

コミュニティ・ユニオンの10年

福井 祐介

はじめに

- 1 組合員属性と勤め先
 - 2 労働問題の種類と加入の契機
 - 3 ユニオン加入期間の分布
- おわりに

はじめに

コミュニティ・ユニオンは、2000年代になってから社会的に注目を浴びる機会が増えている。個別労働紛争の解決において多くの実績を積み重ね⁽¹⁾、その活動はナショナルセンターの組織化方針に対してさまざまな影響を与え⁽²⁾、また2005年の連合会長選挙で全国コミュニティ・ユニオン連合会（全国ユニオン）初代会長の鴨桃代が善戦したことも人々の関心を集めた。

それでは、コミュニティ・ユニオンの内部では近年どのような変化が起きているだろうか。周知のように2000年代にはいわゆる「新自由主義」的改革が進められ雇用の非正規化が進んだが、その後2008年の経済危機とそれに続く「派遣切り」、そして2009年の政権交代といった大きなイベントが続いた。その中で、コミュニティ・ユニオンを支える組合員の状況や意識には何か変化した部分があったはずだし、逆に環境変化の中でも一貫してきた部分があるかもしれない。しかし、それらに関し一定の長期間にわたるパネル・データ（またはそれに類する）分析はこれまで行われていない。

コミュニティ・ユニオンの個別組合員レベルに焦点を当てつつユニオンの機能を考察するタイプの研究としては、筆者によるもの⁽³⁾の他、組合加入後の意識変容に焦点を当てた小谷⁽⁴⁾の研究や、

(1) コミュニティ・ユニオンの個別紛争解決機能の高さについて、近年では呉学殊の研究が注目される。労働政策研究・研修機構編（2009）。

(2) 鈴木玲・早川征一郎編（2006）の第3章「連合と全労連の組織拡大戦略」（早川征一郎）および第4章「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—」（山垣真浩）。また中村圭介・連合総合生活開発研究所編（2005）、第9章「地方連合の挑戦」（中村圭介・三浦まり）参照。

(3) 福井（2002）および福井（2003）など。

(4) 小谷（1999）。

組合員意識と組織への定着率の関係に注目した橋口⁽⁵⁾の研究などがあるが、これらも調査対象ユニオン（の組合員）を長期間にわたりフォローしているわけではない。

そこで本稿では、2000年と2010年の2時点においてコミュニティ・ユニオン組合員を対象に実施した質問票調査のデータ⁽⁶⁾を用い、10年間のコミュニティ・ユニオン組合員の変化（および一貫性）を明らかにしたい。調査対象組織は、後述する8つのユニオン（2010年調査では1つ減って7つのユニオン）であり、原則として各ユニオンの組合員全数に調査票を配布した。

本稿の構成は次のようになる。まず第1節において、2000年と2010年の両調査において組合員の属性や勤務状況にある程度の一貫性（場合によっては強い一貫性）がみられたことを示す。第2節においては、個別労働問題の種類と組合加入理由、および「ユニオンを知った契機」などがどう変化したかを紹介する。そして、第3節ではコミュニティ・ユニオン組合員の加入期間分布が10年間で変化したかどうかを調査対象のうち4つのユニオンについて調べ、長期加入層が一貫して減少する「右肩下がり」パターンが常に当てはまるわけではないことを示す。

1 組合員属性と勤め先

(1) 2つの調査の概要

調査結果を紹介する前に、調査の概要を紹介しておくことにしよう。大部分の設問は両調査で同一である。そのため、それらのデータをもちいて各組合、ひいてはコミュニティ・ユニオン組合員の10年間の変化を検証することが可能である。調査対象ユニオンは、一部で組織再編があったものの、この間おおむね同一性を保ったと判断される⁽⁷⁾。表1は両調査の方法についての簡単な比較である。

表1 2000年調査と2010年調査の比較

	2000年調査	2010年調査
調査名称	「コミュニティ・ユニオン」組合員 アンケート調査	コミュニティ・ユニオン組合員 フォローアップ調査
調査実施期間	2000年7月～11月	2010年3月～5月
実施方法	郵送法（個人加入者対象） 留置法（職場分会加入者対象）	郵送法（ニューズレターが発送 される個人加入者対象）

また、表2に示されているように、2000年調査に比べて2010年調査は回収率がかなり低下している（対象ユニオン全体で34.8%から19.5%に低下）。これらのコミュニティ・ユニオンは、失業

(5) 橋口（2010）。

(6) 2000年調査は筆者が各ユニオンの協力を得て独自に行った。一方、2010年調査は、2008－2010年度科学研究費補助金基盤研究（B）「非正規労働者を組織する新型労働組合—個人加盟ユニオンの構造と機能」（研究代表者：明治大学経営学部教授 遠藤公嗣・研究課題番号：20330110）の補助を受けて実施した。

(7) 表2に注記したように、2001年結成の連合鹿児島ユニオンがあいらユニオンの後継組織である。その際に一部組合員が移行した。失業者ユニオンは休眠状態を続けているため2010年調査の対象としていない。東京管理職ユニオンは2010年に2つに分裂したが、調査実施時点はその数ヶ月前であった。

者ユニオンを除き、いずれもコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク⁽⁸⁾に加盟している。ただし、2002年に設立された全国ユニオン（全国コミュニティ・ユニオン連合会）に加盟しているのは、そのうち一部のみである⁽⁹⁾。

表2 調査対象ユニオンの組合員数・調査票回収数・回収率

組合名称	組合員数 [※]		調査票回収数		回収率	
	2000年	2010年	2000年	2010年	2000年	2010年
連合福岡ユニオン	200	380	73	97	36.5%	25.5%
大分ふれあいユニオン	560	450	227	108	40.5%	24.0%
連合宮崎コミュニティ・ユニオン	320	130	172	46	53.8%	35.4%
あいらユニオン→連合鹿児島ユニオン ^{※※}	50	320	11	60	22.0%	18.8%
東京管理職ユニオン	440	330	112	35	25.5%	10.6%
ネットワークユニオン東京	130	140	45	35	34.6%	25.0%
失業者ユニオン ^{※※※}	40	—	10	—	25.0%	—
東京ユニオン	460	760	116	109	25.2%	14.3%
合計	2,200	2,510	766	490	34.8%	19.5%

※ 組合員数は常時変動するため概数である。
 ※※ あいらユニオンは連合鹿児島ユニオンに移行した。
 ※※※ 失業者ユニオンは現在、実質的に休眠状態にある。

(2) 組合員属性の変化

それではまず、コミュニティ・ユニオン組合員の置かれている状況がどの程度変わったかを知るために、組合員属性についての調査結果を概観しておきたい。

まず性別比であるが、2000年調査では組合員の女性比率は51.4%（N=733）であったが、2010年調査の女性比率は43.7%（N=483）であり、男性比率が増加した。また平均年齢は2000年には44.7歳（N=733）であったが、2010年には46.4歳（N=483）と、やや高年齢化したことがわかる。

就業状況については、2000年調査では「就業している」84.9%（N=715）であったのに対し2010年調査では84.4%（N=480）で、ほぼまったくといえるほど変化がない。一方、不就業者が求職活動を行っているかどうかについては、2000年調査では60.8%（N=123）に対し2010年は48.8%（N=79）であり、比率が若干減少した。

従業上の地位（ここでは管理職か非管理職かの職業的地位の区別をさす）は、2000年調査では21.3%（N=483）、2010年調査では16.2%（N=407）であった。やや管理職が減少したことになるが、これは東京管理職ユニオンの回収票数が大幅に減ったことが影響している（表2を参照）。なお個人事業主は両調査の時点ではほとんどいない。

(8) 全国各地に点在するコミュニティ・ユニオンの横並び型全国組織であり、70あまりのユニオンが加盟している。1990年のコミュニティ・ユニオン全国交流集会で結成が正式に確認された。

(9) 東京管理職ユニオン、東京ユニオン、および大分ふれあいユニオンは、全国ユニオンの正加盟組合である。

(3) 勤め先についての变化

コミュニティ・ユニオン組合員の勤め先企業規模（従業員数による）について2000年調査（N=702）と2010年調査（N=460）の変化を見てみよう。従業員数100名～499名という中規模クラスの企業構成比は37.9%から30.2%へと減少し、ほぼそれに相当する部分が1,000名以上の大規模クラスの企業構成比となって増加した。しかし、組合員のほぼ過半が中小零細企業に勤務している点は10年を経てもほとんど変わらない。したがって、中小企業中心の組合員構成である傾向は一貫しているといえる。

次に、雇用形態の構成比については、ここでは正規・非正規と二分するのではなく、非正規雇用の内訳についても見ておきたい。図1によると、10年の間を経てもほとんど全く構成比が変化していない。図中では契約社員が少し増えているのに気づく程度である。正規7割・非正規3割という安定した構造の存在は、この間に雇用全体の非正規化が進展したという常識や、コミュニティ・ユニオンが非正規雇用労働者の「受け皿」であるという見方からは、やや意外ともいえる結果となった。

勤め先企業（失業中の場合は直前の勤め先）がどんな産業に属するかについての回答結果は、図

図1 雇用形態の構成（2000年 N=691、2010年 N=466）

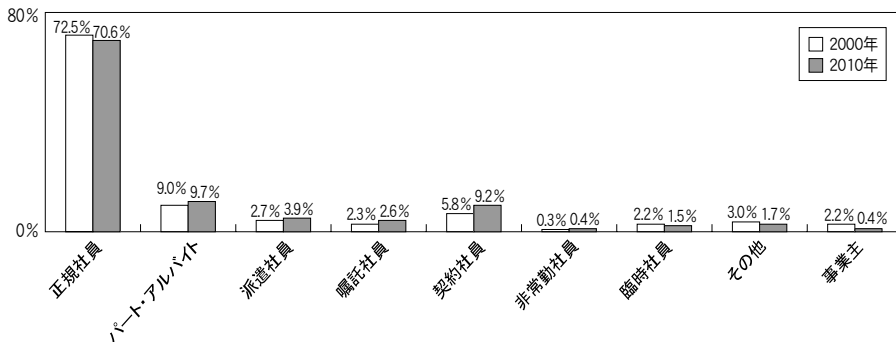
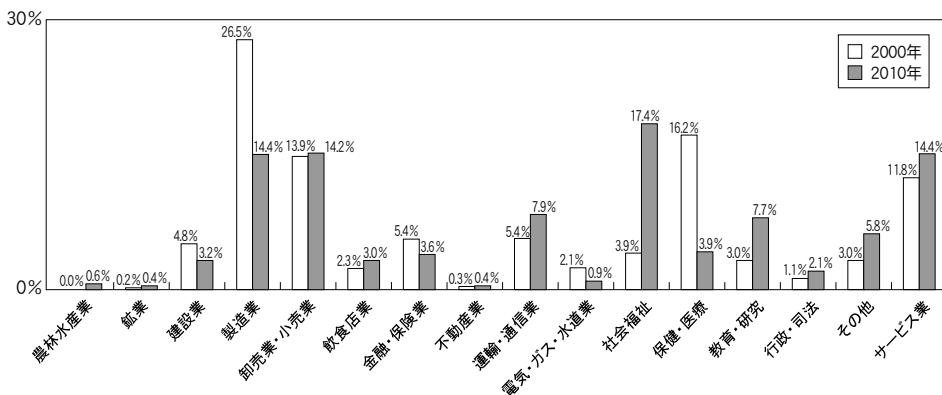


図2 勤め先企業の属する産業（2000年 N=661、2010年 N=466）

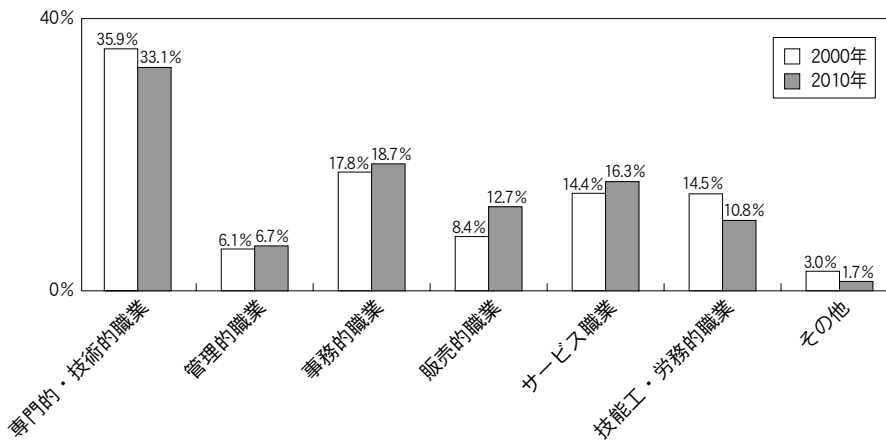


2に示した⁽¹⁰⁾。

図2によれば、組合員の勤め先として製造業と保健・医療が大きく減少し、社会福祉が増加していることがわかる。とりわけ社会福祉の伸びは、高齢化にともなう産業構造の変化を印象付ける。ただしこれらの変動に関しては、比較的大きな職場分会ないし支部単位での加入・脱退が影響している可能性がある。

また、従事している仕事上の職種については図3に示している。専門的・技術的職業と技能工・労務的職業が減少し、販売的職業とサービス職業が増加している。グローバル化や円高にともなう製造業の空洞化と、経済のサービス化が反映しているのだろうか。

図3 仕事上の職種（2000年 N=641, 2010年 N=465）



以上、本節で得られた知見をまとめると、まずコミュニティ・ユニオン組合員の属性については、10年間で大幅な変化といえるほどのものはなかった。しかし男性比率の増加、若干の高年齢化と管理職比率の減少（非管理職比率の増大）が見られた。就業者比率は安定していたが、求職活動を行う不就業者は減少した。

一方勤め先については、中小企業の正社員が中心であるという構成は一貫しており、とりわけ雇用形態の構成比が安定していた。勤め先の産業は製造業と保健・医療が減少、社会福祉が増加した。仕事上の職種は専門的・技術的職業と技能工・労務的職業が減少し、販売的職業とサービス職業が増加した。

2 労働問題の種類と加入の契機

(1) 労働問題の種類

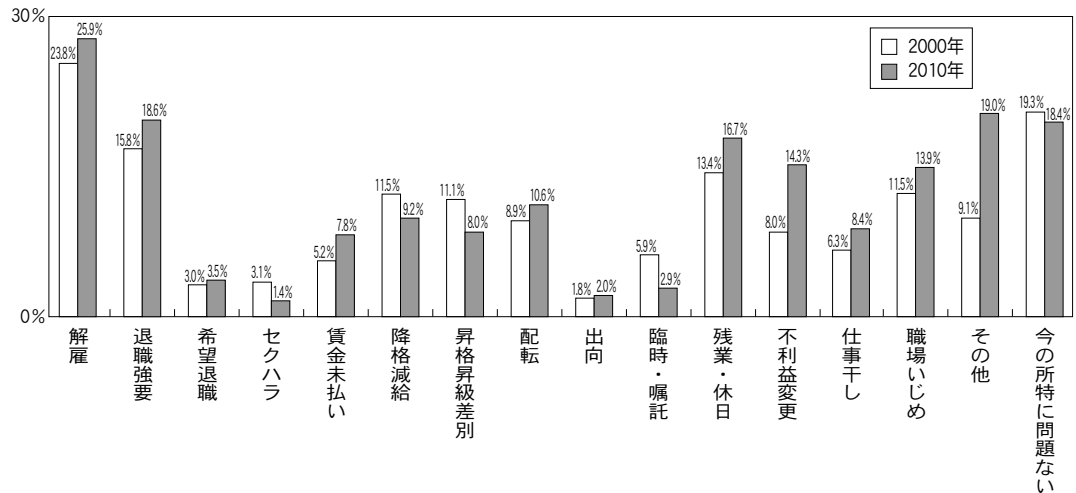
コミュニティ・ユニオンは個別労働問題の「駆け込み寺」とよく言われる。平成13年の個別労

(10) この設問は平成14年の日本産業標準分類改訂前の旧産業分類に準拠している。

働紛争解決制度⁽¹¹⁾ などにより、個別労働問題の紛争処理体制が整備されてきた昨今において、ユニオンのそうした機能はひきつづき健在であり、労働相談などを通じた主要な組合加入ルートとなっている。

ここではまずその点を確認するため、ユニオン加入者がいかなる労働問題を抱えているか（または特に問題はないか）についてたずねた結果を図4に示す。

図4 労働問題の種類M. A. (2000年 N=766, 2010年 N=490)



いずれの調査時点においても、「解雇」がもっとも多く、2000年に23.8%で2010年に25.9%となっている。2000年の上位2番目と3番目は「今の所特に問題がない⁽¹²⁾」19.3%と「退職強要」15.8%であるのに対し、2010年の2番目と3番目はそれぞれ「その他」19.0%と「退職強要」18.6%であった。なお2010年調査で「その他」が大きく増えている理由は、調査票の自由記述によると「パワハラ」の増加であった。

それ以外に2000年調査と2010年調査の結果の主な相違点としては、「賃金未払い」、「配転」、「残業・休日」、「不利益変更」、「仕事干し」、「職場いじめ」といった項目の回答が増加し、「セクハラ」、「降格減給」、「昇格昇級差別」、「臨時・嘱託」といった項目の回答が減少している。

(2) 加入の経緯

日本の労働組合の主流である企業別組合と違い、コミュニティ・ユニオンへの加入プロセスは、ユニオンの存在を潜在的組合員が認知することから始まる。そのため「ユニオンを知った契機」が何であるかは、コミュニティ・ユニオンの組織化戦略を考察する上で意味のある情報である。

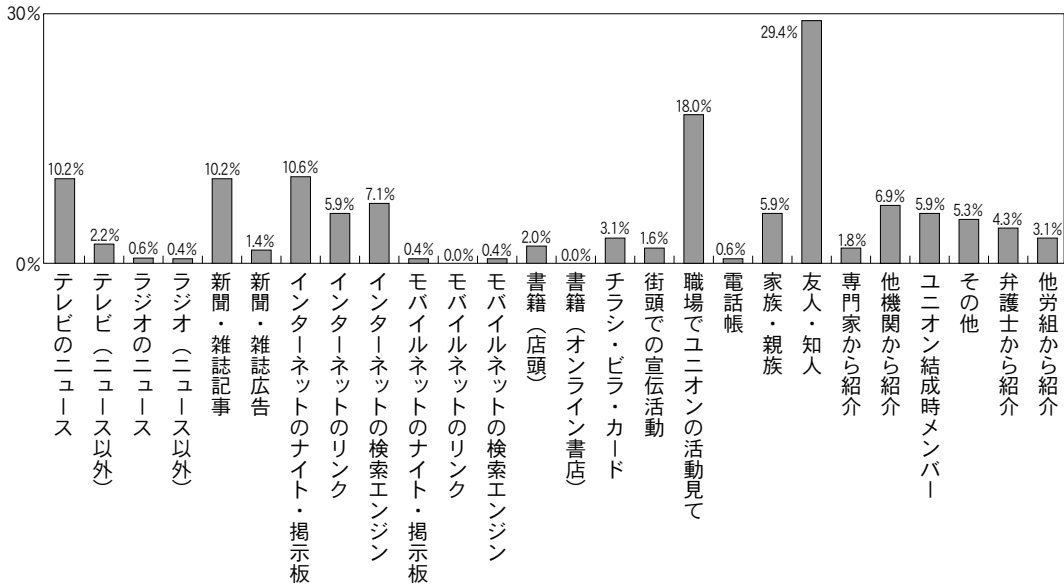
(11) 個別労働紛争解決制度はおもに労働者が使用しているが、現在では利用者の約半数が非正規雇用労働者である。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001clbk.html>

(12) この項目は、ユニオンへの保険的加入を意味する。保険的加入とは、現在特に労働問題がなくても将来の問題発生に備えてユニオンに入っていることを指す。

まず2000年調査（N=618）であるが、回答率の高かったものから降順に、「知人からの紹介」38.5%、「結成時加入メンバー」15.0%、「その他」11.7%、「新聞・雑誌」11.5%、「テレビ・ラジオ」4.9%、「書籍」4.5%、「インターネット」2.1%、「電話帳」0.2%、となっていた。

それに対し、2010年調査の結果を示したのが図5である。

図5 ユニオンを知った契機 M. A. (2010年 N=490)



質問項目は、2000年調査とくらべ2010年の方が詳細となっているが、基本的にはつきりと同じ傾向が存在している。すなわち、「友人・知人」29.4%、「職場でユニオンの活動を見て」18.0%など、個人的あるいは直接的な人間関係がユニオン加入の初期段階において重要な役割を果たしている。テレビや新聞・雑誌、またインターネットは、各項目を合計すると少なくないユニオン認知機会をもたらしている。この10年間でインターネットが普及し、在来メディアと匹敵するリーチを有するようになったことも読み取れる。

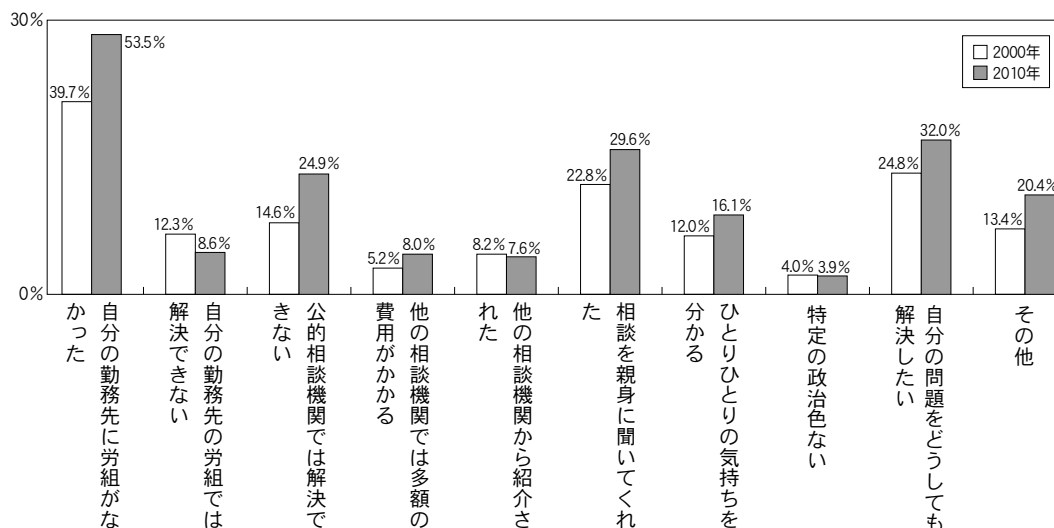
なお2010年調査では、上記選択肢のうち「加入の決め手となったものをひとつだけ」という形での設問も行ったが、上記結果と同一傾向であったため結果は省略する。いずれにせよ、パーソナルな人間関係がユニオン認知だけでなく加入の決め手でもある。

(3) ユニオンに加入した理由

加入に関しては、加入理由という面からも光を当ててみよう。コミュニティ・ユニオンに加入した理由について2000年調査と2010年調査でたずねた結果を、図6に示す。

それによると、「自分の勤務先に労組がなかった」がいずれでも1位であり、比率は39.7%から53.5%へと増加した。また、それ以外に比率が増加したのは「公的機関では解決できない」の14.6%から24.9%、「相談を親身に聞いてくれた」22.8%から29.6%、「自分の問題をどうしても

図6 ユニオンに加入した理由 M. A. (2000年 N=766, 2010年 N=490)



解決したい」24.8%から32.0%，などとなっている。

図6から読み取れることは、「自分の勤務先に労組がなかった」という回答が特に多く、増加もしていることである。それは、職場に労働組合がない労働者の個別紛争の受け皿としてのコミュニティ・ユニオンの機能が、10年前以上に重要となっていることを意味しているのではないかと考えられる。

(4) ユニオンにずっと加入したいか

本節の最後に、「ユニオンに今後もずっと加入したいか」について2010年調査のなかでたずねた結果を紹介しておこう。すると実に84.3% (N=464) の回答が「はい」であった。流動性が高いとされるユニオン組織であるが、データをみるかぎり、加入継続意思自体は高いのである。組合員の意識と行動が乖離しているともとれるが、いずれにせよこのギャップを埋める方法が定着率の向上につながるだろう。次節ではユニオン組合員の加入期間分布の面からこの点を考えておきたい。

以上本節をまとめると、労働問題の種類としてもっとも多いのは2000年調査でも2010年調査でも「解雇」である。また、ユニオンを知った契機は「友人・知人」「職場でユニオンの活動を見て」など個人的・直接的関係によるものが多く、またインターネット経由のものも2010年には増えた。ユニオン加入理由としては「自分の勤務先に労組がなかった」という回答が2000年調査でも2010年調査でもっとも多かった。そして2010年調査によれば、8割以上の組合員はユニオンにずっと加入したいと考えている。

3 ユニオン加入期間の分布

(1) 加入期間分布に注目する理由

本節ではコミュニティ・ユニオン組合員の加入期間分布に注目する。ユニオンにおいて各組合員

の加入期間の分布をヒストグラムとして描くと、その典型的なパターンは「右肩下がり型」となる⁽¹³⁾。誌面の関係で図は省略するが、実際に2000年調査と2010年調査の調査対象全ユニオンを合計した加入期間分布は、どちらも右肩下がりであった。

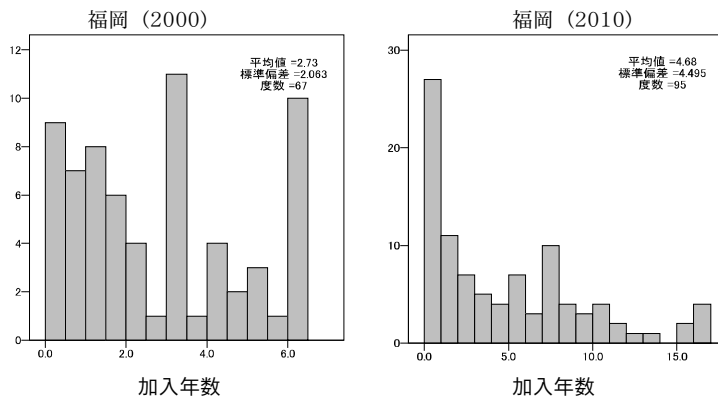
なぜそうなるかという点、加入後数年目までの期間は脱退者が多いが、その期間を「生存」した組合員はその後、比較的脱退しない。そのため、原点に向かい凸曲線の形状をした加入期間分布ができる。これは、ユニオン組合員自身の労働問題が加入後数か月以内に解決することが多いため、その後状況が安定した段階で脱退するケースが多いためである。そしてユニオン組合員の定着率向上とは、加入期間分布という点から見れば、この右肩下がり型という「典型的パターン」をいかにして脱するかである。

そこで、ここでは4つのコミュニティ・ユニオンの事例について、各ユニオンの加入期間分布を2000年と2010年の両時点で検討し、個別のユニオンを見るとこうした右肩下がり型が必ずしも宿命ではない点を示していきたい。

(2) 連合福岡ユニオン：右肩下がり型への収斂

図7は連合福岡ユニオンの2000年調査における加入期間分布である。調査時点では、結成後5年と若いユニオンであった。このときの連合福岡ユニオンの加入期間分布の視覚的印象は明らかに右肩下がりではない。ところが、2010年にはほぼ右肩下がりのパターンに収斂したことがわかる（ただ加入後7年目頃に第2の小ピークがあるようにも見えるが）。平均加入年数は2.7年から4.7年まで増加した。

図7 連合福岡ユニオンの加入期間分布（2000年 N=67, 2010年 N=95）



コミュニティ・ユニオンにはしばしば職場分会（または支部）が設けられ、組合員は職場分会とユニオンに入れ子状に加入する場合がある。この場合、個人でバラバラに加入するよりも「しがらみ」が増える分、脱退を抑制する可能性がある。ところで連合福岡ユニオンの職場分会加入比率は

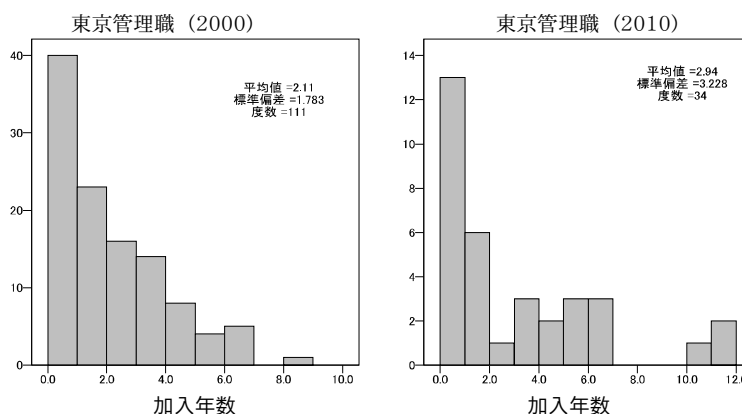
(13) 福井（2003）。

高くない⁽¹⁴⁾（いいかえると個人加盟比率が高い）。また、同ユニオンは地区分会という独自の制度⁽¹⁵⁾を2000年代に入って開始したが、この制度が定着率向上にどの程度の効果を発揮しているか、図7からは読み取れない。

(3) 東京管理職ユニオン：右肩下がり型を維持

東京管理職ユニオンの結成は1993年であった。図8に示されるように、同ユニオンの加入期間分布は2000年において右肩下がりの典型的パターンといえるが、加入後2年から4年の層がやや厚い印象を受ける。一方2010年の加入期間分布はあいかわらず典型的パターンに従っている。平均加入期間は2.1年から2.9年まで長期化している。

図8 東京管理職ユニオンの加入期間分布（2000年 N=111, 2010年 N=34）



東京管理職ユニオンでは、10年間を経て、平均加入期間は長期化したが、加入期間分布の形はあまり変わっていないことになる。同ユニオンの職場分会加入比率は低く⁽¹⁶⁾、その点は組合員の流動性の高さとおそらく相関している。

(4) 大分ふれあいユニオン：非収斂パターン① 職場分会の多い組織

ところが、時間が経過しても右肩下がり型に収斂しないユニオンもある。一つの例は大分ふれあいユニオンである。大分ふれあいユニオンの結成は1988年であった。

図9によれば2000年において大分ふれあいユニオンの分布は典型的パターンにしたがっておらず、加入後6年目が度数のピークとなっている。また2010年に至っても依然として長期加入者が

(14) 連合福岡ユニオンの職場分会加入率は、2000年調査によると31.3%、2010年調査によると17.4%である。
 (15) 地区分会は「組合員の居住地区ごとに分会を組織し、勉強会、交流会等を催し、厳しい関いをしている組合員の支援、組合員同志の“横のつながり”を強化」するためのものである（<http://www6.ocn.ne.jp/~fukuuni/>）。そして連合福岡ユニオンのすべての組合員が個人加盟と分会所属とを問わず、5つの地区分会のいずれかに所属することになっている。
 (16) 東京管理職ユニオンの職場分会加入率は、2000年調査によると18.8%、また2010年調査によると3.0%である。

多く、10年目頃に第2の高いピークがみられる。平均加入期間は2000年に4.3年であったが、2010年には6.2年となっている。

大分ふれあいユニオンでは職場分会（または支部、以下同様）が組織の基礎となっている⁽¹⁷⁾。長期加入者が多い理由も、大分ふれあいユニオンの場合、職場分会を介してのユニオン継続加入者が多いためであると考えられる。

(5) ネットワークユニオン東京：非収斂パターン② 職場分会の少ない組織

ネットワークユニオン東京もまた、加入期間分布が右肩下がりに収斂していないユニオンである。ネットワークユニオン東京は2000年調査時点において結成後2年であった。このとき既に加入後2年を越える回答者が存在しているのは、東京管理職ユニオンを母体として同ユニオンが結成されたため、両ユニオン在籍期間が通算されていると見られる。

図10によれば、2000年には加入後2年前後の組合員が多く、加入期間分布は典型的パターンか

図9 大分ふれあいユニオンの加入期間分布（2000年 N=153, 2010年 N=100）

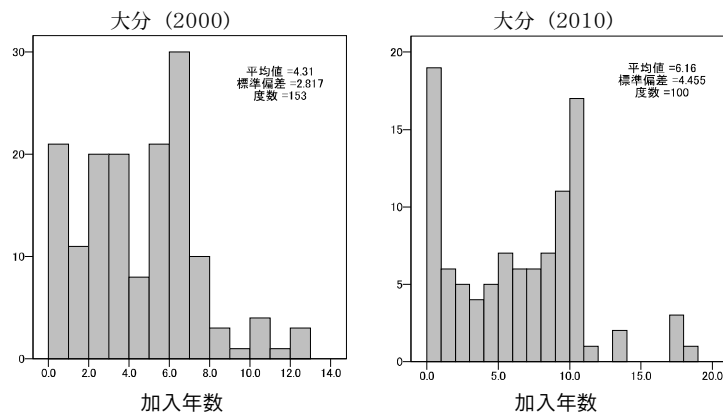
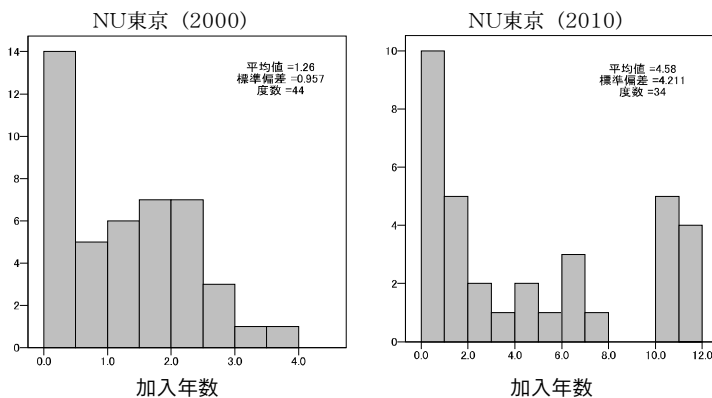


図10 ネットワークユニオン東京の加入期間分布（2000年 N=44, 2010年 N=34）



(17) 大分ふれあいユニオンの職場分会加入率は、2000年調査によると79.0%、また2010年調査によると68.0%である。

ら外れている。ところが、2010年には加入後10年から12年という長期加入層が第2のピークを形成しており、やはり典型的パターンから外れているといえる。平均加入期間は1.3年から4.6年と長期化している。

ネットワークユニオン東京では、職場分会結成比率は低い⁽¹⁸⁾。にもかかわらず、結成当初のメンバーが加入を継続している。職場分会結成比率の低さは、結成母体であった東京管理職ユニオンと共通するにもかかわらず、両ユニオンの加入期間分布パターンは異なるため、両者の違いは職場分会という要因だけでは還元できない。

以上本節をまとめると、まずユニオン結成後に加入期間分布が右肩下がり型になっている2ケース（連合福岡ユニオンおよび東京管理職ユニオン）がある。しかし右肩下がり型にならないユニオンもあり、その場合は職場分会結成比率が高いユニオン（大分ふれあいユニオン）と、逆に結成比率が低いユニオン（ネットワークユニオン東京）が見られる。

おわりに

本稿前半においては、コミュニティ・ユニオン組合員の属性や勤務状況にある程度の一貫性があり、中小企業の正社員が中心でありつづけていることなどを確認した。また個別労働問題の種類と組合加入理由および「ユニオンを知った契機」などからは、解雇を中心とする個別労働問題について、コミュニティ・ユニオンは勤め先に組合がない労働者の受け皿として機能し、さらに個人的・直接的人間関係が加入においてもっとも重要であることも確かめられた。

本稿後半においては、コミュニティ・ユニオンの組合員加入期間分布が10年間で変化したかどうかを4つのユニオンについて検討し、典型的な「右肩下がり型」パターンに収斂するユニオンがある一方、そうしたパターンが当てはまらないユニオンがあることも明らかになった。同パターンが当てはまらないとき、職場分会の結成比率が高い場合とそうでない場合があり、後者においては別個の要因を考える必要があることも指摘された。

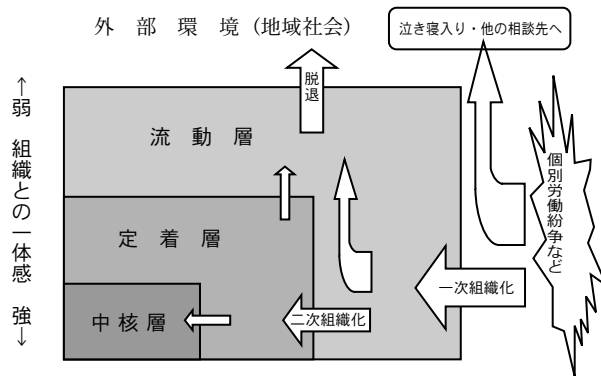
コミュニティ・ユニオンの組織化と言う場合、解雇などをきっかけに、多くの場合何らかの人間関係を媒介として、労働者がユニオンに加入する。これが本稿でも改めて裏付けられた典型的なユニオン加入パターンである。ユニオン側から見ると組織外から組織内へ労働者を迎え入れる形であり、これが組織化の第一段階である。しかしコミュニティ・ユニオンは脱退もまた容易であり、実際に時間が経つほど組合員は脱退していく。組合員の生活の苦しさや組合費の負担を考えれば、たいていの組合員は余儀なくいわば「流動層」にある。これを「定着層」にまで引き込むことが、ユニオン側から見た組織化の第二段階である。

両段階の組織化をそれぞれ「一次組織化」「二次組織化」とかりに呼ぶならば、当然ながら両者の方法論は大きく異なる。図11にこれらを図示してみた⁽¹⁹⁾。

(18) ネットワークユニオン東京の職場分会加入率は、2000年調査によると19.0%、また2010年調査によると5.9%である。

(19) 橋口（2010）の「リーダー層」「出席者」「欠席者」の3層構造と類似だが、同一ではない。

図11 コミュニティ・ユニオンの組織化モデル



ここでいう二次的組織化とは、ユニオン側が流動層を定着層に誘導することであるから、定着率向上と実質的に同義である。二次的組織化の方法論として本稿においては、職場分会の結成だけでなく、それ以外にも何らかの要因があることを示唆した。最近ではユニオンが「居場所」となりうることに注目が集まっているが⁽²⁰⁾、それもこうした面から考えることができるのではないか。そのようにしてなされるさまざまな工夫が独自の「組織文化」「組織風土」の形成をうながし、外部から見て魅力的な組織作りができれば、そのことがコミュニティ・ユニオンの社会的機能をさらに発揮させることになるであろう。

(ふくい・ゆうすけ 上海理工大学外国語学院外籍教師)

【参考文献】

- 阿部真大 (2011) 『居場所の社会学』日本経済新聞社。
 木下武男 (2007) 『格差社会にいだむユニオン—21世紀労働運動原論』花伝社。
 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」『労働社会学研究』第1号3-25。
 鈴木玲・早川征一郎編 (2006) 『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房。
 中村圭介・連合総合生活開発研究所編 (2005) 『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房。
 橋口昌治 (2010) 「定着率を高める個人加盟ユニオンの戦略と構造」『社会政策学会誌』第2巻2号59-71。
 福井祐介 (2002) 「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」『人間科学 共生社会学』(九州大学大学院人間環境学研究院紀要) 第2号29-45。
 福井祐介 (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89-102。
 労働政策研究・研修機構編 (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—』労働政策研究報告書 No.111。

(20) 木下 (2007), 153-157の指摘する「居場所と役割」や、阿部 (2011), 90-118のいう「第三の居場所」などが挙げられる。