



Title	非正規労働者の組織化-企業内組合と個人加盟ユニオン-
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 58(3): 1-16
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10291/14699">http://hdl.handle.net/10291/14699</a>
Rights	
Issue Date	2011-03-31
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

経営論集  
58巻 第3号  
2011年3月

## 非正規労働者の組織化 －企業内組合と個人加盟ユニオン－

遠藤 公嗣

### はじめに

日本における正規労働者と非正規労働者の区別は、雇用形態の区別にとどまらず、非正規労働者を差別処遇してよいとの考え方を当然のように含意している。その意味で、この区別は「雇用身分」と呼ぶにふさわしい。差別処遇と結びついた非正規労働者との概念は韓国にも存在するといつてよく、日本と共通する。そして中国も、非正規労働者が存在するといつてよい<sup>1)</sup>。すなわち、差別処遇と結びついた非正規労働者との概念は東アジアに特有の現象といつてよいかもしれない。現在の欧米諸国では、差別処遇と結びついた非正規労働者との概念は存在しないというべきである。なぜならば、現在の欧米諸国では、労働者を均等処遇すべきとの考え方がすでにつよく、労働者を雇用身分によって区分し、その一方の差別処遇を当然とすることは、それ自体が雇用差別とみなされるからである<sup>2)</sup>。

さて、非正規労働者を東アジア特有の現象と考えると、その基本的権利を擁護し実現する方法の一つとしての非正規労働者の組織化についても、欧米諸国における従来からのあり方が、そのまま手本になるとは限らない。それは非正規労働者を想定したものでないからである。したがって、非正規労働者の組織化については、従来も今後も、欧米諸国におけるあり方でないかもしれないし、そのための自主的な創意工夫と模索が必要である。本論文では、その日本における特徴を議論する。

### 1 数量からみた現状

日本の非正規労働者は、この25年間で、その数が増加し、また、さまざまなカテゴリーが登場し、多様化が進んだ(図表1)。とくに、1997.8年が一つの画期であった。1997.8年から、正規労働者が減少に転じ、非正規労働者が一段と増加しはじめたからである。これを男女の性別で

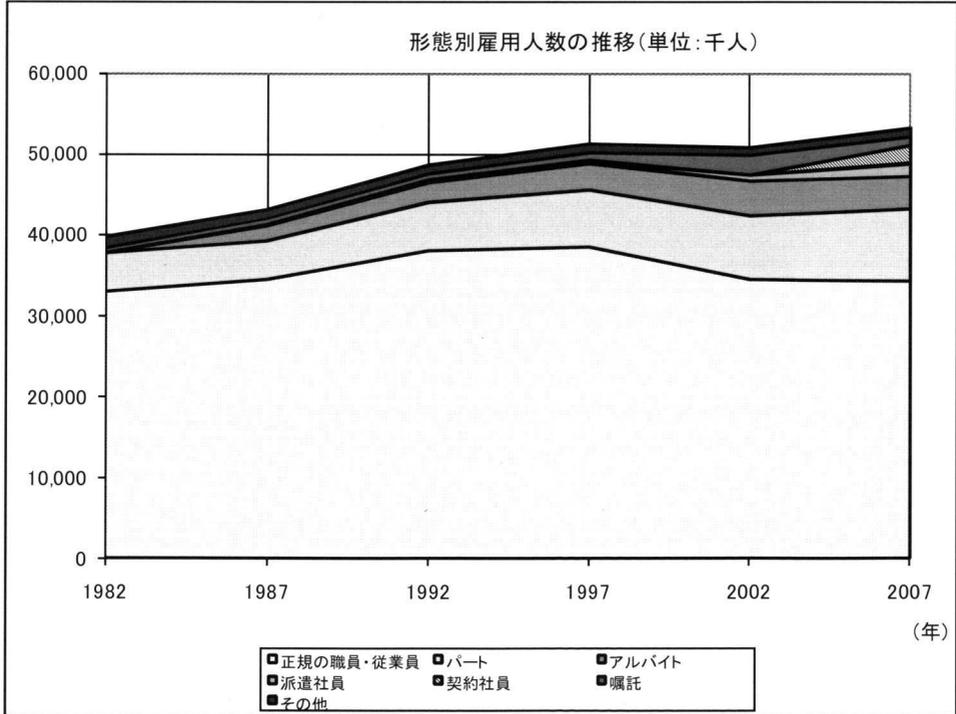
みると、1997.8年から、正規労働者の中の女性がとくに減少し、非正規労働者の中の女性がとくに増加した。

こうした非正規労働者は全体として、どの程度、労働組合に組織化されているのか。残念ではあるが、それは政府統計で推定されていない。なぜならば、非正規労働者であって労働組合員である者の、信頼できる数値が得られないからである。

しかし、非正規労働者のうちの最大カテゴリーであるところの、パート労働者についてのみは、その労働組合組織率が推定されている。その労働組合員数は、1994年から2009年の16年間で、16万8千人から70万人に増加した。この増加率は、同じ16年間における短時間労働者の増加率より相当に大きい。その結果として、パート労働者の推定労働組合組織率（パート労働者数が分子、短時間労働者数が分母）は、同じ16年間で、2%から5.3%に増加した（図表2）。

非正規労働者の労働組合組織化の程度について、別の数値から示唆を得よう。1988年から2008年の20年間で、民間企業における企業内組合の組合員数は約15%減少した。ところが、「その他」すなわち企業内組合員でない組合員数は23%増加した（図表3）。その注に明示されるように、「その他」には「複数企業の労働者で組織されている労働組合」の組合員が含まれる。そ

図表1 雇用形態別の雇用労働者数の推移



うした労働組合の少なからずは、いわゆる個人加盟ユニオンと一般組合と考えられる（これらについては本論文の3で述べる）。そして、これらが組織する労働者の一部は非正規労働者と考えられる。これら組合員が増加傾向にあるらしいことは留意すべきである。

ところで、企業内組合の組織率は、企業規模によって非常に大きな差があることに留意したい。企業規模が大であるほど、企業内組合の組織率は大きい（図表4）。

つぎに、非正規労働者の組織化について、企業内組合による組織化、個人加盟ユニオンによる組織化にわけて、考察する<sup>3)</sup>。

図表2 パート労働者の労働組合員数と推定組織率の推移

年	パート労働者 の労働組合員数	全労働組合員数 に占める割合	短時間 雇用者数	推定組織率 (パート労働者)	推定組織率 (全労働者)
	千人	%	千人	%	%
1994	168	1.3	8,360	2	24.1
1995	184	1.5	8,640	2.1	23.8
1996	196	1.6	8,890	2.2	23.2
1997	218	1.8	9,230	2.4	22.6
1998	240	2	9,570	2.5	22.4
1999	244	2.1	9,930	2.5	22.2
2000	260	2.3	10,170	2.6	21.5
2001	280	2.5	10,420	2.7	20.7
2002	292	2.7	10,970	2.7	20.2
2003	331	3.2	10,980	3	19.6
2004	363	3.6	11,070	3.3	19.2
2005	389	3.9	11,720	3.3	18.7
2006	515	5.2	11,870	4.3	18.2
2007	588	5.9	12,180	4.8	18.1
2008	616	6.2	12,320	5	18.1
2009	700	7	13,170	5.3	18.5

原注：

- 1) 「パート労働者」とは、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所において、パートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「短時間雇用者数」は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週35時間未満の雇用者の数値である。
- 3) 「推定組織率(パート労働者)」は、パート労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。
- 4) 「推定組織率(全労働者)」は、労働組合員数を雇用者数(総務省統計局「労働力調査」各年6月分)で除して算出したものである。

出所： 労働組合基礎調査(各年)

図表3 民間企業の労働組員数の推移

	総数 (千人)	企業規模		その他 (千人)
		1,000人以上 (千人)	999人以下 (千人)	
1988	9414	5508	2962	944
1989	9435	5545	2971	919
1990	9515	5635	2942	938
1991	9668	5771	2920	977
1992	9821	5895	2899	1027
1993	9941	5967	2920	1054
1994	9989	5958	2938	1093
1995	9882	5872	2899	1111
1996	9743	5773	2844	1126
1997	9610	5697	2808	1105
1998	9458	5575	2761	1122
1999	9212	5408	2682	1122
2000	8975	5274	2607	1094
2001	8694	5079	2540	1075
2002	8359	4835	2430	1094
2003	8151	4696	2358	1097
2004	8016	4615	2298	1103
2005	7895	4534	2255	1106
2006	7887	4536	2244	1107
2007	7997	4615	2221	1161
2008	8257	4877	2206	1174
2009	8328	5081	2186	1061

原注：

1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び規模不明の労働組合の労働組員数が含まれる。

2) (2008年における) 1,000人以上規模の増加には、平成19年10月1日に日本郵政公社が民営化されたことに伴う要因があるので、比較には注意を要する。

注：2008年から2009年への組員数の変化は、2008年秋以降の景気悪化の影響と思われるが、その影響のあり方については、慎重に検討すべきであろう。

出所： 労働組合基礎調査（各年）

図表4 民間企業の労働組合員数と推定組織率（2009年6月30日現在）

企業規模	労働組合員数	同 構成比	雇用者数	推定組織率
	千人	%%	千人	%
計	8,328	100	49,180	16.9
1,000人以上	5,081	61	10,990	46.2
300～999人	1,233	14.8	13,510	14.2
100～299人	684	8.2		
30～99人	234	2.8		
29人以下	35	0.4	24,290	1.1
その他	1,061	12.7	・・・	・・・

原注：図表3に同じ

出所：労働組合基礎調査（2009）

## 2 企業内組合による組織化

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ことであった。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と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。

### 2-1 パート労働者の組織化

日本で「パートタイマー」との用語がはじめて登場したのは、1954年の大丸百貨店八重洲口店の開店時の募集であることはほぼ間違いない。それ以降、スーパーマーケットなどの小売り業や流通業において、パート労働者の雇用は急速に増加した。

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。また、これら3連合団体のパート組合員で、2004年におけるパート組合員の80%以上を占めていたと推測してよいただろう（図表2を参照）。2004年から現在までで、パート組合員は他の連合団体でも増加したであろうが、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 （パート組合員は71%）	2008年10月現在 <sup>4)</sup>
JSD	（パート組合員は約8万人と推定） 全組合員 21万人、うち、パート組合員38%	2009年5月現在 <sup>5)</sup>
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 （パート組合員は27%）	2004年5月現在 <sup>6)</sup>

## 2-2 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<sup>7)</sup>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。

### 2-3 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家計維持者であるが、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<sup>8)</sup>。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著しく進展し、アルバイトや派遣労働者など、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。組織化と組合運営に不審な企業内組合が存在することである。UIゼンセンは、ユニオンショップ協定<sup>9)</sup>の適用と唯一交渉労働組合の地位の獲得によって、非正規労働者を企業内組

合の組合員化する方針を採用する。個人加盟ユニオン（本論文の3で述べる）が一部の労働者を組織する企業や事業所の労働者にたいし、UIゼンセンは、その組織化運動に経営者の協力があることを明示しつつ、企業内組合員化をすすめる。経営者の協力をえて個人加盟ユニオンなどの他組合を排除し、UIゼンセン傘下の組合を結成すること<sup>10)</sup>を意に介さない（「本当に労働者の味方か 労働組合の“正念場”」[2009]）。また、たとえばUIゼンセン傘下のコロワイド東日本労働組合員が非公式に述べた談話は、つぎのとおりである。彼は、非正規労働者の組合員であった。ところが、組合大会の開催予定はもちろん自分が組合大会代議員であることをまったく自覚しないのに、職場の上司から代議員委任状への署名を求められた。それを契機に、彼が調べると、組合大会そのものが開催されていない疑いを彼はもった（メーリングリスト[labor-members 16322] 2009年9月6日）。

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<sup>11)</sup>。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。しかし、他の連合団体傘下の企業内組合では、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ものの、原則を実現するための政策の研究は着手されていない。言葉だけにとどまっている。すなわち、非正規労働者の組合員化にふさわしい組合政策が、十分に発展させられていないといわなければならない。

### 3 個人加盟ユニオンによる組織化

個人加盟ユニオンは、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。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、大きな違いがある。個人加盟ユニオンは、いわゆる一般組合の一つともいえるかもしれないが、後述のように、日本の一般組合はやや独自の発展をしているので、一般組合とは区別される存在とみなすべきであろう。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か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<sup>12)</sup>、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すすめる。

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、私が現在参加している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。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(図表3)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。

### 3-1 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。

#### 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的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しせず、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・ユニオンの結成がすすんだ（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。

### 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よ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か皆無であったし、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。しかし、転化しない一般組合の役員意識によれば、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。

### 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、社会的な影響力を持っている。

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<sup>13)</sup>。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つづいて結成された。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。

### 3-2 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。

### 3-3 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<sup>14)</sup>。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。

#### 4 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づつ進展しているし、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すす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と私は考える<sup>15)</sup>。

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、荒唐無稽に聞こえるかもしれない。しかし、見方をかえれば、これ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、ないし労働組合中央組織は、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、資金援助をすでにはじめた。たとえば、連合「雇用と就労・自立支援カンパ」である<sup>16)</sup>。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すすめる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。

付言すると、このことは「援助」ばかりではない。産業によっては、企業内組合の存立基盤が大きく揺らぐ可能性が否定できないのが現代である。そのような産業の企業内組合は、企業内組合が存立不適切となった場合のいわば「保険」として、産業レベルでの個人加盟ユニオンを育成しておくべきであろう。

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。

なお私は、労働権利関係の相談のみであっても、個人加盟ユニオンに公的な資金援助があつてよいと考えている。というのは、英国と米国につぎのような事情があるからである。英国ではCitizens Advice Bureau (CAB) と呼ばれる有名な全国的NPOが、米国ではWorker Centerと

総称される各地のNPOが、それぞれ非組合員労働者の権利相談に応じ労働者を支援する。しかもCABは、雇用審判所における訴訟代理を事実上は労働者に提供する支援までおこなっている。そして、それぞれとも、公的私的な資金援助がその活動財源である。これらと比較すると、日本の個人加盟ユニオンの労働相談は、これらとほぼ同一の活動を公的な資金援助なくおこなっていると評価できる。ましてや、労働権利関係だけでなく、あらゆる事項にわたって労働相談に応じているのであれば、公的な資金援助はそれだけ当然となろう。

これらによって、個人加盟ユニオンの活動に余裕ができれば、それだけ、居心地のよい「居場所」空間を非正規労働者をふくむ組合員に提供できるようになる。それは、非正規労働者の組合員としての定着を、すなわち組織化をそれだけすすめるであろう。

(補記) 本論文の初期版は、日韓非正規労働フォーラム2009において発表された。日韓非正規労働フォーラム2009は、2009年12月45日に、ソウル市の中央大学にて開催された(遠藤公嗣[2010])。この初期版に、2010年8月31日に修正をくわえた版が、本論文である。本論文は、韓国語に翻訳され、他の日韓非正規労働フォーラム2009発表論文をあつめた編著中の1論文として、2011年春に韓国で発表される予定である。

- 1) 中国では、農民工が非正規労働者にあたる。その特有の戸籍制度のためである。
- 2) 欧米の各国にも、パートタイム労働者や派遣労働者が存在するし、それらを一括する呼称も各国に存在する(小倉一哉[2002])。たとえば英語で表記すれば、non-standard, non-regular, atypical, contingentなどの形容詞がつくworkersである。しかし、英語のどの一括呼称も通用度は低く、また、彼または彼女らを差別処遇してよいとの考え方に結びついていないと思われる。欧米諸国では、均等処遇の考え方は東アジアよりもつよく社会に定着していることに留意すべきで、東アジアの常識で欧米諸国の「非正規労働者」を理解すべきではないだろう。
- 3) 本論文に関連する先行研究として、鈴木玲・早川征一郎編著[2006]、および、そのなかのとくに山垣真浩[2006]、浅見和彦[2006]、斎藤力[2006]があり、私はこれらを参考した。
- 4) 生協労連のホームページ(<http://cwu.jp/aboutus/introduction/> 091012 アクセス)。
- 5) JSDのホームページ(<http://www.jsd-union.org/about/nakama.html> 091012 アクセス)。
- 6) 労働政策研究・研修機構[2005:12]
- 7) 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。
- 8) 実態調査チームのリーダーをつとめた中村は、退出・発言理論(Freeman & Medoff [1984])を応用して、企業内組合が非正規労働者を組織化することの、企業内組合にとってのメリットを主張する(中村圭介[2009])。しかし、退出・発言理論は企業内組合の正規組合員にあてはまらないと考えられるため、その主張の説得力は弱い。なぜならば、企業内組合の正規組合員は、その「退出」でこうむる不利益が大きいため、「退出」と「発言」が等価の代替関係になく、退出・発言理論でいう「発言力」を保持していないからである。したがって中村の主張は、もともと保持していない「発言力」を失わないように非正規労働者を組織化すべきだ、との奇妙な主張になり、説得力が弱いといわなければならない。実のところ、少なくとも企業内組合は、企業経営者のパートナーとして、本文に述べたような協力によって分け前を得る行動をとってきたのである。なお、この協力を「発言力」とみなすべきかどうかは、慎重な検討が必要であろう。
- 9) ユニオンショップ協定は日本では合法である。
- 10) UIゼンセンの組織化方針については、連合傘下の民間大企業の企業内組合役員は、それを高く評価することが多い。その理由の一つは、UIゼンセンが組合員を増加させて連合内の最大の連合団体となったことであろう。

- しかし、それら以外の、したがって少数の組合役員は、それに批判的である。
- 11) 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]）。
  - 12) 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。
  - 13) 東京管理職ユニオンは現在は連合傘下、女性ユニオン東京は独立、首都圏青年ユニオンは全労連傘下、と 3 ユニオンは異なるけれども、役員の人脈や活動スタイルの点で、3 ユニオンは影響関係がある。
  - 14) 非正規労働者は、個人間のネットワークを無意図的に形成し、そのネットワークにおける交際が「居場所」となっていることがある。そして、ときには、このネットワークで雇い主の労働条件を比較する情報が交換され、情報にしたがって非正規労働者が雇い主をかえる、すなわち転職することがある。派遣・請負労働者におけるその例は、戸室健作 [2008] に示される。こうしたネットワークを個人加盟ユニオンがどの程度まで取り込めるかが、個人加盟ユニオンの現在の課題であろう。
  - 15) 企業内組合の重要な基盤は、内部労働市場の存在であり、男性稼ぎ主型家族 (male bread winner family) の存在なし、それを肯定する意識の存在であると、私は考えている。そして両者とも、弛緩しつつあると私は考えている。もっとも、この論点を本論文では議論しない。
  - 16) 連合のホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/info/boshuu/tobuta/index.html> 20091012 アクセス)。このような資金援助状況をつくり出したのは、2008-09 年の「年越し派遣村」活動であった。

## 引用文献

- 浅見和彦 [2006] 「パートタイム労働者組織化の現状と課題」鈴木玲・早川征一郎編著 [2006] 所収。  
 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 (上) (下)」『労働法律旬報』1684 号：58-67 頁，1686 号：28-37 頁。  
 遠藤公嗣 [2010] 「日韓非正規労働フォーラム 2009 をふりかえって」『労働法律旬報』1720 号，32-38 頁。  
 Freeman, Richard & James Medoff [1984] *What do unions do?*, New York: Basic Books.  
 中村圭介 [2009] 『壁を壊す』社団法人教育文化協会・第一書林。  
 小倉一哉 [2002] 「非典型雇用の国際比較」『日本労働研究雑誌』505 号，3-17 頁。  
 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.  
 斎藤力 [2006] 「公務員労働組合の組織拡大」鈴木玲・早川征一郎編著 [2006] 所収。  
 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」  
 鈴木玲・早川征一郎編著 [2006] 『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房。  
 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。  
 戸室健作 [2008] 「請負労働者像の考察」『(明治大学) 経営学研究論集』29 号，21-40 頁。  
 「本当に労働者の味方か 労働組合の“正念場”」[2009] 『週刊東洋経済』2009 年 2 月 7 日号，72-75 頁。  
 山垣真浩 [2006] 「ローカルセンターにおける組織化の取り組み」鈴木玲・早川征一郎編著 [2006] 所収。