

労使関係のフロンティア

～個人加盟ユニオンのルネサンス～



労働政策研究・研修機構
主任研究員

オウ ハクスウ
呉 学殊

1 はじめに

1990年代初頭、バブル経済崩壊以降、いわゆる「失われた20年」の間、日本社会は大きく変わりつつある。労使関係も例外ではない。日本の労使関係は、基本的に企業を単位に形成されてきた企業別労働組合が主な担い手であるが、持続的な労働組合組織率の低下ののち、1995年からは組合員数そのものが減り始めた。特に、5000人以上の大企業でその傾向が強かった。すなわち、5000人以上の大企業の組合員数は、1995年573万人であったが、2005年は405万人と、10年の間に約30%も減ったのである¹⁾。大企業を中心とした日本の企業別労使関係の存立基盤が弱まってきているといえよう。

また、企業が人件費節約、雇用調整の容易さ等を求めてきた結果、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規労働者も増え続けている。非正規労働者が全雇用労働者に占める割合は、1990年、約20%であったが、その後一貫して増加し、2012

年現在（4月～6月平均）約35%にのぼった。2000年代以降、パートタイム労働者を中心に組織化の動きが強まってきているものの²⁾、その組織率は2010年5.6%に過ぎない。

組合員数の減少、非正規労働者の増加により、労働組合にカバーされない労働者が増加し続けているが、それにより、雇用・労働条件の下降平準化が進んでいる。それを象徴的に表すものとして、労働者1人当たり月平均賃金総額が1997年37万1670円であったが、その後、ほぼ一貫して下がり、2009年31万5294円³⁾と、その間、約15%も減少したのである。

以上のように、大企業を中心とした企業別労使関係の存立基盤の弱化、非正規労働者の増加、雇用・労働条件の下降平準化が進む中、労使関係のあり方が問われている。労働組合の集团的労使関係によってカバーされない労働者が多くなっているが、そのような労働者の中には、突然、解雇されたり、労働条件を引き下げられたりして助けを求めて個人でも加盟できる個人加盟ユニオンに駆け込む事例が多くなっている。そのような労働者に「救い」の手を差し伸べて、当該企業に団交申し入れを行い、一時的ではあるが、労使関係を結

ぶ個人加盟ユニオン（合同労組ともいわれる）の存在は光ったとって過言ではない。

本稿では、2007年以降、個人加盟ユニオンに対して行ったアンケート調査や事例調査を基に労使関係のフロンティアを描いてみることにする⁴⁾。

2

個人加盟ユニオンの歴史的展開とルネサンス

個人加盟ユニオンは、いくつかの歴史的な変遷を辿ってきた。個人加盟ユニオンの本格的な歴史的展開は、1955年7月、地場木材産業労働組合を中心に、全国各地に散在していた地域個人加盟ユニオンが結集して、東京で全国一般の結成大会を開催した時からといえよう。総評は、同年、第6回定期大会で「中小未組織労働者を対象とする組織化のために組合員1人あたりカンパ10円」を提案し、翌年そのカンパを基に、全国にオルグ100人を配置した。1961年にはそのオルグが250人を超えた（松井2010）という。総評だけではなく全労や新産別というナショナルセンターも中小企業の組織化を進めるのに、「個人加盟ユニオンという形が最も望ましい」という組織化方針を決定した。その結果、個人加盟ユニオンの結成が進んだ。

個人加盟ユニオンが団交権を認められる等法律面でも労使関係の面でも確立したのが1960年代の前半であった。総評が1961年、「主として零細企業の労働者を、企業から独立した外部にある組合に個人加盟方式で組織する組合」を個人加盟ユニオンの一形態と定義し、個人加盟によるオルグを進めていったが、実態は、企業別労働組合が加入する産業別組合がない等の理由から寄せ集まった

中小労連型合同労組が多かった。その後、合同労組は多く結成されて組織人員も増やしていった⁵⁾。

(1) コミュニティ・ユニオン

総評には多くの地区労があったが、自主性が認められていた。その中、江戸川地区労⁶⁾がパート110番⁷⁾の運動の中、パート労働者の労働相談を受けてその権利を守り高めていくための受け皿として個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成した⁸⁾が、それがコミュニティ・ユニオンの第1号と言われている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織としてコミュニティ・ユニオンが多く結成されることになった。

1989年の連合結成を期に、総評の解散が決まり、それに伴い総評の地域組織であった地区労も解散となるのが必至の情勢であった1980代後半、江戸川ユニオンの運動を取り入れようとする地区労が多く現れた。地区労によって結成されたコミュニティ・ユニオンはパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。地区労が解散・縮小していく中で、コミュニティ・ユニオンは自立すべくさらなる運動を展開していった。こうしたコミュニティ・ユニオンが集まって、1989年から全国交流集会を開き、翌年は正式にコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（以下、「全国ネット」という）を作った。1990年から全国交流集会を「コミュニティ・ユニオン全国交流集会」とし、毎年開催場所を変えながら集会を開き存在感を高めていった。

中小労連型合同労組であった全国一般からもコミュニティ・ユニオン運動に参加する組合が多くなるとともに、管理職ユニオン、女性ユニオン、

パートユニオン等の特徴のあるコミュニティ・ユニオンも現れた。

以上により、コミュニティ・ユニオンは大きく3つの流れがある（黒崎2003）。第1に、地区労を母体として結成された「地区労型」であり、江戸川ユニオン、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン、武庫川^{むこがわ}ユニオン、あかし地域ユニオン、おおだてユニオン、連合福岡ユニオン等がこれに属する。第2に、元々全国一般として活動していた組織から生まれた「全国一般型」で、札幌地域労組、東京ユニオン、東京管理職ユニオン、ユニオンみえ等と比較的に組合員規模が大きい。第3に、「市民運動型」で女性運動などに取り組む中で労働組合の必要性が生じ結成された女のユニオンかながわ等がある⁹⁾。

2010年9月現在、全国ネット加盟のコミュニティ・ユニオンは全国に73ユニオン、組合員1万5000人に達している。

② 連合の地域ユニオン

産業別労働組合運動を主軸にスタートした連合であったが、組織人員の減少、様々な労働問題への対処の困難等で社会的な存在が薄れていった。その中で、地域労働運動の活性化、組織拡大、非組合員への対応を迫られた。その対応策として、連合は、1996年6月第22回中央委員会の「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化・拡大対象の受け皿として、地方連合会のもとに「地域ユニオン」を結成することとした。それを奨励するために「組織拡大推進交付金¹⁰⁾」制度の確立を決めた。その結果、1998年から地方連合会にフリーダイヤル、地方アドバイザーを置くことになった。フリーダイヤルの労働相談を意欲的に組織化に結

びつけ、地域ユニオンでの組織化と構成組織加盟につなげるように取り組むこと、また、地方アドバイザーは、未組織・産別未加盟組合にかかわる情報の把握と関係産別組織への提供、構成組織との連携・共同行動による組織拡大、常設するフリーダイヤル労働相談活動を組織化に結び付ける取り組み、そして地域ユニオンの活動支援の役割が与えられて、地域ユニオン支援者となった。

連合は、2001年11月、第一次組織財政検討委員会において、「地域ユニオン」のあり方については、「地方連合会は、連合の組織方針である『産別結集』を基本としつつも、個人や小規模地場企業の組織化を積極的に担う」ことを前提として、具体的には、[1] 個人や100人未満の単組の加盟、[2] 加盟組合費は産別会費に準じる額とする、[3] 地域協議会への権利・義務は地方構成組織と同様の扱いなどを骨格として、地方連合会や地協が主体となった「地域ユニオン」として積極的に展開するとの抜本強化策を答申している。この考えを踏まえつつ、さらに地協に軸足を置いた方向で「地域ユニオン」のあり方について検討する¹¹⁾方針を決めた。組織拡大を^{おら}狙いとした地域ユニオンの結成方針の決定には、コミュニティ・ユニオンの影響が大きかったという（高橋2010）。

以上のような取り組みにより、連合では、2010年3月31日現在、個人でも加入できるユニオンは45地方連合会に67ユニオンある。そのユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は1万5551人である。そのうち、個人で加盟している組合員数は1672人と、全組合員数の10.1%を占めている¹²⁾。地域ユニオンの全組合員数も個人加盟組合員数も2008年3月31日現在、それぞれ1万3183人、1312人から増加している。労働相談件数も2004年5420件、05年6002件、06年6850件、07年

7093件、08年1万655件、09年1万940件（連合非正規労働センター提供資料2010）、そして11年1万6436件¹³⁾と毎年増加している。また、地方アドバイザーも1999年71人（連合2000）から2010年9月現在98人（連合提供資料2010）に増員されている。

③ 全労連のローカルユニオン

他方、全労連は、1989年結成以来、社会的影響力を発揮するための方針を掲げていたが、組織化に本格的に力を入れて動き出したのは2000年7月の第19回大会であった。全労連が個人加盟ユニオンであるローカルユニオンを初めて打ち出したのは2002年7月の第20回大会であった¹⁴⁾。

全労連は、同年11月に初めてローカルユニオン全国交流集会を開いて、①特定の単産に所属しない地方組織の直轄組織としてローカルユニオンを建設する。②ローカルユニオンを結集して1つの単産をつくる、という構想は持たないことを決めた。その後、2004年から3年間にかけて12人のオルグを配置するとともに、2006年7月の第22回定期大会で組織拡大強化・中期計画を決定して、ローカルユニオンの位置づけを明確にした。同大会では、「多くの地方組織で①労働共済、②常設労働相談所、③ローカルユニオン確立を『3点セット』と位置づけ意識的に追求してきた」ことがローカルユニオンの全国的な飛躍につながっていると評価した。2008年には、組織拡大維持特別会計として組合員1人あたり5円を組織化のために値上げし、ローカルユニオンを含む地域組織の強化と非正規労働者の組織化対策に充当することにした。

以上の取り組みにより、全労連では、2009年6

月24日現在、個人でも加入できるローカルユニオンが135ユニオンあるが、そのうち、県単位のものが34、地域単位が101であり、組合員数は1万355人である¹⁵⁾。同組合員数は、2000年1923人であったが、ローカルユニオンが定期大会で打ち出されてからは急増した。02年3020人、05年4678人、2008年5965人、そして2009年は前記のように1万人を突破した。また、労働相談件数も2002年1万1727件、05年1万2116件と毎年1万件を超えている。労働相談の専任相談員も2002年150人から2008年235人に増員されている。こうしたローカルユニオンの発展の背景として、①大量宣伝の効果、②労働相談センターの確立、③労働共済の確立などが挙げられている（全労連提供資料2009）。

さらに、ローカルユニオンの役割としては、第1に、職場・地域に存在する「1人ぼっち」の労働者をなくし、要求を実現すること、第2に、労働組合としての学習・教育運動を強め地域運動の担い手を育成すること、第3に、地域のすべての未組織労働者をはじめ、派遣・請負、臨時・パート等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（寺間2009a）と整理している。また、全労連組織局長である寺間誠治（2010年7月から政策総局長）は、ローカルユニオンを3つの類型に分けている。第1は、「団交重視型」として労働組合の資格要件を満たした法内組合モデルである。新宿一般、岩手ローカルユニオン、首都圏青年ユニオン等が挙げられる。第2に、「組織化モデル」として、話し相手もない、居場所もない人を対象に居場所を提供しながら労働共済などを通じて実利実益も伴うものにしようというユニオンであるが、伏見ふれあいユニオン、コミュニティ・ユニオン東京が挙げられる。そし

て第3に、両方を重視する「複合型モデル」として、札幌ローカルユニオン「結」、地域労組おおさか等が挙げられる（寺間2010）。

2009年現在、全労連が取りまとめた集計によると、ローカルユニオンの平均組合員数は76.7人（そのうち、サポーター、准組合員は12.2%）、平均組合費は843円、労働共済加盟者の割合は45.5%であった。2008年のリーマンショックの影響により、多くの派遣労働者が雇用の打ち切りとなる、いわゆる「派遣切り」にあったが、全労連はローカルユニオンを含めて彼ら（約170件、1208人：寺間2009b）の受け皿となり問題解決に取り組み存在意義を高めた（全労連提供資料2009）。

（4）全労協の全国一般

全労協は、1989年の組織発足以来、中小労働運動の強化をうたっているが、具体的な運動は構成組織に任せている。全労協は、「中小零細企業で働く労働者、非正規労働者のために、企業内で正規・非正規労働者が共同の戦いを作り出すことと共に、個人でも入ることができる個人加盟ユニオンの役割は決定的に大きいものがある」と強調している（全労協2009）。全労協の個人加盟ユニオンを束ねているのは、全国一般労働組合全国協議会（全国一般全国協）である。全国一般全国協に2010年9月現在43の組織が加盟しており、組合員数は1万1049人（全労協提供資料2010）という。

1980年代後半からコミュニティ・ユニオンの結成と運動の拡大により、従来、中小労働組合の連合体という色彩が強かった合同労組が個人加盟ユニオンとして復権したユニオンも多数ある。その

後、連合が1996年から個人加盟ユニオンの地域ユニオンを結成・強化していく方針を決め、また、全労連も2002年から個人加盟ユニオンのローカルユニオンの強化を進めている。それに伴い、両ナショナルセンターのユニオン数も組合員数も増加傾向にある。まさに、個人加盟ユニオンのルネサンス時代を迎えていると言って過言ではないだろう。

3

個人加盟ユニオンの個別労働紛争解決・予防

日本では、労働組合と会社との間に発生する集団的労働紛争は、1974年をピークに一貫して減っている。企業に実質的な影響を及ぼすとされる半日以上ストライキ件数は、1974年5197件から2011年28件¹⁶⁾に激減し、ないに等しい。しかし、労働者個人と会社との間に発生する個別労働紛争の件数は1990年代以降、増加傾向にある。例えば、裁判所の労働民事件数は1991年662件であったが、2006年には2912件まで増加した。また、労働局のあっせん申請受案件数も2002年3036件から2009年7821件に増加した。こうした個別労働紛争の増加に対応するために、行政・司法制度が整っている。2001年、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の成立により、労働局は解雇、労働条件の引き下げ等の労働問題について労使からの相談に応じるとともに、事業主への助言・指導を行う一方、紛争調整委員会のあっせんを通じて、紛争の解決に努めている。また、同年、集団的労働紛争をもっぱら行ってきた労働委員会も個別労働紛争の解決を行うことができるようになった。そして、2006年は、労働審判制度がスタート

図表 1 組合員数、男性比率、正社員比率、個人加盟組合員数とその比率の推移

	組合員数	男性比率	正社員比率	個人加盟組合員数と比率
2006年	201.5	62.5	58.7	51.0(25.3%)
2007年	216.8	61.5	58.6	56.1(25.9%)
2008年	240.2	60.3	56.7	65.2(27.1%)
2009年	234.4	63.5	57.7	77.2(32.9%)
2010年	221.2	63.0	57.2	61.1(27.6%)

原出所：労働政策研究・研修機構「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」結果。以下の図表も同じである。

出所：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・研修機構研究双書。

し地方裁判所で個別労働紛争の迅速な解決が図られており、労働審判制度を通じて紛争解決する件数は増加し続けている。個別労働紛争の解決は、このような行政・司法機関だけではなく労働組合も行っている。個人でも加盟できる組合としてコミュニティ・ユニオン等の個人加盟ユニオン（合同労組ともいわれる）があるが、ここではそれについて考察することにする。

労働政策研究・研修機構は、2009年1月から2010年3月までに、上記した個人加盟ユニオンであるコミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、全労協の全国一般に対し、個別労働紛争解決にかかわりどのような運動を展開しているかについて調査（「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」）を行った（担当は筆者）¹⁷⁾。調査結果の主な内容は次のとおりである。

(1) 組合員数の推移

個人加盟ユニオンの組合員数は1組合平均200人前半台を推移している。2006年201.5人から2008年240.2人に増加したが、その後、減少し2010年現在221.2人である。組合員の中で男性が占める割合は6割前半台であり、男性が多いほうであるが、日本全国の全組合員の中で男性割合70.9%（2009年）に比べて低い。すなわち、相対的に女性が多い組合と言えよう。正社員比率は、50%の後半台を推移しており、日本全国の全組合員の中で占める正社員比率93%（2009年）に比べると、かなり低いと言える。組合員の中で、個人加盟組合員が占める割合は3割前後である（図表1）。

個人加盟ユニオンを組合員ベースでいえば、

図表 2 所属別組合員数と個人加盟組合員割合の推移

	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
2006年	187.2 (33.4%)	304.3 (9.3%)	52.4 (66.4%)	175.0 (85.3%)
2007年	196.4 (36.4%)	322.8 (8.5%)	65.8 (74.2%)	189.1 (81.2%)
2008年	209.5 (42.9%)	356.6 (10.8%)	80.4 (74.3%)	183.9 (85.4%)
2009年	232.8 (41.0%)	340.5 (18.5%)	91.2 (78.3%)	188.7 (83.1%)
2010年	204.6 (41.2%)	341.6 (15.2%)	83.1 (67.5%)	

図表 3 新規団交申し入れ件数

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
2006年	13.6	18.1	11.8	10.9	9.8
2007年	14.5	19.7	14.0	11.1	5.3
2008年	17.4	23.9	15.5	13.8	7.0
2009年	22.4	23.9	26.0	20.1	7.0

200人前半台で小さい組織であるが、相対的に女性と非正社員が多いなか、個人加盟組合員が約3割前前後占めているといえよう。

1組合当たりの組合員数は、最も多いのが地域ユニオンで、コミュニティ・ユニオン、全国一般、ローカルユニオンの順である。また、組合員の中で個人加盟組合員の割合が高いのは、全国一般で、ローカルユニオン、コミュニティ・ユニオ

図表4 紛争解決方法の割合 (%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
使用者側との団交で紛争が解決した	(14.8) 67.9	74.5	67.4	48.9	64.4
労働委員会を介して紛争が解決した	(1.5) 6.9	6.2	9.5	2.3	6.3
労働審判を介して紛争が解決した	(1.4) 6.4	5.0	7.4	8.6	4.4
通常裁判を介して紛争が解決した	(0.9) 4.1	3.9	3.7	7.2	6.3
労働局・労働基準監督署を介して紛争が解決した	(0.8) 3.7	3.1	3.7	4.5	3.1
地方自治体を介して紛争が解決した	(0.2) 0.9	0.4	0.5	4.5	0.0
解決できずに終わった	(2.2) 10.1	7.0	7.9	24.0	15.6

ン、そして地域ユニオンの順になっている (図表2)。

(2) 個別労働紛争解決と紛争の背景

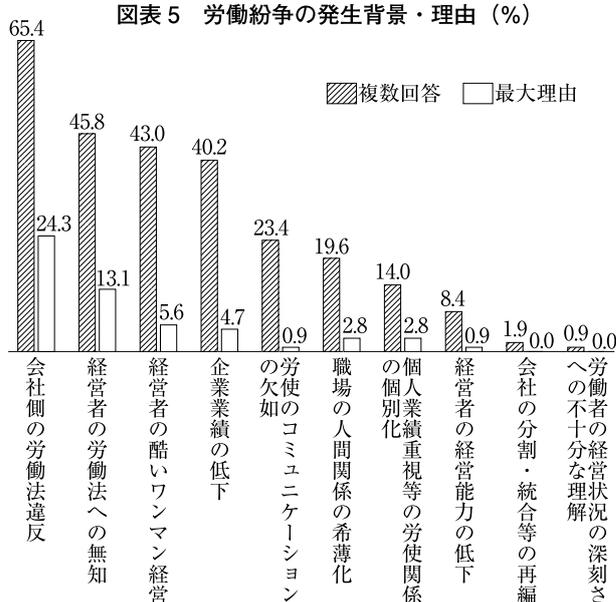
個人加盟ユニオンが労働紛争を解決するために口頭か書面による団体交渉の申し入れをした件数をみると、全体平均で2006年13.6件から07年14.5件、08年17.4件、09年22.4件と毎年増加している。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体平均と同じ傾向を見せているが、全国一般は、増減している。また、2008年新規団交申し入れ件数は、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般の順に、コミュニティ・ユニオンが最も多いが、地域ユニオンとローカルユニオンは2009年急増したことが目につく (図表3)。新規団交申し入れの労働者当事者は、男性が53%~59%と女性より多く、正社員が48%~56%の推移と最近増加傾向にある。最近、労働紛争が正社員にも広がっているといえよう。紛争当事者は、2008年の場合、単独の労働者が72.3%と最も多く、複数人の労働者が17.0%、分会等の労働組合が10.6%となっている。団交申し入れは、そのほとんどが労働者個人の問題を解決するために行われている。

2008年1年間、紛争解決のために行った団交申し入れが最終的にどのような形で終結したのかを見ると、個人加盟ユニオンが使用者側との団交で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%とかなり高かった。個人加盟ユニオンが使用者側の団交拒否等により自主解決できない場合、労働委員会等の紛争解決機関を使うことがあるが、それを使う割合を見ると、労働委員会介在解決が6.9%、労働審判介在解決6.4%、通常裁判介在解決4.1%、

注1: 2008年の1年間の状況、括弧の中は件数。

注2: 選択肢として「翌年に持ち越した」と「そのほか」は解決方法がわからないので、除外した。件数は、それぞれ4.1件、1.6件であった。

図表5 労働紛争の発生背景・理由 (%)



労働局・労働基準監督署介在解決3.7%、そして地方自治体介在解決0.9%となった。解決できずに終わったのは10.1%であった。

自主解決率は、コミュニティ・ユニオン (74.5%)、地域ユニオン (67.4%)、全国一般 (64.4%)、ローカルユニオン (48.9%) とコミュニティ・ユニオンが最も高かった (図表4)。

個人加盟ユニオンの自主解決率 (67.9%) は、他の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルと言える。渡邊岳 (2008) によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟49.6%、仮処分手続41.5%、労働審判68.8%、労働局の紛争調整委員会38.4%、機会均等調停会議43.5%、労働委員会67.6%、東京都労働相談情報センター 73.5%であったが、個人

図表6 個人加盟ユニオンの活動と組合員の参加 (%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合の大会、学習会等の行事に組合員が積極的に参加している	49.5	51.2	50.0	38.9	71.4
組合員が組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる	31.8	41.5	19.0	38.9	42.9
組合の活動について地域の理解が高まっている	54.2	63.4	50.0	61.1	14.3
地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている	52.3	58.5	47.6	55.6	42.9
組合の活動が新聞等のマスコミによく報道されている	44.9	56.1	38.1	38.9	42.9
組合の今後の展望が明るい	36.4	43.9	23.8	55.6	28.6
組合に対する公的支援があってほしい	58.9	58.5	59.5	61.1	57.1

個人加盟ユニオンの半数以上(52.3%)は、「地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている」と自負している。そのためか、「組合の活動について地域の理解が高まって

いる」(54.2%)と感じており、「組合の活動も新聞等のマスコミによく報道されている」(44.9%)という。これらの選択肢に最も多く回答したのはコミュニティ・ユニオンであった。このような活動をする個人加盟ユニオンに対して、「公的支援があってほしい」と要望する割合も58.9%と約6割に達しており、所属別の差はほとんど見られない。

加盟ユニオンの自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。個人加盟ユニオンが裁判や労働委員会、労働局などを通じてでも最終的に解決する割合は90%と非常に高いと言わざるを得ない。

個人加盟ユニオンの幹部が認識している労働紛争の発生背景・理由として最も多いのが会社側の労働法違反と65.4%にのぼっている。次いで、経営者の労働法への無知45.8%、経営者の酷いワンマン経営43.0%、企業業績の低下40.2%、労使のコミュニケーション欠如23.4%、職場の人間関係の希薄化19.6%、個人業績重視等の労使関係の個別化14.0%であった。10%未満の割合は、経営者の経営能力の低下8.4%、会社の分割・統合等の再編1.9%、そして労働者の経営状況の深刻さへの不十分な理解0.9%であった。労働紛争の発生背景・理由の最大要因は、会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知とそれぞれ24.3%、13.1%であった。労働紛争のほとんどは会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知から発生していると言える(図表5)。

組合員が「組合の大会、学習会等の行事に積極参加している」割合も49.5%と約半数にのぼっているが、「組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる」と答えたのは31.8%にとどまった。「組合の今後の展望が明るい」と楽観的にみているのは36.4%であった。ローカルユニオンが最も楽観的にみているが、組合員の組合活動が相対的に低いことを鑑みると、前記のように、最近、急速に組合員数を伸ばしてきたことの現われであるとみられる(図表6)。

(3) 個人加盟ユニオンの活動・組合員の参加

一方、個人加盟ユニオンの組合員はその多くが労働紛争を抱えてその解決を求めて組合に加入するが、彼らは紛争が解決したらどのくらい組合に残っているのか。最近、3年間、おおむね37.4%であった。紛争が解決するとその6割の組合員が組合を脱退している。最も残留率が多いのがコミュニティ・ユニオンで40.9%に達した。次いで地域ユニオン35.4%、ローカルユニオン35.2%、そして全国一般30.0%であった。具体的に紛争解決した労働者が個人加盟ユニオンに残るか脱退す

個人加盟ユニオンはどのような活動を行い、また、地域社会等はそれについてどのように評価しているのか。また、組合員の組合活動への参加はどうなっているのかについてみてみたい。まず、

図表7 紛争当事者の紛争解決後組合残留状況（3つまで選択、%）

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合に助けもらったので、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い	32.7	41.5	23.8	33.3	28.6
組合に助けもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思ひ、何ヵ月か、組合に残る人が多い	55.1	65.9	38.1	77.8	28.6
解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い	9.3	14.6	7.1	0.0	28.6
解決金を払ってすぐ脱退する人が多い	26.2	36.6	16.7	27.8	28.6
解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い	10.3	4.9	11.9	16.7	14.3
組合費未払いで脱退扱いになる人が多い	42.1	51.2	23.8	72.2	28.6
連絡が取れず脱退扱いになる人が多い	25.2	29.3	14.3	50.0	0.0
その他	18.7	22.0	21.4	5.6	14.3

るかについてみることにする。大きく「残留型」と「脱退型」に分けられる。「残留型」には、「組合に助けもらったので、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い」（32.7%）という「積極残留型」であるが、これらの種類の組合員が個人加盟ユニオンを大いに支えていると言える。「組合に助けもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思ひ、何ヵ月か、組合に残る人が多い」（55.1%）という「義理残留型」、そして「解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い」（9.3%）という「規定依拠残留型」に分け

られる。「脱退型」は、組合費・解決金「未払い脱退型」として、「組合費未払いで脱退扱いになる人が多い」（42.1%）、「解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い」（10.3%）、組合費を払わないだけではなく「連絡が取れず脱退扱いになる人が多い」（25.2%）というのが挙げられる。最後に、組合費・解決金「支払い脱退型」には「解決金を払ってすぐ脱退する人が多い」（26.2%）が入る。個人加盟ユニオンが「残留型」、その中でも「積極残留型」の組合員を増やすことが大きな課題であるが、それが多いのはコミュニティ・ユニオンで41.5%に達している（図表7）。

ちなみに、個人加盟ユニオンが存続し発展していくためには常に組合員が組合に入るようにしないといけないが、その際、広報活動が非常に重要である。紛争当事者がどのような媒体で個人加盟

図表8 紛争当事者の個人加盟ユニオン認知媒体（%）

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ	15.6	14.5	21.5	6.3	7.4
ビラ、パンフ（折り込み含む）、チラシ等の書面媒体	15.6	12.9	21.8	12.0	0.6
インターネット	20.0	19.5	17.2	29.0	27.2
労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関	3.9	5.2	3.5	2.5	2.3
労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体	5.0	4.7	3.5	2.9	10.8
弁護士や社労士等	4.6	4.6	4.1	7.6	0.0
知人	20.1	23.6	14.5	23.2	17.7
そのほか	15.4	15.2	13.9	16.5	34.1

ユニオンを知ったかという認知媒体でみると、最も多かったのが「知人」（20.1%）と「インターネット」（20.0%）であった。次いで「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」と「ビラ、パンフ（折り込み含む）、チラシ等の書面媒体」がともに15.6%であった。そのほか、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」（5.0%）、「弁護士や社労士等」（4.6%）、「労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関」（3.9%）であった。最近増加した認知媒体は「インターネット」が42.4%と最も多かった。そのほか、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」（20.7%）、「知人」（13%）であった。残りの認知媒体は10%未満と少ない。

所属別にみると、コミュニティ・ユニオンは、「知人」（23.6%）、「インターネット」（19.5%）、「新

聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(14.5%)、地域ユニオンは「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(21.8%)、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(21.5%)、「インターネット」(17.2%)であった。ローカルユニオンは、「インターネット」(29.0%)、「知人」(23.2%)、「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(12.0%)、全国一般は「インターネット」(27.2%)、「知人」(17.7%)、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」(10.8%)であった(図表8)。

4 個人加盟ユニオンの存在意義

(1) 労働運動の担い手

労働委員会の調整事件の新規係属件数の中で、個人加盟ユニオン事件が占める割合は2008年68.7%にのぼっており、ほぼ毎年その割合は増加している。日本の労働争議件数(半日以上同盟^{ひきょう}罷業)は一貫して減少し、最近は50件前後を推移している中で、労働運動における個人加盟ユニオンの地位は決して小さくない。

個人加盟ユニオンは、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割しかしていないわけではない。パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かされている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起している。コミュニティ・ユニオン運動の出発点は、パート労働者問題を解決しようとしたパート110番である。また、近年、派遣法の改正の動きも派遣ユニオン等の個人加盟ユニ

オンからの問題提起によるところは大きい。

(2) 個別労働紛争の高い解決力

個人加盟ユニオンは、労働者が助けを求めてくる駆け込み労働紛争を解決するという最も重要な役割を果たしている。既述したとおり、個人加盟ユニオンが当該労働者の事業主と団交によってその紛争を解決する自主解決率は67.9%と他の行政や司法の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高い水準である。個人加盟ユニオンの紛争解決力は高いといわざるを得ない。紛争解決力の高さは、ユニオン幹部のプロ性、地域内外の広いネットワークと情報交換、そしてユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘から出る。その中で、ユニオン幹部のプロ性についてみると、連合福岡ユニオン志水書記長の場合、我流労使交渉の17か条¹⁸⁾がある。すなわち、①服装、接する態度(礼儀正しく且つ堂々と)はとりあえず大切に。ユニオンと交渉要員の説明。②入り口で喧嘩^{けんか}しない。③要求根拠は明確にし、交渉期限の目安を明示する。④議論(口数)に負けない。⑤省略。⑥省略。⑦相手側の弱点を徹底的に攻める。⑧相手によって対応を変化する。ある時は理論的に、ある時はだだっ子のように単純な攻めを。⑨省略。⑩必要に応じ法律、判例等の知識をひけらかす。⑪必要に応じ大衆行動、街頭宣伝等の力を誇示する。⑫(筋の通らない主張の場合など)、その場で労働者を叱る^{しか}。⑬使用者の主張にある程度理解を示し、プライドは徹底的に潰さない。⑭詰めの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容する限度で要求を下げ、譲歩幅で使用者を納得させる(組合が行司役)。⑮間を取る(休憩、次回交渉に回す)。その場合、宿

題は持ち帰らない、相手に持ち帰らせる。⑯平行線、決裂寸前のとき、相手側に解決（内容）を委ねる。⑰弁護士を引き出す、または引き離す。

個人加盟ユニオンは、紛争解決力の高さだけではなく、紛争解決をする件数も少なくない。2008年1年間、個人加盟ユニオンが事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は2387件と推定できる¹⁹⁾。労働局の紛争調整委員会3234件（あっせん成立2647件+取下げ587件）よりは少ないものの、労働委員会271件（解決212件+取下げ59件）、労働審判1028件（2007年）²⁰⁾、労働関係の通常訴訟1114件（2007年）より多い。

③ 労働問題の可視化

個人加盟ユニオンは2つの意味で開かれた組合である。入口も出口も開かれている。まず、入口についてみると、前述したとおり、基本的に労働者であれば誰でも入れる開かれた組織であり、個人加盟ユニオンに来る・加入する人が様々な労働問題の情報を持ってくる。そのため、個人加盟ユニオンは世の中にある生の労働問題の情報を多く有している。もう1つ出口は、組合員はほぼ何の制限も受けずに脱退することができるが、組合の情報も積極的に組合の内外に開示する組織である。情報の開示・可視化は、いつも出入りが激しい組合員に組合活動を理解してもらうために行わなければならないという組合内対策とともに、理不尽な労働問題の実態を改善していくために多くのマスコミなどに開示していかなければならないという社会対策の必要から積極的になされている。労働問題の可視化という側面で個人加盟ユニオンは大きな役割を果たしており、労働問題の解消やより望ましい労働ルールの形成に少なからぬ

影響を及ぼしているといえよう。なお、開かれた個人加盟ユニオンであるがゆえに、リーダーは常に組織の新陳代謝と自己革新を通じて、労働問題の可視化能力を高めているといえる。

以上のように、1990年代以降、増加し続けている個別労働紛争の解決を図るために多くのユニオンが結成されて高い解決力を発揮している。ルネサンスを迎えている個人加盟ユニオンが今後日本の労使関係にどのような影響を及ぼし、新たな労使関係のフロンティアを切り開いていくかに目が離せない。

（注）

- 1) 厚生労働省『労働組合基礎調査』。その後は、ほぼ横ばいであり、2010年402万人である。
- 2) パートタイム労働者の組織化については、呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤—』の第2章を参照されたい。
- 3) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』、5人以上一般労働者とパートタイム労働者の平均である。
- 4) 筆者が行った調査の成果は、労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—』労働政策研究・研修機構研究報告書 No.111、労働政策研究・研修機構（2010）『個人加盟ユニオンの紛争解決—セクハラをめぐる3つの紛争事例から—』労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.76、そして前掲の呉学殊（2011）の第9章と第10章にまとめられている。本稿は、それらの成果の一部（特に上掲の第10章）を紹介するものである。詳しくは以上の文献を参照されたい。
- 5) 合同労組の発展と後退・分裂・再編については「ユニオン運動の形成と現状」（大原社会問題研究所（2010）：40-68）を参照されたい。
- 6) 正式名称は江戸川区労働組合協議会であった。
- 7) パート110番運動は1981年3月初めて全国一般東京一般の南葛一般と葛飾地区労との共同活動によって行われたが、NHKはじめ民放テレビ局が取り上げるとともに、総評も全国地区労研究集会で全地区労にパート110番の開設を提起し、決定したという。パート110番

を創案したのは、全国一般東京一般の松井保彦会長であった。全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会（2005）。松井保彦編（2010）。

- 8) 相談に来たパート労働者が「私たちでも入れる組合があればいいのにね」ということが個人加盟ユニオンを作るきっかけとなったという。同ユニオンの創設者である小畑精武は、当時、アンケート調査を通じて、「1人でも入れる組合に入りたい」と答えたのが応答者の20.3%であることを明らかにし、同ユニオンへの潜在的加入者があると考えた。詳細は、詳細は小畑精武（2003a,b）を参照されたい。
- 9) 江戸川ユニオンの創設者である小畑精武は、コミュニティ・ユニオンを次のように5つの類型に分けている。すなわち、「地区労基盤型」、「中小一般労組型」、「共済型」、「地域市民運動型」、そして「パートユニオン型」である。詳細は小畑精武（1993a,b）を参照されたい。
- 10) 同交付金の中で、「地域ユニオン拡大交付金」が設けられた。そのほか、地域ユニオンの結成・組織拡大対策費として「地域ユニオン特別対策費」も導入し、地域ユニオンの結成・拡大の計画・実績の申請に基づいて随時交付された。
- 11) 連合ホームページ（<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/weekly/no691/03.html>）。
- 12) 連合組織局提供資料（2010）から筆者が割り出したものである。多少の相違があるかも知れない。
- 13) 連合（2012）『個別労働紛争処理システムのあり方を考える—ユーザーから見た現状と課題—（シンポジウム資料）』。
- 14) 寺間（2010）。実際、第20回大会議案書によれば、全労連は、「未組織労働者組織化の産業をこえた受け皿づくりとして、全都道府県で『ローカルユニオン』の結成を追及する。そのための交流、情報交換、経験や実践を学ぶ『ローカルユニオン交流会』を開催する」とうたっている。前の第19回大会では、「労働相談・解決交渉などを通じて、中小零細企業・商店労働者などを積極的に『地域労組』『地域合同労組』に結集させる」としたものの、ローカルユニオンという言葉は使われていなかった。全労連（2000）。
- 15) 全労連（2009）。最近のローカルユニオン数と組合員数を見ると、次の通りである。すなわち、2004年91ユニオン（3318人）、05年100ユニオン（4678人）、06年109ユニオン（5418人）、07年119ユニオン（5877人）、そして08年129ユニオン（5965人）、09年135ユニオン（1万355人）、10年150ユニオン（1万1338人）、11年

167ユニオン（1万1832人）と、ユニオン数も組合員数も急増した。全労連（2011）。最近の労働相談件数は、次の通りである。06年1万3682件、07年1万8829件、08年2万2719件、09年2万9057件、10年1万9270件、11年1万8710件と、リーマンショック後の09年は3万件近くまで急増した。全労連（2012）。

- 16) 厚生労働省（2011）『労働争議統計調査』。
- 17) 調査は、2回行われたが、有効回収票と回収率は次のとおりである。1回目の場合、コミュニティ・ユニオン41票（配布数73、回収率56.2%）、連合の地域ユニオン42票（配布数47、回収率89.4%）、全労連のローカルユニオン18票（配布数41、回収率43.9%）、全国一般7票（配布数41、回収率17.1%）であった。2回目の場合、コミュニティ・ユニオン26票（35.6%）、連合の地域ユニオン22票（46.8%）、全労連のローカルユニオン15票（36.6%）であった。ご多忙の中にもかかわらず、調査にご協力くださった方々にこの場を借りて心より感謝申し上げる。
- 18) 2008年9月5日「連合総研ゆめサロン」発表の際には、「我流労使交渉の20か条」となっていた。追加の3つは、①次の攻めにつながらない質問はしない、②労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る、③和解することは相互にメリットがあることを説明する、であった。労働審判の経験から学んだ2つのことが追加されている。
- 19) この数字は、2008年1年間、個人加盟ユニオン平均新規団交申し入れ件数（17.4件）×調査対象全個人加盟ユニオン（202組合）×自主解決率（67.9%、すなわち0.679）で得たものである。
- 20) 労働審判件数は2008年2052件、09年3468件、10年3375件と最近急増している。

【引用文献】

- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤—』。
- 小畑精武（2003a）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（上）」『労働法律旬報』No.1560、9月下旬号。
- 小畑精武（2003b）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（下）」『労働法律旬報』No.1562、10月号下旬号。
- 黒崎隆雄（2003）「神戸（兵庫）のユニオン運動15年の歩み—連合時代下の地域労働運動の試み—」（未公開論文）。
- 小池和男（1997）『仕事の経済学』東洋経済新報社。

- 厚生労働省『労働組合基礎調査』。
- 厚生労働省『毎月勤労統計調査』。
- 厚生労働省（2011）『労働争議統計調査』。
- 全労協（2009）『全労協第21回定期全国大会議案書』。
- 全労協（2010）『全国一般全国協組織人員の推移』。
- 全労連（2000）『第19回定期大会議案書』。
- 全労連（2009）『第24回臨時大会 組織関係資料集』。
- 全労連（2012）『第26回定期大会 組織関係資料集』。
- 全労連提供資料（2009）『労働相談と地域ユニオン』。
- 全労連組織局提供資料（2011）『ローカルユニオンの年度別組織数・組合員数』。
- 高橋均（2010）『高橋均氏聞き取り』法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』。
- 寺間誠治（2010）『寺間誠治氏聞き取り』法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』。
- 寺間誠治（2009a）『第5回ローカルユニオン全国交流会 問題提起～案』。
- 寺間誠治（2009b）『「非正規切り」、雇用破壊とのたたかい—社会的連帯で大企業の職場支配に立ち向かう—』全労連『月刊全労連』7月号 No.150。
- 松井保彦（2010）『合同労組運動の検証—その歴史と論理—』フクイン。
- 連合（2012）『個別労働紛争処理システムのあり方を考える—ユーザーから見た現状と課題—（シンポジウム資料）』。
- 連合組織局提供資料（2010）『地域ユニオンの現況』。
- 連合非正規労働センター提供資料（2010）『労働相談件数集計』。
- 労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—』労働政策研究・研修機構研究報告書 No.111。
- 労働政策研究・研修機構（2010）『個人加盟ユニオンの紛争解決—セクハラをめぐる3つの紛争事例から—』労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.76。
- 渡邊岳（2008）『実務家から見た労働紛争処理システム』『日本労働研究雑誌』 No.581。

オウ ハクスウ 1962年韓国生まれ。1991年来日し東京大学大学院の修士・博士課程終了後、97年労働政策研究・研修機構（旧日本労働研究機構）に入職、2008年から主任研究員。専門は、産業社会学・労使関係論。主な著作は、『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・研修機構研究双書、2011年）。