

社会関係資本としての労働組合 ——出会いとボランティア

中村 天江

(連合総合生活開発研究所主幹研究員)

存在感の低下により、労働組合に対する理解があいまいになっている。労働組合は、今日、経済的・政治的アクターとみなされているが、相互扶助の連帯からなる労働組合は、元来、極めて社会的な存在である。雇用システムの諸機能に対する語りや理解がアップデートされてきたなかで、労働組合の説明は変わらないままとなっている。そこで、社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）理論にもとづき労働組合の機能について考察した。伝統的な日本の雇用システムにおける企業別労働組合は「結束型」社会関係資本の典型とみなせるが、本研究では、労働組合が今日、果たしている役割を理解するために「橋渡し型」社会関係資本としての面に着目した。具体的には、私的な出会いと社会貢献活動への参加という、個人の水平方向と垂直方向のネットワーク形成に労働組合がどのように寄与しているのかについて考察した。その結果、労働組合は橋渡し型社会関係資本として機能していることが確認された。とくに橋渡し型社会関係資本として機能する際、労働組合同士のネットワークの結束が要になっていることが明らかになった。この発見は内向きの姿勢を外向きに改めていくことが求められている労働組合にとって実践的な含意となる。なぜなら、自組合の外側に複数組合による境界を形成することで、組合員を外に開放しつつ、労働組合の中に閉じ込めることが可能になるからである。社会関係資本の研究は膨大に存在するが、日本の労働組合に関する研究は行われておらず、本研究は労働組合研究に新たな活路を拓くものである。

目次

- I 労働組合の役割
- II 社会関係資本理論
- III 研究の枠組み
- IV 労働組合を通じた「出会い」
- V 労働組合を通じたボランティア
- VI 労働組合らしさ

I 労働組合の役割

労働組合は年々組織率が低下し、存在感を失いつつある（道幸 2023）。例えば、民間企業で働く人を対象にした調査では、2003年から2022年に

かけて、「勤め先に労働組合があるかどうかわからない」が9.7%から21.8%、労働組合は企業に対して「何も影響を与えない」が10.2%から36.1%、組合員に対しても「何も影響を与えない」が10.6%から35.7%に増加しており（梅崎 2024a）、人々の労働組合に対する理解は危うくなっている。この間、日本の雇用システムや労働市場が大きく変容してきたことを考えれば、労働組合に対する語りや理解もアップデートする必要があるだろう。

労働組合は、法律では「労働者が主体となつて自主的に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組織する団体

又はその連合団体」と定められているが（労働組合法第2条）、学問分野によってそのとらえ方は異なる。熊沢（2013）は労働組合の機能を、経済学的には、個別に販売すれば売り手に不利になる労働力商品を集団的に取引することによって、売り手（労働者）と買い手（企業）の対等性を確保する組織であり、政治学的には産業民主主義の担い手としての政治的機能、社会学的には自然発生的な助け合いの慣行を含みつつ「可視的ななかま」を意識的な居場所や帰属集団にしたものだと整理する。労働組合には元来、コミュニティへの奉仕者という面があり（Kaufman 2002）、地域における労働組合の役割を追求することが労働組合の存在感を高めることになる（中村 2021）。つまり、労働組合は多面的な顔をもっており、光の当て方によって異なる顔を見せる。

伝統的に企業別労働組合は長期雇用や年功賃金とともに日本的雇用システムの中核をなす仕組みだと理解されてきた（仁田・久本 2008）。しかし、有期雇用やパートタイムで働く人が増え、成果主義やジョブ型の人材マネジメントによる処遇決定が広がり、雇用システムは変容している（濱口 2021）。2023年には転職希望者が労働組合加入者を上回り、企業内に閉じた労使関係から外部労働市場に開いた労使関係への拡張も必要になっている（中村 2024a, 2024b）。労働組合には公共的・社会的な性質があるため、雇用形態によらずあらゆる労働者のために運動を行うべきであり（呉 2011；三井 2022）、労働組合が果たすべき社会性とは何かという問いも提起されている（中村 2024c）。

II 社会関係資本理論

1 労働組合の社会的役割

労働組合の社会的役割については「社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）」や「社会運動ユニオニズム」という角度から研究されてきた。

社会関係資本理論の第一人者である Putnam（2000）は、社会関係資本を「個人間のつながり、すなわち社会的ネットワーク、互酬性の規範およびそこから生じる信頼性である」と定義する。

Putnam（2000）は、労働組合やクラブ、宗教団体などを社会的関係資本ととらえ、個人の幸福や社会の健全性を高めるためには社会関係資本の充実が重要だと提唱する。労働組合は社会関係資本として、個人と社会の結節点となり、孤独・孤立を防ぎ、市民参加を促すことが期待されている（U.S. Department of the Treasury 2023）。

一方、社会運動ユニオニズムでは、労働組合を労働条件の改善や職場の課題解決のアクターとしてだけでなく、環境問題や市民運動といった社会課題解決のアクターととらえる（Waterman 1993；Suzuki 2012）。社会運動では問題解決に向け影響力を増強する過程で、コミュニティとの関わりや組織同士の連帯をとまなうことが多いため、社会運動ユニオニズムの研究では労働組合のネットワークに焦点を当て（Waterman 1993）、社会関係資本の概念を用いた考察も行われている（Grote and Wagemann 2018）。

これらが示すように、社会関係資本理論は労働組合の社会的役割を論じる理論的支柱になりえる。しかし驚くべきことに、これまで日本の労働組合について社会関係資本理論にもとづく研究は行われていない。

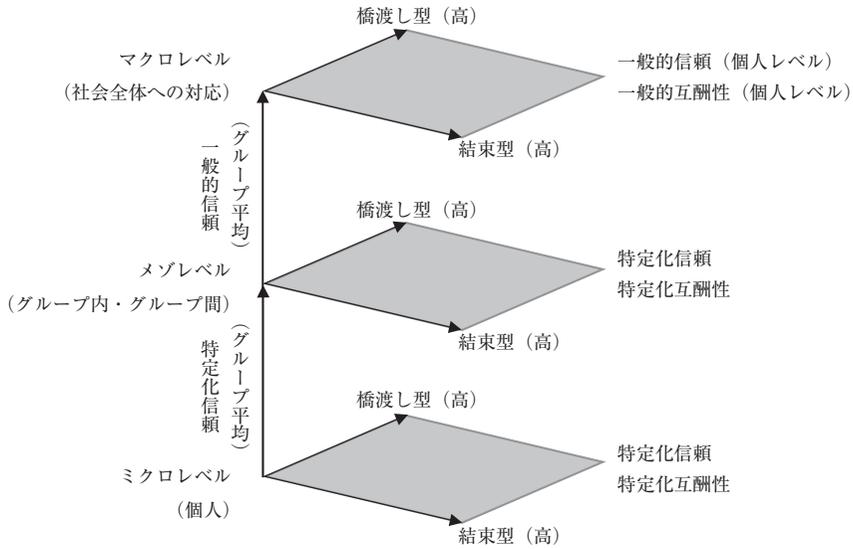
2 社会関係資本の構造

社会関係資本にはさまざまな定義や類型が存在する。稲葉（2016）はそれらを包括して「社会関係資本の樹」に構造化した。「社会関係資本の樹」を一部改変した図1を元に、社会関係資本の4種の区分を紹介しよう。

第一に、社会関係資本はマイクロ・メゾ・マクロのレベルに区別される。マイクロレベルは個人のつながり、メゾレベルはグループの内外のネットワーク、マクロレベルは社会全般の社会関係である。この区分は経済学の「私的財」「クラブ財」「公共財」という概念からも解釈できる（稲葉 2011）。

第二に、社会関係資本は「結束型（bonding）」「橋渡し型（bridging）」「連結型（linking）」に大別される。結束型は同じ属性やバックグラウンドが似通った人々を結びつけ、橋渡し型は異なる属性やバックグラウンドの人々を結びつける。連結

図1 社会関係資本の構造



出所：稲葉（2016）「社会関係資本の樹」を元に筆者一部改変

型は異なる階層間を結びつけるもので、橋渡し型の一つである。なお、結束型、橋渡し型、連結型は排他的な概念ではなく、「結束型であり橋渡し型でもある」というように、1つの主体が複数の特徴をもちえる (Szreter and Woolcock 2004)。また、稲葉 (2016) は結束型・橋渡し型を個人レベルの類型として説明しているが、グループ同士の橋渡しや、社会・グループ・個人という垂直方向の連結も議論されている (澤田 2018)。

第三に、社会関係資本の「信頼」は、個人やグループなど相手を特定する「特定化信頼 (particularized trust)」と、見知らぬ人や社会全般に対する「一般的信頼 (generalized trust)」に区別される (Uslaner 2002)。

第四に、社会関係資本の「互酬性」は、人を助ければいつかは誰かが助けるといった、お互い様の規範である「一般的互酬性 (generalized reciprocity)」と、個人やグループを限定して持ちつ持たれつだとする「特定化互酬性 (particularized reciprocity)」に区別される (Warren 1999)。

社会関係資本はこのように複数の要素で構成される。個人のネットワークが張り巡らされるとグループ内に規範や信頼が醸成されるので、社会関係資本を論じる場合は、個人とグループの双方を同時に対象とすることになる (稲葉 2021)。

Ⅲ 研究の枠組み

1 労働組合と社会関係資本

では、社会関係資本の枠組みを用いると労働組合はどう見えるのか。結束型社会関係資本は、内向きの志向をもち、排他的アイデンティティと集団の等質性を強化するため、特定の互酬性を安定させる。対して、橋渡し型社会関係資本は、外部資源との連携や情報伝播に優れ、より広いアイデンティティや互酬性を生み出す。橋渡し型はプラスの外部効果をもたらす可能性が高いのに対し、結束型は内集団への強い忠誠心を作り出すことにより外集団への敵意を生み出すことがあるため、負の外部効果を生じやすい (稲葉 2011)。

Nissen and Jarley (2005) は、労働組合は社会的ネットワークを通じて社会関係資本を強化することで再活性化できると主張する。伝統的な日本の雇用慣行のもとでの正社員中心の労働組合は、長期雇用を最重視しているため、使用者との協調を志向し、なかには癒着的・従属的な労使関係も存在する。正社員の待遇を維持・向上するため、正社員以外の労働者を受け入れない「労労対立」も生じている。よって、結束型社会関係資本の特徴を強く有している。しかし、労働者を取り

巻く環境が変化し、労働市場も流動化するなかで、橋渡し型社会関係資本の重要性が高まっている（リクルートワークス研究所 2022）。労働組合は内向きから外向きに姿勢を改めていく必要があるとも指摘されてきた（松浦・水町・中村 2022）。したがって、労働組合を橋渡し型社会関係資本としてとらえ直すことで、これまで見逃してきた労働組合の一面を掘り起こせる可能性が高い。

日本の伝統的な労働組合は結束型社会関係資本の典型であり、労働組合のあり方が特段変わらないのであれば、あえて社会関係資本理論を持ち出して議論するまでもなかったのだろう。逆にいえば、今日、環境変化により労働組合の改革や進化が問われるようになったからこそ、橋渡し型社会関係資本という別の側面からとらえ直す必要が生じたのである。そこで本研究では、労働組合が労働条件向上などの伝統的な守備範囲の外側で、社会関係資本としてどのように機能しているのか検討する。

2 分析の枠組み

前述したように、橋渡し型社会関係資本は、個人同士を結びつけるだけでなく、個人・グループ・社会のレベルを縦断してネットワークを形成することがある。そこで本研究では、労働組合というグループを通じて、組合員が個人のネットワークを広げる事象と、組合員が社会活動に参加するという事象を考察する。

具体的には、前者としては労働組合を通じた組合員の私的な出会いを、後者としては労働組合を通じた災害ボランティアという社会貢献活動への参加に着目する。このようなメゾレベルのグループによる、ミクロレベルの個人の水平方向の橋渡しと、ミクロレベルからマクロレベルへの垂直方向の橋渡しという両極端なケースを取り上げるのは、これまで検討されてこなかった橋渡し社会関係資本としての労働組合の機能を明らかにするためである。個人の出会いについては中村（2024d）、社会貢献活動への参加については中村（2024e）の聞き取りを二次分析することで考察を行う。

IV 労働組合を通じた「出会い」

1 パートナー探し

まず、労働組合を通じた、労働者の私的なネットワークの拡大について論じよう。具体的には、最も私的なネットワークである結婚に向けたパートナー探しに着目する。近時、未婚率が上昇し結婚が社会課題になっている。例えば30代の単身者の半数近くが結婚を望んでいるが（内閣府 2021）、経済的不安や時間の制約に加え、出会いの少なさも結婚の阻害要因になっている（東京商工会議所 2024）。労働組合には若い組合員が多く、賃金や労働時間の改善に取り組んでいることはよく知られているが、さまざまな交流イベントを行い、その活性化に腐心している組合が多いことはあまり知られていない。梅崎（2024b）は、労働組合にとってレクリエーション活動は補足的活動と考えられがちで、形骸化しつつあるが、実は組合活性化や人材育成において重要な役割を果たしており、再興させる必要があると指摘する。そこで、中村（2024d）が聞き取りを行った、労働組合による婚活イベントに関して考察する。

婚活イベントは、単組や産別労組の地域支部によるものや、労働福祉協議会（労福協）や地域協議会（地協）、地方連合会が単独または連携して行っているものがある。地方連合会は47都道府県別に設けられた連合系労働組合の地方組織で、産別労組の地域支部の役員などが運営を担っている。地協はきめ細かな運動のために設置された地方連合会の下部組織で、全国に281ある。労福協は労働組合だけでなく生活協同組合等を含む労働者福祉に関わる緩やかな協議体である。労福協の役員・委員は、地方連合会や地協の役員・委員と兼任していることが多いため、3組織の連携はかなり緊密である。中村（2024d）は2単組、4地域組織に聞き取りを行っているが、その構造は概ね共通することから、本稿では地域組織の取り組みを取り上げる。紙幅に制約があるため、聞き取りの詳細は表1にまとめ、要点のみ紹介する。

聞き取りを行ったのは大分県、山口県、香川県、新潟県の地域組織である。香川県は1998年

表1 労働組合が主催・連携する婚活イベント

地域	大分	山口	香川	新潟
主催団体	地区労働者福祉協議会	地域協議会	地方連合会・地域協議会	労働者福祉協議会・地域協議会
推進組織	大分地区労働協の幹事会、連合大分中部地協の青年女性委員会	岩国地区会議と光地区会議の青年委員会	地方連合会の青年委員会と女性委員会の共催	新潟地区労働協の準備委員会・実行委員会
開催時期	2024年8月に1回目	2016～2019年開催、2020～2022年は開催なし、2023年から再開	1998～2018年開催、2019～2023年は開催なし、2024年秋に再開	2015～2019年開催、2020年以降は開催なし、再開の予定なし
概要	「2024サマー・パーティ」ビュッフェ・レストランでのカジュアルな交流会。ニックネームでの参加が基本。パーティ内でマッチングした場合は紹介するが、連絡先の交換やその後については当人に任せる。	岩国…「婚活パーティ」結婚式場や市民文化会館の一室で、男性が座席を移動しながら会話。ゲームやバーベキューなどを行なった年もある。 光…「企業婚パーティ」ホテルで開催	「恋GOパーティ」ホテル会場の立食パーティだけでなく、一次会でラブティンケやボウリングを行い、二次会で懇親会を行うこともあった。ハロウィンやクリスマスと重ねることも。内容はその年の青年女性委員会で自由に企画している。	「連コン」内容は年によって異なる。2015年ケーキ作り、2016年ボウリング、2017年パスツァー、2018年写真撮影・フォトコンテスト、2019年ボウリング。一緒に何か体験した後に懇親会を行う。
費用負担	会費制+地区労働協と中部地協が運営費の一部を負担	会費制+地協が運営費の一部を負担 ※岩国はかつては岩国市の結婚促進事業の補助金を利用してはいたが現在は利用なし	会費制+地方連合会が一部費用負担	会費制+労働協が運営費の一部を負担 ※年によっては労働金庫等からも助成あり
参加資格	大分地区労働協会員(組合員)で、概ね35歳以下でパート・ナート不在の方。年齢については、各構成組織内で組織されている「青年委員会」の基準を参考として設定(40代の参加者あり)。	岩国…2016年は組合員限定、2017年以降は山口県「やまぐち結婚応援団」に登録し一般女性からの参加も受付。初婚に限らない。対象年齢は年によって異なる(25～35歳/25～45歳など)。 光…組合員に限定	基本は組合員だが、企画によって同件者を認める年もある。	年齢制限はない年もある年(22～35歳等)もある。40代も参加している。
参加者数	男性30女性16 ※セクシャルマイノリティの方も希望があれば参加できる。	岩国…2016年：男性30女性30/2017年：男性20女性10/2018年：男性25女性25/2023年：男性10女性10	50～200名(男性6：女性4くらいになることが多い)	45～225名(男女の割合はほぼ同じ)
募集方法	構成組織の地域組織を通じて加盟単組に展開。あわせて、SNSを活用し組織内外に周知。自主参加が主だが、一部、地区労働協幹事会役員や中部地協幹事会役員を通じて声が行っている。	地協の青年委員会が各単組に募集文書を出して、各単組からの希望者を募る。文書だけで集まりが悪い場合は、組合役員が個別に声をかける。 岩国は、「やまぐち結婚応援センター」のホームページ等でも募集	地方連合会の青年委員会・女性委員会を通じて、加盟単組に伝達し、そこからすべての単組に展開	全体に発信し幅広く募集しているが、実態としては準備・実行委員会の委員の出身組織に偏る傾向がある。準備委員会は地協の青年女性委員会等の委員等が兼任していることが多く、出身組織中心に声をかけるため。ケーキ作りなどは自発的参加者が沢山集まった。
成果	イベント後については追跡していないが、パーティ一中に参加者同士でLINE交換等を行っていた様子であった。	○岩国…カップル成立 2016年5組/2017年7組/2018年8組/2023年3組等、全28組。内、6組が成婚 光…出合いの場を提供するだけで、カップルの成立数等は追いかけていない。 ○出合いの場の創出によって、ほんのわずかだが、地域の人口増加につながった可能性がある。 ○企画運営を通じて青年委員会の委員の連帯感が高まった。	○カップルが成立したと聞いているが数字での記録は残っていない。二次会等、パーティの後に参加者に委ねる。 ○パーティで知り合い、絆が横に広がっていき、昔の参加者はカップルになることを目指していたが、最近ではグループで盛り上がって楽しむことが増えている。	イベント後については追跡していない。

地域	大 分	山 口	香 川	新 潟
実施理由	<p>労働組合によって男女比率が大きく異なるので、出合いに関するニーズがある。とくに他社・異業種の人と交流したいというニーズが強い。</p> <p>○地区労福協として、人生設計の流れに沿って「であい・ふれあい・あんしん」をテーマに、それぞれを支援するイベントを開催。「であい」は結婚支援、「ふれあい」は家族とのふれあい、「あんしん」は資産形成等に関するイベント</p> <p>○企画時、出合いイベントは「男女の出会い」なのか「若者の交流」の場なのかはつきりさせる必要があるとなった。役員からパートサトウの意見を求められている声が多いという意見があったこと、若者の交流は別の場（中部地協の次世代リーダー研修会等）ではかき返ることができ、地区労福協は原点に戻り「であい」の場とした。</p>	<p>岩国は事業開始時に、人口減少という社会課題に対して婚活事業を行う、それを通じて組合員間の相互交流をはかり深めていくことを目的とするとうたった文書を出し</p> <p>○地方連合会・地協としては、①人材育成（次世代の組合役員の育成として青年委員会の自主的な企画を推奨しており、その浸透（労働組合が地域のなかで役立ち、認知される存在に）として取り組んでいる。</p> <p>○地協内に若い世代による主体的な地域活動であり、労働組合をつかっつて婚活支援イベントをするのはどうかという賛否両論がある。地協内では前者を重視して継続している。</p>	<p>家と職場との往復だけで出合いがないので、出合いの場を労働組合として続けてほしいという声が多くある。</p> <p>○「恋GOパーティー」は遊びや出合いが前面に出ていて労働組合の色が薄い。セミナーなど他の動員的な活動に比べて、参加しやすい活動にしている。</p> <p>○なかには結婚支援に組合費を投じるのは、青年女性委員会では企画し、費用も含めて執行委員会承認し、加盟組織に発信している。地協は人のつながりを大切にしたいので、人の寄りやすい、労働組合のほうを向いてもらえる活動を展開していきたい。</p>	<p>産別によって性別に偏りがあり、男女の出合いが少なく未婚者が多いため、出合いの場に対するニーズがあった。</p> <p>○次世代を担う若者が労働組合や労働運動に興味をもつきっかけのひとつと位置づけられている。労働組合を堅苦しく感じ、興味をもつていない若者に、楽しい経験を通じてアピールしたい。結婚支援ではないが、青年女性委員会では横のつながりが、交流のためのイベントを続けている。</p> <p>○地協は人のつながりを大切にしたいので、人の寄りやすい、労働組合のほうを向いてもらえる活動を展開していきたい。</p>
労働組合が行う意義	<p>2つの安心感がある。参加者は労働組合のあるしつかりした企業や組織に所属している／信頼のおける組合役員からの声かけによる参加である。</p>	<p>意図したわけではないが、参加側からすると後ろに労働組合／連合があることにより、参加しやすさや信用、安心感、人物保証がある。親世代に話をすると「安心だからとんどんと言きなさい」となる。</p>	<p>知らない職種・業種の人と出合い、交流ができる。「横のつながり」を広げられるのは労働組合（連合）ならではと喜ばれる。</p>	<p>労働組合であれば参加者の素性などが保証され、一般的な合コンに比べて、わかりやすく、安心して参加できる。</p>
課題	<p>○当初は参加者が集まらず、動員が必要ないイベントになるのではといった懸念があった。</p> <p>○パーティー内でマッチングは実現しなかった。当日の進行にあたり、カッパブル成立にむけた仕組みづくりや演出を、より積極的に行ってほしいと考えられている。</p>	<p>○地協の青年委員会の委員長が交代すると知見や熱量が引き継がれない。</p> <p>○婚活アプリの利用者が増えているので、労働組合主催の婚活イベントの必要性は減っていく可能性はある。</p>	<p>○女性の参加者確保が一番の課題。男性は集まるが女性には集まらないことがある。理由は①仕事後に身なりを整えて参加する負担、②同じ会社の人に社外の男性とはしゃいでいる所を見られたくない、③パーティーを求めていないと思われたくない。男性は希望者が多いが、女性は頼み込んで参加してもらいたいところもある。</p> <p>○青年委員会・女性委員会で自主的に企画しているからできている。その引継ぎがうまくいかないと開催が難しくなる。</p>	<p>準備・実行委員会の負担が重たい（半年前から毎月1・2回、退勤後に委員会を開催）。</p>

から、山口県は2016年から、大分県は2024年から婚活イベントを行っている。新潟県は2015年から行っていたが、コロナ禍が発生した2020年以降は開催していない。婚活イベントの内容は、レストランやホテルでの立食パーティ、料理作りやボウリングなど何らかの活動を一緒に行った後で懇親を深めるなどさまざまである。いずれも参加者から参加費を徴収しているが、イベント費用の一部を地域組織が負担しているため、予算規模に応じて参加者数を設定しており、男女合わせて30名の会から200名の会までである。参加者は地域組織に加盟している産別労組やその傘下单組の組合員である。募集は組合の情報展開ルートやSNSに告知を掲載して行うが、集まりが悪い場合は企画委員が個別に声をかけたりもする。イベント後、交際に発展したか、結婚に至ったかまでは、ほとんど捕捉していないが、個別に次回開催を期待する声や交際・結婚の報告を受けている。なお、事後を捕捉している山口県岩国地区では、毎年、イベントに参加した男女の1/4から1/5が成婚している。

労働条件改善のための諸活動に比べると、婚活支援は労働組合にとって副次的活動である。それでもこうしたイベントが全国で行われてきたのは、組合員のなかに出会いに対するニーズがあるからである。業種や職場によっては労働者の性別に大きな偏りがあり、他社・他業種の人と出たい、交流したいというニーズがある。労働組合主催のイベントは、アプリや合コンによる出会い

に比べて、相手の素性や働き方が想像でき、変なことが起きにくいという安心感がある。この点は聞き取りを行ったすべての組織が指摘しており、組合主催イベントの大きな利点となっている。また、地域組織が行う婚活イベントでは、企業・業種の壁を越えて人と出会えるため、「横のつながりを広げられるのは労働組合（地域組織）ならではの」といった評価もされている。参加者も組合活動という共通点があるため、初対面でも盛り上がりやすい。

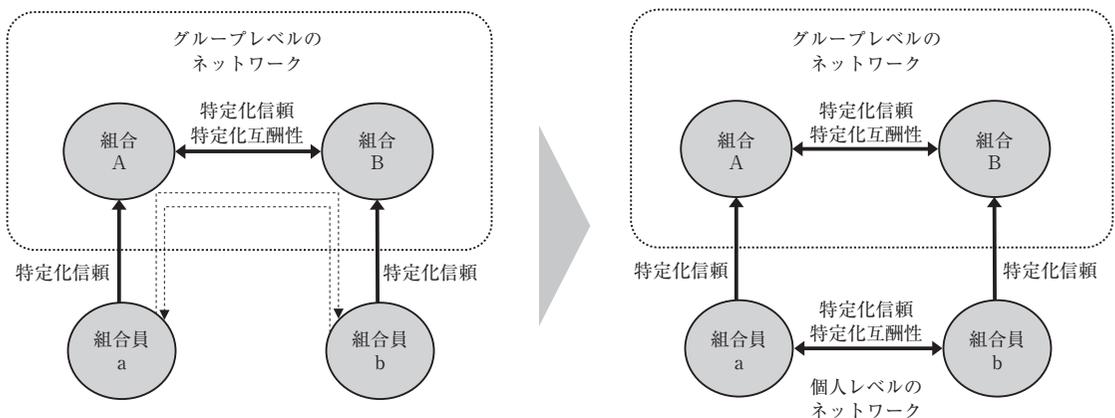
婚活支援の位置づけは組織によって異なる。山口は「人口減少という社会課題に対して婚活事業を行う、それを通じて組合員間の相互交流をはかり深めていくことを目的にする」を掲げ、大分は組合員の人生のフェーズを「であい・ふれあい・あんしん」に分け、それぞれに即したイベントを行っている。対して、香川や新潟の地域組織は、労働組合の人材育成や活性化の一環として、担当者同士の横のつながりづくりを重視した取り組みである。

2 社会関係資本に関する考察

では、婚活支援イベントを通じた出会いは、社会関係資本理論のネットワーク、信頼、互酬性の観点からどうとらえられるのか。その関係を図2にまとめた。

婚活支援では、組合員のなかに会社や業種を越えた出会いを望む声があり、複数の産別労組が加盟する地域組織が音頭を取ることで、それを実現

図2 パートナー探しにおける労働組合の橋渡し



している。組合員は所属労働組合とのネットワークを通じてイベント情報を入手し、所属労働組合への特定化信頼から、他の労働組合やその組合員に対しても特定化信頼を投影し、信頼・安心できる場だとみなし、イベントに参加する。イベント参加時点では、組合員aと組合員bの間の特定化信頼は、グループレベルの労働組合を介するあいまいなものであり、個人レベルの確たるものではない。しかし、イベントを通じて相手の人となりに触れ、互いに惹かれ合うと、組合員aと組合員bの間に個人レベルの特定化信頼と特定化互酬性が生まれ、ネットワークが形成される。

組合員aと組合員bのネットワーク形成において要となるのが、組合Aと組合Bのネットワークである。労働組合の規範意識は同型性が高いうえ（中村 2024c）、組合Aと組合Bは日頃の活動を通じて特定化信頼が形成されており、さらに自組織だけでは支援できない組合員のパートナー探しを、連携によって実現するという特定化互酬性が生じている。つまり、労働組合は自らのネットワークを利用して、組合員の出会いに関する橋渡しを実現しているのである。

ただし、ここで疑問が生じる。組合員aから組合員bのネットワーク形成は本当に「橋渡し」なのだろうか。なぜなら、組合Aと組合Bを別の組織と区別すれば、組合員aから組合員bのネットワークは橋渡しとみなせるが、組合Aも組合Bもどちらも同じ労働組合だと考えれば、労働組合の内部でネットワークを構築したことになるからだ。社会関係資本研究では、集団の単位を例えば、市→県→国と引き上げていけば、下位集団では外部に存在した相手が、上位集団では内部に含まれるという構造が常につきまとう。したがって、社会関係資本では結束型と橋渡し型を分ける集団の境界線をどこに引くかが問われるのである。

組合員のパートナー探しにおいては、組合員が普段出会えない他組織の組合員とつながったという点では、労働組合は橋渡し型社会資本関係として機能しており、一方で、労働組合のコミュニティに閉じたネットワーク形成を促していることとらえれば、結束型社会関係資本として機能していることになる。

V 労働組合を通じたボランティア

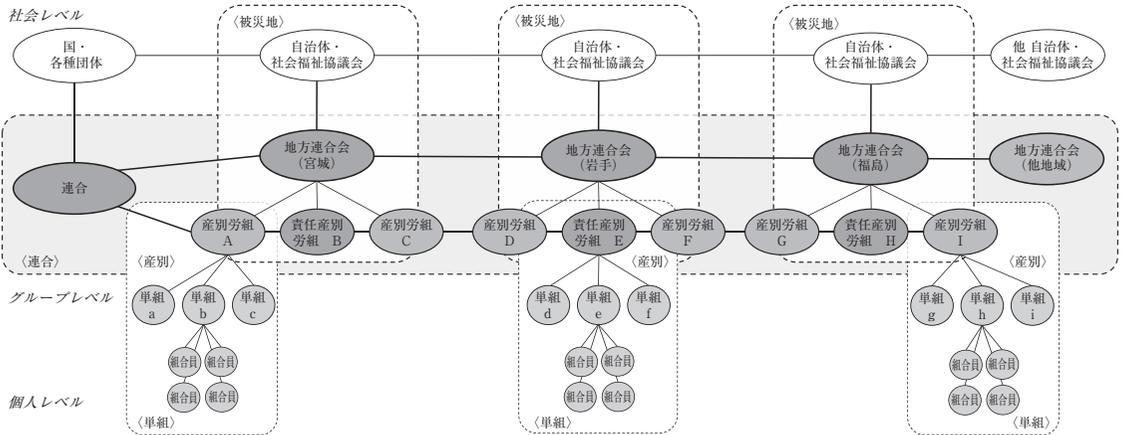
1 連合救援ボランティア

次に、労働組合が労働者を社会貢献活動に橋渡ししている例として、災害時のボランティア活動を取り上げる。阪神・淡路大震災以降、連合傘下の労働組合がどのようなボランティア活動を行ってきたのかについて聞き取りと文献調査を行った中村（2024e）を二次利用する。

労働組合は昔から、地震や台風などの大規模災害発生時には、組合内部でカンパを募り、被災地に救援物資を送り、助けに駆けつけてきた（連合総合生活開発研究所 1997）。以前は各組織が個別に対応していたが、戦後最大規模の被害が発生した1995年の阪神・淡路大震災と2011年の東日本大震災を経て、ナショナルセンターである連合は全国規模でボランティアを派遣する仕組みを構築した。阪神・淡路大震災では5カ月間で約5万4000人、東日本大震災では半年間で3万4549人がボランティア活動を行った。東日本大震災では組織的な人員派遣としては自衛隊等に次ぐ大規模なものであり（連合 2012）、社会的意義の大きな活動となっている。2024年の能登半島地震への対応でもこの仕組みを踏襲している。

東日本大震災における連合救援ボランティアの構造をまとめたのが図3である。この活動は4種のネットワークの総体として機能している。第一に、都道府県別に設置されている地方連合会が被災地の自治体やボランティアセンターを運営する社会福祉協議会と連携・調整し、全国から集まるボランティアのためのベースキャンプ（宿泊施設）を設置する。第二に、ナショナルセンターである連合が地方連合会と産別労組をまとめ、どの地域にどの産別労組がどれだけの期間、何人のボランティアを派遣するかを調整する。第三に、各地域のボランティア活動は、産別労組とそこに加盟する単組が連携して遂行する。宿泊施設の運営やボランティアの受け入れも担当産別が行う。第四に、組合員は単組を通じて、加盟産別の担当地域で活動する。このように連合、地方連合会、産別労組、単組が縦横に連携することで、数カ月にわ

図3 連合救援ボランティアのネットワーク構造



たり安定したボランティア活動を展開する。

こうした仕組みが必要なのは、大規模災害では被災地と支援者を結びつけ、支援活動を実行する難易度と負担が非常に大きいからである。災害時は、甚大な被害への迅速な対応と、個人の善意を結びつけ、有効に機能させるためのコーディネーション機能が必要不可欠だが、それを担う行政や社会福祉協議会が被災しているため、支援ニーズを整理し、援助を受け入れ、調整することが困難を極める(内閣府 2018)。個人側からしても、災害ボランティアでは被災地に負担をかけないように、飲食・宿泊・移動を含めて自己完結が求められるため、単身で参加することは容易ではない。連合救援ボランティアであれば、移動手段や宿泊場所、飲食は組織が手配し、労働組合の仲間とともに活動できるため参加の障壁が低くなる。単組や産別労組、地方連合会にとっても、災害の場所や規模によっては単独でのボランティア派遣を実施・維持することが難しく、別の仕組みが必要となる。

連合救援ボランティアでは、産別労組の役員、職員、単組の役員、組合員という順で参加者を広げる。初期は「動員型」であり、後続のための環境整備や安全確保も兼ねている(連合・連合兵庫 2005)。活動が軌道に乗り安定すると、一般組合員の活動希望者を受け入れる。阪神・淡路大震災も東日本大震災も、活動希望者が宿泊施設の収容可能人数を上回ることが続き、救援ボランティアの実施では、宿泊施設の確保が要諦との申し送り

がなされている。

被災地にとって労働組合による組織的なボランティアは、活動の人数と期間が保証され、調整や対応の一部を労働組合に委託できる。さらに組織的な統制のもとで、ボランティアひとりひとりが創意工夫してくれる。そのため、労働組合のボランティア活動は被災地から高く感謝・評価されてきた(市民・連合ボランティアネットワーク 1997; 連合 2012)。個人に対しても、この仕組みがなければ参加できなかった人にボランティア活動の機会を提供するものとなっている。

2 社会関係資本に関する考察

労働組合の災害ボランティアを、社会関係資本のネットワーク、信頼、互酬性という観点から整理しよう。

連合救援ボランティアは、個人と単組、単組と産別労組、産別労組と地方連合会、地方連合会と自治体という4種のネットワークをつなぐことで、個人に対し被災地でのボランティア活動へのアクセスを提供する。社員は主婦・主夫や自営業などの他の属性に比べて、ボランティア活動に対する意欲はあっても実際には活動できておらず(内閣府 2016)、その原因は、時間的融通の難しさや情報の不足、費用負担の重さ、一緒に参加する人がいない、ボランティア受け入れ団体に対する不信感などである(内閣府 2022)。連合救援ボランティアであれば、所属組合を介して、費用負担も少なく、他の労働組合の仲間とともに活動

できる。また、ボランティア受け入れ団体に対する不信感もない。したがって、労働組合という信頼できるグループのネットワークが、個人のネットワーク拡張に寄与している。

互酬性については、労働組合は相互扶助の連帯であり (Webb and Webb 1897), 労働組合加入者はそうでない者に比べて、寄付やボランティア活動を行う割合が高いことがわかっている (Zullo 2011)。したがって助け合い・支え合いの規範意識が、組合員をボランティア活動に駆り立てている可能性が高い。とくに救援ボランティアの初動フェーズは動員型であり、産別労組の役員や職員は自発的意思ではなく業務の一環として被災地に赴いている。これは個人の自発的意思性を前提とする本来のボランティアの姿ではなく、忌避されるべき事態にもかかわらず (中山 2007), 組合内部に大きな批判や不満はなく、むしろ「より早く、より大規模に支援活動を展開したい」との声が上がリ、使命感をもって取り組んでいる。

活動場面では、被災地やボランティア参加者の安心を大切にしている。「労働組合から一定期間・一定人数、派遣されることがわかれば、ボランティアセンターは安心して作業を任せられる」「被災地で組合員が安心してボランティア活動できるようにする」といった語りが残っている。実際は、安心だけでなく、相手 (被災者) への配慮、安全の確保、問題の発見、組織統制を維持したうえでの創意工夫、活動を重ねていくなかの改善、留意事項や教訓の引継ぎなど、労働組合が平時、職場活動で重視していることがボランティア活動でも随所に見られる。これは、組合員が所属組合で培った規範意識を、被災地の活動で発揮していることに他ならない。

さらに災害ボランティアでは、組合員同士の「顔合わせ・心合わせ・力合わせ」が生まれる。「顔合わせ・心合わせ・力合わせ」は連合結成時の合言葉で、今も多くの労働組合が大切にしている。被災地で顔を合わせ、一緒に力を合わせることで、心が通い合うという。東日本大震災で陣頭指揮をとった X 氏は、加入組合を越えた組合員の共有体験と心の通い合いが、組合組織を強くし、労働組合の社会的プレゼンスをあげていくと

語る。労働組合の災害ボランティアは、個人を社会活動に結びつけるという垂直方向へのアクセスの延伸だけでなく、組合員同士という個人レベル、労働組合同士というグループレベルでの水平方向の結束を強め、労働組合の存在感を高める活動になっているのである。

このように災害ボランティアは、労働組合が社会的関係資本として効果的に機能した社会貢献活動である。労働組合が個人を社会活動に橋渡しする過程で、グループレベルのネットワークの拡張と結束を基盤にしているところに大きな特徴がある。

VI 労働組合らしさ

1 総括

ここまで、個人の私的な出会いと社会貢献活動への参加において、労働組合が社会関係資本としてどのように機能しているのか概観した。その結果、いずれの場合も労働組合は橋渡し型社会関係資本としても機能していることが明らかになった。とりわけ、水平方向、垂直方向いずれの橋渡しにおいても、労働組合同士の結束が要となっていることが判明した。つまり労働組合の社会関係資本は、個人レベルの強固なネットワークの上にはグループレベルのネットワークが搭載されているのではなく、グループレベルの強固かつ広範なネットワークが、時として個人のネットワーク形成に寄与するという構造になっている。こうした構造になるのは、ユニオンショップ制の労働組合が7割近く (厚生労働省 2023), 個人の自発的意思による組合加入よりも組織としての組合存続が先行し、かつ、労働組合の規範意識が似通っているからだろう。

日本では企業別労働組合が大半を占めるため、組合員にとって労働組合の内と外の境界線は、もっぱら同一企業かそうでないかの所に引かれている。組合員の数が力の源泉である労働組合は、「内向きの姿勢を外向きにあらためるべきだ」と言われても (松浦・水町・中村 2022), それが組合員を外部に流出させ、組織力を低下させるのであ

れば、労働組合はその方向に舵を切れない。しかし、本研究の発見は、組合員にとっての内と外の境界線は、所属企業（組合）の外側に、労働組合同士の連帯による境界をつくることで二重化できることを意味する。

婚活支援を行っているある単組は「労働組合の価値は交流にある」として、10年前から他の労働組合との交流と組合員同士の交流に力を入れている。別の単組は、「単独でできることには限界がある。組合の持続可能性を高めるために、思いを同じくする他の労働組合と一緒に活動したい」と、他組合との共同イベントを拡大させている（中村 2024d）。他方、組合内部のレクリエーション活動は形骸化し、見直しが求められている（梅崎 2024b）。したがって、これまでに単独で行っていた組合活動の一部を他の組合と合同開催にすることで、組合を活性化できる可能性がある。これにより、労働組合は活動を外に開き、かつ、組合員の内にとどめることができる。

2 研究の貢献と課題

本研究の貢献は、伝統的な説明と理解があまりに強固で、新たな知見が乏しいままとなっている労働組合について（守島 2023）、今までとは異なる角度から光を当てたことである。労働組合研究と社会関係資本研究はどちらも膨大な研究蓄積があるにもかかわらず、そのどちらにおいても見過ごされてきた社会関係資本としての労働組合に着目したことに大きな特徴がある。その結果、労働組合は社会的な存在意義があり、とりわけ、今日の日本社会で重要な役割の一翼を担っていることが明らかになった。

しかし、本研究は出会いと社会貢献活動という組合活動の一部を分析にしたにすぎない。労働組合に対する語りや認識をアップデートするためには、職場の人間関係や政治に関する他の組合活動も社会関係資本理論にもとづき再考する必要がある。相互扶助の連帯であり、個人と国家の間に位置する中間集団である労働組合は社会関係資本理論と相性がよく、社会関係資本の研究知見を還元することで、労働組合にとっての新たな示唆を得ることができる可能性が高い。そうした取り組み

は今後の課題としたい。

参考文献

- 稲葉陽二（2011）『ソーシャル・キャピタル入門 孤立から絆へ』中公新書。
- （2013）「ソーシャル・キャピタルの何が問題か」イチロー・カワチ、高尾総司、S. V. スプラマニアン編／近藤克則、白井こころ、近藤尚己監訳『ソーシャル・キャピタルと健康政策——地域で活用するために』日本評論社。
- （2016）「ソーシャル・キャピタル研究による社会貢献の可能性——批判をめぐる議論から」稲葉陽二・吉野諒三『ソーシャル・キャピタルの世界——学術の有効性・政策的含意と統計・解析手法の検証』ミネルヴァ書房。
- （2021）『ソーシャル・キャピタルからみた人間関係——社会関係資本の光と影』日本評論社。
- 梅崎修（2024a）「批判されるより怖いこと——「勤労者短観」の20年の比較」連合総合生活開発研究所編『労働組合の「未来」を創る——理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』pp. 57-68。
- （2024b）「離れた職場に連帯（つながり）を生むコミュニケーション・デザイン」連合総合生活開発研究所編『労働組合の「未来」を創る——理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』pp. 217-229。
- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構。
- 熊沢誠（2013）『労働組合運動とはなにか——絆のある働き方を求めて』岩波書店。
- 厚生労働省（2023）「令和5年労働組合活動等に関する実態調査」。
- 澤田康幸（2018）「経済発展とソーシャル・キャピタル——市場・政府・コミュニティの枠組みから」大守隆編『ソーシャル・キャピタルと経済——効率性と「きずな」の接点を探る』ミネルヴァ書房。
- 市民・連合ボランティアネットワーク（1997）「『阪神・淡路大震災』復旧復興支援活動報告書」。
- 東京商工会議所（2024）「東京在勤若者世代の結婚・出産意識調査」。
- 道幸哲也（2023）『岐路に立つ労使関係——労働組合法の課題と展望』旬報社。
- 内閣府（2016）「平成28年度市民の社会貢献に関する実態調査」。
- （2018）「防災における行政のNPO・ボランティア等との連携・協働ガイドブック——三者連携を目指して」。
- （2021）「令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書」。
- （2022）「令和4年度 市民の社会貢献に関する実態調査」。
- 中村天江（2024a）「二重の労使コミュニケーション——労働組合と個人的発言」『日本労働研究雑誌』No. 763, pp. 77-89。
- （2024b）「転職時代の到来、労使関係はどう変わる？——発言と離脱の逆転」『改革者』65巻7号, pp. 48-51。
- （2024c）「労働組合が自ら掲げる理想とは？——組合綱領と実践の分析」連合総合生活開発研究所編『労働組合の「未来」を創る——理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』pp. 230-248。
- （2024d）「労働組合が「婚活イベント」を行う是非——背後にあるストーリーを探る」『DIO』No. 400, pp. 11-17。
- （2024e）「労働組合による災害ボランティア」『DIO』No. 400, pp. 22-29。
- 中村圭介（2021）『地域から変える——地域労働運動への期待』旬報社。

- 中山淳雄 (2007) 『ボランティア社会の誕生——欺瞞を感じるからくり』 三重大学出版会。
- 仁田道夫・久本憲夫 (2008) 『日本の雇用システム』 ナカニシヤ出版。
- 濱口桂一郎 (2021) 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』 岩波書店。
- 松浦民恵・水町勇一郎・中村天江 (2022) 「閉ざされた労働組合から開かれた労働組合へ」『DIO』No. 378, pp. 4-11.
- 三井正信 (2022) 「労働組合の職場代表機能に関する法理論的検討 (1)」『広島法學』45 卷 3 号, pp. 1-30.
- 守島基博 (2023) 「最近の人事労務研究における『管理』と『労務』」 梅崎修・江夏幾多郎編著『日本の人事労務研究』中央経済社, pp. 7-24.
- リクルートワークス研究所 (2022) 「オリンピック・パラリンピックのボランティア・レガシー——東京 2020 大会から未来へのバトン」。
- 連合 (日本労働組合総連合会) (2012) 「東日本大震災 活動軌跡」。
- 連合総合生活開発研究所 (1997) 「[調査報告] 阪神・淡路大震災とボランティア」。
- 連合・連合兵庫 (2005) 「阪神・淡路大震災 10 周年震災教訓集」。
- Grote, Jürgen, and Claudius Wagemann (2018) *Social Movements and Organized Labour: Passions and Interests*, Routledge.
- Kaufman, Bruce E. (2002) "Reflections on Six Decades in Industrial Relations: An Interview with John Dunlop," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 2, pp. 324-348.
- Nissen, Bruce and Paul Jarley (2005) "Unions as Social Capital: Renewal through a Return to the Logic of Mutual Aid?" *Labor Studies Journal*, Vol. 29, No. 4, pp. 1-26.
- Putnam, Robert D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster. (=2006, 柴内康文訳『孤独なボウリング——米国コミュニティの崩壊と再生』 柏書房)
- Suzuki, Akira (2012) *Cross-National Comparisons of Social Movement Unionism: Diversities of Labour Movement Revitalization in Japan, Korea and the United States*, Peter Lang.
- Szreter, Simon and Michael Woolcock (2004) "Health by Association? Social Capital, Social Theory, and the Political Economy of Public Health," *International Journal of Epidemiology*, Vol. 33, No. 4, pp. 650-667.
- Uslaner, Eric M. (2002) *The Moral Foundations of Trust*, Cambridge University Press.
- U.S. Department of the Treasury (2023) "Labor Unions and the Middle Class." (=2023, 中村天江訳「米バイデン政権『労働組合と中間層』——報告書のメッセージと日本への示唆」『DIO』No. 391, pp. 24-42)
- Warren, Mark E. (1999) *Democracy and Trust*, Cambridge University Press.
- Waterman, Peter (1993) "Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?" *Review (Fernand Braudel Center)*, Vol. 16, No. 3, pp. 245-278.
- Webb, Sidney and Beatrice Webb (1897) *Industrial Democracy*, Longmans, Green, and Co. (=1990, 高野岩三郎監訳『産業民主制論 第3版』法政大学出版会)
- Zullo, Roland (2011) "Labor Unions and Charity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 4, pp. 699-711.

なかむら・あきえ 連合総合生活開発研究所主幹研究員。
最近の論文は「労働組合が自ら掲げる理想とは？——組合綱領と実践の分析」連合総合生活開発研究所編『労働組合の「未来」を創る——理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』(2024年)。人的資源管理論専攻。