
第8章

日本における非正規雇用の拡大と 個人加盟ユニオンの展開

遠藤 公嗣

1. 非正規雇用とは何か

現代日本における雇用は、正規雇用と非正規雇用に大きく2区分される。正規雇用と非正規雇用は、現代日本における雇用状況を考察する時に、非常に重要な概念である。しかし、両者とも厳密な定義ができない概念である。また、日本における正規雇用と非正規雇用の2区分に対応するものは、欧米に存在しないといってよい。

正規雇用は、いわゆる日本的雇用慣行の必須条件である。日本的雇用慣行は、正規雇用であることを必須条件としており、加えて、大企業の男性労働者であることが事実上は必要である。いいかえると、正規雇用であっても中小企業の労働者や女性労働者は、しばしば日本的雇用慣行を享受しない。

正規雇用のいくつかの特徴を指摘しよう。その雇用は、期間の定めがない雇用契約による。ただし、正規労働者がある年齢（現行法は60歳以上と定める）になると退職しなければならないという退職定年制があることが多い。使用者は正規労働者の解雇をなるべく避けようと考えている。正規労働者もまた長期勤続を想定している。週40時間労働が標準であるが、時間外労働が加わることを通例としている。賃金は、月給が通例であって、月給は年齢または勤続年

数の増加によって増加する仕組みをとることが多い。月給の他に、通常は年2回のボーナスが支払われるが、1年に支払われるボーナス額は月給の数倍（大企業であれば、6倍以上になることもある）の額になる。さらに、離職時に退職金が支払われる。退職金の額は、正規労働者の勤続年数の増加によって等比級数（ただし公比 >1 ）的に増加する仕組みであり、たとえば大企業で勤続30年の正規労働者であれば、離職時の最終月給額の20-30倍であることも珍しくない。福利厚生も充実している。総じていえば、正規労働者が受け取る報酬の水準は高い。正規労働者は、雇用中における能力開発の機会に恵まれている。そして正規労働者は、ある役職レベルまで昇進することが普通であり、また、それを使用者も正規労働者も期待している。

非正規雇用とは、正規雇用の特徴の全部ないし一部分が異なる雇用である。すなわち、有期雇用が多数である。使用者も労働者も、労働者の長期勤続を想定しないことが多い。時給が多く、ボーナスや退職金はまったく支払われないか、微額しか支払われない。同一企業の正規労働者の福利厚生を享受できないことが多い。総じていえば、非正規労働者が受け取る報酬の水準は低い。非正規労働者は能力開発の機会に恵まれない。そして、非正規労働者は非正規のまま雇用が継続することが普通であって、正規労働者へ昇進することはまれである。

もっとも、非正規雇用にはさまざまな形態があり、その形態によって、正規雇用との異なり方に違いがある。また、非正規雇用のさまざまな形態を厳密に定義することもできない。厳密な定義ができないために、日本政府による正式の統計調査（総務省〔2007〕）が正規労働者や非正規労働者を分類する場合でさえ、勤務先で当該労働者が呼ばれている名称によって、それらを分類している。その分類方法に厳密さはまったくなく、ユニークな分類方法というほかない。しかし、この分類方法は、雇用の実態をもっともよく示す分類方法でもある。

総務省〔2007〕『平成19年 就業構造基本調査』による分類とそれぞれの名称の説明は下記のとおりであり、それぞれに続けて、〔解説〕として、私の解説を加えよう。なお、非正規労働者には下記以外の名称もある。

＜正規労働者＞

正規の職員・従業員：一般職員又は正社員などと呼ばれている者〔解説〕上記を参照。

＜非正規労働者＞

パート：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」またはそれらに近い名称で呼ばれている者〔解説〕時給が通例である。説明文の「就業の時間や日数に関係なく」に注意すべきである。これにより、英語のパートタイマーとは意味がまったく異なることがわかる。すなわち、「パート」は短時間労働者を意味せず、企業内における雇用身分の名称というべきである。いかえると、正規労働者と同等ないしそれ以上の労働時間でありながら「パート（パートタイマー）」と呼ばれる労働者が存在する。その数は「パート」と呼ばれる労働者の約15-20%をしめると思われる。彼または彼女らは「フルタイム・パート」という奇妙な日本語で呼ばれることがある。期間の定めがない雇用契約のパートも少なくない。パートという言葉は中年女性を連想させる。

アルバイト：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」またはそれらに近い名称で呼ばれている者〔解説〕時給が通例である。アルバイトはパートとほぼ同一の存在であるが、アルバイトという言葉は男女の学生ないし若年者を連想させる。

労働者派遣事業所の派遣社員：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者〔解説〕時給が通例である。派遣社員のみが、法律で定義できる非正規労働者であって、欧米の派遣社員とはほぼ同一である。

契約社員：専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者〔解説〕月給ないし日給が多いと思われる。「専門的職種に従事させることを目的に」は名目化していて無意味と考えるべきである。

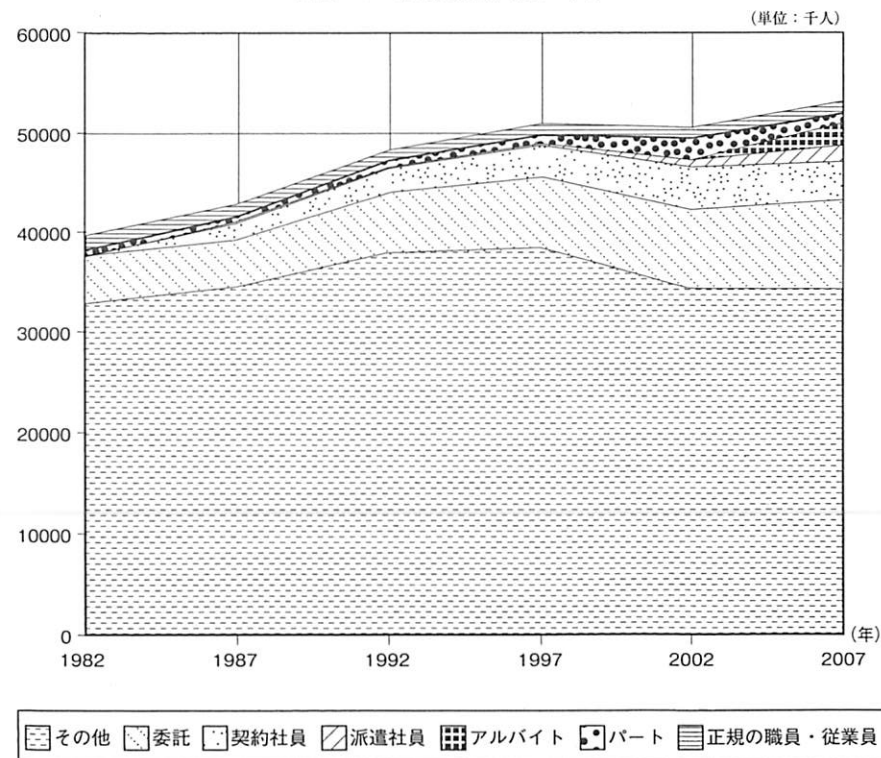
嘱託：労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」またはそれに近い名称で呼ばれている者〔解説〕月給ないし日給が多いと思われる。嘱託職員という言葉は、定年退職した正規労働者の再雇用を連想させることが多い。

2. 雇用形態別労働者数の推移と特徴

非正規労働者は、1980年代から現在まで増加しつつあることが統計上で確認でき（図表-1）、また、さまざまな名称の非正規労働者がつぎつぎと登場し、多様化が進んでいる。非正規労働者の特徴の変化によって、第二次世界大戦後から現在までを3つの時期に分けることができる¹⁾。

第1期は1960年代までである。第1期の非正規労働者は、工業都市における重工業部門の「臨時工」との名称に代表される労働者であった。「臨時工」の男女別に大きな差はない。そして「臨時工」は、自営業や零細企業従業員な

図表-1 形態別雇用者数の推移



出所：総務省「就業構造基本調査」各年

ど、都市のインフォーマルな経済で生計を立てる人々に親近性がある存在であった。なぜならば、1960年代までの日本は、重工業化の一過程として農村から都市へ労働力が移動しつつも、重工業部門の雇用吸収力がなお十分でないため、労働力移動の途中の滞留としても、労働力が重工業部門から離脱しながら農村へ還流しない結果としても、都市のインフォーマルな経済で生計を立てる人々がなお形成されやすかったと考えられ、そのある部分が「臨時工」として雇用の場に登場したと考えられるからである。しかし、「臨時工」は1960年代に著しく減少した。その理由は、1955年からの高度経済成長によって重工業部門の正規雇用が進展したことで、農村から都市へ移動すべき労働力がしだいに枯渇してきたからであった。

第2期は1960年代から1990年代後半までである。第2期の非正規労働者は、主として「主婦パート労働者」、従として「学生アルバイト」との名称に代表される労働者であった。「主婦パート労働者」が非正規労働者の多数を占めたため、非正規労働者は女性中心となった。

第2期の非正規労働者である「主婦パート労働者」と「学生アルバイト」の特徴は、両者とも男性稼ぎ主型家族から供給されることである。正規労働者も男性稼ぎ主型家族から供給されるから、第2期の正規労働者も非正規労働者も、男性稼ぎ主型家族から供給されることになる。ところで、正規労働者に対する雇用保障が高いほど、非正規労働者は市場経済における雇用調節の役割を果たさなければならない。この点で「主婦パート労働者」と「学生アルバイト」は好都合である。なぜならば、両者の多くは自分自身の賃金収入で生計をたてていないので、離職しても生計に大きな影響がないからである。同様に、補助収入をえることが労働目的なので、賃金水準が低くてもかまわない。この仕組みは、女性は結婚すると主婦となるのが原則であり、主婦がパート労働者として労働参加をしても低賃金なので、女性差別である。しかし、その点を無視すれば、それなりに機能的である。私はこの仕組みを「1960年代型日本システム」と呼んでいる。日本の社会意識として、非正規労働者の雇用を保障しなくてかまわないし、低賃金でかまわないという意識があるが、それは「1960年代型日本システム」のもとで強化されたいというべきである。また、そもそも、「非正規」労働者や「非正規」雇用などの言葉は、第2期の1980年代に生まれた

と思われる。

第3期は1990年代後半から現在である。非正規労働者の多様化が進むとともに、その1つである「契約社員」がとくに増加した。男性の非正規労働者が増加した。生計をたてなければならぬ非正規労働者が無視できない数で登場した。量的には、正規労働者が減少に転じたために、非正規労働者の増加がそれだけ目だつことになった。

これらは、第2期の「1960年代型日本システム」が揺らいでいることを示している。しかし、揺らぎながらもなお、「1960年代型日本システム」は存在し続けるともいわなければならない。

3. 企業内組合による非正規労働者の組織化

このように増加した非正規労働者は、どのようにして労働組合に組織化されているのだろうか。それを、企業内組合による組織化と個人加盟ユニオンによる組織化の2つにわけて、考察しよう²⁾。

戦後日本の労働組合は、その多数が企業内組合であって、それは欧米諸国にほとんど存在しない労働組合の形態であった。企業内組合の重要な特徴の一つは、ながく、その特定企業の正規労働者のみを組合加入の有資格者とするものであった。すなわち企業内組合は、規約上または慣行で、正規労働者のみを組合員とし非正規労働者を組合員としなかった。逆にいえば、正規労働者という日本特有の存在に対応するのが、企業内組合という日本特有の存在であった。

この企業内組合が、非正規労働者を組織するについては、およそ2つの方針があろう。一つは、正規労働者のみを対象とする組織方針を変更し、非正規労働者と正規労働者をともに同一の企業内組合の組合員とする組織化である。スーパーマーケット業におけるパート労働者の組織化が典型的である。今一つは、企業内組合が、組織方針を変更しないけれども、同一の企業ではたらく非正規労働者のみの別の企業内組合の結成を援助する組織化である。典型的には、自治労傘下の臨時職員や非常勤職員の組合である。

(1) パート労働者の組織化

厚生労働省の調査によれば、2010年におけるパート労働者の労働組合員数は726,000人であって、その推定組織率は5.6パーセントであった（厚生労働省[2010]）。この推定組織率は、短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）の数を推定組織率の分母としているため、すなわち「フルタイム・パート」などを分母に含まないため、高めに推定された数値である。なお、日本全体の労働組合員数は10,054,000人であって、その推定組織率は18.5パーセントであった。

パート労働者は、スーパーマーケットなどの小売り業や流通業において、多数が雇用されている。そのため、これらの業種の一部の企業内組合は、かなり早くから組合員資格の考え方や組織化方針を変更し、パート労働者を自組合の組合員とした。その結果として、現在、これらの業種には、多数のパート労働者を組合員とする企業内組合が存在する。そうした企業内組合の連合団体として、生協労連、JSD（サービス・流通連合）、UIゼンセンが著名である。生協労連は、パート労働者ないし非正規労働者が組合員の半数をこえる唯一の連合団体である。2010年現在でも、これら3連合団体がパート労働者の組織化で代表的であることにかわりがないであろう。

生協労連

パート組合員 48,147 人（男性 3,176 人、女性 44,971 人）

正規組合員 19,913 人（男性 17,113 人、女性 2,800 人）

全組合員 68,060 人 2008 年 10 月現在³⁾

（パート組合員は 71%）

JSD

（パート組合員は約 8 万人と推定）

全組合員 21 万人 2009 年 5 月現在⁴⁾

（パート組合員は 38%）

UI ゼンセン

パート組合員 216,848 人 (男性 21,873 人、女性 194,975 人)

正規組合員 594,799 人 (男性 428,323 人、女性 166,476 人)

全組合員 811,647 人 2004 年 5 月現在⁵⁾

(パート組合員は 27%)

(2) 臨時・非常勤職員の企業内組合

地方自治体ではたらく職員は全国で 300 万人以上である。そのうち、総務省調査によれば、497,796 人が非正規職員であるが、ここでいう非正規職員の定義は、週 20 時間以上勤務で 6 ヶ月以上勤続の見込みの臨時・非常勤職員である (2008 年 4 月現在 総務省[2009])。週 20 時間未満などの非正規職員を含め、また、地方自治体の外郭団体職員などを含めると、地方自治体の非正規職員は 100 万人程度と考えてよい。

自治労は、都道府県や市町村ではたらく地方公務員の企業内組合⁶⁾を中心とし、民間企業を含めた公共サービス部門ではたらく 2731 組合の連合団体であって、約 90 万人の地方公務員や労働者を組織する (2008 年 2 月現在)。

自治労の組合員の多数は正規職員である。しかし、38,736 人の臨時・非常勤職員も自治労組合員である。また自治労傘下の組合には、臨時・非常勤職員のみを組合員とする組合が 157 あり、それら組合には合計 15,824 人の臨時・非常勤職員が属する (2006 年 6 月現在 自治労組織基本調査[自治労内部資料])。2009 年 9 月末現在では、臨時・非常勤職員のみを組合員とする組合は、180 に増加している (組合員数は不明 自治労内部資料)。この状況を、たとえば大阪府高槻市でみると、高槻市職員労働組合という正規職員中心の組合があるが、高槻市学校給食調理員非常勤労働組合や高槻市図書館非常勤組合もあり、これらはすべて自治労傘下である、という状況である。

(3) 問題点

企業内組合による組織化には、およそ 4 つの問題がある。

第一。企業内組合の多数は、依然として、正規労働者のみを組合員とする方針を維持し、非正規労働者を組織化しないことである。それには、それなりの

理由がある。一つの理由としては、組合員である正規労働者は主な生計維持者であるが、非正規労働者はそうでないはずだから、それは差別処遇でかまわないとの考え方を、企業内組合がなお保持していることが指摘できよう。また、この考え方を前提に、民間企業における企業内組合のある部分は、企業経営者のパートナーとして、非正規労働者を組合員化しないことで企業経営の雇用柔軟性と低人件費の実現に協力し、その協力による企業業績向上について、協力の分け前を得る行動をとってきたからとも、その理由を説明できよう。

もちろん、この数年、企業内組合は非正規労働者を組織せよとのキャンペーンを、労働組合中央組織は充実してきた。しかし、たとえば、連合が組織内に非正規労働センターを設置したのは 2007 年 10 月であり、全労連が組織内に非正規雇用労働者全国センターを設置したのは 2008 年 7 月であった。連合傘下の企業内組合による非正規労働者の組織化実態についての調査がはじめておこなわれ、それが『非正規労働者の組織化』調査報告書』として公開されたのが 2009 年であった。労働組合中央組織が非正規労働者の組織化を重視しはじめたのは、かなり遅いといわなければならない。

第二。企業内のすべての非正規労働者が組合員対象とされるわけではないことである。企業内の非正規労働者の多様化は進展し、パート労働者と呼ばれない非正規労働者が増加している (図表 - 1 を参照)。ところが、前述の 3 連合団体であっても、パート労働者以外の非正規労働者は組合員対象とみなされないことが多い。さらに、パート労働者であっても、たとえば週あたりの就業時間に一定の区切りを設定し、それ未満のパート労働者は組合員対象としないことが少なくない。なお生協労連は、これと異なり、就業時間に無関係に全パート労働者を組織している。生協労連におけるパート労働者の組織率の高さは、これが理由である。

第三。UI ゼンセンによる組織化は、その組織化に経営者の協力があることを明示しつつ、個人加盟ユニオン (本論文の 4 で述べる) などの既存の他組合を排除して、UI ゼンセン傘下の組合を結成することである。UI ゼンセンによる組織化を、組織化についての労働組合間の競争と表面的に理解することは、適切でないであろう。

第四。企業内組合の政策が、非正規労働者の組合員化に合致するように、十

分に発展させられていないことである。企業内組合が非正規労働者を組合員とすると、組合員間の均等処遇が重要な目標となるはずである。同じ組合員であるのに、非正規労働者と正規労働者との間に差別処遇があり続けることは、労働組合の組織理念からすれば、許容できないはずだからである。すなわち、正規労働者と非正規労働者の間について、同一価値労働同一賃金 (Equal Pay for Work of Equal Value, Pay Equity) 原則にもとづく処遇を要求することが、企業内組合の目標となるはずである⁷⁾。たしかに、たとえばパート組合員比率がたかい生協労連傘下の企業内組合では、この原則を組合政策の中心にすえようとしているし、他のいくつかの企業内組合では、この原則は言葉として政策文書に使用されることがある。しかし、この原則の実現をめざす職務評価手法の研究開発にたいして、その研究費を負担して推進する企業内組合は、現在までのところ、自治労だけである⁸⁾。

4. 個人加盟ユニオンによる非正規労働者の組織化

(1) 個人加盟ユニオンとは何か

個人加盟ユニオンは、その組合員となる資格にとくに制限はなく、労働者個人の意思決定のみで組合加入することを原則とし、そうした労働者を企業横断的に組織する労働組合である。個人加盟ユニオンは、企業内組合との対比で特徴づけられる労働組合である。なぜならば、企業内組合が特定企業に雇用された労働者であることを組合員となる資格とすることとは、個人加盟ユニオンの組合員資格は大きな違いがあるからである。この個人加盟ユニオンは、正規労働者も非正規労働者も組合員とするけれども、結果として、相当数の非正規労働者を組合員とする。

個人加盟ユニオンのもっとも重要な特徴の一つは、組合員化の主要な方法として労働相談を活用することである。ユニオンは、非組合員からの労働相談をいつも受け付ける。労働相談とは、賃金不払いやハラスメントなどの経営者による労働権利の侵害事案に自分はどう対処したらよいかとの、非組合員から寄せられる苦情の相談にのることである。ユニオンの役員は、その相談にのり、

たとえば、ユニオンの組合員となるならば、事案についての団体交渉をユニオンとして経営者に申し込むことができ⁹⁾、有利な解決が期待できると非組合員にのべて、非組合員の組合員化を進める。

個人加盟ユニオンの全国的組織状況については、信頼できる調査はまだない。しかし、全国でおよそ 300 程度のユニオン数であり、3.5 万人の組合員がいて、そのうちの 1.2 万人が非正規労働者であると私は推測している。推測の理由は以下のとおりである。

個人加盟ユニオンが加わる「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (CUNN)」がある。このネットワークは、75 ユニオン 1 万 5 千人を組織する (2009 年 10 月現在 CUNN [2009: 1])。これとまったく重複しないで、全労連は、135 ユニオン 1 万 355 人を組織する (2009 年 5 月末現在 全労連内部資料)。さらに、私が参加した研究プロジェクトの調査によれば、CUNN も全労連も組織していない個人加盟ユニオンが、約 100 ユニオン存在する (大原社会問題研究所 [2010])。この約 100 ユニオンの相当数は、連合が組織した地域ユニオンと全労協系のユニオンと思われる。そして、個人加盟ユニオン組合員の 1/3 程度が非正規労働者であるとは、しばしばユニオン役員から聞く数値である (たとえば CUNN [2009: 1])。

組合員の趨勢としては、明らかに増加である。後述のように、個人加盟ユニオンは 1984 年には 0 であったからである。もっとも、組合員の増加スピードは速くない。しかし、企業内組合員の減少傾向が著しいことと対比すれば、個人加盟ユニオンの組合員が増加する趨勢であること自体に意味がある。

(2) 3 類型

個人加盟ユニオンを、その結成経緯と組合員対象によって、3 類型に分類してみよう。3 類型を、地域組織援助型、一般組合転化型、特定労働者志向型、とここでは呼ぶ。地域組織援助型が最多数である。

1) 地域組織援助型

労働組合中央組織だった総評が 1989 年に解散するまで、総評は、地域ごとに、その地域にある企業内組合の協議体として〇〇地区労働組合協議会 (地区労

を組織していた。地区労の中心は、中小企業の企業内組合であった。地区労の一つである東京都江戸川区の地区労は、パート労働者の増加に関心を深め、地域のパート労働者が勤務企業にかかわらず組合員となることのできる労働組合として、「江戸川ユニオン」と名付けた独立の労働組合を1984年に結成した。労働組合の語を避けてカタカナで「ユニオン」の語を用いたのは江戸川ユニオンが最初であったが、その理由は、パート労働者が個人の意思決定で加入できるという組織特徴を強調するためであった。「江戸川ユニオン」が最初の個人加盟ユニオンであったというべきである。

江戸川ユニオンは注目をあつめ、「ユニオン」の語を用いた類似のユニオンが、全国に結成された。それらの20余のユニオンの活動紹介とユニオン結成を薦める著書として、コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言』が1988年に出版された。1989年に第1回コミュニティ・ユニオン全国交流集会在開催され、1990年にはCUNNが結成され、現在に至る。このような経緯があるため、この経緯の影響を受けた個人加盟ユニオンは、その一般名称として「コミュニティ・ユニオン」の語を使用する。

総評解散後、連合は労働組合の地域組織を重視せず、それは連合としては存在しない組織となった。しかし、総評の頃からの地区労のある部分は、さまざまに姿を変えつつも現在まで存続した。そして、これらの地域組織が、その地域における個人加盟ユニオンの結成と活動を援助してきた。

全労連は、1989年の結成時から、総評の頃の地区労の活動を高く評価し、それを引き継ぐとの考え方をとって、〇〇労連としばしば呼ばれる地域組織を重視してきた。もっとも、その重視は個人加盟ユニオンの重視に直結せず、全労連が個人加盟ユニオンの結成を重視する方針を明確化したのは、おそらく2002年の大会方針であった。同年11月、ローカル・ユニオン第1回全国交流集会在開催された。これ以降、ローカル・ユニオンの結成が進んだ（全労連内部資料）。なお全労連は、個人加盟ユニオンの一般名称として「ローカル・ユニオン」の語を使用する。ローカル・ユニオンの多くもまた、〇〇労連などの援助を受けて結成された。

連合は、1990年代後半から「地域ユニオン」を結成する方針をとり、2005年からは、連合の地域組織を強化する方針をとるようになった。この地域組織

は、総評の頃の地区労の後継組織とは別である。その結果、連合の地域ユニオンも増加した（高須裕彦 [2010]）。もっとも、多数の地域ユニオンは小さな企業内組合の連合体という性格が強いようであり、少数の地域ユニオンのみが個人加盟ユニオンらしい活動をするようである。

労働組合の地域組織による援助とは、たとえば、資金援助や役員派遣などである。ユニークな援助のしくみとして、準組合員やサポーターと呼ばれる人々の組織化がある。これら人々は、地域組織に属する他組合の組合員ないし元組合員でも多く、会費や人手によって、援助する。準組合員やサポーターには、正規の地方公務員や教員の労働組合員が多いと思われる。たとえば、CUNNに属するコミュニティ・ユニオンの場合には、自治労の組合員ないし元組合員が多いように思われる。

2) 一般組合転化型

1950年代後半から、合同労組——のちに一般組合と呼ばれる労働組合の組織形態——が存在した。現在、名称に「一般」の語を用いることが多い労働組合である。一般組合は、結成当初から、中小企業の企業内組合の連合団体として構成されると同時に、労働者個人の組合加入も認める規約をもつ組合も少なくなかった。もっとも実態としては、第一に、一般組合は企業内組合のみで構成され個人加盟組合員はごく少数が皆無であったし、第二に、組合員としては正規労働者のみが想定されていた。

やがて、非正規労働者が社会全般で増加してくると、大都市部にある一部の一般組合では、労働相談を経由した個人加盟組合員が増加し、そのなかで非正規労働者も増加し、相対的に、構成組織としての企業内組合の比率は減少した。その状況の下で、労働相談を経由した個人加盟組合員の組織化を意識的に重点化した一般組合は、個人加盟ユニオンに転化したと考えるべきである。また、このように転化した一般組合は、しばしば名称ないし通称に「ユニオン」をつかうようになった。もっとも、転化した一般組合は多いとはいえない。

上記の説明では、一般組合と個人加盟ユニオンの区別は明確でないかもしれない。実のところ、区別が不明確な場合もある。しかし、転化しない一般組合の役員の意識によれば、両者の区別はかなり明白である。というのは、彼らの

意識では、労働相談を経由した個人加盟組合員の組織化（すなわち個人加盟ユニオン）は労働組合運動として正当でなく、労働組合として追求すべき方向でないからである。彼らの意識では、労働組合は職場につくるべきものであって、それができない個人加盟組合員、とくに雇用の流動度がたかい非正規労働者の組合員は、組合員として重視できない。しかし、「労働組合は職場につくるべきもの」との彼らの意識の結果は、事実上は、正規労働者中心の企業内組合を重視する意味となろう。それでは、非正規労働者は組織化できない。

3) 特定労働者志向型

地域組織援助型も一般組合転化型も、ユニオンは特定地域のあらゆる労働者を組織化対象に想定している。ところが、少数のユニオンは、特定の労働者層を組織化対象とすることを明示している。それらは少数であるけれども、社会的な関心としばしば結びついた活動をおこなうので、社会的な影響力をもっている。

東京管理職ユニオンは管理職をおもな組織化対象とした個人加盟ユニオンであって、1993年12月に結成された。特定の労働者層を組織化対象とした個人加盟ユニオンの最初であろう。この結成に刺激されて、1995年3月には女性ユニオン東京が結成され、2000年12月には首都圏青年ユニオンが結成された。これらの結成に刺激されて、管理職、女性、青年の名をつけた個人加盟ユニオンが全国各地で続いて結成された。そして、女性と青年の名をつけたユニオンのほぼすべては、非正規労働者を重要な組織化対象とした。さらに3ユニオンと同種のユニオンとして、たとえば、東京の派遣ユニオンと大阪の在日高麗労働者連盟をあげることができる。

なお付言すると、外国人の移住労働者のみを組織化対象と明示するユニオンではないけれども、事実上、多数の外国人移住労働者が組合員となっているユニオンも存在する。たとえば、神奈川シティユニオン、ユニオンみえ（三重県）、武庫川ユニオン（兵庫県）などである。そうした組合員の多数は南米出身の日系人で、非正規労働者である。

(3) ネットワーク

個人加盟ユニオンは、その特徴の一つとして、ある地域において、個人加盟ユニオンの相互間のみならず、周辺の諸組織や諸NPOとネットワーク関係をつくる。つくる必要性がつよいからである。労働相談で非組合員がユニオンに持ち込む相談事項は、労働権利関係だけでなく、生活保護、医療、滞在ビザなど、あらゆる事項にわたる。そのうちの労働権利関係の事項のみについては、熟達したユニオン役員であれば、ほぼ問題なく対処できるし、労働者にもっとも有利な解決法もわかる。

しかし、その他の事項は、そうではない。そうした事項は、その相談と解決を得意とする諸組織に対処を委ねざるをえない。そのために、それらとの結びつきが必要になる。逆に、諸組織もまた、持ち込まれる相談事項のうちの労働権利関係などはユニオンに委ねることが必要である。結果として、ネットワークが相互に必要となる。個人加盟ユニオンの相互間でも、たとえば特定労働者についての労働相談と組合員化が、特定労働者志向型のユニオンに他のユニオンから委ねられることがある。

こうしたネットワークは、一歩進んで、一つのスペースを諸組織が共同で確保し、それぞれの事務机をおくという形態をとることがある。私が知るその例は、名古屋駅前のビル2階にあるNPOステーションであり、女性ユニオン名古屋など12組織がそこを事務所とすることである。

(4) 問題点

個人加盟ユニオンによる組織化について、組織化に重要な労働相談に関連してのみ、3つの問題を指摘する。

第一。組合員の定着率が低い。非組合員が労働相談を経由して組合員になっても、団体交渉などで成果をあげて事案が解決すると、その後にやがて、その組合員が組合を脱退することが少なくない。そのため、組合加盟者も多いが組合脱退者も多い、との組織状況がある。これが理由で、組合員の増加スピードは速くない。

この問題はユニオンに十分に自覚されている。そのユニークな対策の一つは、

組合員の「居場所」空間を創出し提供することである。労働時間外や休日に組合員が集まって気持ちよく過ごすことのできる「居場所」空間は、それ自体が、組合員とくに非正規組合員にとって、組合員であることのメリットとなるので、定着率が高まるはずである。組合員共済の充実も、この見地から位置づけられる。ところで、2008 年秋以降から現在までの不況下で、ユニオン組合員の定着率が高まっているとの見解も聞くことがある。

第二。活動費と人手が不足しがちである。たとえば、重要な活動である労働相談は、ユニオン役員の活動時間を大幅に費消する。しかし、多くのユニオンでは、雇用する役員の数を増やすことができない。なぜならば、組合員がうけとる賃金額が少ないので 1 人あたり組合費も低額であるうえ、1 ユニオンあたりの組合員数も少ないため、ユニオンの総収入は多くないからである。すなわち、ユニオンに求められる活動の量が多いのに、それをまかなうはずの活動費と人手がいつも少ないという、矛盾がつねに存在する。

第三。労働相談の状況が変化して、ユニオン役員の対応能力を超えつつある。精神疾患をもつ非組合員からの労働相談が、非常に増加している。ユニオン役員にとって、精神疾患をもつ非組合員への対応は困難であり、「話を聞く」ことしか事実上はできない。それどころか、非組合員との相談をどのように終えたらよいのかすらわからず、他の諸組織に対応を委ねることを非組合員に理解してもらうことも容易でない。その結果として、ユニオン役員自身が軽い精神疾患にかかることすらある。

5. 今後の展望

企業内組合による非正規労働者の組合員化はすこしずつ進展しているし、今後も進展するであろう。企業内組合は日本の労働組合の多数派であるし、企業内組合のなかには、労働組合中央組織によるキャンペーンに呼応して、非正規労働者の組合員化を進める組合が増加するであろうことは予測できるからである。

しかし、限界があることも明らかである。企業内の非正規労働者は多様化しつつ増加しているが、多様化したすべての非正規労働者について、企業内組合

が組合員化の対象にできるとは思われないからである。多くの場合、特定企業に直接雇用された非正規労働者の一部のみを、組合加入の有資格者とするにとどまる。まして、派遣労働者などの間接雇用の非正規労働者は、組合員化対象にならない。さらに、そもそもであるが、企業内組合そのものが存立する基盤も弛緩しつつあるだろう。

非正規労働者の組合員化で私が発展を期待するのは、個人加盟ユニオンである。その最大の長所は、非正規労働者の組合員化に、企業内組合のような制約がないことである。すなわち個人加盟ユニオンは、誰でもアクセスしやすく、誰でも組合員とすることができるうえに、雇い主を変えることが多い非正規労働者の場合であっても、雇い主にかかわらず組合員であり続けることができる。これらは、大きな長所である。この意味で、個人加盟ユニオンは非正規労働者にもっとも近い労働組合である。

しかし個人加盟ユニオンには、上述したような問題点がある。そのため、現状のままでは、個人加盟ユニオンとその組合員が大幅に増加するとは考えられない。では、どのような対策をとれば、大幅な増加が可能になるのか。二つの私見を述べたい。

第一は、企業内組合、とりわけ、その多数を占める民間大企業の正規労働者の企業内組合が、個人加盟ユニオンに実質ある資金援助をすることである。その大義は、労働者連帯である。

このことは、すでに途中まで進行している。労働組合の地域組織による援助が個人加盟ユニオンを支えていることは、すでに述べた。援助者は、中小企業の企業内組合や地方公務員・教員の組合と組合員であった。民間大企業の企業内組合の連合団体、あるいは連合は、個人加盟ユニオンとネットワークを結ぶ諸組織や諸 NPO までには、資金援助をすではじめた。民間大企業の企業内組合が個人加盟ユニオンを資金援助するには、あと、もう一段階であると私は思う。もちろん、それが実現するには、既存の個人加盟ユニオンを排除して経営者の協力のもとに企業内組合員化を進める UI ゼンセンのような方針は労働者連帯に反するとして自粛すべきであるとの合意が、労働組合運動のなかに必要であろう。

第二は、税金を財源とする公的な資金援助が、個人加盟ユニオンに与えられ

ることである。個人加盟ユニオンによる労働相談は、労働権利関係だけでなく、あらゆる事項にわたっていて、個人加盟ユニオンの活動はそれら全部に対処している。その活動は、公共福祉を増進させる活動である。ここに公的な資金援助があることは何らおかしくない。そして、これまでの個人加盟ユニオンの実績から推測すると、公的な資金援助にみあう以上の福祉増進効果を期待してよいと思われる。

注

- 1) この議論については、遠藤公嗣 [2011a] を参照されたい。
- 2) 企業内組合と個人加盟ユニオンによる非正規労働者の組織化については、遠藤公嗣 [2011b] を引用した。なお呉学殊 [2010] は、個人加盟ユニオンの現状を研究した信頼度のたかい論文である。
- 3) 生協労連のホームページ (<http://cwu.jp/aboutus/introduction/> 2009年10月12日アクセス)
- 4) JSDのホームページ (<http://www.jsd-union.org/about/nakama.html> 2009年10月12日アクセス)
- 5) 労働政策研究・研修機構 [2005: 12]
- 6) 民間企業の場合と用語をそろえるために、公務員についても、企業内組合の語を使用する。地方自治体ごとの労働組合、事業所ごとの労働組合、との意味である。
- 7) 同一価値労働同一賃金原則は、欧米諸国では男女間の処遇格差を是正する考え方として発達したが、日本では正規非正規間の処遇格差を是正する考え方として発展させられるべきである (遠藤公嗣 [2008] 森ます美・浅倉むつ子編 [2010])。
- 8) 遠藤公嗣は、自治労が推進する研究開発のチームリーダーである。
- 9) 日本の労働組合法の規定によれば、労働組合は、その組合員1人を代理して、組合員の使用者に団体交渉を申し込むことができ、使用者は申込みを応諾して真摯に交渉する義務がある。この規定は、個人加盟ユニオンにとって非常に有利である。

参考文献

- コミュニティ・ユニオン研究会編 [1988] 『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林
 CUNN (コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク) [2009] 「第21回全国総会議案」
 遠藤公嗣 [2008] 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則——均等処遇のために——」
 『労働法律旬報』(上) 1684号: 58-67頁、(下) 1686号: 28-37頁
 遠藤公嗣 [2011a] 「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『承認と包摂へ——
 労働と生活の保障——(ジェンダー社会科学の可能性 第2巻)』(岩波書店、2011)

143-166頁

- 遠藤公嗣 [2011b] 「非正規労働者の組織化——企業内組合と個人加盟ユニオン——」
 『(明治大学) 経営論集』58巻3号、1-16頁
 呉学殊 [2010] 「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——」『日
 本労働研究雑誌』604号、47-65頁
 大原社会問題研究所 [2010] 「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告」
 Working Paper No.41
 厚生労働省 [2010] 『平成22年 労働組合基礎調査』
 総務省 [2007] 『平成19年 就業構造基本調査』
 総務省 [2009] 『地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書』資料4「臨
 時・非常勤職員に関する調査結果について 平成20年4月1日現在」
 高須裕彦 [2010] 「労働組合運動の新展開」『社会政策』2巻1号、51-63頁
 森ます美・浅倉むつ子編 [2010] 『同一価値労働同一賃金原則の実施システム——公
 平な賃金の実現に向けて——』有斐閣
 連合総合開発研究所 (連合総研) [2009] 『「非正規労働者の組織化」調査報告書』
 労働政策研究・研修機構 [2005] 『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する
 事例調査報告』JILPT 資料シリーズ No.9