

社会運動的労働運動と 生協労働運動の交叉

手島 繁一

はじめに

- 1 社会運動的労働運動をめぐる議論について
 - 2 生協労働運動の模索と到達点—パートの組織化を中心に—
- まとめにかえて

はじめに

本稿の狙いは、社会運動的労働運動と呼ばれる労働運動の意義と可能性を、生協労働運動を事例に検証しようというものである。

そのためにまず第一に、社会運動的労働運動についての議論を簡単に概観し、筆者なりの定義を提出する。

次に、日本における社会運動的労働運動の事例として生協労働運動を取り上げる。なおこの場合、事例対象とするものは生協労働運動一般ではなく、生協労働組合によって組織される産別組織である全国生協労働組合連合会（以下、生協労連）のそれに限定される。

社会運動的労働運動の事例として生協労連の運動や組織を取り上げるのは意外な感じを与えるかもしれない。アメリカの社会運動的労働運動は、伝統的労働運動（アメリカの場合、「ビジネス・ユニオニズム」）への批判をコアとして共有しつつ、その外延で制度化された労使関係をも問題化している。生協労連は制度化された労使関係の枠内で組織され活動しているのであって、社会運動的労働運動とはいかなる接点も持ちようがない、とするのが通念であろう。

筆者は、社会運動的労働運動の概念をアメリカ的特殊性にこだわらずに理解するとともに、制度化された労使関係にある労働組合でも、社会運動的労働運動が提起した論点を受けとめ自己改革できることを主張する。なお筆者が生協労連の組織や運動についてこのような可能性を確信しえたのは、生協労連21世紀委員会⁽¹⁾に参加し、同僚の研究者とともにその組織と運動に直接触れる機会を持つことが出来たからである。そこでの議論を十全に理解し紹介することが出来たのかどうかは、はなはだこころもとないが、それは筆者の能力の限界がしからしむる処であり、関係者のご寛容をお願いしたい。

1 社会運動的労働運動をめぐる議論について

(1) AFL-CIOの分裂とアメリカ労働運動の「新しい変化」

AFL-CIO（米国労働総同盟・産別会議1,300万人）は、結成50周年にあたる2005年7月の大会で、スウィニー現執行部に批判的な3つの単産が脱退し、分裂した。脱退したのは、スウィニー会長の出身組合である国際サービス従業員組合（180万人）、全米運輸労組（140万人）、全米食品商業労組（140万人）で、この3産別を含む7産別は「勝利のための変革連合」（CTW）を結成し、9月27日には新ナショナルセンターの創立大会が開催された⁽²⁾。

昨年の米大統領選挙でAFL-CIOが組織をあげて支持した民主党のケリー候補が敗北した後、労働運動の強化と組織の改革について論争が続いていたが、双方ともに「改革派」、「守旧派」が混在しており、分裂の真の原因あるいは今後の方向は依然として霧のなかである⁽³⁾。

だが、こうした事態の底流にあるもののひとつが、アメリカ労働運動の「新しい変化」といわれる運動の勃興であることだけは確かである。「新しい変化」の波頭がナショナルセンターレベルで姿を現したのは、10年前のAFL-CIOの大会であった。1995年10月のAFL-CIO大会において、従来の慣行を破って役員選挙がおこなわれ、ジョン・スウィニー率いる「ニュー・ボイス・チーム」が新指導部に選出されたのだが、わが国の労働運動研究者や実践家などが特に注目したのは、この「大事件」をもたらしたアメリカ労働運動の「新しい変化」であった。

たとえば、この「新しい変化」をいち早く「社会運動的労働運動」と名づけた五十嵐仁は、以下のようにAFL-CIOスウィニー執行部の取り組みを紹介している。「スウィニー執行部は、組織化へのなお一層の意識的で計画的な取り組みの強化、中央指導部の指導力の強化と州レベル・地方レベルでの傘下組織の横の連帯、自治体やコミュニティとの協力、NPOや教会などの社会運動分野と労働運動との提携（社会運動的労働運動の模索）などの刷新によって、これらの課題を実現しようとしています⁽⁴⁾。」

(1) 生協労連21世紀委員会は、「21世紀にむけた生協労働運動の発展方向を明らかにすること、生協労連の研究機構づくりについての検討をすすめていくこと」を課題として、同労連中央執行委員会のもとに設置された。委員会は、労働組合委員18名、研究者委員8名で編成され、1998年10月から2002年1月まで、20回の本委員会会議、29回の小委員会会議を開催したほか、労連史上初めてともいえる大規模なアンケート調査（「全国労働者アンケート」と「労働組合組織アンケート」）をも実施した。委員会の活動は、いずれも生協労連を発行者とする以下の刊行物にまとめられている。①『21世紀への飛翔（生協労働と労働組合の現状および課題に関する報告集）』、2000年9月。②『21世紀への飛翔Ⅱ（全国労組員アンケート調査結果・全国単組組織調査結果）』、2001年9月。③『21世紀の生協労連—21世紀委員会の最終報告』、2002年3月。

(2) CTW（Change To Win）の創立大会については、以下のURLを参照（2005年10月8日閲覧）。<http://www.changetowin.org/>。

(3) この分裂の評価も様々であり、例えば、JIL（日本労働研究機構）のウェブサイトを参照（2005年9月15日閲覧）。http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_9/america_01.htm。

(4) 五十嵐仁「現地でもみたアメリカ労働運動—体験的レポート」、<http://sp.mt.tama.hosei.ac.jp/users/igajin/uslabor.htm>（2005年9月15日閲覧）。なお、「レイバーノーツ2001年大会とチームスターズ民主化同盟」『大原社会問題研究所雑誌』No.516、2001年11月も参照。

「新しい変化」の運動の実態については後述するとして、それがアメリカ労働運動史の文脈ではどう捉えられるのかについては篠田徹の以下の指摘がある。篠田は、アメリカ労働運動の「新しい変化」総体を、「社会的労働運動」の復活と捉える。篠田によれば、「アメリカの労働運動の歴史には、労働運動が社会運動であるときとそうでないときが交互にあらわれるというひとつのパターンがある」のであって、東西冷戦の始まり以降、狭い組合主義が労働運動の主流として定着してきたが、冷戦の終結と共に「社会運動をめざす労働運動」が復活してきたのだ、という。さらに、1960年代後半の公民権運動、ベトナム反戦運動、学生運動などの社会運動の担い手であった「ラディカル・ベビーブーマー」がこの復活の人的要因であったことを強調する⁽⁵⁾。

(2) 社会運動的労働運動もしくは社会運動ユニオンイズム

さて、アメリカ労働運動の「新しい変化」といわれる運動の実態をわが国に本格的に紹介したのは、戸塚秀夫と彼が主宰する国際労働研究センターであった。戸塚らによるアメリカ労働運動の「新しい変化」の紹介は、次の二つの翻訳文献に集約されている。

- ①『新世紀の労働運動—アメリカの実験』（緑風出版、2001年）。原書は、*A New Labor Movement for the New Century*, edited by Gregory Mantsios, Monthly Review Press 1988。
- ②『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、2003年）。原書は、*Kent Wong, Voices for the Justice-Asian Pacific American Organizers and the New Labor Movement*, 2001 および *Ruth Milkman and Kent Wong, Voices from the Front Lines - Organizing Immigrant Workers in Los Angeles*, 2000。ともに、Center for Labor Research and Education, UCLA。

前者は、95年のAFL-CIOの指導部交代を主導した「ニュー・ボイス・チーム」やそれに共感する人々が寄稿した論文集である。寄稿者は、ナショナル・ユニオン、ローカル・ユニオンの組合役員やスタッフ、AFL-CIOの「構成グループ」と認められている労働支援NGO⁽⁶⁾のスタッフ、大学や研究機関および労働者研修・教育組織の教育・研究者など多様であり、戸塚はこうした寄稿者の多様さそれ自身がアメリカ労働運動の「新しい変化」を象徴している、と指摘している。

後者は、アメリカ労働市場の最底辺に位置づけられ、未組織のまま放置されてきた中南米・アジア太平洋系移民労働者の組織化問題に焦点をあてたものである。執筆者は自らも移民労働者を出自とする「新世代のオルグ」たちで、主としてサービス産業を舞台にした組織化の体験談が収録されている。編著者のケント・ウオン Kent Wongは、こうした移民労働者の組織化の拡大が、アメリカ

(5) ジェームス・グリーン著、篠田徹訳・解説『労働運動をよみがえらせた社会運動の伝統—米国労組は1990年代にどうして生き返ったか』生活経済研究所、2002年、7-12頁参照。

(6) いわゆる伝統的な労働組合とは別に、労働者各層のアイデンティティを基礎にした組織のことで、例えば「黒人労働組合連合」、「ラテンアメリカ人地位向上協会」、「労働組合女性連合」、全米勤労女性協会（9 to 5）などである。AFL-CIOのスウィニー執行部は、これらの組織のいくつかを「構成グループ」として認定し、若干の財政的支援も与えている。前掲、『新世紀の労働運動—アメリカの実験』348-352頁参照。

労働運動主流の「反移民政策を転換させる主要な推進力」であった点に注意を促している⁽⁷⁾。

具体的な運動事例の紹介は両書に譲るとして、これらの「新しい変化」の共通項を、第一に「移民、マイノリティ、女性、パート労働者など、これまで無視されがちであった人々のために戦闘的な闘いが展開されている」こと、第二に「NPOなど様々な社会的勢力と連携しながら、運動を進めている」こと、と括る柏木宏の評価⁽⁸⁾は大方が了解できるところであろう。

戸塚は、これらの特質を取りあえずは指摘できるアメリカ労働運動の「新しい変化」を「社会運動ユニオニズム」への模索と捉えて、さらにそれが定着・拡大するためには組合改革が必須だとする論点を強調する。「わたしはこれら一連の動きを踏まえて、今日の新しいユニオニズムは社会運動ユニオニズムとでも呼ぶべき方向に向かっているのではないかと考えている。……ただ、この新しいユニオニズムが発展していくためには経営者や政府との対抗だけではなく、組合運動内部での『守旧派』とのせめぎ合いを避けることができないであろう。⁽⁹⁾」ただ、この場合、「守旧派」とはいったい何なのか、人なのか、制度なのか、思想なのか、構造なのか、等々の論点が分岐することを留保しておかなければならない。

「新しい変化」の論点についてはまだ他にもあると思われるが、いずれにしてもジェレミー・ブレッカーが述べるように「労働運動が活性化するには、社会運動ユニオニズムへの変化が必要⁽¹⁰⁾」であるとの認識は、組織率の低下に象徴される労働組合運動の衰弱が伝統的な労働組合主義の限界を示すものだとする日米双方の批判的労働運動研究者が共有するところだと思われる。

(3) 社会運動的労働運動に関する欧米の先行研究

そこで改めて、社会運動的労働運動（戸塚が使用する「社会運動ユニオニズム」と同義）とはいかなる要件を満たすものであるかを、欧米の先行研究によってみてみよう。

鈴木玲は、社会運動的労働運動に関する欧米の先行研究を概観し、「社会運動的労働運動の定義を構成する要素」として、以下の5点を抽出している⁽¹¹⁾。

- ① 既存の労使関係制度の制約を超えた労働運動
- ② 労働組合の目的の再定義（たとえば、コミュニティー、ジェンダー、環境問題などを組合の課題として取り込む）
- ③ 労働組合と社会運動団体との協力あるいは同盟関係
- ④ 労働組合組織の民主化、組合員や活動家の草の根レベルでの動員、組合政策をめぐる組合内の討議の活発化
- ⑤ 労働者の草の根レベルでの国際連帯

そのうえで、わが国の労働組合運動へのインプリケーションを以下のように指摘する。

(7) 前掲『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』11頁。

(8) 柏木宏『アメリカ労働運動の挑戦—労働組合とNPOの世直し作戦』労働大学、1999年、4-6頁参照。

(9) 前掲『新世紀の労働運動—アメリカの実験』242頁。

(10) 同上、48頁。

(11) 鈴木玲「社会運動的労働運動とは何か—先行研究に基づいた概念と形成条件の検討」『大原社会問題研究所雑誌』562・563合併号、2005年9・10月、参照。

「労働運動は多くの国（とくに先進工業国）で衰退しつつあるが、社会運動的労働運動は労働運動の再活性化の唯一のモデルではないとしても、再活性化戦略のいくつかのレパートリーのひとつと捉えることができるのではないだろうか。」

（4）社会運動的労働運動のインパクト

社会運動的労働運動は確かに労働運動の再活性化へのインパクトとして大きな意味を持っており、05年のAFL-CIOの分裂は、そのインパクトの大きさを皮肉にも証明するものだった、といえる。だが、筆者の視点からすれば、アメリカの社会運動的労働運動はすぐれてアメリカ労働運動の歴史と労使関係を支える法制度という文脈の上で理解されるものであることも指摘しておきたい。

社会運動的労働運動はアメリカ労働運動の主流、すなわち「ビジネス・ユニオンズム」と対抗し、それを突破することに自らのアイデンティティを見いだしている。大陸ヨーロッパの労働運動との比較でアメリカのユニオンズムを論ずる田端博邦は、アメリカのユニオンズムは、①労働市場における取引に「特化」した運動として形成されてきたため、②政治的チャンネルを通じての国家的法制度の形成に無関心である、と運動の特質を指摘し、そのため結果としてビジネス・ユニオンズムに包摂されない外延と、その内部のrank and filesに生活上の困難が累積され、伝統的な労働運動への対抗をアイデンティティとする諸運動が生起するのだ、という。したがって、類型を異にする「ヨーロッパには、これとおなじような動きは少なくともこれまでにはみられない」のもこうした事情による。結局、社会運動的労働運動はアメリカもしくは北米における労使関係制度や労働運動の特殊性に由来するものであって、必ずしも「一般性」を持つものではない、と述べている⁽¹²⁾。

社会運動的労働運動が労働組合の再活性化戦略のひとつのレパートリーであったとしても、その有効性は当該の労働運動の置かれた歴史あるいは制度的文脈によって異なった意味を持つてくる。わが国の労働運動においては、社会運動的労働運動が提起する論点をどのように活かしようのかを、生協労働運動を事例に検討してみたい。

2 生協労働運動の模索と到達点—パートの組織化を中心に—

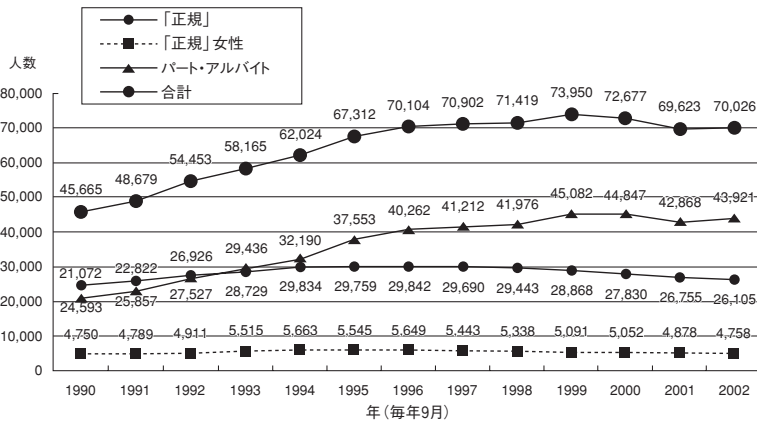
（1）生協労連の現在—組織規模と組織構成の特質

最初に、生協労連の現在について紹介する。とはいっても、筆者が生協労連についての認識を深くしたのは生協労連21世紀委員会に参加してからであり、その報告をまとめた2002年時点でのデータが中心になることをお断りしておく。

組織人数の年度別推移および「正規」・パート労組員比率の年度別推移は以下の図を参照。

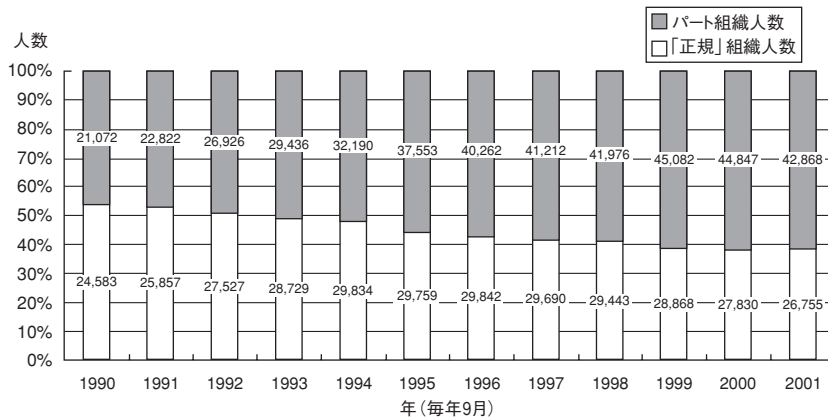
(12) 田端博邦「コメント アメリカ労働運動をどうとらえるか」『労働法律旬報』No.1550,2003年4月下旬号, 52-55頁。

図1 生協労連の組織人数の年度別推移



【出所】『季刊生協労連』No.111, 2002年12月, 46頁。

図2 「正規」・パート労組員比率の年度別推移



【出所】生協労連『21世紀の生協労連－21世紀委員会の最終報告』, 2002年3月, 6頁。

次項で述べるような事情のためか、これまで生協労働についての研究や議論はあまたあるのに比して、生協の労働運動や労働組合についての研究は少ない。おそらく、浅見和彦の以下の論稿が本格的な研究としては初めてのものである。「生協労連の特質と組合規制－理論的含意にふれて」『専修経済学論集』第35巻第3号, 2001年3月。

浅見の論稿は、「生協特殊論」に立つ労働組合運動論を批判し、労働組合の最も基本的機能である規制力を検証することを眼目とするものであるが、その視点から生協労連の二つの特質を指摘する。その特質とは第一に、「男性正規労働組合」から脱却しているということである。2001年度当初では、生協労連の「正規」・パートの組織比率は38:62となっており、構成員の過半数がパート労組員であるという経験は日本国内に例が無く、国際的にみても注目される到達点である、とする。他方、第二の特質は、「巨大な生協内労組」すなわち典型的な企業内組合の「勢揃い」産別であることである。

言い換えれば、生協労連は、「企業別（内）労働組織」という点で、わが国の労働組合の主流的組織形態をとっているが、組織構成員の比率から見るとパート労働者優位であり、「男性正規労働者中心」という主流的組織形態から「脱却」しているのである。パート労組員の99%が女性であるから、ジェンダー視点から見ても、メインストリームから「逸脱」した労働組合であるともいえる。

パート労働者が労働組合をつくる、あるいは組織化される場合に、その組織化の形態には、いくつかの類型が考えられるが、生協労連の場合は、パート組織化タイプのオプションも多様である。

労連加盟単組についてみると、加盟単組177労組の内訳は、正規・パート統一労組82、正規単独労組74、パート単独労組21となっており、正規単独労組が少数という、わが国の産別組織では珍しい組織構成になっている。

生協内には、生協労連に加盟していないパート労働者組織も存在するが、労連とそれらの組織との間では、緩やかな懇談会組織として「全国生協パートタイム労働者懇談会（生協パ懇）」が結成され、パート労働者間の交流と共同が図られている。生協パ懇の組織人数は56,484人、うち労連未加盟のパート組織は12組織11,547人である。

日本生活協同組合連合会が毎年発行する『経営統計資料』を基準にすれば、購買生協での労連の組織率は、正規労働者の75.3%、パート・アルバイト労働者の35.2%、全体では46.1%となる。また、労組法上の組織とはいえないが生協パ懇は、購買生協で働くパート・アルバイト労働者の46.4%を組織していることになる⁽¹³⁾。

(2) 生活協同組合と労働組合

生協労連は1998年9月、結成30周年を迎えたが、それを記念して編集された組合史『生協労連30年のあゆみ』は、印象的な文章から始まる。

「…

生まれた時は、六千人の組織でした！

『えっ！生協に労働組合があるの？』と言われながらの誕生でした。

それが今では、

働く職場の事業形態や規模の違いを越えて、

労働者の性別や雇用形態の違いも越えて七万人！

生協パ懇に参加しているなかまを加えれば八万人です。

いま、若いなかまは言います、『えっ！労働組合のない生協があるの？』と。

…」⁽¹⁴⁾

生協を含めて一般に協同組合と労働組合との関係については、込み入った議論が展開されてきた歴史がある。

(13) 以上のデータは、根本隆「90年代の構造的変化と21世紀の展開」『季刊生協労連』No.111、2002年12月による。

(14) 全国生協労働組合連合会編刊『もっと生協らしく もっと労組らしく－生協労連30年のあゆみ』1998年11月、1頁。

本稿ではそこに立ち入ることが趣旨ではないが、生協労働運動は「生協には労働組合は必要がない」と言う根強い考え方（労組不要論）との闘いの歴史であった、といえる。

「労組不要論」にも様々なバリエーションがあるが、実践的には協同組合労働論からの理論的あるいは規範的要請にもとづく「生協労働者専従者」論は今もなお、経営側のみならず労働者側にも大きな影響を持っている。日本生活協同組合連合会（生協の業界団体、略称は生協連あるいは日生協）加盟の生協（会員生協）でこそ労働組合がない生協は少数になっているとはいえ、協議会は認めるが労組法上の組合は認めないという態度を取っている有力な会員生協も今なお存在する。

生協労働運動は、まずは専従者という規範的概念とは別に労働者である自己を発見することから始めなければならなかったのである。1981年の生協労連14回大会での「二つの使命」論の定式化は、専従者と労働者の二つのアイデンティティの間で悩み抜いた生協労働組合がようやくして見つけた出口であった。「二つの使命」とは、労働者階級の一員としての使命（一般的使命）と生協運動の発展のための独自で専門的な使命（専門的使命）、のことである⁽¹⁵⁾。

(3) 生協労連におけるパート組織化過程

さて先述したように、生協労連の特徴のひとつはパート労働者の組織化で大きな成果を上げていることである。それでは、その過程はどのようなものであっただろうか。

生協労連におけるパートの組織化過程をみるうえで重要なのは、単組や産別が組織化に取り組む以前に、パートの自主的な運動が先行したことであろう。生協職場にパート労働者が本格的に導入されたのは70年代からであったが、生協労連の当時の方針は、「パート導入反対」を前提に、「その副作用への対策、つまり『正規』労働者の労働条件防衛の課題に追われ⁽¹⁶⁾」ていた。パート労働者の自主的な運動の始まりは69年の苫小牧生協でのそれであるが、重要な意味を持ったのはパッケージセンターの設置に伴う大量解雇に直面した札幌市民生協のパートの闘いであった。同生協では71年2月にはパートタイマー連絡協議会が結成され、理事会との交渉で社会保険加入、祝祭日手当支給などの制度化が実現した。同様の運動は、福島、宮城、東京、京都、福岡、宮崎の各生協に波及した。そこでの争点は「差別」反対と処遇問題で共通していたが⁽¹⁷⁾、パート労働者の組織形態（連絡協議会か労組か、「正規」労組と別組織か同一組織か）と生協労連への加盟は、それぞれの組織が自主的に選択したため一様ではなかった。

生協労連がパートの組織化方針を打ち出したのは、74年の7回大会で、この大会で採択された「パート対策の方針」は、①安易なパート導入政策に反対、②労働条件は労使対等決定の原則（パート問題も団体交渉事項）、③パート労働者の組織化の推進（請負も放置もしない、原則として同一労組に組織）などが柱であった。

(15) 「二つの使命」の修辭的文言部分はしばしば変更される。それは、その時々の労働運動と生協の事業・運動の課題に影響されるからである。

(16) 川口和子・鈴木彰『女性とパート労働』新日本新書、1990年7月、153頁。以下の経過の叙述は、同書と前掲『生協労連30年のあゆみ』による。

(17) 実際に掲げられたスローガンは、「商品より粗末に扱わないで!」「パートにも年休と夏期・年末一時金を!」であった。同上、148-153頁参照。

80年には、労連の主導のもとに「生協労連パート部会」が結成されたが⁽¹⁸⁾、部会は直ちに「凍結」を余儀なくされた。前記「組合史」では、パート労働者組織の労働組合としての未成熟をその理由としているが、長年に渡って労連の書記長を務めた鈴木彰は当時の労連のパート労働者観の未熟さを率直に認めている。鈴木彰によれば、労連はパート労働者が「『正規』労働者と同じ仕事をしていることを根拠に、パート労働者は『『正規』労働者になるべきだし、『正規』労働者と同じ労働組合で団結できる」という考えのもとに組織化を進めたが、パート労働者の「パートという就業形態への『こだわり』と、労働組合への根深いアレルギー」にぶつかった、と言う⁽¹⁹⁾。

部会休止に代わって1982年には、「全国生協パートタイム労働者懇談会（生協パ懇）」が結成されるが、それはパート多数派の意見を尊重し、「組織形態の違いを超えて、共通課題で共同する組織、パートのパートによるパートのための組織」と位置づけられ、「綱領・規約」に代えて「三つの合い言葉・六つの申し合わせ」だけを約束事として出発した。同時に、生協労連はパート労働者を受け入れるために低額の「パート会費」の導入、「オブザーバー加盟組合規定」の新設などの組織的整備を行った。

パート労組員が「正規」労組員の組織人数を上回った1993年には「パート部会」準備会が発足し、95年に部会が再開されたが、労連に加盟していないパート組織との交流と連帯の場としてパ懇はいまも活動している。

(4) 小売・流通産業における三大産別のパート組織化の比較

さて、生協労連のパート組織化の経験は、他の同様の労働組合のパート組織化の事例とはどこが異なるのであろうか。日本では、パート労働者の組織化に熱心に取り組み、また実際にパート労働者の組織として目立って大きいのは、おなじサービス産業に組織基盤を置くUIゼンセン同盟、日本サービス・流通連合（JSD）、生協労連の3つの産別組織である。

そこで、この3つの産別組織のパート組織化の指導方針を比べてみよう。なお、サービス産業、殊に小売・流通産業の組織化においては、上部産別組織の指導方針の影響が大きいことは、かねてから指摘のあるところである⁽²⁰⁾。

生協と同業態であるチェーンストア業界におけるパート組織化は80年代に顕著な進展をみせた。本田一成は、林大樹がこの組織化の進展を労働組合側がパート労働者多数派の意識に適合した組織方針を選択したのではなく、また他方パート労働者の意識を変えていく施策を採ったためでもなく、結局企業サイドの資格等級制度と連動した、定着性、フルタイム性の強いパート労働者を組織したに過ぎないと評価したことに対して、パート労働者の「多数派の意識に適合した組織化方針はどのようなもので、その方針は選択可能か」と、幾分批判的に疑問を提起している⁽²¹⁾。この疑問

(18) 結成時の組織構成は24組織1,632人で、労連未加盟組織3組織2,290人がオブザーバーとして参加していた。

(19) 前掲『女性とパート労働』154-155頁。

(20) 本田一成「チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係」日本労働研究機構調査報告書No.30、1992年8月、参照。

(21) 同上、32頁参照。

に対する回答が生協労連のバ懇による組織化という方針であり、またそれは見事に成功したというべきであろう。

表1 三大産別組織のパート労働者の組織化

産別とパート労組員数 (1)	組織化範囲	組織化方式 (2)
UIゼンセン同盟 パート労組員数 31,396人	月間労働時間130時間以上 (Aパート)、 同130時間未満 (Bパート)。1日2時間 未満、週2日以下の場合は組織化対象 から除外。	「直加盟方式」
JSD 同40,391人	基本的にはなし。優先順位として、 「健康保険加入者」、「厚生年金加入者」、 「1日5時間」を目安。	「直加盟方式」
生協労連 同42,868人	原則として範囲設定せず。	一律の方針はなし。

注(1) パート労組員数は、すべて2001年当時。UIゼンセン同盟のパート労組員数には、製造業である「衣料産業部会」の人数も入っているが、それほどの異同はない。

注(2) 橋詰洋三の区分による。橋詰は流通業のパート労働者の組織化方式として、次の4つを区別した⁽²²⁾。

- ①「直加盟方式」- 既存の正社員労組に直接組織化する方法。権利上の差はない。
- ②「特別組合員方式」- 既存の正社員労組に直接組織化するが、権利上差を設ける。
- ③「協議会方式」- パート労働者のみで組織される。権利・義務規定も緩やかで、参加のハードルは低い。法外組織であるため、団体交渉などは正社員労組に委託することが多い。
- ④「完全独立組合方式」- パート労働者のみで組織された労組法上の組織。

【出所】UIゼンセン同盟、JSDのデータは、筆者も参加する「現代労使関係・労働組合研究会」（代表・鈴木玲）が2002年9月と03年2月に行った聞き取り調査による。なお、この記録についてはワーキング・ペーパー (No.16) 『産別別組織の組織拡大政策：その戦略と問題点』として大原社会問題研究所から刊行されている。

生協労連のパート組織化の特質をみる点では、上記のように産別本部の指導方針や思想という視点とともに、組織される側、すなわちパート労働者の側の特質もみておく必要があるだろう。初期における生協におけるパート労働者の組織には正規労働組合からの組織化努力とともに、生協組合員として生協活動の経験を積んだ主婦層がパート労働者として雇用され、その層が自主的な運動と組織化の中心になったことは見逃せない事実である。

有力な地域生協であるコープかながわにおけるパート労働者の導入とその後の展開をおった禿あや美によれば、同生協における非正規労働者の導入は、協力員とパートタイマーという二つの異なるカテゴリーの労働者の導入から始まったが、両者とも生協組合員活動の延長上の就労であり、パート組織の立ち上げ（パート懇談会、1972年11月）の推進力であった、という⁽²³⁾。コープかながわは先進的なケースではあるが、やがて他の生協もタイムラグはありつつ後を追いかけることにな

(22) 橋詰洋三『労働法学と法社会学』三省堂、1985年、249-256頁。

(23) 禿あや美「非正規職員と労働組合」『21世紀の生協労働運動』（CRI研究報告書、vol.28）、2001年8月所収、参照。

る。

もちろん、パート労働者の組織化にあたって、社会運動としての生協運動が積み重ねてきた実績、殊に生協組合員という人的な資源を生協労連が活用できる環境にあったことは事実だが、パート労働者の側からすると生協組合員としてのアイデンティティとパート労働者というアイデンティティとの間には大きな懸隔があるのであり、ここでもまた正規労働者と同様のアイデンティティの転換が求められるはずであろう。それはどのようになされたのかは興味深いところであるが、残念ながらこの究明は次の課題としたい。

(5) 生協労連のパート組織化経験の特質

以上みてきた生協労連のパート組織化の特質は以下のようにまとめることが出来るだろう。

- ①パート労働者の自主的な運動が先行したこと。
- ②産別本部が、パート労働者組織の自主性を尊重するとともに、パート労働者多数派を意識した組織化方式を採用してきたこと。
- ③パート組織化の初期の段階で、社会運動としての生協運動が築いてきた信頼と威信、および人的資源を活用できたこと。

しかし、過去の成功体験は、今後の成功を約束するものではない。21世紀委員会が実施した大規模なアンケート調査は、正規・パートを問わず生協労働者の意識と実態が従前のそれとは大きく変わってきていることを明らかにした。同委員会の報告はこの変化を以下のように表現している。「生協で働く労働者は、生協という共同体に帰属し、生協のために、生協らしい仕事をしたいという『生協の一員』から、労働者としての権利を第一義的に考える、自由な『労働する個人』へと、確実に構成も性格も変化した」⁽²⁴⁾。

大括りな意識と実態の変化への評価とは別に、アンケート調査では、予想外に正規労組員とパート労組員の意識には違いが現れなかった。さらに、正規・パート労組員間で共通して第一位項目が圧倒的多数を占めた設問は、「労働組合に期待すること」と「帰属意識（アイデンティティ）」であったことは注目されよう。

労働組合に期待する機能としては、「賃金や労働条件を守りよくしていくため」という項目が、正規で72%、パートで86%を占めて一位となり、「情報を得る場」「困ったときに頼れる」等の次位項目を30ポイントほど引き離して圧倒している。「帰属意識（アイデンティティ）」では、その重要度を1.5点（非常に重要）から-1.5点（重要ではない）の間で点数化した数値を出すと、「家族の一員」が正規で1.001点、パートが1.230点で第一位、次位項目は正規が「生協の組合員に対し仕事をしている」の0.821点、パートが「職場の一員」で0.669点となっている⁽²⁵⁾。

アンケート調査は他にも色々なことを教えてくれたが、以上のことからだけ見ても、パート労働者の組織化の進展が生協労働組合に質的な大きな影響を与えたことが了解できるだろう。かつて、林大樹はわが国の企業別組合は「会社人団体」にすぎず、それが自己変革するためには「異質との

(24) 前掲『21世紀の生協労連—21世紀委員会の最終報告』7頁。

(25) 前掲『21世紀への飛翔Ⅱ』5-27頁、60頁参照。

接触」と多様性の受容が必要であるとして、「パートタイム労働者組織化の最大の意義はそのような労働組合の組織変革に契機を与えること」と、述べたことがある⁽²⁶⁾。生協労連のパート組織化の経験は林の予言を実現しつつあると言えるのではないだろうか。

まとめにかえて

社会運動的労働運動は、既成の労使関係諸制度によって保護された特定の集団の利害を排他的に追求する伝統的な労働運動（アメリカの場合「ビジネス・ユニオンイズム」）が持つ限界性を明らかにするとともに、それとは違う新しい労働運動が成立しうることを現実に証明しつつある。この運動が内包するいくつかの新しい価値や運動方法はおそらくどの国の労働運動にでも有効であろうし、またすでに同様な運動が各国に存在しているのかもしれない。グローバル化の進展が著しい今日の世界においては、殊にそうである。ただし、その発現の形がどこでも同じものになるとは限らない。

筆者が取り上げた日本の生協労働運動の事例は、社会運動的労働運動が提起する包括的な価値や運動スタイルのごく一部を体現しているに過ぎないかもしれないが、しかし重要な一歩ではあるといえる。増大する非正規労働者、パート労働者の組織化に本格的に取り組むことは、それ自身必要でもありまた、重要なことでもあるのだが、その過程がとかく狭い殻に閉じこもりがちになる企業別労働組合の体質を反省的に自覚する契機になったことがより意味深い。パート労働者の組織化はまた、企業内男性正規労働者中心の労働組合でとかく無視されがちな女性の視点、生活者の視点、地域の視点を運動内に獲得する契機にもなる。社会的公平や正義に目覚め、視野を国際的に開いていく可能性も生まれよう。

これらはすべて可能性であり、それが現実化する平坦な道が目前に開いているわけでもない。アメリカの社会運動的労働運動の経験が示すように、障害はごく身近にもあるであろう。階層的で集権的な組織構造との闘いは、この道を歩むどの過程でも常に避けられない課題である⁽²⁷⁾。機会があれば、こうした課題についてもまた共に検討したい。

最後に、われわれがアメリカ労働運動の「新しい変化」や欧米の社会運動的労働運動に関する研究から実践的に学ぶのは、以上の個々の論点や実践方針の事例とともに、アカデミズムと労働（組合）運動の結びつきである。AFL-CIOの分裂が彼の地の労働運動と社会運動、ひいては社会全体にどのような影響を与えていくのかは即断することは出来ないが、大学・研究機関を現実の労働運動や社会運動に開くこと、また労働運動や社会運動が大学や研究機関を積極的に利用すること、運動とアカデミズムの水平的で相互的な乗り合い関係を具体的に構築することの重要性を嘯みしめたい。

(てじま・しげかず 法政大学大原社会問題研究所兼任研究員)

⁽²⁶⁾ 林大樹「パートタイム労働者の組織化を考える」『労働経済旬報』（労働経済社）、No.1463、1992年5月、8頁。

⁽²⁷⁾ 「労働組合の既存の組織構造や階層性を温存したまま女性組合員の増加や幹部役員の女性比率を高めても、女性の利害を代表する十分条件にならないことを留意すべきである。」との居城舜子の指摘は、重要な意味を持っている。「労働組合・労働運動における平等／均等待遇—アメリカ合衆国のペイ・エクイティ運動の実例から」『労働法律旬報』No.1548、2003年3月、56頁。