業」5万5000人（3.9%）増、「宿泊業、飲食サービス業」3万人（11.2%）増などであり、逆に減少幅が大きかった産業は「運輸業、郵便業」1万7000人（2.0%）減、「教育、学習支援業」1万1000人（2.3%）減などとなっている。

3 ナショナルセンター加盟状況

主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数（単一労働組合）をみると、連合（日本労働組合総連合会）が686万1000人（前年に比べ6万2000人増）、全労連（全国労働組合総連合）が53万6000人（同6000人減）、全労協（全国労働組合連絡協議会）が9万7000人（同2000人減）となっている（表1参照）。

ナショナルセンターのなかでは、唯一連合だけが拡大させている。この背景にはいくつかの要因があると思われるが、一つ指摘できることとしては、連合の中の最大労組である「UAゼンセン」は流通、外食、ホテル、人材サービスといった非正規労働者の構成比が高い産業が多く含まれており、非正規労働者の組織化を主流の戦略として、組織の資源をフル活用して精力的に動いていることが挙げられるだろう。昨年も、「日高屋」というチェーン店系の中華料理店で働く外国人労働者3000人を含む9000人の労働者を組織化したことが報じられたばかりである¹⁶⁾。

VI 労働組合をつくるには

ここまで、労働組合をとりまく社会的背景とその変遷について述べてきた。ここからは、労働組合のつくりかたの理論と実際についてみていきたい。本稿の副題は、「「だれでも」「いつでも」「どこでも」つくれるのか」であるが、実際はどのような制度に基づき、どのように労働組合が結成されるのであろうか。

1 組合結成の手続き

労働組合は、労働者が2人以上集まればいつでも自由に結成することができる。役所などに届け出る必要もなければ、使用者の承認を受ける必要もない。自主的に結成され、民主的な組合規約を備えてさえいればよい。労働組合の結成やその活動は、Ⅱ1で述べたように日本国憲法により労働基本権として保障され、さらに労組法によって保護される。すなわち、結成すること自体はさほど難しいものではない。問題は、いかに組合員の

表1 主要団体別労働組合員数

主要団体	労働組合員数				全労働組合員数 に占める割合
	平成30年			平成29年	
		対前年差	対前年増減率		
	千人	千人	%	千人	%
全労働組合員数	10,070	88	0.9	9,981	100.0
連合	6,861 [6,992]	62 [63]	0.9 [0.9]	6,799 [6,929]	68.1 [69.4]
全労連	536 [764]	-6 [-7]	-1.2 [-0.9]	542 [771]	5.3 [7.6]
全労協	97 [108]	-2 [-2]	-1.8 [-1.8]	99 [110]	1.0 [1.1]
金属労協	2,000	7	0.4	1,993	19.9
インダストリオール・JAF	427	5	1.2	422	4.2
交運労協	559	-21	-3.5	620	5.9
公務労協	1,132	-15	-1.3	1,146	11.2

注：1) 複数の主要団体に加盟している労働組合員は、それぞれ主要団体に重複して集計している。
 2) 「全労働組合員数」は、主要団体に加盟していない労働組合員数も含む。
 3) 「連合」「全労連」「全労協」の労働組合員数について、上段は産業別組織を通じて加盟している労働組合員数を集計した数値であり、下段〔 〕内は、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数と、各主要団体の都道府県単位の地方組織のみに加盟している、いわゆる地方直加盟の労働組合員数を合わせて集計した数値である。
 出所：厚生労働省「平成30年労働組合基礎調査」

意見を汲み取りながら継続的に運営をしていくかということである。

他方、上記のような一般的なプロセスでの組合の結成をするには、職場の状況はきわめて困難になってきていることもまた事実である。産業構造の変化やリストラ等により正規労働者が減少し、パートタイム、アルバイト、派遣、契約、請負、委託など、さまざまな形態の非正規労働者が増大するとともに、雇用、就業構造の多様化を反映した職場状況や、労働者自身の意識の変化といったものに対応するためには、従来の組合結成とは異なる手段や手続が必要とされている。

2 単独による外部組合への加盟

最近の動向としては、一人あるいは数名が合同労組やコミュニティ・ユニオンなど外部の組合に加入し、公然または非公然に活動して組織化を図るという方法がとられることが多くなってきたことがある。中小零細企業で労働組合に加入する対象の労働者が少ない場合、少数かつ多くの異なる職種の労働者が企業内にいるような場合、あるいは、賃金や労働時間、雇止めといった労働

条件に関する問題が勃発したが、周囲に相談できる人間関係がないような場合などに、「一人でも加入できる」ことを謳っている合同労組等に加入して、協力や支援を得ながら公然または非公然に活動しつつ、次第に周囲の労働者に加入を呼びかけていくという方法である。そして、始まりがこの方法によるならば、たとえ「一人」であっても労働組合にアクセスすることが可能になる。

しかし、個人が外部組合に加入する場合においては、組織化を図るという目的に基づくというよりも、トラブルが発生後に合同労組に加入するという、「駆け込み加入」が多いのもまた一つの現実である¹⁷⁾。そのような場合、何より「眼前の問題の解決」が最優先事項であり、労働組合としての活動である必然性が存しないということになる。また、トラブルが解決したら、それ以上労働組合に所属する意義が見いだせず、問題解決と共に組合を脱退することもある。つまり、労働組合が個別の労働問題の解決機関という機能に留まり、トンネルのように通過機関に終始する危険がある。

合同労組の場合、ここがまさに大きな課題であ

ろう。すなわち、自らの組合活動によって、労働組合の根幹の理念「労働者の団結」が限りなく希釈されてしまうことについてのジレンマとどう対峙するかということであろう。

既存の企業内組合ほど財政的基盤もなく、脆弱で不安定な運営を強いられる合同労組にとって、組織拡大は切実なテーマである。合同労組やコミュニティ・ユニオンでは、キャッチフレーズとして「一人でも入れる労働組合」「どなたでも労働相談受け付けます」を掲げているところが少なくない。これまで労働組合から遠く隔てられていた者に対して、できる限り敷居を低くして、構えることなく組合に入ってほしいと考えるのも無理はない。

無論、最初から通過機関で終わってもいいと考える組合などないであろう。多くの組合は、個人加盟労働者の駆け込みケースにまずは真摯に取り組むことを取り掛かりとして、そこから徐々に団結の意識付けや組織への定着、強化を図っていきたいと考えているであろう。そのこと自体を否定するわけではない。しかし、入り口の部分で個人加盟の労働者にマンツーマン式に接することは、労働組合の意味や意義を自らの手で軽くしてしまうことになるのではないか。ひいてはそのことが、労働組合全体の地位を危ういものにしてしまうのではないか。合同労組やコミュニティ・ユニオンの運営に携わる者は、そのことについて、常に意識的でないといけないと考える。

3 組合規約

組合規約は組合運営の柱であり、組合の憲法とも言うべきものである。規約は組織を民主的に運営するための約束ごとを定めたもので、正式には結成大会で決定されることになる。

規約の中で最も重要なことは、民主的な組合運営が保障されることである。組合員が平等に取り扱われ、組合の各機関の運営が民主的に決定されるしくみであることが要求される。このために、規約は労組法5条2項に定められている事項を含んでいることが必要とされる。また、組合の日常的な運営をスムーズに行うために、予め規約で定めた方がよい事項もある。主なものとして、組合

の事業、組合員の範囲、組合員の権利・義務、加入・脱退の手続き、組合の機関、議決の方法、選挙の方法、組合費、会計、表彰・制裁などである。特に組合員の範囲などは、組合の置かれている事情によって組合が自主的に決めるべきものであるが、組合の自主性と労働者の利益を守り、組織が強くとまれるかどうかを基準にして決めるべきであろう。

4 組合の要求とは

規約案ができると、次は大会で決定する運動方針（要求）を準備しなければならない。要求は、結成後の組合活動の第一歩となるものであり、案をつくる過程で労働者の要求をきめ細かく集め、多数の意見を反映できるよう配慮しなければならない。まさしく「組合民主主義」が求められる場面である。

5 労働組合の財政

労働組合の財源は組合費であることはいうまでもない。組合員は組合規約に定める基準と手続に基づいて組合費を納めることになる。組合費徴収の方法には、①組合が直接組合員から徴収する方法、②労働組合が使用者と協定を結び、使用者が組合員の賃金から控除して労働組合に渡す方法（チェック・オフ制度）がある。

組合費を高くすれば組合員の負担が大きくなり、反対に低くしすぎると組合活動に支障をきたすことになりかねない。組合費の負担基準を十分に検討し、最も受入れやすい方法と金額にすることが重要であろう。予算案は、結成大会に提案し、討議を経てはじめて成立する。ここで何より大切なことは透明性である。予算案作成にあたり、組合の財政状況は、すべての組合員に公開すべきである。

6 団体交渉権と法的保護

団体交渉権は労働組合の活動において中軸を貫く重要な権利であるが、その行使にあたっては、以下のような法律上の保護がある。

第一に、正当な団体交渉については刑法35条の適用があることである。すなわち、団体交渉が

正当な行為である限りにおいて、刑罰を科せられることはない。

第二に、正当な団体交渉を行ったことを理由として解雇やその他不利益な取扱いをしてはならないことが明記されている（労組法7条1号）。憲法や労組法では、要求を実現する手段として団体交渉権を認め、労働者が団体交渉をしたこと、団体交渉の場で発言したこと等を理由として、労働者を不利益に取り扱うことを禁止し、労働者が安心して団体交渉ができるようにしている。

第三に、使用者は、正当な理由がなければ団体交渉を拒否することができない（同法7条2号）。拒否すれば不当労働行為であり法律違反となる。結成当初は、なにかと理由をつけて使用者が団体交渉を拒否するケースもある。例えば、組合員の名簿や規約等の提出を求めたり、多忙を理由に団交の日程をなかなか入れなかったり、出席者や出席人数を限定したり、といったことであるが、これらはいずれも団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。団体交渉の参加者として誰を選ぶかは組合自身の問題である。組合員以外の人でも、組合の委任を受ければ団体交渉の権限が発生する。さらに上部団体には固有の団体交渉権がある（労組法6条）。

Ⅶ 管理職組合・非正規労働者組合

1 管理職組合

これまで多くの労働組合は、労組法が「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」を労組法上の労働組合と認めていないこと等から、いわゆる「管理職」を組合員の範囲から除外してきた。しかし、バブル経済の崩壊後、多くの企業で「リストラ」の名の下に、中間管理職をターゲットにした人員整理をはじめとする雇用管理制度の見直しが進められ、労働組合の側にも「管理職も労働者」という視点から、組合員の範囲を見直す動きがでてきた。労組法上の「使用者の利益を代表する者」とは、「部長」「課長」などの名称にとらわれず、その権限が実質的に使用者の利益を代表する者かどうかで判断される。

利益代表者として労組法上非組合員とみなされるのは、①「役員」（取締役、監査役、理事、監事など）、②「雇入・解雇・昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」（人事権をもつ上級管理者）、③「使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接でい触する監督的地位にある労働者」（労務、人事部課の管理者など）とされている（労組法2条1項）。

ただし、このような人々を組合員に含めることによって「労組法上の労働組合」と認められない場合であっても、労働者が自主的に労働条件の向上のために結成した組合については、憲法が保障する労働者の権利として当然に認められているとされる、刑事上・民法上の免責及び不利益取扱いの民事訴訟による救済を受けることができる。

その後、管理職のみで組織する「管理職組合」が結成されたり、企業の枠を越えた管理職の合同労組が多様な活動を展開していることなども、近年の特徴といえるだろう。

結論としては、原則管理職も労働者であり、労組法が適用される。そして、組合員の範囲をどのように定めるかは、労働組合の自主性に委ねられていることが基本原則である。

2 非正規労働者組合

近年産業構造が変化し、第3次産業のウエートが高まるとともに、バブル崩壊後の長期不況と経済のグローバル化やIT化の中で企業間競争が激化した結果、従来の雇用システムの見直しが進み、成果主義賃金の拡がりなど人事・労務管理政策が変化し、正規社員が減少する一方で、パートタイム労働者や派遣労働者・有期契約労働者・フリーターなどの不安定な雇用関係の下で働く非正規労働者が増大し、実に全労働者の4割近くにまで及んでいる¹⁸⁾。

こうした非正規労働者は、正規労働者に比べて賃金・一時金・退職金や福利厚生などの労働条件に格差があったり、いつ解雇・雇い止めされるかわからない、といった不安定な地位に置かれるなど、さまざまな問題が指摘されている。しかし、

非正規労働者であっても、「労働者」という点では正規労働者と何ら違いがない。労組法3条（労働者）には、「この法律で『労働者』とは職業の種類を問わず、賃金、給与その他これに準ずる収入によって生活をする者をいう」と規定している。非正規労働者も、労働組合を結成あるいは加入して団結し、会社と交渉を行ったり、回答に不満な場合にはストライキを行う権利が当然ある。

最近では、組合員の範囲を正規労働者に限らず全従業員を対象に組織する労働組合に加入したり、正規労働者と別に自分たちだけで企業内で労働組合を組織する例もある。また、前述したように、企業の枠を超えて正規・非正規を問わず労働者を組織する合同労組やコミュニティ・ユニオンなどに加盟するケースも徐々に増えている。

VIII むすびにかえて

さいごに手前味噌のようで恐縮だが、私が執行委員長を務める全国一般東京ゼネラルユニオン（東ゼン労組）の実践について触れておきたい（写真）。東ゼン労組は、2010年に結成した多国籍、多民族を特徴とするあらゆる職種を対象とした合同労組で、連合東京に直加盟している。今年で結

成9年目、組合員300名超という規模である。英語圏の組合員が多いが、それ以外にも、ヨーロッパ、東南アジア、アフリカ、南米出身の組合員がいて、職種も雇用形態もさまざまである。ただしおしなべて外国人労働者は有期雇用が多い。日本人も有期雇用契約の労働者は増えてきているが、外国人の場合、最初から有期雇用以外の選択肢がないことが多い。したがって、大半の組合員の要求の第一事項は「安定した雇用」（無期雇用）である。

東ゼン労組では、基本的に「駆け込み」は受け入れないという方針をとっている。理想が高すぎるといわれることもあるが、やはり労働組合とは職場の仲間の連帯、団結に基づくものだという原点を大切にしたいと考えた結果、カウンセラーのように個別のケースに埋没することは避けたいと考えた結果である。一人でやってきた相談者に対し、「職場の仲間を一人でも二人でも連れてきてください。あなたがそうやって悩んでいるのなら、きっと同僚も同じ思いを持っているはずです。」と答えると、それっきり来なくなる人もいるが、同僚や先輩、後輩を連れて再度やってくる人もいる。東ゼン労組はこのような形で10年間運営してきたので、歩みは遅いが、確実に組合員

図1 東ゼン労組の2カ国語パンフレット

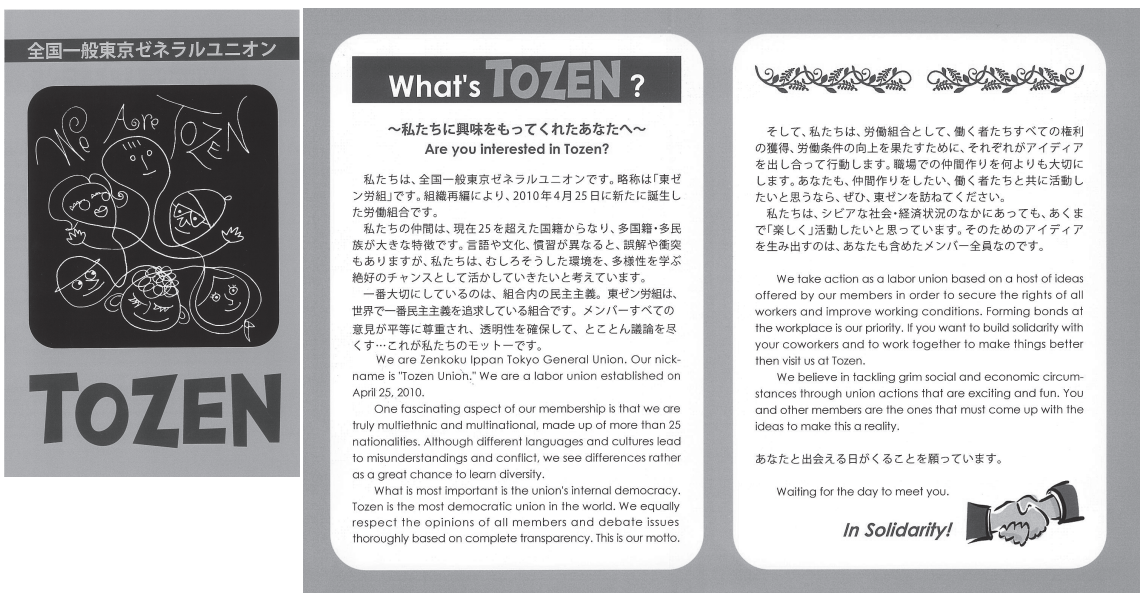


図2 アイスランドの労働組合「EFLING」との国際連帯のひとこま（2019年3月3日撮影）



を増やし定着することができている。

2018年の冬、日本から9000キロの距離を隔てた北欧の島国アイスランドから『招待状』が届いた。アイスランド第2の規模の労働組合「EFLING」¹⁹⁾（※エプリングと読む）のオルガナイザーが、東ゼン労組の活動をYouTubeで観て、ぜひ東ゼン労組をアイスランドに招待したいと考えたそうである。

アイスランドからの突然の“ラブコール”に戸惑いながらも、我々はこれ以上の光栄なことはないと素直に喜び、慌ただしく旅支度をして、2019年3月2日アイスランドにわたった。片道14時間半のフライトを経て首都レイキャヴィクに到着すると、さっそくエプリングの事務所に案内された（図2）。北欧諸国は概して労働組合の組織率が高いが、アイスランドはとりわけ高く、約9割の組織率を誇る。アイスランドは、政府、労働組合、使用者団体（SA/Samtök atvinnulífsins）三者によるコーポラティズム・システムが確立していることも大きな特徴である。

エプリングは、組合員数約2万7000人で、アイスランドで2番目に大きな労働組合である。日本で報じられるアイスランドに関する情報といえば、「男女平等指数世界ランキング第1位」が最も有名であると思われるが、近年大幅に外国人労働者が増加しているという側面も見逃せない。アイスランドは周知の通り2008年に通貨危機に直面したが、現在は実質経済成長率が5.7%まで上昇し好調である。主産業は、水産業や再生可能エ

ネルギーを用いたアルミや鉄鋼原料の生産等だが、最近では観光業が好調な伸びを示している。

こうした好調の裏にあるのは、外国人労働者の存在である。アイスランドでも日本と同様、外国人労働者がここ数年増加の一途をたどっている。最新統計²⁰⁾によれば、2018年1月1日時点におけるアイスランドの外国人労働者数は4万3736人で、全人口の12.6%を占める。外国人労働者のなかで最も多数を占めているのはポーランド人（1万6970人）で、外国人労働者全体の約4割を占める。次いでリトアニア人（2420人）、フィリピン人（1754人）と続く。外国人労働者の組合員の比率がきわめて高い点は、東ゼン労組と共通する。

なお、当初のイメージ通り、労働組合においても女性の存在感は際立っていた。会議やプレゼンテーションに参加したときにも、おおよそ7～8割が女性組合員であり、それもリーダーシップをとって自ら運営する側に回っている。子ども連れで組合の会議に参加する人もちらほら見られた。

我々が滞在している間に、エプリングに所属する、ホテルで主にハウスキーピングの仕事に従事している労働者たちが大規模なストライキを決行した。折しも3月8日「国際女性デー」の日であった。ハウスキーピングの仕事はアイスランドにおいても未だ「女の仕事」と認識され、重労働にもかかわらず低賃金状態が定着していること、そして、とりわけ移民の女性労働者が劣悪な環境で働いているという現実を目に向け、意図的に、国際

女性デーと同じ日にストを執行したのだと伺った。

「Solidarity is Showing Up!」＝団結は言葉だけでなく、行動で示すものだ！

これは、東ゼン労組が掲げているスローガンだが、今回、アイスランドの組合員たちはこの言葉にいたく感激してくれたようである。ストライキの際のスピーチで、このスローガンにさっそく言及してくれた組合員がいて、こちらも思わず胸が熱くなった。組合活動の背景にある事情や法制度は国によって異なる部分も多いが、他方で、国境を越えた多国籍企業のビジネス展開が主流化するなかにおいて、労働組合がいかにも有機的な国際連携の形を作り上げていくかということは、すべての労働組合にとって喫緊の課題であるといえよう。

- 1) 平成 30 年「労働組合基礎調査」厚生労働省。
- 2) 西谷敏 (2013)『労働法 (第 2 版)』日本評論社, 530 頁。
- 3) 前掲注 2) 530 頁。
- 4) 「手続」とは、不当労働行為救済申し立て (労組法 27 条)、法人登記のための資格証明書の交付申請 (同法 11 条)、労働協約の地域的拡張適用の申し立て (同法 18 条)、労働委員会の労働者委員推薦手続 (同法 19 条) のこと。
- 5) 竹前栄治 (1994)『史料日本の労働——政策・運動・判例』悠思社, 29-30 頁。
- 6) 海員組合、全織同盟、全映演、日放労の 4 つ。
- 7) このうち全労協だけは、自らをナショナルセンターと位置付けていない。
- 8) 前掲 5) 26 頁。
- 9) NCCU は日本最大の産業別労働組合 UA ゼンセン (約 177 万人加盟) の強力なバックアップのもと、介護業界で働く人たちが結集し、2000 年 4 月の介護保険法施行にあわせて結

成された。約 7000 名の組合員からスタートし、2018 年現在で 7 万 9649 名 (2018 年 10 月 12 日現在) の組合員を組織している。UA ゼンセン日本介護クラブユニオンウェブサイト (<http://www.nccu.gr.jp/official/index.html>) より。

- 10) コミュニティ・ユニオンについての詳細は、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」のウェブサイト参照 (<https://cunn.online/>)。
- 11) 禹宗杭 (2015)「産業別組合と産業別連合体」『日本労働研究雑誌』No. 657, 30 頁。
- 12) 連合は 51 の産別組織によって構成されているが、そのほとんどが産業別連合体であるということである。前掲 7) 30 頁参照。
- 13) 残りの 2 つは、「終身雇用」と「年功序列」である。
- 14) 兵頭淳史 (2013)「格差社会に立ち向かう労働組合運動再生の条件——労働者団結の基盤を問い直す」『月刊全労連』No. 192, 29 頁。
- 15) 前掲 1)。
- 16) 名称は「ハイデイ日高労働組合」。UA ゼンセンに承認され、2018 年に連合の傘下に入った。組合員数約 9000 人。パートやアルバイトなどの非正規労働者が 8000 人超を占め、うち約 3000 人がベトナムや中国、ネパール、ミャンマーなどの外国人労働者であることが報道当時は大きな話題となった。朝日新聞デジタル: 2018 年 11 月 21 日記事参照。
- 17) 渡邊絹子 (2017)「組合活動の法理」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第 5 巻 労使関係法の理論課題』日本評論社, 211 頁。
- 18) 総務省統計局『労働力調査』(令和元年 8 月 6 日発表)によると、正規労働者は 3513 万人、非正規労働者は 2124 万人で、非正規労働者は全労働者数の 37.7% を占めている。
- 19) アイスランド労働組合「EFLING」(エプリング)のウェブサイト <https://efling.is/?lang=en>
- 20) アイスランド統計局 <https://www.statice.is/publications/news-archive/inhabitants/population-by-origin-2018/>

おくぬぎ・ひふみ 相模女子大学人間社会学部社会マネジメント学科准教授・全国一般東京ゼネラルユニオン (東ゼン労組) 執行委員長。最近の主な著書に『移民政策とは何か——日本の現実から』人文書院 (共著, 2019 年)。労働法専攻。