

ISBN978-4-589-03242-3
C1036 ¥3000E
定価 本体3,000円 (税別)



現代労働問題 分析

労働社会の未来を拓くために

石井まこと
兵頭淳史
鬼丸朋子
[編著]

法律文化社

日本における「新しい労働運動」▶非正規・個人加盟労働運動を中心に

要約 新自由主義段階における労働市場の変動を背景に、1990年代以降、個人加盟ユニオンが台頭した。その牽引者は、戦後の総評地域労働運動の活動家たちであった。個人加盟ユニオンは1人でも誰でも入れる労働組合であり、労働相談を基礎に団体交渉と組織化を行っている。同時に、社会正義を追求する立場から積極的に世論にアピールする行動も展開し、労働法制改悪反対運動にも取り組んでいる。個人加盟ユニオンは、地域労働運動や自治体労働運動などいくつかの既存組合のバックアップによって支えられてきた。2000年以降は、ナショナルセンターの組織化方針とも連動し、その運動は全国に波及している。この運動は市民社会のなかで、多くの市民の自発的行動によって支援され、近年では、そうした社会的な力は、反貧困ネットワークとして、ダイナミックな運動的連関を生み出しつつある。個人加盟ユニオンは「社会的な労働運動」として発展させる必要がある。

1 新しい労働運動はなぜ生まれたか？

◎「派遣村」と新しい労働運動

2008年世界経済危機を契機とした「派遣切り」の嵐は、働く場だけでなく住宅さえ奪われた寄る辺なき労働者の数々を生み出した。人間の生存を根こそぎにする大企業の非人間的な対応に抗し、労働組合と市民団体、ボランティアが共同で日比谷に「年越し派遣村」をつくり、そこに大規模な相互扶助の空間をつくりだしたことは、人々に危機の時代に対抗する新しい運動の姿を鮮明に刻みつけたといえよう。いま日本において、労働運動の新たな展開が注目されている。新しい労働運動は、従来の企業別労働組合と異なり、個人加盟を組織原理としている。こうした運動は、企業別労働組合では軽視されてきた非正規労働者の組織化を、その中心課題に据えて活動を展開してきた。現代日本で新し

い労働運動が、なぜ、どのような人々の手によって形成されてきたのか。この運動を支えた思想は何であり、同時に運動を支えた社会的基盤をどう考えるのか。こうした検討のうえに、運動の今後の課題を考察することにしたい。

◎新しい労働運動が生み出される背景—新自由主義と企業別組合の限界

新しい労働運動が台頭する背景は、1990年代以降に本格化する新自由主義的構造転換である。74-5年不況を契機として雇用の流動化が進行しはじめ、80年代から労働者派遣法にみられる新自由主義政策が開始された。そして90年代に新たな段階を迎える。1995年の日経連『新時代の日本の経営』にみられるように、財界は、長期雇用・年功賃金を軸とした日本の経営を90年代半ばに大転換させる。さらに派遣法改悪、労働法制改正などの労働市場規制緩和が政策的に推進され、それによって日本の経営に包摂されない非正規労働者が増大し、同時に、低処遇の正規労働者の数も増大する。これが、格差・貧困問題顕在化の原因であると同時に、ここから新たな労働運動の階層的基盤が生まれる〔木下2007〕。しかし注目すべきは、こうした労働市場の変容は、正規労働者に対する競争秩序と個別管理の強まり、企業支配強化の過程でもあったことである。

そうした変化に、既存の企業別組合はどう対応したのか。戦後日本においては、職場闘争、春闘、組織化、平和と民主主義運動など、企業別組合の限界を突破していく運動が活発に展開された。しかし企業支配が確立する過程で、こうした運動は後退させられ、職場を基礎とした労働運動は抑圧された〔兵頭2006〕。さらに90年代以降の新自由主義的競争秩序に対し、企業間競争を制御する力をもたない企業別組合の脆弱な体質が表面化した。非正規労働者の権利を、既存の企業別労働組合で守ることは困難なことが示された。企業の専制が強まり、雇用の非正規化、長時間労働やリストラによる労働者状態の悪化への不満は、職場を基礎とした集团的労働運動によってではなく、もっぱら「個別紛争」として噴出することになる。こういう文脈のなかで、新自由主義に対抗し、企業別組合を乗り越える運動として、個人加盟ユニオンが台頭した。ここに、現実の必要に迫られた「新しい労働運動」形成の客観的根拠がある。

2 個人加盟ユニオンの性格形成過程と特質

◎総評労働運動からコミュニティユニオン運動へ

「新しい労働運動」は戦後労働運動から断絶した運動なのだろうか。この運動はいかなる経過のなかで生まれたのか。新しい労働運動の1つのルーツは、1980年代のコミュニティユニオン運動にさかのぼる。74～75年不況以降、パート労働者が増大していく。新自由主義段階に本格化する雇用の流動化は、すでにこの時期に始まっており、こうした非正規労働者層の組織化の受け皿が求められていた。この状況に対し、70年代の総評地域労働運動の発展のなかで展開された「パート110番」労働相談活動、生活相談を基礎として、80年代以降、新たな個人加盟労働運動＝コミュニティユニオンが生み出された〔小畑2009、高井2003〕。これは大企業労組主導の労働戦線再編、総評解体の流れに対する地区労活動家たちの抵抗でもあった。

コミュニティユニオンの生成過程は、全国一般の流れから生まれた組合も含めて多様である〔高木2000、高井2003〕。ここでは地区労から生い立ったユニオンについて取り上げよう。このタイプには、江戸川ユニオン、武庫川ユニオン、神戸ワーカーズユニオンなどが代表的なものとして挙げられる。地区労は、平和と民主主義運動、そして争議支援の運動を展開していた。総評労働運動には、社会運動ユニオニズムとしての側面が含まれており、地区労働こそ、その側面を最も表現していたと考えられる。総評解体以後、連合は地区労

総評（日本労働組合総評議会） 1950年に結成された戦後日本の代表的な全国中央組織（ナショナルセンター）。春闘、職場闘争を全国的に組織し、安保闘争を頂点とする平和と民主主義運動の中心として運動を展開する。70年代以降、民間大経営における企業主義的組合潮流の影響力の拡大、左派労働運動の後退を背景として、影響力を後退させた。民間先行の労働戦線再編の動きのなかで89年に連合が結成され、それを受けて総評は解散した。

地区労 総評の地方組織。中小末組織労働者の組織化や争議支援に積極的に取り組む。総評の平和と民主主義運動の実践の主力であり、安保闘争では地域共闘を支えた。同時に、中央地方の選挙活動で、社会党・総評ブロックの中心部隊として活動する側面もあり、左派勢力内部からの批判を受けた。総評解散後も、いくつかの地域で地区労は存続し、活動を続けている。

運動を継承しなかった。地区労型コミュニティユニオン形成の背景には、地区労働運動が闘いの蓄積のなかで、毎日一定数の活動家を争議支援や地域運動に組織できる地域共闘の力をつくりあげ、企業との交渉力を培っていった経過がある。コミュニティユニオンは、その力を個別労働相談・団体交渉に生かす試みでもあった。新しいユニオン運動は、地域共闘の連鎖のなかで、活動家層とのネットワークに支えられて生まれたのである。事務所は地区労と同居し、地区労の専従がユニオンのオルグも兼ねる場合が多かった。平和と民主主義運動、反差別運動との共同という点でも、地区労働運動を継承している。

1990年代コミュニティユニオンのリーダーたちは、どのような人々であったか。彼らは70年代の中小企業労働運動、地域労働運動のなかで育ち、鍛えられた「オルグ」たちであった。東京ユニオン、管理職ユニオンなど、90年代以降に個人加盟ユニオンの新しい地平を開いたリーダー層はみな70年代における中小企業労働運動、地域共闘の経験者たちであることは興味深い事実である。それだけでない。公務公共一般に代表されるように、90年代以降に自治体関連の非正規組織化の先頭に立っているオルグもまた、中小企業労働運動や争議団運動の活動家たちであった。大企業の企業主義的組合潮流のなかからは、こうしたリーダーは育たなかったのである。総評地域労働運動から個人加盟ユニオンへ——ここに、戦後労働運動の「継承と刷新」の両側面が示されているのではなかろうか。

◎労働相談活動と団体交渉—新たな運動思想の芽生え

個人加盟ユニオンは、コミュニティユニオンを先駆に、1990年代以降、徐々に広がっていくことになる。それでは個人加盟ユニオンはどのような意味で「新しい運動」なのか？ ここで、この運動の特徴について触れておこう。個

オルグ 末組織労働者のなかに入って、組合を組織する活動家。総評は、1956年に中小企業対策オルグ制度をつくり、積極的にオルグ配置を行った。発足当初、こうしたオルグたちは「野武士の集団」の気概にあふれていたといわれる。しかしその後、企業社会の確立にともない、オルグ制度は縮小された。近年、非正規組織化が運動の焦点になるにともない、その役割の大きさが見直されている。

人加盟ユニオンとは、1人でも誰でも入れる労働組合である。個人加盟ユニオンの日常活動の基本は、企業と雇用形態の枠を越えた、「すべての労働者を対象とする」労働相談活動であり、それを基礎にした組織化活動である。企業内の正社員を対象とする企業別労働組合とは質の異なった運動形態である。相談の現場では、従来必ずしも明らかになってこなかった非正規労働者の無権利状態が明らかになり、相談員は「ひとりの」労働者の人権へ寄り添うことになる。

注目されるのは、個人加盟労働組合によって、労働相談活動を基礎とした果敢な団体交渉が展開されていることである。その背景には、1人でも組合をつくり、団体交渉ができる労働法の力がある。²⁾憲法の基本的人権として労働三権が保障されている労働法の特質である。

この間の日本における新しい労働運動は、こうした労働法をフルに活用し、企業別労働組合のなかで久しく存在感を失いかけていた団体交渉を再生させたところに特徴がある。そして団交は多くの場合、当事者参加で行われ、オルグの支援のもと、要求闘争が展開される。組合指導者による「代行主義」は拒否され、「当事者優位の思想」が貫かれる。そして企業や職場を異にする組合員の支援も得ながら団体交渉が展開されるのである（女性ユニオン、青年ユニオン）。ここには従業員共同体と異なる連帯の形があり、個人を基礎とした新たな連帯の模索が行われている。ただし、紛争→解決→組合離脱というパターンが多いのも、個人加盟労働運動の特徴である。

◎社会運動ユニオニズム—マスコミ報道との結合

個人加盟ユニオンの一つ一つは小さい組合である（通常、100～200人）。その小さな組合が一定の社会的影響力をつくりえたのはなぜか？ 個人加盟ユニオンは多くの場合、企業内交渉に留まらず、社会運動とダイナミックに結びつく傾向をもつ。社会的正義の立場から、世論に積極的に訴えるキャンペーン活動が重視されているのが特徴的である。労働相談を通じた組織化によって、大企業の専制支配に対し、少数の労働者の立ち上がり、それを企業の外から支援する個人加盟ユニオンとの共同が生まれた。マクドナルドや紳士服コナカ、ス

カイラク、すきや等での世論をバックにした社会的労働運動が代表的なものである。このことは、2008～09年の「派遣切り」の際に、派遣会社、製造業大企業を相手にした果敢な闘争の展開にもみられた。

こうした戦闘的な団体交渉と社会運動は、そのインパクトからマスコミの報道とも結びつく。大手マスコミのなかに点在する社会的正義を志向するジャーナリストも、こうした労働者の人権闘争を積極的に報道した。背景には、労働問題が貧困を伴って「社会問題」化した日本社会の構造変化がある。広範な世論と社会的労働運動が結合し、良心的なマスコミ人がそれをつないだ。「小さな労働組合」が大きな社会的影響力をもちえた1つの要因である。マスコミの力という点では、地方マスコミの役割が大きかったことも注目すべきである。地域ユニオンの闘いを、多くの場合、地方マスコミは好意的に報道して、地域社会とユニオンを橋渡ししていったのである。

◎組織対象の多様性、多様な階層の団結—管理職・女性・青年

個人加盟ユニオンの組織対象は、多様な労働者層——外国人、青年、女性、中間管理職——にまで及び、組織対象にそって固有のユニオンをつくっているところに特徴がある。コミュニティユニオンとともに、新しい運動として注目すべき労働組合が1990年代に生まれた。管理職ユニオン（1993年結成）と女性ユニオン東京（1995年結成）の運動である。ここには新しい運動文化の形成がみられる。

管理職ユニオンは、リストラのターゲットとなった全国の中高年管理職労働者のための相談窓口として成立し、その中高年管理職労働者が1人でも加盟できる個人加入組織として結成された。「組合員一人ひとりの自己決定責任が最優先される」組織の性格をもっている。その特色は、企業社会の規範と正面から対峙し、個人の尊厳を擁護したことにあると考えられる〔設楽 2003、田端 2003〕。

女性ユニオンは、DVや女性差別と闘う社会運動とも提携している点に特徴がある〔伊藤 2009〕。これはコミュニティユニオン、個人加盟ユニオンの重要な一側面でもある。「お試し団交」など組合員参加型の団体交渉を積極的に組

織している点でもユニークである。この2つの組合は、個人加盟ユニオンの提起した運動論を最も先鋭に示している。

さらに2000年代に入って、青年労働者の貧困化、「周辺化」が社会問題化し、それに機敏に対応した青年労働運動が新しく台頭していく。これによって、個人加盟ユニオンは新たな展開を示すことになる。青年ユニオンは2000年に公務公共一般の強力なバックアップを受けて結成された。主にサービス産業で働く非正規青年労働者を積極的に組織化している。従来の青年部運動と異なるのは、青年労働者が独自の交渉権をもって運動を展開していることである。団交スケジュールをメーリングリストで組合員に知らせ、仲間の団交への支援を組織している。ここでは団体交渉自体が社会運動化されている。また残業代未払いという明らかな法違反に限ってはいるが、組合員当事者だけではなく、従業員全員にまでわたる拡張適用という成果も獲得している。同時に、青年の「生きづらさ」の問題に向き合い、「居場所」づくりを組合運動として取り組んでいる[湯浅・河添 2008]。

個人加盟ユニオン運動のもう1つの新しさは、これまで独自に結集し、企業と交渉することを封じられてきた労働者層が、団体交渉に立ち上がったところにある。それは、従来ともすれば称揚されていた労働者階級全体の一枚岩的団結論を乗り越え、労働者階級内部の多様な諸階層が独自の権利と自治を主張しつつ、新たな階級的共同・団結を形成していくプロセスでもあった。

◎コミュニティユニオン全国ネットワーク—小さな運動のネットワーク

新しい労働運動の特徴として注目されるのは、そのネットワークの力である。コミュニティユニオン全国ネットワークはその代表的なものである。年1回の全国交流集会を開き、情報交換や討論を行っている。指導的全国組織がないのに、横並びのネットワーク組織が1989年以来20年間持続してきたところに、運動の新しい質が示されている。

なぜ、そうした持続が可能であったのか。総評解体以降、コミュニティユニオン運動の全国的潮流の火を消さないリーダーたちの強い目的意識性が働いていたことは明らかである。同時に、地方活動家の要求も大きかった。地域格差

のなかで、地方の運動を、全国的ネットワークが支える側面がある。さらに、こうしたネットワークを実践的に必要とするもう1つの根拠もあった。本社・支社関係のなかで、全国各地の中小企業労働運動が本社攻めを展開する際に、全国ネットワークの存在はなくてはならないものとなる。それは中小企業労働運動における背景資本闘争の継承でもあり、ここにも従来の運動の伝統の、新たな形態での継承という側面がみられるのである。

◎新自由主義との対決

新しい労働運動は、1991年の東京ユニオンを中心とした「派遣労働ネットワーク」結成以降、課題別に横断的ネットワークをつくっているのが特徴的である。たとえば97～98年の「労基法改悪NO！共同アピール運動」が個人加盟ユニオンを軸に展開し、法律家集団・学者文化人・各共闘組織の支援ともあいまって、ナショナルセンター・潮流を越えた共同運動にまで発展したことが注目される[高須 2009]。新自由主義的労働法制改悪に最も機敏に反応したのが、現場の非正規労働者の相談活動で現実を深く把握している個人加盟労働組合だったことは興味深い事実である。労働相談の場面では、その時代の最も先鋭な労働問題が現れる。その取り組みのなかから、労働法制への実践的関心が活動家のなかで研ぎ澄まされた。東京ユニオンがいち早く派遣労働者の現状を敏感に察知したのも、派遣ユニオンのオルグが派遣切りが住まいを失う労働者を大量に生み出すことを事前に察知しえたのも、みな労働相談活動からだった。

こうした経験を通して、ユニオン運動は、非正規の状態悪化をつくりだした根源である新自由主義政策への抵抗をも含むようになった。個人加盟ユニオンは、その意味で＜政治的＞労働運動であらざるをえない。80年代に生まれた新しい労働運動は、90年代に新自由主義批判の社会運動ユニオニズムとして再形

背景資本闘争 中小企業の倒産反対争議のなかで、企業倒産をもたらした元凶への責任追及を行う運動形態。70年代以降は、直接の雇用主ではない背景資本に対して使用者概念を拡大し、事実上の団体交渉を押しつけていく大衆行動が展開された。具体的には、金融機関や巨大資本の本拠に向けて、争議団が労組の地域組織とともに押しかけていく統一行動が強化された。

成されていくことになる。

3 既存の労働運動と新しい労働運動との関係をどうみるか

◎地域労働運動と個人加盟ユニオンとの相互関係

このような新しい労働運動は、既存の労働運動といかなる運動的関連をもっていたのか？ はじめに個人加盟ユニオンと地域労働運動との関係について検討したい。総評解体以降、地区労自体が困難に陥り、また地区労運動を支える公務、民間の労働運動が大きく後退していく。そのことは、一面ではコミュニティユニオンを支える基盤の危機でもある。そのなかで注目されるのは、ユニオンと地域労働運動との新たな関係の構築である。経済の構造転換を受けて、地区労自体が、個人加盟ユニオンのなかに組織化の糸口を見だし、従来の地域労働運動を新たな形態で展開させようとする実践が生まれてきている。

またユニオン運動にとっても、その基盤となる地域労働運動の存在は大きく、地域密着運動を志向する限り、ローカルセンターとの共同を絶えず求める側面がある。武庫川ユニオンは尼崎地区労を基盤に生まれたが、今や、ユニオン運動が地区労運動を支える側面が大きくなっている。

こうした相互関係は、全労連ローカルユニオンと地域労働運動との関係にもみられる。札幌「結」、新宿一般などのローカルユニオンは、地域労連のバックアップによって支えられているし、同時にそのことが当該地域労働運動を活性化させる一契機となっている。新宿一般は二重加盟制の活用によって、新宿区労連傘下の既存組合との連携を重視し、さらに正規組合員の企業主義克服を目的意識的に追求している。ここで示唆されるのは、個人加盟ユニオンの運動が、地域労働運動の再生としての側面をもっているということである。

◎自治体労働組合と個人加盟ユニオン

地域労働運動とともに、単産レベルでの個人加盟ユニオンとの共同の事例をみてみたい。ここでは自治体労働運動とコミュニティユニオンとの共同が注目される。2008年3月「人間を入札するな」と尼崎市住民票入力業務に携わる武

庫川ユニオンの女性5人が、市に直接雇用を求めてストライキに決起した〔小西 2009〕が、自治労（全日本自治体労働組合）がその闘いを他の社会運動とともに支援している。その他、北海道、兵庫、大阪などでコミュニティユニオンと自治労との共同が実現していることは注目される〔小畑 2009〕。

さらに自治体労働組合にバックアップされながら自治体非正規組織化を独自に進めている個人加盟ユニオンが大きな役割を果たしている。なかでも自治労連加盟の公務公共一般の実践が注目される。個人加盟で単一性を貫くことによって、都・区・市町村などといった任命権者の枠にとらわれず、組合員が存在するところではどこでも横断的・機動的に交渉を行っている。ストを中心に戦闘的な戦術を駆使しながら、毎年200～300人の解雇を撤回させ、それが組合員のなかに労働組合の「メリット」として自覚されているところに公共一般の力がある。民間委託先の非正規組織化の取り組みも重要である。ここでは、かつての使用者概念拡大論が現代的に具体化されている。このように、公共一般の場合、中心的オルグが中小企業労働運動出身で、背景資本闘争など豊かな運動経験をもっていることが大きな意味をもっている。自治体労働組合の支援、さらに自治体正規職員のベテラン活動家を役員に組み入れる二重加盟制や、労働行政専門職の活動家がこの組合運動を支えている点にも注目すべきである〔小林 2006〕。自治労も含めて、労政事務所で働く専門的労働者が非正規組織化のサポーターになっている事例がある。こうした運動が起こる背景の1つには、自治体労働運動において戦後営々と続けられてきた自治研運動の蓄積を無視することはできない。公務労働の質を問い続けてきた運動が、非正規労働運動につながっていることは重要である。

◎葛藤と共同

以上のように地域労働運動や自治体労働組合のなかで、既存の正規中心の企業内組合が、ユニオン運動を支援する関係が部分的に生まれている。しかし、

自治研運動 自治体労働者が市民や研究者とともに、住民自治・公共サービスのあり方と、自らの仕事の内容を問い直し深める研究集会活動。1957年に始まった。近年は、かつての活力を失っているものの、新自由主義に対抗し、公務の質を問う運動へと進んでいる側面もある。

同時にもう1つみておく必要があるのは、既存の労働組合と新しいユニオン運動との葛藤の側面である。正社員意識は根深く、非正規労働者との間に、少なからぬ距離や対立があることは否定できない[小林 2009]。こうした葛藤を含んだ連帯であるところに、現時点での、既存組合との共同の特徴がある。

さらに、もう1つ重要なのは、新自由主義の時代に企業支配がむしろ強まったことによって、こうした正規中心の労働組合の職場規制が大きく後退していることである。そのことが上述の事例を、社会全体からみるなら、まだ限られたケースに押し込めているのである。たとえば、民間労働組合はもとよりのこと、自治体労働組合も、公務の民間化と労務管理強化によって、地域住民や非正規労働者と共同するパワーを失わされているのが現状である。そのことが、ユニオン運動と既存労働運動との共同行動、ダイナミックな相互関係を妨げていることを見逃してはならない。非正規組織化と同時に、それと結びつけて、正規労働者に非人間的な働き方を強いる企業支配そのものと対決する労働運動もまた、構築されなくてはならないのである。

◎ナショナルセンターの組織化戦略—路線転換の背景

既存の労働運動と新しい労働運動との関連を新たな次元に進めたのは、2000年代以降のナショナルセンターによる非正規組織化戦略の確立であった[早川 2006]。連合も全労連も共通して全国に常設労働相談所を設立、専任相談員を配置し、組織化担当オルグを全国に配置し、組織化基金の設置も行った。こうした転換が本部のイニシアティブで行われた点が特徴的である。それまでナショナルセンターは、企業別組合の集合体的性格を色濃くもっており、予算を投入して、非正規組織化を基本方針として打ち出すことはできないでいた。しかし増え続ける非正規労働者とその過酷な実態が明らかになるにつれ、ナショナルセンターとしての対応を迫られた。加えてここで注目したいのは、ローカルを拠点とした、個人加盟ユニオンとそのネットワークの力が、ナショナルセンター本部に反映して、新方針に結実した側面があるということである。

連合の路線転換[高須 2009]の背景には、民間大企業労組のヘゲモニーが強力ななかで、全国コミュニティユニオンの発言力が徐々に増したことがあ

る。コミュニティユニオンの主要組合が全国ユニオンを結成し連合に加盟することによって、民間大企業を中心とする新自由主義を促進・追認する勢力と新自由主義批判の勢力との拮抗関係が連合内部で生まれたことは大きな意味をもつ。2005年の連合会長選挙で、全国ユニオンの鴨桃代氏が出馬し、107票もの得票を獲得し衝撃を与えたことは、こうした連合の変化を象徴する出来事だった。

全労連はもともと結成時から産別と地域組織の対等平等原則を保持しており、そのもとでの地域労働運動の蓄積が2000年以降の方針転換の土台になったことに注目すべきである[寺間 2006]。全労連の地域労働運動には地区労の積極的伝統を継承している部隊があり、なかには新宿区労連のように、そうした伝統を土台にして全労連の方針確立以前に、自前で個人加盟ユニオンを立ち上げている地域組織もあった。また、地域労組おおさかのように、80年代以来の地域労働運動の蓄積が、全労連方針によって組織化の飛躍的發展に転化した事例もある。全労連運動において、こうした地域労働運動の下からの組織化の追求と、本部のイニシアティブとが結びついている点が重要である。傘下单産の生協労連によるパート組織化の先進的経験の蓄積[浅見 2006]が、全労連方針を下支えしている点も注目される。こうした全労連の取り組みは、傘下单産にも波及し、自治労連は全国に組織化オルグを配置し、彼らが地域労連・ローカルユニオンとも連携し始めている。

それまで小さな労働組合とそのネットワークが先行して、運動が横につながり始めたのだが、ナショナルセンターの路線確立によって運動が面に、そして全国に波及していくことになる。新しい労働運動が、ナショナルセンターを媒介にして、全国的規模の運動へと質量的に発展した側面をみておく必要がある。

◎「派遣切り」との闘争とナショナルセンター

2008年経済危機のなかで、トヨタ、キャノンなど代表的グローバル企業で「派遣切り」が行われた。青年労働者がそのターゲットになったことが特徴的である。そうした青年労働者の一部が左派労働組合と結合し、団体交渉を展開

することになる。

大企業「派遣切り」との闘争では、連合はほとんど役割を果たすことができなかった。原因は、連合ヘゲモニーの中軸である民間大企業労組の労資協調主義の限界である。ナショナルセンターとしては、全労連系ローカルユニオンが果敢な運動を展開した〔寺間 2009〕。ローカルユニオンを全国に立ち上げてきたことが、各県の周辺地域に立地する大工場での組織化を成功させる条件となった。地方の労働者の組織化、闘いの社会問題化への回路が開かれた。単産組織が及ばずカバーできない地域の組織化を、全労連ローカルユニオンが担った。ここでは単なる個別紛争で自己完結せず、ソニー長崎にみられるように、個人の相談が20～30人規模の集団的な組合加盟につながったことが特徴的であった。そして彼らによって積極的な団体交渉が展開され、地域のマスコミも報道し、地域世論と結びついた社会運動ユニオニズムが展開されることになる。解決も当事者に自己完結せず、同じ境遇の労働者の権利擁護に通じる協定が志向されたことは注目される。そうした闘いを突破口に、JMIUなどの単産が「派遣切り」との闘争を展開していったのである。このように全労連は、＜ナショナル＞センターの固有の役割を実践しえたといえる。全労連ローカルユニオンは、派遣切りとの闘争を契機に、その勢力を増加させてきている（2009年7月現在、全労連ローカルユニオンの組合組織数は10335人、組合数は135）。

4 新しい労働運動と社会的ネットワーク

◎個人加盟労働運動を社会的に支えているもの

このような個人加盟ユニオンを支える社会的基盤は何か。個人加盟ユニオンは、様々な社会的な力によって支えられている。そこでいう「社会」とは、地域社会であり、社会的世論であり、市民社会からの支援である。それは個人のイニシアティブで行われているところに特徴がある。一例として、1200人もの会員を結集している「青年ユニオンを支える会」の存在が挙げられる。組合財政の困難を、＜社会＞の力でサポートする試みである。会員には戦後民主主義運動の活動家層が多く含まれていることが特徴であって、ここにも個人加盟ユ

ニオンの重要な社会的基盤を見いだすことができる。この組織の一定層が現役および退職後の教育労働者であり、教え子たちが学校卒業後に受ける経済困難に心を痛める教師たちが、個人のイニシアティブによって青年ユニオン支援に向かっている。他にも、全国一般東部労組は、大量の電話労働相談活動に多くのボランティアを組織して対応している〔石川 2006〕。これも市民の力を、財政支援に留まらず、実際の組合運動のなかに組み入れている好例であろう。

こうした社会的支援の背景には、個人加盟ユニオンが抱える深刻な体制問題がある。ユニオンは共通して財政難に直面し、少数の（多くの場合1人）専従体制によって膨大な労働相談と紛争解決に奔走しているのが現実であり、専従を配置できないユニオンも依然多い。個人加盟ユニオンの＜社会との結合＞は、こうした困難を打開するための組織的刷新の試みの1つでもある。

さらに労働弁護士、自治体労働者ら専門家層が、個人加盟ユニオンを積極的にサポートしていることも注目されるべきである。知識人、研究者の役割も大きく、彼らが国際的視野から運動論を提起し、同時に多様な諸潮流の活動家のつなぎ役になっている。ほかに³⁾派遣労働ネットワークのように、派遣問題への対応のノウハウをもっている実践家と、法律家・専門家とが協力して政策批判、政策的対案を追求する運動も展開されている。労働安全衛生センター、いのちと健康を守るセンターのユニオン運動との連携も、大きな役割を果たしている。新しい労働運動は、社会運動を展開するという点だけでなく、「社会に深く支えられている」点で、社会的労働運動だと考えられる。

◎反貧困運動と新しい労働運動—生活と労働の結合

個人加盟ユニオンのそうした「社会的」労働運動としての側面が、格差・貧困化の進行のなかで、一層強められるようになったのが、近年の大きな特徴である。新自由主義の矛盾が、「貧困問題」として顕在化するなかで、生活保護制度、雇用保険の欠陥など日本におけるセーフティネットの欠落が広く明らかになった。社会保障制度によってカバーされない非正規労働者が拡大することによって、労働問題がストレートに生活問題に直結する構造が生まれた。そのなかで注目すべき新たな運動形態が登場する。それは「反貧困ネットワーク」

である。それまで個別的な社会保障運動は存在していたが、縦割りの傾向があり、横断的総合的な運動としては十分に展開されなかつただけに、各種の社会保障運動と労働運動とが相互にネットワークを形成し始めた意義は大きい。

反貧困ネットワークが生まれる過程では、社会保障の市民運動を展開していた湯浅誠氏の役割が大きかった。湯浅氏は、実際の相談活動の経験のなかから、労働問題と社会保障問題、生活と労働とが共通領域になっていることを実感する。個人加盟ユニオンのリーダー層も、労働相談活動のなかから、社会保障運動との連携の必要性を自覚し始めた。両者が合流するなかで、現実的必要に迫られた横断的な反貧困ネットワーク運動の取り組みが始められる。

2008年世界経済危機と「派遣切り」を契機として、労働と生活はギリギリの生存保障として一層強く結びつく。こうした情勢変化に対して、個人加盟ユニオンは社会運動とともに「派遣村運動」を生み出していくのである。その契機が派遣法改正運動の共同行動のさなかであったことは注目される。多様な潮流の共同闘争の蓄積が、情勢の激変と結びついて、従来なかった独創的な運動形態をつくりだしていったのである〔派遣村実行委員会編 2009〕。

年越し派遣村を日比谷公園に定め、そこに住居を失った労働者を集め、社会的に支援する壮大な取り組みを実践した。ここに、貧困と「派遣切り」の非人間性が可視化された。全労連や全労協がこの取り組みを支え、連合も協力したことは大きな意味をもった。ここには、労働組合関係者をはじめ、多様な市民運動、ボランティア、社会保障運動、公務労働者、医療労働者、農民運動関係者が集い、広大な相互扶助の空間を生み出した。そしてマスコミの注目、世論の支援を背景に、政府の対応を勝ち取っていったのである。派遣村はその後、全国の地域・自治体に広がっている。生活と労働の結合が、医療・福祉・自治体関連の多くの対人支援労働者のサポートを要請することも、この実験のなかで明らかになった事柄である。社会的労働運動が一層の広がりや深まりを求められる段階にきた。ここに社会運動ユニオニズムの、そして20年間の新しい労働運動の到達があると考えられる。

5 新しい労働運動の課題

◎基礎組織構築と既存労働運動との連帯

新しい労働運動が抱える課題は何か。第1に、個人加盟ユニオン運動の財政難、人手不足の問題がある。単産・ナショナルセンターによるユニオン運動への財政的支援、オルグ配置は当面の喫緊の課題だと考えられる。

第2に、紛争解決後の組合定着率の低さの問題がある。個人加盟ユニオンが、個人を基礎としつつ、新たな質の「集団」を形成しうるのが大きな課題である。個別紛争処理の段階から、新しい形態での集団的労使関係の再建の方向が模索されなくてはならない。すでにいくつかの試みが始められている。全国一般東部労組は、すべての労働者を対象とした労働相談活動を基礎としつつ、職場闘争をユニオン運動の一環として強化し、職場における少数派から多数派への形成を意識的に追求している〔石川 2009〕。最近、個人加盟ユニオンのなかに労働相談活動重視のあまり、職場闘争軽視の傾向もみられる。その意味で職場闘争と労働相談活動の2本柱を重視する東部労組の活動は注目されるべきである。女性ユニオンは、参加型団交と参加型労働者教育の蓄積によって、新たな基礎集団を形成しようと取り組んでいる。多様な基礎集団がありうるのであって、そのなかから労働者の日常的連帯関係を構築していくことが課題である。

その点と関連して第3に重要なのは、個人加盟ユニオンが、地域を中心とした社会的ネットワークのなかで、存在感を発揮してきたことのもつ意味の大きさである。その方向をさらに深める必要があるのではなからうか。職場も含む＜社会＞に、いっそう深く連帯の基礎を構築していく必要がある。その意味でも社会運動と労働運動とをつなぐ地域の＜ローカルセンター＞の役割は、いよいよ重要になってくると考えられる。さらに注目されるのは、「公務労働の質」を守る取り組みのなかに、ユニオンが地域住民と共同で運動を前進させる事例が生まれていることである。対住民サービスの重要な公務労働の領域を、非正規労働者が広範に担っており、社会的有用労働としての住民への役割の大

きさと責任に比して、その待遇の悪さが、非正規労働者の立ち上がりを生み出している。公務の質の追求と労働条件とを結びつける実践が生まれている点が注目される[川西・小林 2009]。中野非常勤保育士争議の勝利の一要因も、保育労働の質への自覚と住民との連帯にあった。武庫川ユニオンの闘いも共通の側面をもつ。社会的有用労働の追求を通した社会的連帯の芽がここにある。

第4に重要な課題は、「すべての労働者を対象にした」個人加盟ユニオン運動を第1歩として、単産とナショナルセンターとが緊密な連携をとることによって、日本における産業別労働運動への具体的な展望を切り拓くことである。

第5に、労働者教育についても言及しておきたい。個人加盟ユニオンにおいて、労働者教育の重要性の認識は遅れていたと考えられる。その点で先進的なのは、学習による企業意識の克服に不断に取り組む新宿一般、女性ユニオンの対話型・参加型の労働者教育の実践である。同時に、経済危機のなかで正規と非正規の葛藤を含む共同を、敵対的労対立にさせないためには、労働問題や非正規雇用を生み出す根源の資本主義体制、そして「資本主義の限界」についての学び合いがいっそう重要になってくるのではなかろうか。

◎個人加盟ユニオンと新たな社会構想

新しい労働運動は、今後どのような発展方向を模索していくべきか。当面の課題は、派遣法抜本改正を突破口に、公契約運動など雇用と福祉を守る自治体改革との結合が迫られよう。さらに反貧困運動で提起された生存権原理を、いっそう広い勤労諸階層へ普遍化し[渡辺 2009]、新たな福祉国家構想を具体化することが求められている。そのことは、新しい労働運動を、正規も含む広範な労働運動に発展させるためにも必要なことである。また、そうした福祉国家構想を推進する点で、個人加盟ユニオンと結びついたナショナルセンターこそ、大きな役割を果たさなくてはならない。

最後に、世界経済危機と新自由主義の矛盾の噴出を踏まえるなら、資本主義

公契約運動 国や自治体が公共事業、委託事業で民間業者と契約を結ぶ際、従事する労働者の賃金、労働条件を適性に定め、その確保を義務づける条例を制定させる運動。

の限界を深く洞察し[久留間 2003]、それに対して、資本主義を乗り越える新たな社会構想を労働運動が積極的に対置していくことが求められているのではないか。新しい労働運動の「新しさ」の質がさらに前進させられていく必要があると考えられる。

- 1) 新しい労働運動のもう1つのルーツとしては、1980年代の全建総連の産業別個人加盟組織の飛躍的拡大、そして音楽家ユニオンなどの専門的職業の労組結成や産業別業種別交渉機能の確立[浅見 2009]なども視野に入れる必要があると考えられる。
- 2) たとえば、アメリカでは職場の過半数を組織しない限り団体交渉権をもつ労働組合として承認されない。詳しくは本書第11章参照。
- 3) 「国際労働研究センター」(1995～2007年。戸塚秀夫氏創設)、「職場の人権」(1999年～呼びかけ人代表・熊沢誠氏)、「一橋フェアレイバーセンター」(2007年～高須裕彦氏、田端博邦氏共同代表)がその代表的なものである。

【おすすめの本】

グレゴリー・マンツォス編(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

90年代のアメリカ労働運動再生の過程で生まれた運動論の結実。社会運動との連携、組合民主主義、労働者教育など、日本の社会運動ユニオニズムの発展のための多くのヒントが含まれている。日本の運動を世界的視野から捉えるうえでも示唆的。

派遣村実行委員会編(2009)『派遣村』毎日新聞出版

労働組合運動と社会保障運動などの多様な運動、そして個人の英知が、どのように合流して派遣村を実現させたのか。東海林記者のルポが活写している。反貧困運動ネットワークの可能性と労働組合の社会的役割の大きさを知ることができる。

渡辺治(2009)『憲法9条と25条・その力と可能性』かもがわ出版

戦後日本労働運動が社会運動ユニオニズムの側面をもってきたことが理解できる。とりわけ25条の生存権を実現させるうえで、労働運動が果たしてきた役割と今後の課題が提起される。生存権原理をさらに拡張させていく必要性が論じられている。

[第12章]

- 浅見和彦 (2006) 「パートタイム労働者組織化の現状と課題」 鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房
- 浅見和彦 (2009) 「戦後日本の労働組合の組織化戦略と活動」『専修大学経済学論集』第42巻3号
- 石川源嗣 (2009) 「東部労組と全国一般全国協を語る」労働運動活動家全国ネットワーク「LANN」2009年春号
- 石川源嗣 (2006) 『ひとのために生きよう!』同時代社
- 伊藤みどり (2009) 「貧困・差別とたたかう労働運動」『月刊東京』301号, 東京自治問題研究所
- 小畑精武 (2009) 「ユニオン運動の可能性と展望を語る」『現代の理論』2009年夏号
- 木下武男 (2007) 『格差社会にいどむユニオン』花伝社
- 久留間健 (2003) 『資本主義は存続できるか』大月書店
- 川西玲子・小林雅之 (2009) 「官製ワーキングプアと自治体の役割」『経済』11月号
- 小林雅之 (2006) 「市場化・格差社会化と対抗する東京の自治体労働運動」『月刊東京』275号, 東京自治問題研究所
- 小林雅之 (2009) 「東京・非正規公務労働運動を切り拓いた女性たち」『月刊東京』301号, 東京自治問題研究所
- 小西純一郎 (2009) 「労働組合武庫川ユニオンの到達点と展望」『現代の理論』2009年夏号
- 設楽清嗣 (2003) 「これからの労働組合を考える」東京管理職ユニオン編『転形期の労働運動』緑風出版
- 高井晃 (2003) 「管理職ユニオンとコミュニティユニオン」東京管理職ユニオン編『転形期の労働運動』緑風出版
- 高木郁郎 (2000) 「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3号), 御茶の水書房
- 高須裕彦 (2009) 「労働組合運動の新展開: 社会運動ユニオンイズムの可能性・日米を比較して」社会政策学会2009年度春季(第118回)大会報告
- 田端博邦 (2003) 「コミュニティユニオンと日本の労働運動」東京管理職ユニオン編『転形期の労働運動』緑風出版
- 寺間誠治 (2006) 「非正規組織化をナショナルセンター最大の課題に」『月刊東京』265号, 東京自治問題研究所
- 寺間誠治 (2009) 「『非正規切り』, 雇用破壊とのたたかい」『月刊全労連』150号, 全労連
- 派遣村実行委員会編 (2009) 『派遣村』毎日新聞出版
- 長峰登記夫 (2003) 「コミュニティユニオン運動の20年」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様性と可能性』法政大学出版局
- 早川征一郎 (2006) 「連合と全労連の組織拡大戦略」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

- 兵頭淳史 (2006) 「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開」鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房
- 湯浅誠・河添誠 (2008) 『「生きづらさ」の臨界』旬報社
- 渡辺治 (2009) 『憲法9条と25条・その力と可能性』かもがわ出版



Horitsu Bunka Sha

2010年4月5日 初版第1刷発行

現代労働問題分析
—労働社会の未来を拓くために—

石井 まこと
ひょう どう あつ し
編著 兵頭 淳史
おに まる とも 子
鬼丸 朋子

発行者 秋山 泰

発行所 株式会社 法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71
電話 075(791)7131 FAX 075(721)8400
URL: <http://www.hou-bun.co.jp/>

©2010 M. Ishii, A. Hyodo, T. Onimaru

Printed in Japan

印刷: 中村印刷(株) / 製本: (株)藤沢製本

装幀 白沢 正

ISBN 978-4-589-03242-3