

ローカルユニオンの現状と課題

—聞き取り調査から—

浅見 和彦

専修大学経済学部教授

はじめに

1980年代の初頭から、「コミュニティ・ユニオン」や「地域労組」、「ローカルユニオン」という名称で呼ばれる、地域的な個人加盟労働組合が出現し、“新しい労働組合運動”として注目されてきたが、すでに30年を経ている。

これらのうち、コミュニティ・ユニオンについては、当事者によってまとめられた文献（小畑、1988；1993；2009）だけでなく、研究者による調査研究（高木、2000；田端、2003；長峰、2003）も公刊され、その実態も知られてきている。

他方、2002年に組織化促進の方針が打ち出され、取り組みが本格化してきている全労連（全国労働組合総連合）傘下のローカルユニオンについては、その規約などに関する検討（戸木田、2001）がおこなわれたことを除けば、研究者による実態調査もほとんどおこなわれていなかった。ここでは、このローカルユニオン7組織を対象とした聞き取り調査によって得られた組織と活動の実状を紹介し、若干の類型化をおこない、このユニオンの課題と可能性、発展方向について議論してみたい。

1. ローカルユニオンとは

(1) コミュニティ・ユニオン

1980年代に二つの潮流から、産業別組織の内部における個人加盟組織とは異なって、地域を基盤にした新しい個人加盟労働組合を組織化しようとする動きがでてきた。

一つは、コミュニティ・ユニオンと呼ばれるものである。非正規労働者を重視し、主として個人加盟方式を採用し、女性の比率が高いという組織上の共通性をもっていて、70以上の組織、約15,000人が組織化され、1990年に「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」を形成している。活動の内容としては、労働法規の重視、紛争の個別的な交渉・協議、労働相談活動、共済活動、労働者供給事業や協同組合事業の展開などの共通の特徴を指摘できる。

その出自の点で類型化すると、①「総評系の地区労が組織化に重要な役割を演じたもの」、また、②「総評全国一般の中の組織として存続してきたが、指導方針や政治方針のちがいなどさまざまな理由で全国一般のなかから分離して独立し…企業ないし職場単位の組織をもち、その双方の複合的な組織」になっているもの、さらに③「市民運動あるいは女性運動から労働組合組織へと展開したグループ」の三つの出自を確認できるという（高木、2003）。2002年に、このうちの一部のユニオン（組合員計5,000人）は「全国コミュニティ・ユニオン連合会」（全国ユニオン）を結成して、連合に加盟している。

(2) ローカルユニオン

もう一つ、このコミュニティ・ユニオンに先行するか、ほぼ同時期の経験として、1980年代における「地域労組」をあげることができる。これは、民青同盟などの提起によるものであった。当初は、未組織の青年労働者を対象とする「有力な組織形態の一つは、一人でも加入でき、どんな業種の労働者でも加入できる、個人加盟制で一般労働組合の性格をもった労働組合」を想定し、もう一つ、「全国でとりくみがすすみつつある地域労働組合は、運動を本格的な前進の軌道にのせるう

えでの有力な組織形態の一つ」と位置づけたのである。しかし、前者の全国的一般労働組合（当時の運輸一般、建設一般）も実際には加入に困難があることから、後者の地域労組について「誰でも一人でも」「安心」「実利」の三つのスローガンを掲げ、全国で60以上を組織した（手島、1990）。これらの地域労組は、1980年代末の労働組合運動の再編のなかで、地方統一労組懇などによる支援は困難となり、組合員が一時1,000人を超えた大阪や、数百名の愛知のほかは衰退し、ほとんどは自然消滅したのであった。

ローカルユニオンは、運動潮流としてはこの地域労組の系譜に連なるものであるが、全労連は、2002年7月の第20回定期大会でローカルユニオンに関する方針を明らかにした。このローカルユニオンの役割は、「職場・地域に存在する一人ぼっちの労働者をなくす」「労働組合としての教育・学習運動を強め、地域運動の担い手を育成する」とし、その課題は、「地域のすべての未組織労働者」、「派遣・請負、臨時・パートなどの非正規雇用の組織化、とりわけ青年、女性を組織すること」であるとしている。そして、ローカルユニオンには二つのタイプがあることを区別している。一つは地方労連・地域労連（ローカルセンター）直属のローカルユニオンであり、いま一つが単産傘下の個人加盟組織で地方労連・地域労連がそれをローカルユニオンと位置づけている組織である（寺間、2007）。

そして、その出自からいうと、①1980年代の「地域労組」に起源をもつ組織、②2002年の全労連の方針が提起される前に、地方労連・地域労連が独自の判断で結成した組織、③全労連の方針を受けて結成した組織、④全建総連傘下の建設労組の機能をひとつのモデルにした組織などに類型化をすることもできる。ローカルユニオンのそれぞれの組織名称に「地域労組」「ローカルユニオン」「ユニオン」などが用いられているのも、そうした歴史的な事情を反映しているといえる（その他にも、「地域合同労組」を名称に採用している組織もある）。

以下の各節では、ローカルユニオンのおもな活動と組織、運営、財政について紹介した後、ローカルユニオンの組織的性格と機能からみた類型について指摘し、最後に当面の課題とやや長期的な発展の方向について議論することにした。

2. ローカルユニオンの組織と活動

(1) 調査対象とした7つのユニオンの概要

全労連傘下のローカルユニオンは、2009年5月現在、全国43都道府県135組織に組合員10,355人を組織している(表1)。2002年以降の推移を見ると、2008年までは、組合員数3,138人から5,965人への伸びは組織数63から120への増加に伴うものであり、一組合あたりの組合員数はおよそ50人で変化がなかった。2009年に一組合あたりの組合員数が77人となり、組織規模がいくぶん拡大する動きがでてきている。

表1 ローカルユニオンの全国的な概況

年	都道府県数	組織数	組合員数(人)	1組合あたりの組合員数
2002年	—	63	3,138人	50人
2003年	—	63	3,187人	51人
2004年	34	72	3,318人	46人
2005年	36	92	4,678人	51人
2006年	37	119	5,418人	46人
2007年	40	116	5,877人	51人
2008年	38	120	5,965人	50人
2009年	43	135	10,355人	77人

注：全労連組織局のデータ。これにもとづき一組合あたり組合員数を算出。

ここでは、聞き取り調査の対象として意義を有するものと考えられる一定の組織規模、すなわち200人以上に達していて、その活動の発展しつつあるローカルユニオン7組織を選んだ。前述のように、全労連の定義する「ローカルユニオン」には二つのタイプがあり、一つは地方労連・地域労連直属のローカルユニオンであり、いま一つは、単産傘下の個人加盟組織で地方労連・地域労連が位置づけている組織のことである。ここで取りあげる7組織は、いずれも前者のタイプのローカルユニオンである。また、これらのローカルユニオンは、①府県段階の単一組織、②府段階の協議体組織、③地域段階の単一組織がある。なお、2008年末から翌年3月頃にかけて、解雇された派遣労働者、非正規労働者がローカルユニオンなどの個人加盟労働組合へ加入する活動が活発になったが、ここでの調査対象はその影響をほとんど受けていないユニオンである。以下、7組織の概略を示しておく(表2)。

表2 ローカルユニオン7組織の概要

	地域ユニオン名	札幌ローカルユニオン「結」	いわてローカルユニオン	埼玉ユニオン	新宿一般	伏見ふれあいユニオン	地域労組おおさか	愛媛一般
1	組織の性格	地域段階・単一	県段階・単一	県段階・単一	地域段階・単一	地域段階・単一	府段階・協議体	県段階・単一
2	結成年月日	2005年5月24日	1999年7月4日	2003年3月16日	2000年11月24日	2005年1月13日	1998年5月28日	2000年5月29日
3	組合員数 (結成時の組合員数)	406人 (20人)	252人 (22人)	234人 (22人)	300人 (24人)	223人 (17人)	2,320人 (339人)	250人 (18人)
4	労働相談活動	◎	◎	◎	◎	△ (生活相談)	◎	◎
5	労働争議支援	◎	○	△	◎	△	◎	◎
6	共済活動	△ (労働共済)	◎ (労働共済)	○ (埼玉共)	△ (労働共済)	—	○ (労働共済/大阪労働者友の会)	△ (労働共済)
7	宣伝活動	○ (街頭)	○ (車内広告など)	○	◎ (街頭・居住地域)	○ (街頭)	○	○ (居住地域)
8	未組織の組織化活動	労働相談からの組織化	労働相談からの組織化	労働相談からの組織化	労働相談からの組織化	協力組合員による紹介	労働相談からの組織化	労働相談からの組織化
9	自治体への要請・交渉	△	○	○	○	△	△	△
10	賃金・労働条件の労働協約	—	—	—	—	—	—	—
11	事業活動	—	—	—	—	—	—	—
12	執行委員会	月1回	年4回	月1回	月1回	地区労常任幹事会が代行	月1回	月1回
13	支部・分会の体制	職場支部・職場分会	地域支部 (6支部)	地域支部 (4支部)・職場分会	なし	なし	(行政区単位)の20地域労組	職場支部
14	組合員交流	だべる会、月1回	ソフトボール、ボウリング、ピアーパーティ	全組合員のつどい、バーベキュー	しゃべり場グチロウ会、年3回	ふれあいティータム、月1回	月1回、争議組合員交流年4回	
15	職種別・階層別の交流・組織	なし	青年部会	ヘルパー部会、青年部会	なし	なし	理美容師の交流、青年部会	なし
16	ユニオン独自の専従者	1人	なし (いわて労連との兼務3人)	なし (埼玉連との兼務1人)	なし (2010年1月から1人配置)	なし (地区労との兼務1人)	1人	なし (労働相談センターとの兼務2人)
17	テキストブック		独自テキスト	『全労連組合員教科書』	独自テキストの作成検討		独自テキストの作成検討	『労働組合づくりの基礎知識』
18	教育学習活動	ミニ学習会 (例会時)		『学習の友』の活用	労働講座、泊込み学習会		労働講座、泊込み学習会	新入組合員教育、『学習の友』の活用
19	職業訓練・講習活動	なし	なし	スキルアップ講座 (パソコンなど)	なし	学生むけ就職ガイダンス	なし	なし
20	協力組合員制度	有	有	なし (埼玉連の役員が加入し協力している)	有	有	有	有
21	協力組合員の割合	1割	1割	—	4割	5割	3割	1割
22	組合費 (月)	ランク別定額制	定率制 (1%)	ランク別定額制	定額制 (月1,000円)	定額制 (年間3,000円)	定額制 (月200円) ※傘下の地域労組組合員からの加盟費	定率制 (1.5%)
23	財政活動	賛助組合員制度、労働争議解決金カンパ	労働共済還元金を活用する構想		協力組合員制度の重視 (定期カンパ制度の新設)	組合費納入率 (97%) の高さ	労働争議解決金カンパ、組合費CDの販売	組織拡大推進基金制度

(注) 組合員数は、2009年5月末時点、全労連組織局のデータ。

他の項目は、2008年11月から2009年2月までの期間における聞き取り時点の状況。

◎：大変重視している； ○：重視している； △：取り組んでいる

まず、道労連・札幌地区労連の札幌ローカルユニオン「結(ゆい)」は、2005年に結成されている。同地区労連の二人の専従者のうちの一人がローカルユニオンの専従書記長となっている（木村、2007）。北海道新聞など地元のマスメディアの取材を受けて、地域における知名度も高い。

いわて労連のいわてローカルユニオンは、1999年に結成した県段階の単一組織で、6つの地域支部を確立している。労働相談の体制を充実しながら、未組織労働者の組織化に取り組むと同時に、共済活動を重視している（工藤、2008）。

埼玉労連の全労連・埼玉ユニオンは、2003年に結成した県段階の単一組織で、労働相談活動をおこないながらも、「くらし丸ごと応援」をスローガンにし、支部は地域支部の形態で活動し、ヘルパーの職種別の結集なども図っている（山垣、2006）。

東京の新宿区労連の全労連・新宿一般労働組合は、新宿区労連が日経連の『新時代の「日本的経営」』（1995年）への対抗を地域でどのようにつくり出すかという議論のなかから、2000年に結成した。全労連傘下の東京労連における最大規模の地域ユニオンである（法政大学大原社会問題研究所、2010）。

京都総評・伏見地区労の伏見ふれあいユニオンは、2005年に組織した地域ユニオンである。他のローカルユニオンとは対照的に、労働相談やそれを通じた未組織の組織化活動は重視せず、協力組合員を通じた組織の拡大を進めている。組合員には親子、夫婦、姉妹・兄弟、師弟などの関係も多く、京都総評傘下の地域ユニオンとしては最大規模である（馬場、2008）。

1998年に結成した地域労組おおさか（全大阪地域労働組合協議会）は、現在、大阪労連傘下の地域労連が組織している20の地域労組の協議会組織である（平、2008）。その地域労組には、すでに1980年代に結成されていた10組織と、大阪労連の結成（1989年）以降に結成された10組織とがある。全労連傘下のローカルユニオンの組合員1万人超のうちおよそ4分の1が地域労組おおさかに集中している。

愛媛労連の愛媛一般労働組合は、1999年頃から愛媛労連への労働相談が増加してきたことなどを契機とし、1980年代に結成されていた松山地域労組を基盤にして、2000年5月に組織された全県規模の単一組織であ

る（西下、2009）。ローカルセンターに加盟する地方単産のなかで一般労働組合が組織勢力としては必ずしも大きくはないという背景のなかで結成されている。

なお、ローカルユニオンの結成過程では、ほとんどの場合、当該の地方労連・地域労連に加盟する単産の一部——とくに一般労働組合——から、新たに「地域を基礎にした個人加盟の一般労働組合」という性格をもつローカルユニオンを組織することに疑問や反対の声が出ている。地方労連・地域労連がそうした単産側の意見を粘り強く説得し、合意を取りつける努力をしている。地方労連・地域労連も、地域の未組織労働者をすべてローカルユニオンへ組織しようとしているわけではなく、「単産・産別の個人加入の一般労組の役割をふまえ共同で」組織化しようとしているが、「こうした合意が必ずしも単産とのあいだで徹底されているわけでは」ないという問題が指摘されている（木村、2007）。

（２）おもな活動

ローカルユニオンのほとんどの組織で取り組まれているのは、次のような活動である。

まず、活発な労働相談活動が展開されているケースが多いということである。労働相談の件数は2007年前後から急増しているケースが多いようである。労働者のアクセスの方法を調べてみると、インターネット、メール、マスメディアの報道、電話帳、組合の宣伝活動（チラシ、新聞折り込み、バス車内放送、電車内広告、就職情報誌）、紹介（協力組合員、他団体、行政、ハローワーク、弁護士、地方議員）などがあつた。いわてローカルユニオンの母体であるいわて労連は、専従者だけでなく、退職者を含めて16人の労働相談センター相談員の協力を得て対応している（府県段階の場合、ローカルセンターに対応した労働相談センターがつくられている）。さらに、新宿一般のように夜間相談を実施したり、札幌ローカルユニオン「結」のように、これを計画したりしているローカルユニオンもある。

二つめは、個別の労働争議の支援である。労働相談の内容がすでに労働争議である場合も少なくない。勝利解決の割合はどのローカルユニオンもざっとみて9割以上ときわめて高いのが特徴である。これは明らか

な労働法違反が多いことを示している。地域労組おおさかは、争議組合員の交流会「きずな」を2002年から年四回程度開催してきている。

三つめは、労働共済などの共済活動である（保険業法の改正により、労働共済は2010年2月に全労連共済へ組織変更されている）。ただし、伏見ふれあいユニオン以外で取り組まれてはいるものの、その位置づけや活用にはユニオンごとの大きな幅もある。位置づけの高い組織は地域労組おおさかで、その自主共済組織の「大阪労働者友の会」をもち、組合員以外の加入者も含めて会員は3,600人に達し、慶弔・労金・労働共済（生命・火災・自動車）の活動を重視している。いわてローカルユニオンは、還元金で専従者・半専従者を確保する構想をもっている。

四つめは、上にあげた労働相談、争議、共済活動などを通じた未組織労働者の組織化である。ほとんどのユニオンは、労働相談を通じた組織化が最大の契機になっている。相談が個別争議と結びついている場合も少なくないので、労働相談・争議を通じた組織化というべきかも知れない。聞き取りの対象とした7ユニオンだけのものではないが、全労連がまとめたデータによると、図1、図2のようになっている。これによると、2004年から労働相談を通じた組合加入者・加入率が増加し、とりわけ2007年以降顕著になっている。他方、伏見ふれあいユニオンは、先述のように、労働相談を通じた組織化ではなく、協力組合員を通じた組合員拡大を重視しており、これまでの脱退者数は数名にとどまっている。

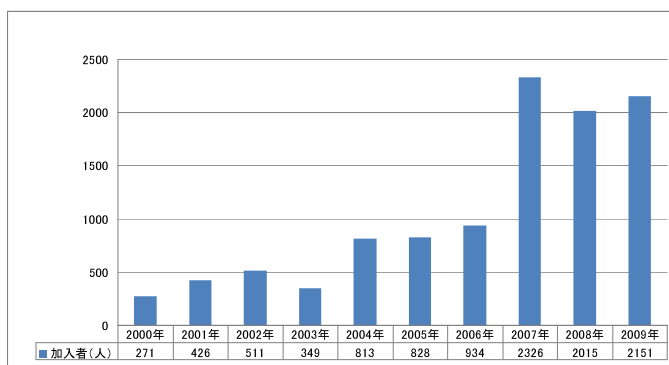


図1・全労連の傘下組織による労働相談からの組合加入者の推移（人）

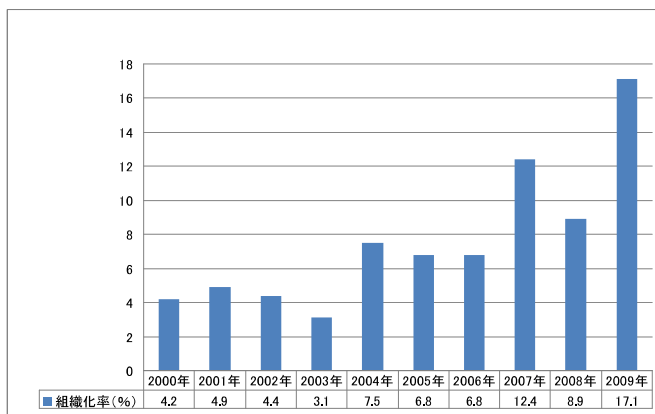


図2・全労連の傘下組織による労働相談からの組織化率の推移(%)

五つめは、自治体への要求・交渉、施策の調査・活用などの活動を展開している。埼玉ユニオンは「労働条件の改善と暮らしの支援」(規約)をスローガンにし、「暮らしの支援」にあたって、県段階のローカルセンターである埼玉労連が実施した県下自治体の「勤労者支援独自施策」調査を活用している(尾形、2009)。新宿一般は、新宿区労連とともに、自治体へ最低賃金条例、公契約条例(公契約に公正な労働条件条項を盛りこむ条例)の制定などの要求をおこなっている。

六つめは、団体交渉が個別労働争議の解決方法として用いられることが少なくない。いいかえれば、団体交渉・労働協約による賃金・労働条件の集団的な規制と改善の運動は一部を除いて困難な段階にある。そのため、ローカルユニオンによっては、若い組合員が団体交渉を、個別紛争の解決手段とみて、労働協約による集団的なルールづくりとは理解していないように見受けられる場合もあった。

七つめは、教育学習活動である。いまのところ、単発型の「新入組合員教室」「労働講座」「地域労働学校」が多く、使われているテキストは全労連の『労働組合づくりの基礎知識』『組合員教科書』や月刊誌『学習の友』などであった。一方、いわてローカルユニオンは「ローカルユニオン組合員むけの適切なテキストブックがないので、自前で作成している」とのことであったし、埼玉ユニオンは「既存のテキストブックは、

中堅以上の規模の企業の正社員を思い浮かべている」と指摘し、新宿一般や地域労組おおさかも独自テキストの作成を検討するなど、ナショナルセンターや労働者教育組織への注文も少なくなかった（地域労組おおさかは、2010年5月に独自の組合員教科書を刊行した）。新宿一般は、協力組合員を中心とした内部講師を活用した労働講座を区労連と共催している。また、新宿一般と地域労組おおさかは、年1回泊込みの学習交流会を開いている。

八つめは、広い意味での職業訓練・講習活動である。埼玉ユニオンではスキルアップ講座としてパソコン教室を開催し、伏見ふれあいユニオンは、地域にある大学の教職員組合と協力して、現役の労働者を講師にした大学生向けの「就職ガイダンス」を開催している。

九つめは、こうしたローカルユニオンの活動に対する社会的な反応も大きなものがある。メディア（新聞・テレビ）の取材・報道や、中学校・高校、弁護士会、社会保険労務士会、学会や他労組などへの出前講演もある。こうしたことは、札幌ローカルユニオン「結」や、いわてローカルユニオン、新宿一般、地域労組おおさかなどで顕著に見られた。京都の伏見ふれあいユニオンは2006年に地域の「平和まつり」に参加し、それ以降“知名度”を上げて、組合員の増加につなげてきている。

なお、コミュニティ・ユニオンの一部で見られる事業活動、すなわち労働者供給事業や、組合自体の事業活動、組合出資による事業活動（長峰、2003：61-62）は、今回の調査対象としたローカルユニオンのなかには見いだせなかった。おそらくローカルユニオン全体のなかでも取り組まれていないのではないと思われる。

（３）組織・運営と財政

次に、どのようにローカルユニオンが運営されているのかということでは、一つは総会・大会は年1回であり、執行委員会は月1回開催が多く、少なくない非正規労働者も入っているが、全体としては、まだ正規労働者や協力組合員が重要な役割を果たしているように観察された。

二つめは、組合員同士の交流活動である。月例会として行われるケースが多い。名称はいろいろで、札幌ローカルユニオン「結」は「だべる会」、伏見ふれあいユニオンは「ふれあいティータイム」で、これらが

月一回の開催であるのに対して、新宿一般は「しゃべり場・グチろう会」を開いているが、年間3回である。ただし、新宿一般の母体である新宿区労連の交流行事が月1回程度は開かれている。地域労組おおさかは、こうした一般組合員の交流とは別に、争議組合員の交流会「きずな」を年四回開いているのが特徴である。地域労組おおさかは個別争議を多く抱えているにもかかわらず、解決後も組合員として継続するケースが少なくないうえ、組合員数が増加している一つの要素かも知れない。

三つめは、支部・分会づくりは始まった段階であるということである。新宿一般と伏見ふれあいユニオンは、支部・分会組織をもっていない。個人加盟ユニオンの支部・分会の組織形態をどうするかは重要な問題である。札幌ローカルユニオン「結」は、職場支部・職場分会になっており、愛媛一般は職場支部になっている。一方、いわてローカルユニオンは6つの地域支部を確立し、埼玉ユニオンは4つの地域支部を確立している。埼玉ユニオン、新宿一般、伏見ふれあいユニオンは、地域に所在する事業所・企業の労働者を組織するだけでなく、地域の居住者を組合員として迎え入れることを重視している。また、業種別・職種別の結集は、埼玉ユニオンのヘルパー部会と、地域労組おおさかでの理美容師の交流が見られるくらいというのが現状である。

したがって、四つめに、ローカルユニオン独自の機関紙・誌の発行、その郵送で組合員全員との結びつきをつくる努力をしている。他方、伏見ふれあいユニオンは独自の機関紙ではなく、「全労連新聞」を郵送している。そうした機関紙によるつながりを重視しながらも、ローカルユニオンの現状は、ユニオンの専従者や地方労連・地域労連の兼務者と組合員諸個人との直接的な結びつきの“束”になる傾向も強いといえる。

五つめに、組合費は、定率制が2組織、一律定額制が3組織であり、さらに札幌ローカルユニオン「結」や埼玉ユニオンは収入によるランク別定額制である。実額では700円から1,800円程度が多い（ただし、伏見ふれあいユニオンは「全労連」機関紙代も含めて年間3,000円）のであるが、納入率は約3割（当月分）の札幌ローカルユニオン「結」、約4割のいわてローカルユニオン、約5割の地域労組おおさかや愛媛一般、協力組合員の納入率は約9割で、一般労働組合員の場合は約6割となっている新宿一般から、97%の伏見ふれあいユニオンまで、大きな幅があ

る。

六つめは、埼玉ユニオンを除く6組織は、ローカルセンター加盟の既存の労働組合、とくに企業別組合の組合員がユニオンの組合員となる「協力組合員制度」——いわゆる“二重加盟制度”——をもっている。しかし、組合員数に占める協力組合員の割合は1割くらいのケースが多く、その場合は母体となっているローカルセンターの専従者や事務局の協力組合員である。他方、地域労組おおさかは3割、新宿一般が4割、伏見ふれあいユニオンが5割と、その活用には大きな差がある。新宿一般は、協力組合員の割合が高いと同時に、この制度を協力組合員の所属する単組・単産の企業別組合主義を克服するための意義を重視しているという特徴がある。

七つめは、伏見ふれあいユニオンをのぞくと、いずれのローカルユニオンも、個別労働争議の解決、組合費の滞納などによって脱退・除籍になる組合員も少なくないということである。たとえば、いわてローカルユニオンの場合、組合員数は252人であるが、これまでの延べ加入人数は約1,000人にのぼるという。しかし、聞き取りをしたいずれのユニオンも、近年、個別争議の解決の後に脱退する労働者が減少し、継続する組合員の割合が徐々に高まる傾向が見られるという。また、個別争議が依然多いものの、職場の一定の規模で組織化が行われる傾向が徐々に出てきていると指摘する場合も少なくなかった。

八つめに、財政活動としては五つの方法が用いられていたり、構想されたりしている。ローカルユニオンによる選好にも多様性があるということである。五つの方法というのは、①伏見ふれあいユニオンのように組合費とその納入率を重視する“正攻法”、②新宿一般のような協力組合員制度の重視、③愛媛一般のような組織拡大推進基金制度の設置、④まだ実現していないが、いわてローカルユニオンのような労働共済の還元金を活用する構想、⑤地域労組おおさかや札幌ローカルユニオン「結」のような労働争議の解決の際の任意カンパである。

（４）ローカルユニオンの組織的な性格

地方労連・地域労連（ローカルセンター）直属型のローカルユニオンは、「地域を基盤にした個人加盟方式の一般労働組合」としての性格を

もっている。その背景には、産業別組織や一般労働組合によって中小企業正規労働者と非正規労働者を組織化する活動に停滞状況や不十分さがあり、ナショナルセンター（全労連）を構成するローカルセンター（地方労連、地域労連）を基礎にして地域的な規模の個人加盟の一般労働組合を組織する必要性、あるいは組織せざるを得ない客観的な条件が存在していたといえる。国際比較の視点からいえば、産業別労働組合や一般労働組合、職業別労働組合が個人加盟組織であれば、地方組織・地域組織がその直属の個人加盟方式の一般労働組合を組織する必要性はないか、きわめて限定的である。おそらく、日本以外でローカルセンターがその直属の個人加盟方式の一般労働組合を組織している国は例外的な少数であろう。

ローカルユニオンには、非正規労働者が多数加入しているが、同時に中小企業、とくに数十人規模までの零細企業の正規労働者も少なくない。聞き取りによると、札幌ローカルユニオン「結」では、正規労働者6割、非正規労働者4割とのことであった。地域労組おおさかの場合は、2005年6月の調査では非正規労働者が29.1%であった。また、伏見ふれあいユニオンも、「正規労働者が3分の2で、非正規労働者が2割、非就業者も1割を超えている」（馬場、2008：22-23）。正規労働者が6割以上いるというのは、ローカルユニオンの平均像のように思われる。コミュニティ・ユニオンの場合にも、「注意すべきことは、コミュニティ・ユニオンのパート運動としての側面を強調しすぎると誤解を招く」「多くのユニオンでは組合員の60%以上が正規雇用である」（長峰、2003：48）と指摘されている。ローカルユニオンは非正規労働者を組織化対象として重視しているが、中小零細企業の労働者の圧倒的多数が未組織であるという、これまでの日本の労組の組織化の特徴を反映して、非正規労働者だけでなく、中小零細企業の正規労働者も多いということを確認しなければならない。また、青年労働者だけではなく、中高年労働者も多いことを見逃すことはできない。

また、ローカルユニオンは発展の初期段階にあり、労働相談と個別争議の解決の機能や、共済の機能とならんで、労働者を集団的に結集し、団体交渉・労働協約による組合機能を発揮する政策、とくに産業・業種・職種別の結集軸をどうつくるか、また支部・分会づくりの組織論をど

うするか、などが重要な課題になっている。

（５）現段階のローカルユニオンの類型

ローカルユニオンの類型化は、冒頭にのべたように、その出自からみてもできるであろうが、ここでは、七つのローカルユニオンの現段階の機能からみて、あえて二つの軸で四つの象限をつくり、類型化をおこなってみる。二つの軸というのは、一つは主要な機能としての「労働相談・争議支援」重視か、「共済活動・生活支援」重視かという軸である。もう一つは、組織政策としての「協力組合員」重視か、協力組合員をあまり増やさず、「一般組合員」中心かという軸である。

札幌ローカルユニオン「結」、いわてローカルユニオン、埼玉ユニオン、新宿一般、地域労組おおさか、愛媛一般の六つのユニオンは、労働相談活動、争議支援などを通じた、未組織労働者の組織化という点で共通の活動をしている。一方、伏見ふれあいユニオンは、多種多様な結集軸を立てるという基本方針や主体的な条件・組織力量を考慮して、労働相談活動や争議支援は重視していない。また、共済活動・生活支援に着目すると、札幌ローカルユニオン「結」、新宿一般、愛媛一般はこれを重視せず、他方、いわてローカルユニオンや埼玉ユニオン、地域労組おおさか、伏見ふれあいユニオンの４組織がこれを重視している。もっとも、「共済活動が有力な結集軸の一つと考えられるが、そのためには、現行の共済制度の抜本的改善が必要である」（馬場、2008：25）という課題がある（伏見ふれあいユニオンは、労働共済などの共済活動は行わず、生活相談をおこなっている）。いわてローカルユニオン、埼玉ユニオン、地域労組おおさかの３組織は、労働相談・争議支援と共済活動・生活支援との双方を重視しているといえる。

もう一つの軸である協力組合員制度の位置づけについてみると、前述したように、新宿一般や伏見ふれあいユニオンが協力組合員の占める割合がそれぞれ約４割、５割と高い。新宿一般は、この制度を既存労組の活性化、その企業別組合主義を克服するためにも重視していることに特徴がある。また、地域労組おおさかも、2008年に協力組合員の拡大を重視して取り組み、組合員全体の約３割までに増加している。

この二つの軸によって象限をつくって、位置づければ、図３のように

なるだろう。ローカルユニオンにはその共通性と同時に多様性があることが理解できる。

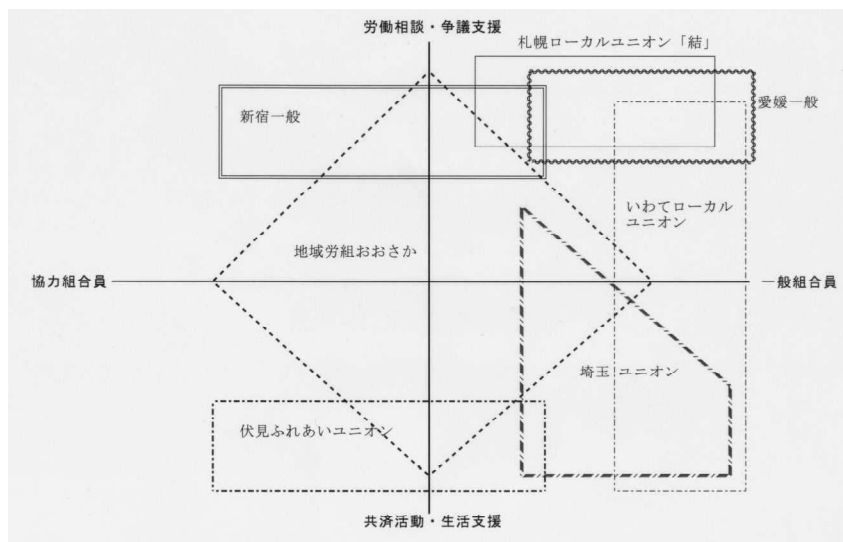


図3・ローカルユニオンの類型

3. 課題と発展方向

（1）ローカルユニオンの当面の課題

それでは最後に、ローカルユニオンの課題と発展方向について若干の議論をおこなっておこう。個人加盟ユニオンの現段階と発展方向については、①「合同労組」段階、②「個人紛争」処理段階、③「組織の安定とユニオン運動」段階、④「労働市場規制型」ユニオン段階を経るという仮説が提起されている（木下、2007：149-157）。また他方で、この見解への批判が存在する（兵頭、2010：201-204）。ともに有益な見解であるが、ここでは、今回の調査から明らかにされた実状から、ローカルユニオンを組織し発展させる前提ともいえるべきものと、当面の課題について示しておくことにしたい。

第一に重要な前提は、単産の個人加盟組織だけではなく、都道府県や

市・行政区の段階のローカルセンターがローカルユニオンという組織論をもたなければならない日本的な背景に対する理解が必要であるという点である。「地域からの組織化において、『ローカルユニオンがすべて』であるかのように考えるべきではないが、現在の日本の労働組合の組織状況は、組織課題の相対的な力点として、地方労連・地域労連の課題としてのローカルユニオンづくりが重視されるのである」（原富、2009：54）。

第二は、ローカルユニオンのあり方の共通性と多様性を理解することであろう。全労連の傘下という同一の運動潮流と見なされるにもかかわらず、みてきたように活動・機能も組織のあり方も多様である。また、そのことを言い換えることにもなるが、ウェッブ夫妻が「労働組合運動の科学的分析」をめざした、その『産業民主制論』で定式化した労働組合の三つの機能——すなわち、①相互保険（共済と失業手当）、②団体交渉、③法律制定（Webb and Webb, 1897: 152-278）——の活用の仕方・程度には、不均等な展開があることを理解することが必要である。

そのうえで、当面の政策として重要と思われる五つの点について指摘しておきたい。

第一は、こうしたユニオンの活動家の確保・育成であるが、そのためには、どのようなことが求められるであろうか。今回の聞き取り調査から示唆しうるのは次のような諸点である。すなわち、①「協力組合員制度」は初期段階では大規模に活用すること、②労働相談活動では、退職者などに労働相談員としての協力を得ること、③専従者を確保すること（これが組織拡大を大きく左右するポイントで、ローカルセンターの判断が重要になる）、④青年層の活動家を育成するために継続的な教育・学習と実践の機会を提供することであろう。

第二には、組織政策である。この点では、複数组合員の職場になっても、安易にいわゆる「産業別整理」、すなわち企業別分離をしないことであろう。また、ユニオンに組織された労働者が中小零細企業の正規労働者や、非正規労働者が多いという点を考慮して、企業別の支部という発想だけに頼らず、いくつかのユニオンで見られる地域支部、居住地域支部の形態を検討することであろう。同時に、一定の組織規模に達した場合は、産業別・業種別・職種別の結集のあり方についても探求する

ことであろう。

第三に、財政活動については、前述した五つの方法を適切に組み合わせて積極的に活用することが重要になるだろう。

第四は、教育・学習である。この点では、現状は、狭い意味での「権利」学習に偏りがちであるが、“労使関係”の学習が必要になると思われる。また、とりわけ非正規労働者には“生活術”の知識も必要になる。反対に「哲学」などに広げすぎないことであろう。そのためには、ローカルユニオン用のテキストブックを共同で開発することが求められるように思われる。

第五は、ネットワークづくりである。そのためには、ローカルユニオンの地方的・全国的な交流を活発にし、ネットワークを形成することであり、また地方・地域の単産と連携し、「一人ぼっちの労働者」だけでなく、ウェッブ夫妻の指摘する「戦略的な立場」(Webb and Webb, 1897 : 575, 582, 810)にある労働者の集団に注目することも重要になるだろう。

(2) 長期的な発展の方向

—ローカルユニオンの成長と単産改革との合流—

そのうえで、長期的な発展の方向としては、ローカルユニオンの成長と全国単産・地方単産の組合改革とを合流させることが重要になるだろう。労働組合運動にとって、ローカルユニオンの発展と全国単産の改革は“車の両輪”の関係であり、単産の改革努力の方向とローカルユニオンの発展方向には共通性がある。

国際比較からみて、日本の労使関係の特異性が際だつものの一つは、労働協約適用率の異常な低さである。いいかえれば、労働組合の社会的プレゼンスの低さである。たしかに、組合組織率は北欧諸国の80-90%台からフランスの8%程度まで、各国の相違は大きいものの、労働協約適用率はほとんどの国が70-95%の高さをもっている。適用率が突出して低いのが日本とアメリカ、イギリスである。日本の協約適用率の低さの背景には、民間のほとんどの労働協約が企業内協約であることと、公務・公共部門での労働基本権が制限されていることがある。

この問題を解決するためには、公務員の労働基本権回復とともに、民

間において産業別・業種別・職種別に規制する団体交渉・労働協約と
のための労使関係機構の確立をめざす改革が不可欠である。つまり、全
国単産・地方単産は、産業・業種・職種別機能を形成するための組合改
革が本格的に要求される。また、公契約に公正な労働条件条項を含ませ
る公契約条例・公契約法の制定も、これと結びつけることが重要であろ
う。こうした改革を実現するためには、先進諸国における諸経験の研究
とともに、戦後日本の労働組合が到達した産業別・業種別・職種別の団
体交渉・労働協約の諸経験に着目し、その継承と発展をはかることが求
められる。そして、日本の労働組合運動全体が取り組むべき長期的な目
標——2020年代末くらいまでの目標——として、労働組合組織率の30%
以上への回復と、企業内労働協約だけでなく、産業別・業種別・職種別
の労働協約を確立して、その労使自治的な適用や拡張適用制度を活用し
た適用で、協約適用率の50%以上への引き上げを図るなどの目標を設定
すべきであろう。

こうした目標を達成しようとする上で、日本の労使関係制度は有用で
ある。日本国憲法第28条によるストライキ権を含んだ勤労者の労働三権
の保障があること、また労働組合法第14条による企業の枠を超えた団体
交渉・労働協約の保障、すなわち、「労働組合と使用者又はその団体と
の間の労働条件その他に関する労働協約」の保障があること、さらに労
働組合法第17条の労働協約の事業所・企業内の拡張適用だけでなく、第
18条による労働協約の地域的一般拘束力、すなわち、労働協約の地域
的・全国的な拡張適用制度があることである。

他方では、企業内の労働者組織の改革が必要である。先進諸国の労働
者組織は、企業の枠を超えた労働組合と、企業内の従業員代表組織との
“二本立て”になっている。周知のように、日本の企業別組合は企業内
の正規従業員代表組織としての性格が強い。事業所・企業における労働
者組織は、正規従業員やその組合員だけの組織ではなく、非正規労働者
や未組織労働者を含んだ全階層の労働者組織へと改革していくことが重
要になる。

こうした日本の労働組合の改革が進展することになれば、将来的には、
ローカルユニオンの多くが、＜産業・業種・職種＞と＜地域＞の“交差点”
へ合流する可能性がでてくる。そうなれば、労働組合における＜職

場＞―＜産業・業種・職種＞―＜地域＞の三つの相互関係も、新しいものへと変化することになるであろう。

聞き取り

札幌ローカルユニオン「結」：木村俊二書記長、2009年1月28日。

いわてローカルユニオン：工藤和雄委員長、2008年12月1日。

全労連埼玉ユニオン：尾形佳宏書記長、原富梧埼労連議長、2009年2月20日。

全労連新宿一般：屋代眞書記長、2008年12月9日。

地域労組おおさか：平佳子書記長、浜元英嗣副委員長、2008年11月10日。

伏見ふれあいユニオン：飯田昌隆伏見地区労議長、四ヶ谷ひろ子伏見地区労事務局次長、馬場隆雄京都総評副議長、2007年10月13日。

愛媛一般：西下光男委員長、伊井和武書記長、竹下武愛媛労連事務局長、2008年12月15日。

全労連組織局：寺間誠治組織局長、2009年2月19日。

参考文献

東洋志「日本の『新しい労働運動』——非正規・個人加盟労働運動を中心に」石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子編『現代労働問題分析——労働社会の未来を拓くために』法律文化社、2010年。

尾形佳宏「自治体の労働者支援独自施策を調査——埼労連・埼労共の新たな挑戦」『月刊全労連』2009年1月。

小畑精武「あなたの地域にコミュニティ・ユニオンを——活動の手引きと展望」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——やさしい心のネットワーク』第一書林、1988年。

小畑精武「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題」コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編『ユニオン・にんげん・ネットワーク——コミュニティ・ユニオン宣言 PARTⅡ』第一書林、1993年。

小畑精武「ユニオン運動の可能性と展望を探る——コミュニティユニオン運動と社会運動ユニオニズム」『現代の理論』第20号、2009年7月。

木村俊二「非正規労働者の砦ができた」『月刊全労連』2007年10月。

工藤和雄「今こそ、労働組合・頼りになる地域ユニオン——いわてローカルユニオンの経験から」『国公労調査時報』2008年11月。

平佳子「地域労組おおさか2,000人達成でほぼ倍増」『月刊全労連』2008年12月。

高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの構想」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——やさしい心のネットワーク』第一書林、1988年。

高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」『社会政策における国家と地域』（社会政策学会誌第3号）御茶の水書房、2000年。

田端博邦「コミュニティ・ユニオンと日本の労働運動——社会的連帯としての労働組合」東京管理職ユニオン編『転形期の日本労働運動』緑風出版、2003年。

手島繁一「『地域を職場とする労働者』のための組織化の経験」労働問題実践シリーズ

- 編集委員会『労働組合を創る』大月書店、1990年。
- 寺間誠治「ローカルユニオンを軸に非正規労働者の組織化を」『月刊全労連』2007年10月号。
- 寺間誠治「非正規組織化をナショナルセンターの課題に —— 企業内組合を超える社会的キャンペーン」『FORUM OPINION』第3号、2008年10月。
- 戸木田嘉久「地域労組の役割と課題を探る —— その歴史と現状の解明を通して」『労働運動』2001年9月号。
- 長峰登記夫「コミュニティ・ユニオン運動の20年 —— 現状と課題」浜村彰・長峰登記夫編『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局、2003年。
- 西下光男「中小零細職場に広がる組合員」『月刊全労連』2009年1月。
- 法政大学大原社会問題研究所『首都東京における地域労働組合運動——新宿区労連と全労連・新宿一般労組の組織と運動』法政大学大原社会問題研究所ワーキングペーパー第36号、2010年2月。
- 馬場隆雄「地域ユニオンの新しい試みをさぐる」『京都自治研究』（京都自治体問題研究所）、創刊号、2008年6月。
- 原富悟「新しい時代の地域運動、その到達と課題」『季刊労働総研クォーターリー』（労働運動総合研究所）第76・77号、2010年1月。
- 兵頭淳史「労働組合・労使関係問題の争点——労働組合の活路を切り拓くために」石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子編著『現代労働問題分析——労働社会の未来を拓くために』法律文化社、2010年。
- 山垣真浩「ローカルセンターにおける組織化の取り組み —— 連合埼玉と埼労連の事例」早川征一郎・鈴木玲編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年。
- Webb, Sidney and Webb, Beatrice, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co., 1897.

<付記>本稿は、平成 20 年度専修大学研究助成（個別）「日本の労働組合の組織化戦略と組織拡大 —— 個人加盟労組を中心に」の研究成果である。