

日本における社会運動的労働運動 としてのコミュニティ・ユニオン

—共益と公益のあいだ

福井 祐介

はじめに

- 1 社会運動的労働運動とは何か
 - 2 コミュニティ・ユニオンの活動——日本における社会運動的労働運動
- おわりに

はじめに

バブル崩壊、グローバル化といった流れのなかで国際競争が激化し、日本の多くの企業はそれに対して個別企業（または企業グループ）のレベルで競争力を確保することに注力してきた。多くの企業別組合も、労使協調路線のもとでパイの確保のため内向きの対処をつづけている印象がある。しかし目下、地域の経済も人々の雇用の安定もゆらいでいる状況の下で、自分たちの利益という意味での「共益」だけでなく、社会全体の利益という意味での「公益」にあいわたる活動がもっと労働組合の立場から行われるべきであろう。

本論文の前半は、アメリカでの労働運動の状況から注目されている「社会運動的労働運動」について考察を行う。共益団体としての労働組合は、みずからの共益の範囲を維持するためにも、不特定多数の未組織労働者に働きかけて新規に組織化をしなければならない。この意味で労働組合の活動は、本来的に共益と公益のあいだにある。社会運動的労働運動とはこうした活動の延長線上で、より公益を重視しつつ、社会運動的な方法論を用いて社会の周辺からなされる労働運動である。

そして後半では、アメリカの社会運動的労働運動のカウンターパートにあたとみられる日本の「コミュニティ・ユニオン」をとりあげ、前半での考察にもとづいて現状からみたそれらの社会的機能とその反面性について分析し、若干の問題点についても言及する。

1 社会運動的労働運動とは何か

(1) アメリカの社会運動的労働運動

現在、アメリカの労働組合は、非正規雇用の女性、移民労働者などを対象として組織拡大を行い、組合組織率のさらなる低下をくい止めている。1995年のJ.スウィニーのAFL/CIO（アメリカ労働総同盟＝産業別労働組合会議）会長就任以後、従来の制度化されたビジネス・ユニオンズムにもとづ

く共益の枠を越えて、社会的な観点から組織化を進めていく動きが顕在化している。スウィニー率いる「ニューボイス」グループを中心とする、こうしたアメリカ労働組合による活発な運動展開は⁽¹⁾、アメリカ同様に長期低迷に悩んできた日本の労働組合にとって他人事ではない。

また、アメリカの労働組合は、各種NPOと幅広く協力しながら公益的活動を行い、あわせて組織化を進めるという状況である。NPO社会であるアメリカでは、労働組合とNPOが活動のさまざまな面で密接な関わりを持っている⁽²⁾。労働組合の組織化とNPOの公益活動関係が機能的に深く結びあって、組織化にも非常に貢献している。

これらの新しい動きを念頭に「社会運動的労働運動 (social movement unionism)」という概念が提起されている。この概念は論者の中で定義が共有されるにいたっていないが(本号の鈴木論文で論点の整理がなされている)、ここでは1970～1980年代に盛んになった「新しい社会運動」論に影響されつつ、既存労使関係制度のなかで安定した労働組合とは異なった組織運営や組織化方法をもちいて、非正規労働者、女性、エスニック・グループなどを対象とする労働運動ととらえる。

社会運動的労働運動は、労働組合の共益の範囲を越えて、より広く地域社会や全体社会レベルでの公益に関心を持ち、そうしたレベルでの社会変革を志向する。J.ファインによれば⁽³⁾、アメリカの労働運動の核心部にある2つの思想として「レーバー・マーケット・ユニオニズム」と「コミュニティ・ユニオニズム」があげられるという。前者は経済的課題に取り組むものであって、未組織が圧倒的な経済圏において、賃金を競争の枠外におくために地域と産業を組織する。後者はレーバー・マーケット・ユニオニズムの政治版であり、公の政策を通じて賃金競争を規制するため、ある単独の職場よりはるかに大きな地域社会と産業社会全域を組織化する。地域社会を重視し、地域社会そのものを組織化の対象に含めるのである。こうした見解の背景には、企業を一つずつ組織化し、団体交渉を行い、付加給付を勝ち取るという従来の労働組合のやり方ではもはや労働運動は成り立たない、という認識があり、むしろ地域に立脚したコミュニティ・ユニオニズムにおいて、労働運動は「働く人々の普遍的利益を代表し、一部の労働者ではなく階級全体の代表として行動する運動を計画し築く」⁽⁴⁾。

(2) 労働組合の二面性——共益と公益

こうした見解が、かつてビジネス・ユニオニズムの根強かったアメリカの労働界で有力になっていることは注目される。イギリスのTUC(イギリス労働組合会議)の打ち出しているニュー・ユニオニズムも同様に、労働者全体の利益を代表することを提起している。これら両国のナショナルセンターレベルにおいて、個別労働組合の共益を単純に積み重ねるというやり方でなく、地域レベルの政策へと積極関与することが主張されているのである。

ところで前述のコミュニティ・ユニオニズムは明らかに地域社会レベル政治とのかかわりに重点

(1) (G.マンツィオス編2001)(K.ウォン編2003)に紹介されている。

(2) (国際労働財団1998)(柏木1999)など。

(3) (G.マンツィオス編2001)に所収。

(4) (ファイン2001:148-179)。

を置いた発想をとっている。しかしコミュニティ・ユニオンズのような運動は、政治運動の一種とみることもできる。労働組合のおこなうさまざまな運動は、政治以外の領域、たとえば経済⁽⁵⁾や教育⁽⁶⁾などを通じて、さまざまな方法で公益に関わることができるのである。というより、組織化の努力そのものが、公益の維持をこえた公益性を有している。

もともと労働組合は、特定の労働市場という範囲に依拠する、公益団体である。個別労働者は一種の中間集団としての労働組合に媒介されることにより、労働市場に投げ出された単なるアトムの存在から脱して、団結の利益、すなわち公益を享受することができる。この論理があるかぎり、労働組合は競争抑止のために、当該労働市場内の非組合員を排除するという「不人情」をせざるを得ない場合が出てくる。

しかしだからといって、非組合員たる不特定多数の未組織労働者をただ放置しておくことはできない。それら組織外の労働者は、組織労働者にとっての潜在的な競争相手としての位置を有している。たとえユニオン・ショップ制をとる企業別組合であっても、雇用形態多様化などによって内部労働市場における正社員組合員の独占的地位が弱まるにつれ、企業内外の未組織労働者との競争が起きて事実上の尻抜け化が進む。それを放っておけば、よほど特殊な技能を独占するギルド類似の組織であるか、法律等によって独占が認められてでもないかぎり、労働組合の公益はたえず脅かされる。そこで、労働組合はたとえ公益のみに専念しようとするときですら、新規の組織化の必要性をまったく無視するわけにはいかない。このような意味で、労働組合が不特定多数の未組織労働者向けに労働相談の機会を設けたり、手弁当で組織化に尽力するといったことは、公共財供給に類する公益活動といえる。労働組合は公益団体であるが、本来的に未組織労働者との関係においては（潜在的にであっても）公益団体でもある、という二面性を持っている。

いっぽう、未組織労働者側から見て、労働組合の上記のような公共的役割が認知できなければ、その労働組合は労働者側の代表としての大衆的共感を得られないだろう。また、それでは憲法や労働法によって保護された労働組合の諸権利も、既得権保護という後ろ向きの意味合いしか持たないことになる。労働組合に対する奇妙にダークな一般社会のイメージをくつがえて広い信望を集められるかどうかは、不特定多数の人々が少なくとも受容可能な、またはより積極的に求められるような形で、公益的側面を打ち出していけるにかかっている。

(5) 「春闘」はその一例である。かつての春闘は「賃上げの社会的相場」を作り出し、日本社会を「一億総中流」の「豊かな社会」へと押し上げる原動力となった。もはや過去の存在になったかのような春闘だが、それでも労働条件の全社会的切り下げ競争への歯止めという公益的な役割は認められる。また、地域社会レベルの経済活性化にも労働組合は貢献しうる。たとえば1980年代産業空洞化に悩んだ北海道室蘭市と大分県佐伯市で、労働組合が地方自治体と連携しながら企業戦略に制約を課し、空洞化に歯止めをかける運動が展開した事例が紹介されている（戸塚・兵藤編1995）。

(6) アメリカの大学では労学連携による労働組合リーダーの育成、さまざまなレイバー・スタディ、ティーチ・インなどを通じて、地域の労働運動や地域政策の策定に影響力を持っている。また、ユニオン・サマー（AFL-CIOの後援による、労働組合とふれあう学生インターン・プログラム）という若年者教育も注目される。

(3) 労働組合とNPO

労働組合は共益団体であると同時に公益団体でもあり、意識的にそうした公益性を追求することによって社会運動的労働運動の担い手たりうる。この意味での労働組合はNPOと類似した社会的機能を果たすといえる。

ここで、労働組合と対比するべく、NPO (Non-Profit Organization) の定義をあらためて検討してみよう。よく引用されるサラモンによる定義では、NPO固有の特徴として、以下の6つがあげられる⁽⁷⁾。すなわち、①公式に設立されたもの、②民間 (非政府機関という意味)、③利益配分をしない、④自主管理、⑤有志によるもの、⑥公益のためのもの。

これらを見てみると、NPOの特徴とされる多くのものは労働組合にも共通である。まず①、②、④、⑤は問題なく労働組合にあてはまるし、③については、労働組合は出資者や組合幹部などに配当をするための機関ではないので、営利を追求する私益団体ではないが、しかし集合的利益を追求するという意味では共益団体でもあり、判断が分かれよう。⑥すなわち、組織目的が共益であるか公益であるかが、労働組合とNPOの相違として注目される。共益目的であれば労働組合であり、公益目的であればNPOということになる。

NPOとおなじように、労働組合が公益的活動を行うとき、当然ながら自らの組織統制可能性の範囲外の人々に対してのサービス提供を行っている。地域社会の不特定多数者に対して、労働相談活動、労働者教育、また組織化活動など行えば、必ずそれなりの費用がかかる。すると国家による公共財提供の際と同じように、そうしたサービス・コストへの「フリーライダー」問題、すなわち公共財⁽⁸⁾のコストを負担しないで便益のみを享受する人々が発生する。

この問題を提起したオルソンによれば、「通例、労働組合も国家も大規模集団にほぼ共通の便益、あるいは集合的な便益を供給する点で同じ」であり、「組合員は個々の納税者と同様に、かれが犠牲を強いられないかぎり、犠牲を支払う誘因をもたない」(オルソン1983:105)。そこでフリーライダーを内部化するためのやり方としては、小規模集団のなかでの人間関係による効果に期待するか、組織参加を強制するか、組織参加に選択的誘因 (selective incentive) を与えるか、のいずれか、またはその組み合わせによる。

まず、未組織労働者がマスとして存在する地域社会や全体社会は大規模集団なので、そのままの状態では小規模集団における人間関係的影響力は期待できない。ただ、人々をより小規模に括ることのできる集団があれば、後で述べるように話は別である。小規模集団の中の人どうしは、おたがいに監視しあうことにより、フリーライディングを抑制することができるからである。

次に、組合加入の強制は普通できないので、あとは選択的誘因をつくりだすしかない。選択的誘因がある状態とは、公共財に付随して一定のコスト負担をした人だけ選択的な付加便益が得られる

(7) サラモン1994:21-23。

(8) 労働組合の公共財的なサービス提供とは、厳密に言えば「準公共財」的なものである。なぜなら純粋な公共財といえるためには、公共財の定義である「非排除性」「非競合性」の2条件を完全に満たさなければならないが、経営側に対するサービスを行うわけではないので「非排除性」の条件を完全に満たすことはできない。また労働組合のサービス提供能力自体に限界がある以上、「非競合性」の条件も完全に満たすことはできない。

ような場合である。もしも組合加入ないし活動への貢献をすればそれに見合った利益が大きく（または損失が少なく）、そうしないと利益が小さい（または損失が大き）ことが認知されていれば、組合加入や活動参加への選択的誘因が存在する。具体的にいえば、たとえば労働組合が労使紛争当事者となった（あるいは今後なりうる）労働者にとって頼もしい存在であると一般に知られるようになれば、そのこと自体がフリーライダーに対する選択的誘因となり、組織化の促進効果をもたらすはずである。

こうしたフリーライダーの内部化のメカニズムとして、労働組合の公益活動と共益活動の有機的結びつきを説明することができる。労働組合は共益と公益のあいだを行き来する。そのことが、社会運動的労働運動を成り立たせるための前提である。

（４） 社会的カテゴリーの可視化

地域や全体社会での不特定多数者を相手とする労働運動は、前述したように大規模集団を活動範囲としており、そこにフリーライダーの存在は不可避である。しかし、人々をより小規模集団に括り出すことができれば、フリーライダーの部分的な内部化が可能になる。そのためには、社会的な属性カテゴリーを用いることが有効である。性別・雇用形態・年齢・管理職・エスニシティなどなどの属性、およびそれらの組合せによって可視化される社会的カテゴリーの範囲は、地域社会や全体社会よりも狭く、利害においても等方向的であり、組織化の手がかりをつくりやすい。アメリカの社会運動的労働運動で考えられているのはこのことなのではないか。

「新しい社会運動」とよばれる、オルタナティブ的価値観にもとづく社会運動が世界中で盛んになったのは、ちょうど労働運動の停滞と入れ替わるように起きた現象であった。日本でもフェミニズムや環境運動、平和運動などの社会運動体の活動は、1965年の「ベ平連」を皮切りにそれ以降目立つようになった。業績や達成といった産業社会的な価値観を求めめるのではなく、「性別」や「年齢」などの属性を主体として、それらの主体の自己変革や自己実現といった脱産業社会的な価値観を追求するのが新しい社会運動の大きな特徴だとすれば、社会運動的労働運動の中にそうした動きを見いだすことができる⁽⁹⁾。

さて、オフフェは環境運動などいわゆる「新しい社会運動」の担い手を、産業社会から疎外された周辺層にある人々（主婦、学生、若年労働者、失業者、退職者、農民・自営業者層など）としている⁽¹⁰⁾。地域社会にあって組織労働の恩恵を受けられない、雑多な属性の人々の層にこそ、逆に、ある種の積極的な可能性がある。現在アメリカでAFL/CIOが、アジア系やラテンアメリカを中心とする移民労働者たちを重要な組織化対象として反転攻勢に出ているのも、この意味でも決してゆえなしとしない。

それゆえ労働組合としては、産業社会から疎外された周辺層という潜在的な社会的カテゴリーを、いかにホットなものとして顕在化するかが課題となる。

問題は、そうした人々が存在する場としての「地域」という社会の特殊性である。第一に、企業、

(9) 小谷1999, 2001。

(10) Offe 1985:831-835。

産業、職業など他の労働社会とは違い、労働者同士のつながりを確認するための手がかりが乏しい。炭坑住宅など特殊な労働コミュニティや、地域共通の課題（公害問題や迷惑施設の存在など）をかかえている場合を別にすれば、一般に流動性や匿名性の高い近代の都市社会において、労働者を自然に団結させることは難しい。第二に、地域という社会には企業や産業や職業、また雇用形態においても多様な労働者が存在しているので、まさに一見して共益を発見しづらい不特定多数者の集まりであるという点が重要である。この2つの理由から、労働組合が地域社会単位で組織化をしようとしても、人々がフリーライダー化することは避けがたい。

しかし、地域社会という大規模集団は、その内部をより小さく括っていくことで、フリーライダーの内部化を促進できるようになる。一般に、小規模集団では相互に顔が見えやすく、フリーライディングを防止する相互監視が可能である。また共通の利益認識や「われわれ意識 *we-consciousness*」もそのなかで育まれる。

逆に言うと、理論上に組織化可能な最大範囲とは、地域在住のすべての労働者、つまり労働者階級という枠の内側にいる人の全員である。だが、イギリスのような階級社会でもない日本で、人々が階級的な共通性を実感することは難しいであろう。そうしたレベルからの組織化は現実的に実りが少ないと思われる。

そこで、地域社会の労働者一般という抽象度の高い水準にとどまるのではなく、より外延が狭くて内包性の濃い「女性」「若者」「管理職」「失業者」といった、具体性の強いカテゴリーをもちいて、不特定多数者の内部に埋もれている人々をグループ化する作業が必要となる。ここで組織化対象となる人々の多くは、ある意味で産業社会のゆがみを集中的に受けている層である。しかも名も無き存在として地域社会のなかに埋もれている。この層を社会的に可視化するためには、適切に「名付け」をすることが意味をもつ。

抽象的な労働者の利益であるとか、人権擁護をうったえても、反対はされないまでも、積極的に人々を動かす効果は乏しい。社会運動論の概念を用いれば、「合意の動員」ができたとしても、その先の「行為の動員」にはなかなか至らない。そこで、公益実現をはかっていく場としての地域社会のなかに、社会的カテゴリーを介してその内部により濃密な人間関係の環をつくりだす。それが社会運動的労働運動を主流派労働運動の付属物でなく、自立的な存在として成り立たせるための、もうひとつの重要な要件である。

2 コミュニティ・ユニオンの活動——日本における社会運動的労働運動

(1) 社会運動的労働運動の担い手としてのコミュニティ・ユニオン

以上に述べきった内容を簡単にまとめると次のようになる。労働組合はもともと共益と公益のあいだを往還しながら組織化などの活動をするが、アメリカの労働運動に起きているある種の内部革新をみると、公益の観点をより重視している面があり、社会の周辺のカテゴリーを戦略的に活性化させることで新たな組織化資源を見いだしている。それらの特徴をふまえた方向での労働運動を、ひとまず社会運動的労働運動とすることができる。

日本でこうした意味での社会運動的労働運動を行うとしたら、さまざまな事情で社会の周辺にあ

る人々の集まりを対象として組織化を行うことになる。このような人々を対象にした、公益重視かつ社会運動的な手法での労働運動をおこなっている日本の労働組合として、「コミュニティ・ユニオン」があげられる。

まずコミュニティ・ユニオンという呼び名が何を指すかであるが、新しい運動の質を持った地域労働組合、といったようなかなり漠然とした意味で使われることが多く、そのなかに含まれる労働組合も多様である。たとえば地域一般的なもの、パートや管理職などを対照とするもの、女性運動系のものなどがある。現在の日本にコミュニティ・ユニオンの数は約80組合（実質休眠中のものが10～20含まれる）、総組合員数は1万7千名程度で、零細組織であるところがほとんどである。組織形態は、個人加入方式を基本とする、地域労組という共通項がある。

多くのコミュニティ・ユニオンが、1950年代に始まる合同労組運動以来の流れを汲む、旧総評地区労や全国一般組合にルーツを持つ。しかし女性運動やその他の市民運動など、いわゆる「新しい社会運動」系の出自を持つものもある⁽¹¹⁾。それらすべてを包括する定義を見出すことはなかなか難事であるが、ここでは上述のような社会運動的労働運動を実地において遂行している労働組合という視点をとる。

さてそのような視点から見ると、コミュニティ・ユニオンは一面において共益目的の労働組合であるが、他面でその活動はNPO的な公益に大きく踏み込んでいる。そして、産業社会の中核部門にいる労働者よりは、むしろ社会の周辺にいる人々を主として組織化している⁽¹²⁾。地域社会丸ごとを対象とする性格上、組合員の属性もさまざまであるが、そのかわり多様な社会的カテゴリーの線に沿って新たな組織化を進めることができる。具体的な組織化対象は、不特定多数者に開かれている。女性・若者・リストラ管理職、パート・派遣労働者、失業者などといった、近年の日本社会で注目されることの多い種類の社会的カテゴリーの問題を、マスコミ等の力を借りながら可視化し、組織化の必要性を社会全体に訴える。多くのコミュニティ・ユニオンはそうした社会的カテゴリーに対応して、組織は小なりとはいえ職場単位の支部・分会を設けるほか、社会的カテゴリーに対応したさまざまな内部単位も結成している。また札幌地域労組の生活賃金条例制定運動のように、労働政策をめぐる地域政治あるいは全国政治の過程に働きかけることもできる。

コミュニティ・ユニオンの主要な役割の一つは、多発する個別労使紛争に対応することである。個別労使紛争においては、解雇問題からセクハラ問題まで、問題群がしばしば複合する。また感情的な解きほぐしがたいわだかまりが発生したり、メンタル・ヘルス上のトラブルを労働者が抱え込むことも多い。これらの問題群をいっぺんに抱え込んでいるようなケースは、企業内、企業外をとわず既存の労使関係制度ではなかなか対応できない。しかしこうしたケースであっても、地域レベルでの「駆け込み寺」であるコミュニティ・ユニオンは、労働者をエンパワーメントしたり「癒し」の場をあたえつつ、問題を労使交渉の枠に落としこんで交渉したり、労働委員会や裁判所などのデ

(11) 高木2000:66-69。

(12) 福井2002a:33-34。

ュー・プロセスのなかで制度的に問題を解決することを支援する⁽¹³⁾。また東京管理職ユニオンに見られるように、会社人間からの脱却といった意識変容をうながす場合もある⁽¹⁴⁾。

それに対して、日本の労働界を代表する企業別労働組合や資本系列における企業連、それらの連合体である大産別そしてナショナルセンターが、公益的な活動方針を全くもたないというのではない。事実さまざまな形で地域貢献がなされているし、UIゼンセン同盟など一部産別組織は派遣やパートなどの未組織労働者の個別的組織化に積極的に取り組んでいると評価できる。しかし、不特定多数者に対して柔軟に個別対応し、風通しのよい組織運営を行い、また社会の周辺部分を積極的に組織化する、といった質的な面までふくめると、コミュニティ・ユニオンは一種のモデル組合として重要な実績をあげている。なればこそ組合員数が数十名～千数百名程度と小規模のわりに、労働問題への関心圏において総じて評価が高く、経営者側から怖がられることが多いのである。

コミュニティ・ユニオンの意義に早くから注目していた熊沢誠は、企業の存立への配慮が組合設立の妨げになりがちな中小企業において、企業の外に労働組合を用意し、「企業の外につくられる連帯をもって企業の中へふみこみ、労働条件を守ってゆこうということ」と述べている⁽¹⁵⁾。

また、2003年に「連合評価委員会」が提出した評価報告書のなかで、現状で最も活力がある「地域労組」をヒト・カネの面で支援せよといった内容の主張がなされている（連合2003，早房2004）。ここでいう地域労組とは主としてコミュニティ・ユニオンのことをさしている。またコミュニティ・ユニオンの個人の自発性を重視する新たな「質」を高く評価し、日本の労働運動の質的転回への先導者、触媒となる役割に注目する見解もある⁽¹⁶⁾。また、筆者も以前からこうしたコミュニティ・ユニオンの性格に注目し、個別労使紛争における労働者側エンパワーメントを行う「NPO型労働組合」であると指摘してきた⁽¹⁷⁾。

このようにコミュニティ・ユニオンは、組織規模の小ささのわりに、その共益の範囲を越えた活動への社会的な期待・関心はけっして少なくない。しかし、以下に示すような機能的特性には非意図的な反面性もある。そうした反面性に配慮した組織運営が、公益を実現するための足腰をなすであらう。

(2) コミュニティ・ユニオンの社会的機能とその反面

コミュニティ・ユニオンは、基本的に地域社会に立脚してパートや派遣労働者などの組織化を進めている、個人加入方式の労働組合である。規模の大小をとわず、コミュニティ・ユニオンは労働相談の受け皿としての「駆け込み寺」的機能を果たす。しかし問題解決とともに脱退する組合員が多く、定着率が伸びなやんでいる⁽¹⁸⁾。というのも、組合員が自由意志に基づいて加入する（また

(13) 福井2002a, 2002b。

(14) 小谷2001。

(15) 熊沢1996:1-2。

(16) 田端2003:185-220。

(17) 福井2003。

(18) 福井2003:93-95。

脱退する）点で、特定範囲の労働者に対して強制的に資格付与・剥奪するようなクローズド・ショップないしユニオン・ショップ制労働組合とちがいで、ヴォランタリー・アソシエーションとしての性格が強い。しかしヴォランタリーである以上、せつかく内部化したはずのフリーライダーが、選択的誘因の弱さのため組織内部に引き止められないのである。このように組合員に対して強制性をともなった組織運営は強行できないところは、弱点ともいえるが、個人尊重の組織の良さともみることできる。こうした条件のもとで組合員を内部に定着させるため、組織内部に職場分会や地域分会などといった「ミニ集団」を小さく括っていくことは、組織内フリーライダー抑制によい方法であると思われる。また組織への参加度に応じて「地域通貨」を発行し、組織内を循環させる、といったやり方もある（最近、女性ユニオン東京が試みようとしている）。

次に、小谷の紹介する東京管理職ユニオンでは⁽¹⁹⁾、個人の自発性を重視した組織運営を行うコミュニティ・ユニオンがあり、リストラ管理職などに対して脱会社人間化の意識変革機能が目指されている。しかしヒアリング等で得られた感触では、これも善し悪しの面がある。いわゆる「自己決定責任制」にもとづく自由な組合員レベルの活動が行き過ぎると、組合組織の看板を借りて、勝手な解決行動などをとる組合員が現れる可能性があるからである。そうした「事件」が表沙汰になれば、日頃から戦闘的な労働組合として各方面から目を付けられているだけに、何らかの名目で捜査がはいるなど「刑事弾圧」されることにもなりかねない（あるコミュニティ・ユニオンで似たような事例はあった）。そうした問題の発生を未然に防ぐには、組織統制にある程度以上の効き目を持たせる必要があり、そのため個人の自発性と組織の規律を両立させるようなバランス感覚をもった組織運営が求められる。共益や公益に名を借りた私益の追求は排除されなければならない。

個別労使紛争の解決にたずさわるゆえの「解決金カンパ」をめぐる問題もある。組合財源確保にはいずれの組合も苦勞している。組合費は一人1か月数百円～5,000円程度（給与の2%程度を取る場合もある）であり、困窮する組合員も多いことから、あまり組合側の都合で引き上げるわけに行かない。そのため物販活動のほか、東京ユニオンのように労働者供給事業やワーカーズ・コレクティブなどの事業をおこなうところもある。しかし慢性的に財政状況は厳しい。そこで「解決金カンパ」という形で、個人の紛争が解決したとき組合に払われるお金（解決金の1割～2割が多い）が、多くのコミュニティ・ユニオンで財政上少なからぬ貢献をしている。しかし、不安定な臨時収入であるから、あまり当てにすることはできないし、弁護士業務との隣接性もあり、微妙な問題となっている。

また、多くの場合既存の安定した労使関係のなかに収まっていないことから、マスコミなど外部機関の力に頼ってしまうゆえの不安定さもある。コミュニティ・ユニオンに駆け込んでくる個別労使紛争当事者は、現在進行形の労働・社会問題の担い手であるがゆえに、時代に密着した問題をかかえこんでおりマスコミにも取り上げられやすい。電話相談などの実施がテレビニュースで放映されれば、たくさんの方々が電話をかけてくることもある。しかし反面、マスコミが取り上げてくれないと社会的存在感を示すことが難しい場合があるという点で、人気商売のタレントのような危うさもないではない。ここでも安定した組織基盤づくりが課題となる。そしてまた、ネットワーク

(19) 小谷2001。

的な他組織との協力関係が重要な資源となることも明らかである。公益圏への接続が、積極的に図られることになる。

その次は戦術面である。相談者が組合に加入すれば、団体交渉や宣伝活動、裁判闘争、労働委員会への斡旋・救済申立などを通じて問題解決がはかられる。個別労使紛争の場合、個別相談→組合加入→加入通知→団体交渉・抗議行動→(暫定的)解決という、ある程度パターン化した流れになることが多い。ただその流れの中を通して、企業内など特定の労働市場を押さえることができる場合は少なく、たいていは外部の支援を受けた職場の少数派として組合員はがんばらざるをえない。個別労使紛争であればなおさらである。そのため、闘争的な労働組合であるにもかかわらず、ストライキという戦術はほとんどとっていない(またはとれない)。ストライキを打つことが難しいというはある種、最大の武器が使えないということでもある。ただ、スト以外のさまざまなやり方での頭脳戦をとらざるをえないため、コミュニティ・ユニオンはその種の闘争ノウハウの宝庫となっている面がある。たとえばどういう宣伝活動なら効果的に「オーディエンス」(聴衆)を味方につけられるか、刑事免責が認められる範囲は何か、など、事は多岐な実践面にわたる。そうしたノウハウの体系化や継承などを、誰がどのようにはかっていくかが今後の課題となるであろう。

もう一点。アメリカの「コミュニティ・ユニオンズム」にはっきりと打ち出されているような、政治へのコミットメントをどう考えるべきかという問題がある。労働組合は公益活動を行うとき、政治的な活動もその中に含まれることがあるから、労働組合に協力的な政党との関係が深まることは当然あり得る。コミュニティ・ユニオンが全体として、何らかの政党や個人と上下関係にあるということはないけれども、連合との関係のある組織が多く、また旧総評系の組織が少なくないこともあり、2005年の現状では社民党・民主党との関係が比較的深い。しかし、以前の論文でも多少指摘したように⁽²⁰⁾、特定政党に肩入れしすぎると、その主張内容がかりに労働者のためであることをうたっているとしても、そのこと自体に公益性と中立性との微妙なバランスという問題が出てくる。地域社会における不特定多数の人を潜在的組合員とするのである以上、政治的価値観に関する中立性を一定程度保つような配慮のうえで、政党などとの信頼関係を作っていくことが求められる。そのためには、各政党との関係をイシュー単位で組み立てていくのがよい。思えば「新しい社会運動」の特徴の一つも、シングル・イシューであることにあった。イデオロギー組織の体系的な「粘っこさ」に対し、シングル・イシュー組織は「明朗会計」で風通しがよく、より多くの賛同者を集めやすい。

最後にもう一点、組織間関係についてである。コミュニティ・ユニオンは、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(1988～)によるゆるやかな結合を保ってきたが、2003年にはこれらのうち13ユニオン(うちオプ加盟2ユニオン)が、「全国コミュニティ・ユニオン連合会」として連合に正式に加盟した。2003年の連合評価委員会報告書では、積極的に労組の二重加盟を認める方向を示唆している。既存の企業内労働組合とコミュニティ・ユニオン組合員の二重加盟を連合側が容認する流れのなかで、互いに協力して組織化を推し進める方針が出されているのである。

労働組合の二重加盟の問題をめぐることは、コミュニティ・ユニオンと既存労組の間に火花が散る

(20) 福井2003:99。

ことがありうる。たとえばある企業の既存労働組合の加入者がリストラに遭い、なおかつ既存労働組合の対応に満足できない場合、コミュニティ・ユニオンに駆け込むというケースは少なくない。しかし既存労働組合の側にとってみればそれは団結侵害であり、「人の米びつに手を入れられた」ように感じられるかもしれない。結果としてこういったケースでは、本来の問題が経営側リストラに端を発するとしても、「なわばり」をめぐる労-労紛争になる可能性がある。こういうトラブルに至らなくても、二重加盟に関しては組合費の配分など、相互に協議してクリアすべき問題は存在する。二重加盟がスムーズに進むなら、一人の組合員が企業別組合とコミュニティ・ユニオンの双方に加入することも普通になるであろう。あるいは場合によっては、何らかの労-労紛争処理スキームが必要とされるかもしれないが。

以上、コミュニティ・ユニオンの組織運営には、機能性の反面としてハンドリングが難しい問題も少なくないことを明らかにした。これらの問題点を相互補完したり相互批判したりできるような、他の組織（労働組合だけでなくNPOもふくむ）との連携関係が、今後ますます重要となるであろう。共益団体としてコミュニティ・ユニオンがよりよく公益性を発揮するためには、さまざまなレベルでの他の組織との交流や協力を通じて、自らを公益圏の一部に開放することである（もちろんポケットの数が多ければ多いほどよい、というのではなく、友人は選ぶべきものではあるが）。

おわりに

日本の労働組合のなかの「変わり種」として、いまのところコミュニティ・ユニオンは存在している。しかし、アメリカの労働運動に起きていることは、いずれ日本でも起きる可能性がある。社会運動的労働運動は、前のめりの組織化方針をとっているにせよ、労働組合が弱い立場の人々のためのものである、という基本への回帰である。

グローバル化の流れは、いずれ労働組合のかかわる公益の範囲を地域社会や一国社会よりも広範な多国間に拡げていく可能性がある。地球環境や国際平和などといった「国際公共財」の供給はすでに、全世界にフリーライダーが存在するにもかかわらず、国家や国家間組織、また市民セクターにより担われている（NPOやNGOの活動から多国籍軍の展開まで、それらにいろいろ問題点や議論の余地はあるとしても）。労働組合の活動すべき「共益と公益のあいだ」もグローバル社会のなかに存在する、そういう時代が到来しつつあるのかもしれない。フリーライダーはどこにいるのか、可視化されるべき社会的カテゴリーとは何か。労働組合の果たす役割に関するそうした問いかけも、今後はこのような局面を展望しながら行う必要があるのではないか。

（ふくい・ゆうすけ 九州女子大学非常勤講師）

【文献】

- ウォン,K. 編, 戸塚秀夫・山崎精一監訳, 2003, 『アメリカ労働運動のニューボイス 立ち上がるマイノリティー, 女性たち』彩流社
- Offe,C., 1985, "New Social Movements: Challenging the Boundaries of Institutional Politics," *Social Research*, Vol.52.
- オルソン,M.,1983, 『集合行為論-公共財と集団理論-』ミネルヴァ書房, p.105.

- 熊沢誠, 1996, 「コミュニティ・ユニオンの明日」, 『社会主義と労働運動』227号: 1~16, 社会主義理論政策センター
- 小谷幸, 1999, 「女性の“新しい”労働運動—「女性ユニオン東京」の事例研究—」日本労働社会学会(編)『労働社会学研究』
- , 2001, 「『東京管理職ユニオン』組合員の意識変容」『ゆらぎのなかの日本型経営・労使関係』日本労働社会学年報第12号, 東信堂
- サラモン,L.M., 入山映訳, 1994, 『米国の「非営利セクター」入門』, ダイヤモンド社
- 田端博邦, 2003 「コミュニティ・ユニオンと日本の労働運動」『転型期の日本労働運動—ネオ階級社会と勤勉革命』, 緑風出版
- 早房長治, 2004, 『恐竜の道を辿る労働組合』, 緑風出版
- ファイン,J., 2001, 「周辺から中心に向けて改革を進める」『新世紀の労働運動 アメリカの実験』, 緑風出版, pp.148-179.
- 福井祐介, 2002a, 「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について—アンケート調査を手がかりに—」, 『共生社会学』第2号, 九州大学大学院人間環境学研究院紀要
- , 2002b, 「個別労使紛争における労働問題の複合性—コミュニティ・ユニオン調査から—」, 『ポイエーシス』No.19, 九州大学ポイエーシス編集委員会
- , 2003, 「コミュニティ・ユニオンの取り組みから—NPO型労働組合の可能性—」, 『社会政策学会誌』第9号: 96~97, 法律文化社
- 高木郁朗, 2000, 「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」『社会政策学会誌』(第3号)
- 戸塚秀夫・兵藤 釗編, 1995, 『地域社会と労働組合 「産業空洞化」と地域戦略の模索』, 日本経済評論社
- マンツィオス,G.編, 戸塚秀夫監訳, 2001, 『新世紀の労働運動 アメリカの実験』, 緑風出版
- 『連合評価委員会最終報告書』, (2003年9月12日)
- <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/commission/030912.pdf>

これだけは知っておきたい労働法10

最新労働者派遣法Q&A

派遣労働のルールを正しく理解するために、66のQ&Aで徹底解説。

中野麻美+浜村彰 編 **執筆者** 中野麻美(弁護士)、浜村彰(法政大学)、大場敏彦(流通経済大学)
武井寛(國學院大学)、沼田雅之(法政大学)、水野圭子(法政大学)

定価(本体1,600円+税) A5判並製 168頁

今日、派遣労働は職場の主要な働き方の一つとして急速な広がりをみせています。また労働者派遣法は、労働基準法と並んで働き方のルールを定めた重要な法律としての地位を獲得しています。本書は、このような労働者派遣法の最新の内容をできるだけわかりやすく、かつ実務的に役立つように、労働相談などを参考に、具体的な事例方式の問題を設定して、それに答えるかたちで解説しています。

旬報社

〒112-0015 東京都文京区目白台2丁目14番13号
TEL 03-3943-9911 FAX 03-3943-8396

E-Mail
info@junposha.co.jp