

報告 4：労働組合運動の新展開：社会運動ユニオニズムの可能性・日米を比較して

高須 裕彦

（一橋大学大学院社会学研究科
フェアレイバー研究教育センター）

はじめに

1. アメリカの社会運動ユニオニズム—社会運動ユニオニズムとは何か
2. 日本の労働運動の社会運動ユニオニズムへの転換の可能性はどこにあるか
3. 草の根のユニオンによるネットワーク型運動の形成
 - (1) コミュニティ・ユニオンの出現と拡がり
 - (2) 労働相談から組織化、新たなネットワーク形成へ
 - (3) 若者たちのユニオン運動から反貧困ネットワークとの合流、そして派遣村へ
 - (4) 草の根ユニオンのネットワーク型運動の到達点
4. 連合運動の路線転換：組織拡大から地域労働運動の強化、そして派遣村へ
 - (1) 労働相談から組織拡大へ
 - (2) 地域労働運動の強化へ
 - (3) 連合運動の到達点：社会運動ユニオニズムへの転換可能性

むすび：日本における社会運動ユニオニズムの可能性

はじめに

本稿の課題は、日本の労働組合運動の新たな動きをアメリカの社会運動ユニオニズムと比較し、日本での社会運動ユニオニズムの可能性について議論することである。

筆者は、企業別組合や地域合同労組の役員¹として 20 数年実践活動にかかわってきた。そして、現在は、大学に籍を置きつつも、労働教育の推進や様々な活動を通じて労働運動の現実と向き合っている。実践を通じて抱いた最大の関心事は、低賃金や長時間の過重労働を強いられたり、不当に解雇される労働者たちがどうすれば権利侵害を救済し、権利を確立できるのかであった。労働相談や組合づくりを進めても、労働法制の改悪が進み、問題はどんどん拡大していく。組合組織率が低下し、企業別組合は弱体化して、動きが取れなくなっていく。そのような状況のなかで悪戦苦闘しているうちに見えてきたものがアメリカの改革派たちの新しい労働運動、すなわち「社会運動ユニオニズム」であった。彼ら彼女らとの交流や争議支援、UCLA レイバーセンターのケント・ウォンさんとの出会いを通じて、社会運動として労働運動を再構築することや地域の様々な社会運動との連携、そして労働教育こそが労働運動の再生にとって重要だということに気づかされた。こうして、労働運動再生戦略としての社会運動ユニオニズムと日本における可能性について考え始めた。

20 年前、企業中心社会が成立し、バブルの絶頂期に民間大企業労組主導の労働戦線統一が行われ、連合が発足した。しかし、バブル崩壊後の 10 数年の間、不況が続き、日本社会は大きく構造転換した。全労働者の 3 分の 1 が低賃金かつ不安定雇用の非正規労働者となり、正規労働者には長時間過密労働が蔓延している。労働側はそれらを黙って見ていたわけではない。草の根のユニオンはネットワークを形成し、労働相談や正規・非正規労働者の権利確立に取り組み、外国人労働者の組織化を進めてきた。2000 年代半ばには非正規の若者たちのユニオン運動が広がった。他方、正規労働者中心の連合は、組合員数を減らし、影響力を低下させてきたが、労働相談を出発点に組織拡大へ向けて体制を整え、運動路線を転換して、地域労働運動の強化と非正規労働者問題への取り組みを始めた。

2008 年 9 月に始まった世界金融危機は、あっという間に、脆弱な日本の雇用を破壊し、派遣切り、非正規切りの嵐を引き起こした。解雇即住居を失うという悲惨な事態に対して、産業別組合や企業別

組合が十分に対応できないなかで、草の根のユニオンは反貧困ネットワークなどの様々な社会運動と共に、連合・全労連・全労協を巻き込みながら「年越し派遣村」を出現させた。「反貧困でつながろう」と労働運動と社会運動が合流を始めている。そして、その取り組みは全国各地に拡がりつつある。筆者はそこに社会運動ユニオニズムへ発展していく可能性があるのではないかと考えている。

そこで本稿では、まず、アメリカの社会運動ユニオニズムに注目し、その特徴と運動構造を明らかにする。それを現在の日本の労働運動と比較し、日本の労働運動のどこに社会運動ユニオニズムの可能性があるのか、それはいかなる特徴を持ち、いかなる運動構造のなかに生まれつつあるのかを議論する。次にそれが形成されてきた過程を考察する。その対象は主として草の根の地域労組やコミュニティ・ユニオンの動向と連合の運動路線の転換（組織拡大や地域運動強化）に焦点をあてる。最後に、日本における社会運動ユニオニズムの可能性について議論し、今後の運動上の課題を提起したい。

1. アメリカの社会運動ユニオニズム—社会運動ユニオニズムとは何か

70年代以降、グローバリズムと新自由主義的な政策が広がるなかで、先進国の労働運動は衰退を続けてきたが、近年、労働運動の再生を模索する動きが顕在化している。その試みのひとつがアメリカの「社会運動ユニオニズム」である。社会運動ユニオニズムとは何かについては、実践家と研究者が様々な議論をしているが、ここでは、アメリカの社会運動ユニオニズムの特徴を簡潔に紹介したい。

(ビジネス・ユニオニズムへの対抗概念)

アメリカの社会運動ユニオニズムは「ビジネス・ユニオニズム」への対抗概念である。ビジネス・ユニオニズムは第2次世界大戦後のアメリカ経済の好調期（50年代から60年代）に、全国労働関係法(NLRA)によって保障された団体交渉制度と締結された労働協約、その下での苦情処理システムによって制度化された労使関係の枠組みのなかで、組合がビジネスとして組合員にサービスを提供する組合運動として成立した。それ故に「サービスモデル」とも言われる。

70年代後半から80年代に、産業構造や労働力構成が変化し、新自由主義的政策が展開され、使用者からの組合攻撃が強まるなかで、制度化された労働運動（ビジネス・ユニオニズム）は、それに対抗できず、組織率を大きく減らして、存亡の危機に直面した。未組織労働者や低賃金労働者（その多数が移民やマイノリティ、女性たち）が増加し、労働組合がいまこそ必要な時に、ビジネス・ユニオニズムは譲歩交渉を繰り返し、機能不全に陥り、サービスを提供できなくなってしまった。それに対して、同時期に、地域の闘いの最前線で様々な実践が試みられていく。その具体的内容はBotz (1991)に生き生きと描かれている。失敗もあり、成功もあったが、それぞれの地域で創意工夫に満ちた闘いや組織化が進められ、地域の様々な社会運動や諸集団との連携や共闘が進む。あるいは、ローカルの守旧派指導部を倒して、改革派がリーダーシップを取ることで、路線の転換が進む。こうして新たに登場した労働運動が社会運動ユニオニズムである。

(組合員はサービスの受給者か、社会連帯の主体か)

Fantasia & Voss(2004)は、社会運動ユニオニズムは「労働者が職場と社会で直面する問題を集団的に解決する手段」、すなわち「社会連帯の組織的手段として組合を建設する試み」であり、それは「現場の労働者たちのリーダーシップを促進し、労働者自身が組織化に参加する職場委員会を創り出す方法を教え、団結力の重要な源泉としての直接行動を重視することを意味する」と述べている³。組合員をどう位置づけるか。組合ビジネスのサービス受給者ではなく、問題を集団的に解決する社会連帯の主体であると。現実がその理想通りにいっているかはさておき、ここでは、いずれの方向を向いているかが重要である。

(社会運動ユニオニズムの担い手は)

改革派潮流がリーダーシップを握る SEIU（全米サービス従業員組合）や UNITE-HERE（全米縫

製繊維・ホテルレストラン従業員組合)などの産別組合とそのローカル・ユニオン(支部)が代表的な社会運動ユニオニズムの担い手である。1995年にAFL-CIOの指導部を掌握した「ニューボイス」グループは上からの改革運動であるが、社会運動ユニオニズムの影響を受けている⁴。

地域レベルでは、産別のローカル・ユニオンが加盟する「地方労働組合評議会」(Central Labor Council: CLC)の役割が重要である。日本の連合の地域協議会(地協)や総評時代の地区労にあたる組織で、郡や市レベルの行政単位に設置されている。従来は選挙の時だけ稼働するようなCLCが多かったが、90年代後半にAFL-CIOはUnion City ProgramやNew Alliance Programを実施して、CLC再編統合と活性化を進めた。必ずしもすべてが成功した訳ではないが、たとえばロサンゼルスでCLCは弱点を抱えつつも成功したケースである。選挙支援、地域の雇用や労働に関わる問題、生活賃金条例制定運動、自治体行政に関わる問題、社会福祉、学校教育、地域開発、加盟ローカルの組織化や労働協約改定闘争、争議に対する支援など広範囲な課題に取り組み、労働組合と地域の社会運動をつなげる結節点に位置している⁵。

他方、産別内の改革派グループとしては、たとえばTeamsters for Democratic Union⁶(民主的組合のためのチームスターズ)がある。草の根レベルではJob with Justice⁷(公正な雇用を)やLabor Notes⁸などの草の根の改革派や左派活動家たちの全国ネットワークがある。

産別組合は社会運動や学生運動経験者をオルガナイザーとして積極的に採用している。AFL-CIOは90年代後半に、夏休み中の学生たちに組織化活動などに参加してもらう「ユニオン・サマー」をスタートさせ、積極的に学生にアプローチしてきた。また、重要なのはCommunity organizerといわれる地域コミュニティの活動家たちを積極的にオルグとして採用している点である。特に、移民労働者の組織化を行う場合は、移民コミュニティのなかにネットワークを持つコミュニティの活動家たちの存在は大変重要である。アメリカの場合は広い意味での社会運動活動家たちの流動的な労働市場があり、労働運動と社会運動、そして大学の間を活動家たちが行き来している⁹。

(組織化モデル：社会運動の戦略・戦術の活用)

社会運動ユニオニズムは積極的に未組織労働者の組織化活動を行い、成果をあげている。それ故に、サービスモデルに対して「組織化モデル」とも言われる。

映画『ブレッド&ローズ』に出てくるSEIUのJustice for Janitors [ジャンター(ビル清掃労働者)に正義を]の組織化キャンペーンは、1980年代に、清掃業務が直雇用から下請化され、労働力構成が黒人から中南米系の移民たちになり、急速に組織率が低下していったことに対する対抗戦略として考案された。清掃業務の発注者であり、労働条件の決定力を持っているビル所有者や管理会社に圧力をかけ、組織化を進めていく戦略である。具体的には都心部の巨大なビルをターゲットにして大規模な抗議デモをしかけて、ビル所有者や管理会社に圧力をかける。世論とメディアに訴える。他の社会運動や地域運動、政治家、宗教者などとのネットワークを形成し、地域社会の多数派の支持を得る。その結果、委託料の引き上げを内々認めさせて、それを前提にビル清掃会社と労働協約を締結する戦略である。戦略自身はトップダウンで構築されているが、同時に参加型の民衆教育によって組合員を意識化し、中南米系移民の戦闘性を引き出し、ボトムアップで抗議デモに大衆動員していく特徴を持っている。ロサンゼルスではデモ隊に対する過剰な弾圧があり、有名となった¹⁰。SEIUは全米の各地都市でジャンターの組織化を成功させていった。

SEIUは在宅介護労働者の組織化においても、ロサンゼルスで7万4千人を組織するなど全米各地で大きな成功をおさめている¹¹。

組織化の方法は、従来のNLRB(全国労使関係局)の組合認証選挙を迂回する「カードチェック方式」(従業員から授権カードを過半数集めて組合承認を迫る方法)や直接行動によって使用者を攻め立てて組合承認を迫る方法がとられる。そのほか、社会運動の様々な戦略戦術が使われる。よく行われる行動戦術は公民権運動に源流のある「市民的不服従」¹²である。対企業キャンペーンやマスメディアの活用、自ら発信するレイバーメディアや市民メディアの積極的活用も行われている¹³。

(社会的正義や経済的公正の追求)

社会運動ユニオニズムは社会的正義や経済的公正を追求する。たとえば、ジャンターを組織化する際のスローガンは **Justice for Janitors** である。ビル清掃労働者たちは低賃金で健康保険もない。しかし、テナントは膨大な利益を上げる世界に名だたる多国籍企業ばかりであった。そこで、これは社会正義にかなうのか、と地域社会に呼びかけることで、世論を味方につけ、テナントの同情を引き出し、ビルオーナーや清掃会社を包囲していった。

(多様な社会運動とつながる強い志向性)

社会運動ユニオニズムは地域コミュニティの様々な社会運動や移民コミュニティの組織、政治家、宗教者、大学の活動家(教員・学生)など社会の多様な人々となつたり、連携し、共闘する強い志向性を持っている。運動の垣根を越えてつながることで社会的に大きな力を創り出す¹⁴。それが社会運動ユニオニズムの戦略である。社会運動と労働運動をつなげる結節点として、CLC が重要な役割を果たしている。また、労働組合自身が社会運動組織を作って、それをうまく使いながら地域社会とつながる運動を創り出している場合もある。ロサンゼルスで生活賃金運動を牽引している LAANE¹⁵は HERE が中心となって結成した組織である。そこに地域の様々な運動や人々がつながっている。

社会運動と労働運動をつなげる上で重要な運動体は、LAANE のような社会的正義や経済的公正を追求する地域の運動グループである。LAANE 以外にも全米に 110 都市に 1200 の支部を持つ ACORN やロサンゼルスで地域再開発問題を取り組む SAJE などがそれにあたる¹⁶。これらのグループは労働組合と地域コミュニティの様々なグループや運動をつなげ、ネットワークを形成していく上で重要な役割を果たしている。宗教者へも働きかけ、宗派を超えた共闘組織を設立している¹⁷。アメリカは宗教の影響力が強いので、宗教グループとの連携が大変重要である。

これらのグループは生活賃金運動や住民のための地域再開発を求めるキャンペーン、ウォルマート出店反対運動、労働組合の争議支援などに取り組んでいる。特に、生活賃金運動¹⁸は重要である。これは自治体の業務委託先労働者の賃金や健康保険などの最低労働条件を定める条例の制定運動である。90年代半ばに、最低賃金の引き上げが進まないなかで、対象は限定されるが、低賃金労働者の賃金引き上げの一つの方法として考え出され、実践されてきた。適用対象の拡大が課題である。委託先だけでなく、自治体の施設を利用するテナント企業や自治体から補助金を受ける企業まで適用がされている事例もある。

(参加型教育手法と労働教育、そして大学のレイバーセンター)

パウロ・フレイレ(1979)の教育理論を基礎とした民衆教育(参加型教育手法)を活用した労働者や組合員に対する教育に力が入られている¹⁹。組織化や争議のための教育や日常活動のなかに参加型の教育手法がうまく採り入れられ、主体的に労働者が参加できる場が提供されている。そして、コミュニティ・カレッジや大学で、労働組合と直接連携しながら労働組合の活動家や職場委員クラスを対象とした教育が広範にかつ大量に行われている。大学における「レイバーセンター」は労働運動のシンクタンクとして様々な調査研究を行い、学生や組合活動家向けの労働教育を行っている²⁰。

(地域や移民コミュニティとつながる労働者センター)

最後に重要なのは、労働者センター(Worker Center)の存在である²¹。全米各地に 100 を超える労働者センターが存在している。80年代から90年代に設立されたところが多い。主として労働組合が組織化できない空間に存在する低賃金労働者や移民労働者たちを組織化し、教育によって意識化し、権利確立のために様々な運動を推進している。ここでは労働・生活・滞在資格などの相談活動を行っている。全国労働関係法(NLRA)上の労働組合ではなく、団体交渉権はないが、労働問題(最低賃金法違反や賃金未払いが多い)の解決のために、使用者と直接交渉を行ったり、交渉に応じない場合は抗議行動や監督機関への申告、裁判などに取り組んでいる。移民を中心とする地域コミュニティと強いつながりを持っている。地域の誰でも受け入れる一般型の労働者センターもあるが、特定の職種

や産業、民族、あるいは女性を対象にしているセンターが多い²²。労働者センターと労働組合との関係は、協力関係を築いている場合もあれば、競合して敵対関係になってしまう場合もある。日本のコミュニティ・ユニオンと比較すると、登場の時期や機能が大変類似した組織である。教育に大変力を入れている点が違う（日本の場合は教育活動が大変弱い）。民間財団などから助成を受けており、各センターの専従者の数は数名から 10 名弱の規模である。日本のコミュニティ・ユニオンよりは少し大きな組織である。

以上、アメリカの社会運動ユニオニズムの特徴を整理してみた。CLC と産別組合のローカル・ユニオンが中心に位置して、地域コミュニティに接続する様々な社会運動グループとネットワークを形成してつながっていくイメージがアメリカの社会運動ユニオニズムである。筆者が調査したロサンゼルスで社運動ユニオニズムをモデル化して図式化すると以下の図 1 の通りである。

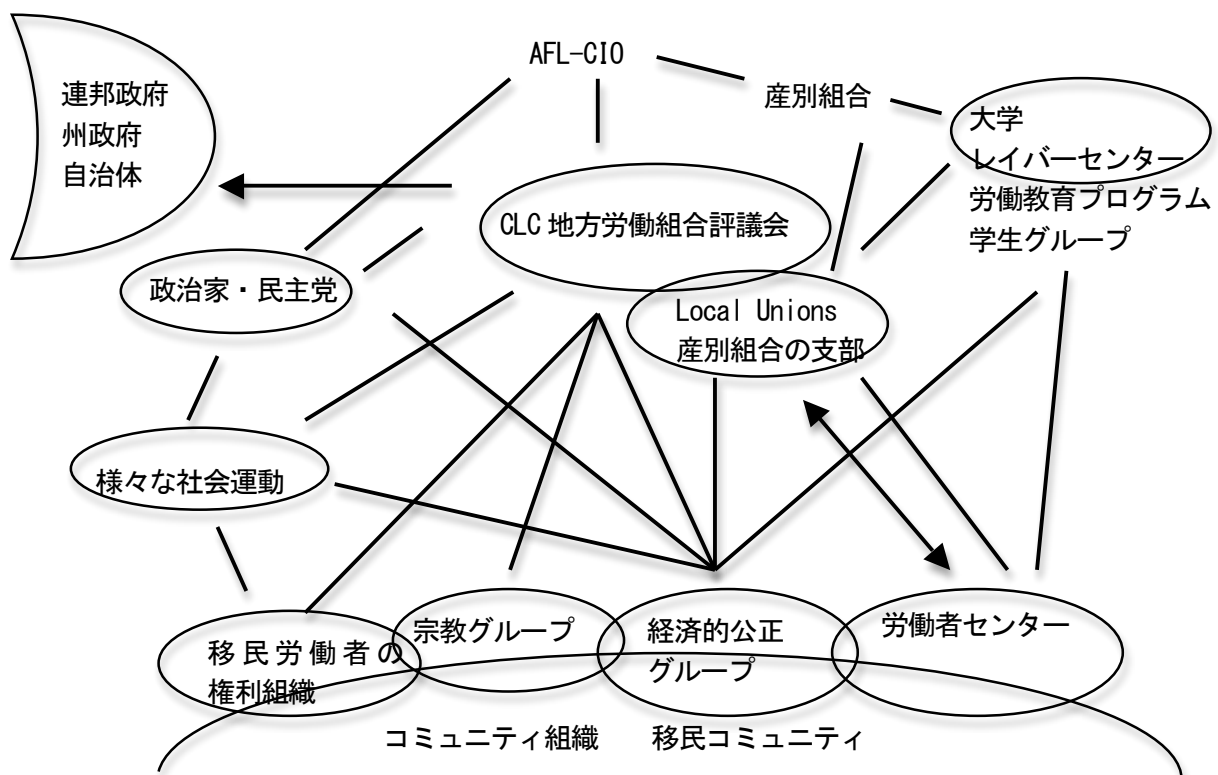


図 1 アメリカの社会運動ユニオニズム：つながりをつくる (Making Connections)

2. 日本の労働運動の社会運動ユニオニズムへの転換の可能性はどこにあるか

次に日本の現在の労働運動の現状を俯瞰しながら、社会運動ユニオニズムへの転換の可能性がどこにあるか、どこに注目すべきかをアメリカの社会運動ユニオニズムとも対比しながら検討してみたい。以下の図 2 は、その観点から日本の労働運動と社会運動や地域との関係を図式化したものである。

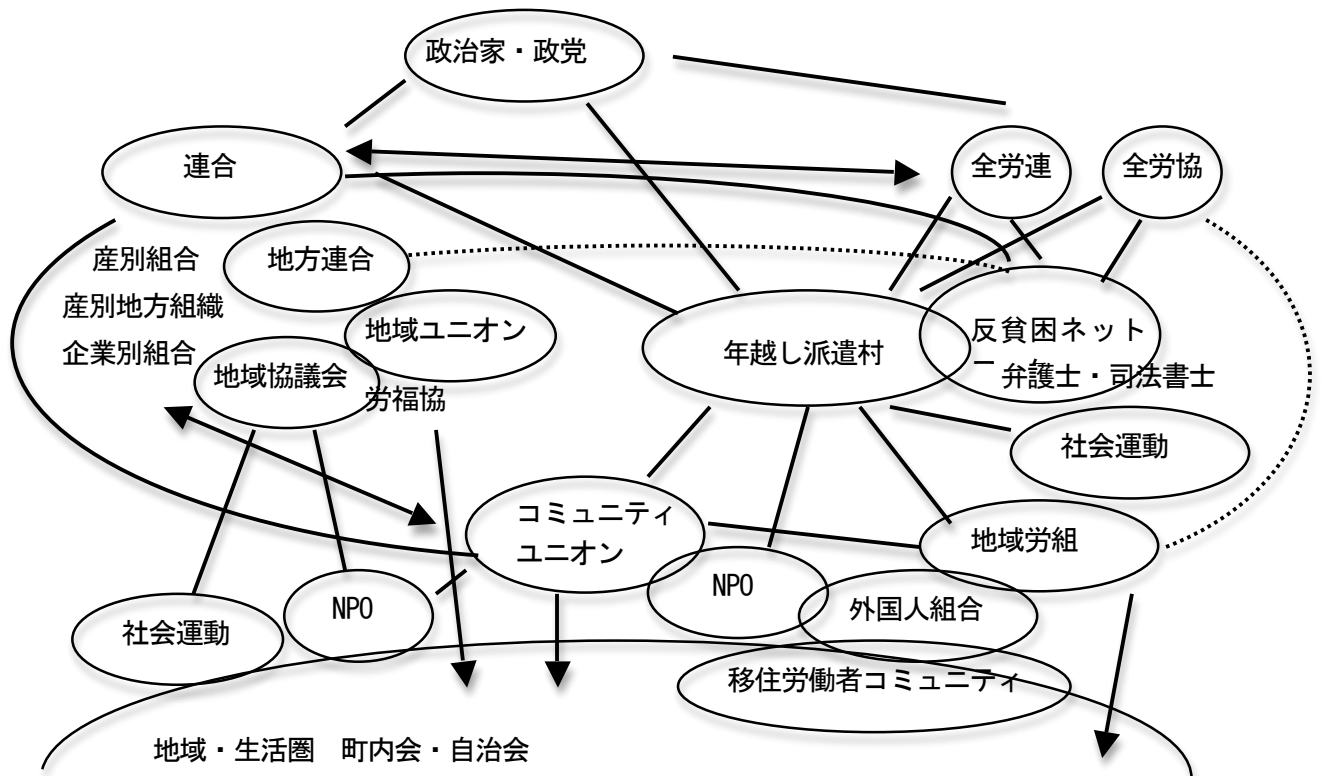


図2 日本における社会運動ユニオニズムの可能性は？：労働相談から始まり、反貧困でつながる

(派遣村と反貧困ネットワーク)

現時点では、「年越し派遣村」や「反貧困ネットワーク」が中心になって、労働組合や社会運動をつないでいる。派遣村は草の根のユニオンと反貧困ネットワークや社会保障運動、野宿者支援運動などを行ってきた様々な社会運動の担い手が、ナショナルセンターを巻き込んで成功させた。この運動は全労連、全労協だけでなく、連合本部が人もカネも出して支え、つながった点で画期的であった。派遣村は全国へ拡がりつつあるし、派遣村の村長であった湯浅誠が事務局長をつとめる反貧困ネットワークが引き続き、「反貧困でつながろう」を合い言葉に、反貧困フェスタなどを開催し、つながっている。アメリカと対比すると、派遣村の活動や反貧困ネットワークは、社会的正義や経済的公正を追求する運動グループに類似していると言えるかもしれない。アメリカの場合はネットワーク形成の結節点に、CLCやローカル・ユニオンが座っていたが、日本の場合は、派遣村や反貧困ネットワークのようなネットワーク型運動の提供する「場」が結節点となっていると見るべきである。しかし、それはまだ持続性や安定性を持っていない。筆者は、現時点では萌芽であるが、それらが発展していけば社会運動ユニオニズムへ展開する可能性があるのではなかろうかと考えている。そこで、これらの運動と様々な主体がいかなる関係と運動構造をつくっているのかについて考察が必要である。

(連合と地域組織、そして組織化)

アメリカのCLCに相当する組織は、連合の地域協議会(地協)、全労連の地域労連²³、総評時代に遡れば、地区労である。規模によっては、連合の地方連合会など都道府県単位の組織が対応すると言える²⁴。連合は発足直後から労働相談に着手し、90年代後半には組織拡大のために、地域ユニオンやアドバイザーを設置し、組織化体制を整えてきた。2000年代初めまでに運動路線を転換し、「すべての労働者との連帯」を掲げて、地域協議会に資源を投入して、労働・生活相談体制を強化し、地域のNPOや社会運動との連携を進めようとしている。2007年に、連合本部は非正規労働センターを設置し、非正規労働者自身や非正規労働者を組織し、支援するNPOとの連携を進め、派遣村や反貧困フェ

スタへ参加した。本部主導の路線転換故に、連合本部が前面出でて、草の根のユニオンなどの活動が直接、連合本部につながり、リンクするという構造になっている²⁵。その上で、地方に少しずつ広がっている。以上から連合本部と地域組織については、今後、社会運動ユニオニズムの主体として、運動を展開していく可能性があり、組織拡大戦略とも関連づけながら議論すべき対象である。

(産業別組合と企業別組合)

連合の構成組織である産業別労働組合はUIゼンセン同盟や自治労、JAM、情報労連などを除けば、組織化機能そのものが弱体である。多くの産別が企業別組合の連合体であり、企業別組合の体質が反映している。企業別労働組合の主要な関心事は、所属する組合員（その多くは正規従業員）の利益と労働条件を維持改善することにあるので、非組合員である企業内の非正規労働者や企業外の未組織労働者、さらには地域社会への関心は例外的にしか生じえない。組織化を進めるとしても、企業グループ内の未組織企業の組織化や企業内の非正規労働者の組織化が中心であり、地域の社会運動と連携しながら組織化を進めていくことは考えられない。また、連合自身も職域は産別・企業別の仕事、地域は連合の仕事と役割分業を明確化しているので、産別や企業別組合が主体的に地域労働運動を担うことを想定していない²⁶。この点は、日本の産別組合の地方組織や企業別組合に相当するアメリカの産別組合のローカル・ユニオンとはまったく異なる。以上から産別組合や企業別組合が社会運動ユニオニズムの主体として登場することは当面考えにくい。唯一可能性があるのは、自治体労働者や委託先労働者を組織する自治労である。これは地域社会と向き合わざるを得ない産別であり、実際、公契約条例制定運動²⁷を取り組んだり、まちづくりに関与したり、地域の様々な課題に取り組んでいる。議論すべき対象であるが、現時点では十分に調査していないため、本稿では分析対象としない。

(地域労組やコミュニティ・ユニオン)

アメリカの労働者センターに対応する組織は地域労組やコミュニティ・ユニオンである。2000年以降は若者たちのユニオンも登場を始めている。これらのユニオンは労働者センターに比べ、一般に専従者の数も少なく（0名～数名）、弱体である。しかし、労働相談活動を通じて、得られた事例や情報をもとに政策提案を含めた問題提起型の活動を進め、一つひとつは小さいけれども、課題別にネットワークをつくり出していくのが得意である。メディアへの登場回数を見れば、社会的には連合並みの存在感がある。コミュニティ・ユニオンの一部は「全国ユニオン」²⁸を結成して、2003年に連合に加盟した。年越し派遣村では、この全国ユニオンが要請して、連合を引っ張り出し、社会運動と労働運動総体が合流する「場」をつくり出した。これらの「草の根のユニオン」については、社会運動ユニオニズムの担い手として、議論すべき重要なアクターである。

なお、本稿で、「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に加盟する主として80年代以降に結成された地域合同労組とし、「地域労組」はコミュニティ・ユニオンと区別して、主として70年代までに結成された全国一般労働組合の地方組織やその他の地域合同労組と定義しておく。2000年代に登場する若者たちのユニオンを含めて、これら全体を表すときは「草の根のユニオン」としておく。また、ナショナルセンターの組織化方針に従って、未組織労働者組織化の地域の受け皿として、上からつくられた「地域ユニオン」（連合）や「ローカル・ユニオン」（全労連）があるが、これらは他のユニオンと性格が違うので分けて考え、草の根のユニオンに入れない。

以上を整理すると、派遣村や反貧困ネットワークの運動が労働組合運動と社会運動をつなぐ結節点となっている。連合は運動路線を転換し、資源を地域協議会に投入して、労働生活相談に取り組み、NPOや社会運動とつながろうとしているが、産業別組合や企業別組合は社会運動との関係を築こうとしていない。他方で、草の根のユニオンは労働相談に基づく問題提起型の活動を進めて、小さいけれども存在感があり、課題別にネットワークを形成する。派遣村に連合を引っ張り出し、そこに労働組合運動総体と社会運動を合流させるという重要な役割を演じた。このとき、草の根のユニオンとナショナルセンターの連合本部が直接リンクする構造が形成された。

そこで、議論すべき課題は、日本の労働組合運動はどのようにして（象徴的存在としての）派遣村にたどり着き、これからどこに向かおうとしているのか、社会運動ユニオニズムへの転換の可能性はあるのか、その芽はどう育ちつつあるのか、という点である。

以下、草の根のユニオンの登場とネットワーク型運動の形成過程、連合運動の路線転換と地域運動の強化の過程、これらの運動が派遣村や反貧困ネットワークへ合流する過程を明らかにし、現時点の到達点と今後の課題を議論する。議論の対象とすべき時期は、必要に応じて 80 年代の出来事にも触れるが、基本的に 90 年代から現在までとする。

3. 草の根ユニオンによるネットワーク型運動の形成

(1) コミュニティ・ユニオンの出現と拡がり

1980 年代、中央では民間大企業労組主導の労働戦線統一が進んでいた。当時の地県評・地区労²⁹のオルグや活動家たちは、地域労働運動が継承されていくのだろうかという強い危機感を持ち、地域から労働運動の再生を模索していた。1981 年に葛飾区労協と全国一般南葛一般が始めた「パート 110 番」は、全国各地に拡がった。相談活動は、パートだけでなく一般に拡がり、電話では解決できない問題が次々寄せられた。既存の企業別組合では取り組めないパートや社外工、不安定雇用労働者などの問題を取り上げていくのに、団体交渉を活用していくのが有効であった。相談者が滞留し、ミニ労働組合の結成が進んでいった。これらの動きを受けて、ミニ組合や相談者個人の受け皿として、地区労を基盤に新たに地域合同労組を結成する動きが出てきた。地元の地区労や県評の支援を受けて、1983 年に「ユニオンひごろ」「石川勤労者ユニオン」が、1984 年に「江戸川ユニオン」が結成された。これらの取り組みは総評が主催した「地域労働運動を強める全国集会」を通じて全国に伝わっていった。こうして、連合結成前後に地県評・地区労の解体・再編が進むなか、地域運動の新たな受け皿として、コミュニティ・ユニオン³⁰が全国各地で結成されていく³¹（87 年 12 月現在 31 ユニオン³²、93 年 8 月現在 64 ユニオン³³）。

「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」に加盟するユニオンは、2008 年 7 月現在で、30 都道府県に 72 ユニオンが存在し、組合員総数は約 1 万 5 千人である³⁴。

コミュニティ・ユニオンの実態は大変多様である。コミュニティ・ユニオン研究会編（1988）やコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編（1993）が各ユニオンの活動実態を当事者が生き生きと描いているし、高木郁朗（2000）や長峰登記夫（2003）、福井祐介（2003）らの研究がその実態を明らかにしている。以上の資料や先行研究と筆者の参与観察も踏まえながら、重要な点を指摘しておきたい。

(コミュニティ・ユニオンの設立の経緯と類型)

設立の経緯などをもとに類型化すると大きく 3 つに分けられる。

第一は、旧総評時代の地区労を基盤に結成されたユニオンである。「ユニオンひごろ」（100 人）や「八王子ユニオン」（104 人）、「大分ふれあいユニオン」（814 人）³⁵、「江戸川ユニオン」（281 人）、「神戸ワーカーズユニオン」（72 人）³⁶、「武庫川ユニオン」（約 400 人）³⁷、「おおだてユニオン」（275 人）³⁸などがあげられる。また、地区労解散前夜に、その後の地域運動や未組織労働者組織化の受け皿として、地区労（傘下の加盟組合）や地域の活動家たちの支援を受けながら結成された「江東ユニオン」「すみだユニオン」などもある。これらのユニオンは地区労の解散により存続の基盤をどこに置くかが問われた。おおだてユニオンは基盤を連合に移行して組織を維持している。他のユニオンについては地区労解散に伴い、自立化を迫られてきた。「大分ふれあいユニオン」や「武庫川ユニオン」のように組織拡大を進め、活動を維持・拡大しているユニオンもあるが、組合員数を減らし、停滞しているところもある。

第二は、総評全国一般労働組合から分かれてきたユニオンや産別傘下の地域合同労組として結成されたユニオンである。総評全国一般から分かれてきたユニオンには「札幌地域労組」（2722 人）³⁹や「東京ユニオン」（840 人）、「ユニオンみえ」（502 人）⁴⁰などがあげられる。いずれも企業別分会を

抱え、他の類型のユニオンに比べ規模が大きい。産別傘下の地域労組には、「神奈川シティユニオン」があげられる。同ユニオンは、産業や職種を問わず組織することを目的に 1987 年に全造船関東地域協議会傘下の神奈川地域分会としてスタートしている。

第三は、市民運動や女性運動から形成されてきたユニオンである。「北摂地域ユニオン」(65 人)⁴¹、「女のユニオン神奈川」(45 人)⁴²などがあげられる。北摂地域ユニオンは地域の生活者としての市民運動のなかの一部としてユニオン運動を抱え込んだものである。女のユニオン神奈川は女性運動(「NPO かながわ女のスペースみずら」)のなかから職場のセクシャルハラスメントをはじめとする女性労働者が抱える労働問題の解決のために結成されたユニオンである。

(コミュニティ・ユニオンの実態と活動内容)

出自が多様であるので、各ユニオンの組織実態や活動内容も様々である。コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの機関紙に掲載された「これが 2006 ユニオンの平均像」⁴³を見ると、数十人から二・三百人規模、専従者は 1 人、組合費は 1000 円が平均的なコミュニティ・ユニオンのありようである。同調査によれば札幌地域労組の組合員数が 2722 人と断トツなので平均値を押し上げているが、中央値が 85 人、200 人以上が 10 ユニオン、100 人台が 10 ユニオンなので、半数は 100 人以下の規模である。概して、ユニオン運動に情熱を捧げる専従者とボランティア活動家たちが存在しないと組織存続もおぼつかないような脆弱な組織である。それ故に、多数のユニオンは地域にネットワークを張り巡らし、地域の様々な人々や他の労働組合、市民運動などとの協力や支援を受けて存続している。

コミュニティ・ユニオンの主要な活動は、労働・生活相談や相談解決のための使用者との団体交渉、組合づくり、組合員同士の相互交流や教育文化活動、全労済などと連携した共済活動、労働金庫の活用、ワーカーズコレクティブなどの事業活動、地域の市民運動や地方議員などとのネットワークの形成である。

ユニオンの具体例を一つだけ見ておこう。「下町ユニオン」⁴⁴は江戸川・江東・すみだの各ユニオンの協議会である(結成 1998 年)。組合員数は約 260 人、分会数は 6 つである。約 1 割が外国人組合員である。他の仕事と兼務している専従者を 2 名抱えている。使用者に組合加入を通知している(＝公然化している)組合員は分会所属の組合員や問題解決のために使用者に通告した個人加盟組合員で全体の 3 割弱という。残りは非公然の個人加盟組合員である⁴⁵。非公然組合員の多くは、労働相談をきっかけに加入し、公然化しないまま残留した人たちか、公然化して問題解決後、退職して他の企業に移っても、そのまま組合員として残留している人たちである。その一部は学習会や交流会などの活動に参加しているが、大多数は組合費を払い続けてくれる人たちである。そのような組織実態を見ると、労働組合法を活用して、問題解決の一つの方法として労使交渉を行う機能を持っているが、実態は労働市場を何らかの形で規制する労働組合ではなく、会員制の NPO や社会運動団体に類似していると言える⁴⁶。この点でも、コミュニティ・ユニオンはアメリカの労働者センターに大変よく似ている。

(2) 労働相談から組織化、新たなネットワーク形成へ

(労働相談活動を出発点に、新たな対象を組織化、ネットワーク形成への強い指向性)

労働相談は、草の根のユニオンにとって一番大切な活動であると共に、地域社会(あるいは地域の労働市場や未組織労働者)との接点である。これはコミュニティ・ユニオンにとってはもちろんのことだが、旧来の地域労組にとっても同じことである。地域の未組織労働者の困った時の駆け込み寺としての機能を果たしている。同時に、労働相談は、地域の労働者たちが現在抱えている課題を明らかにする手段でもある。どんなユニオンでも年間数十件から数百件の労働生活相談を受けている。相談活動に従事していると未組織労働者や非正規労働者たちがいかなる課題や問題に遭遇しているのかが見えてくる。これは正規労働者を中心とする企業別組合や産業別組合にはなかなか見えてこない世界である。労働法制が変わり、使用者の人事労務政策が変われば、それらに対応して新たな問題が労働相談として持ち込まれる。それらを解決するために、政府や使用者に対して何を要求しなければならないのか、どんな運動や組織を構築していかなければならないかがはっきりしてくる。その点で、労

働相談活動を積極的に進める草の根のユニオンは、新しい領域の労働者を組織し、新しい課題を組合のなかに取り入れ、あるいは労働運動のみならず社会へ発信していく⁴⁷。そして、一つひとつのユニオンや地域労組は小さく弱い組織であるけれど、それ故に、課題別につながり、ネットワークを形成して、地域や全国へつながっていく指向性を強く持っている。既存の産別や企業別組合が産業内や企業内に自己完結し、社会的存在感を失っていったのとは対照的である。また、ナショナルセンターの連合と草の根のユニオンが同等にメディアに取り上げられるのである。以下、90年代以降に広がる新しい領域の組織化とネットワーク型の運動についていくつか具体的事例をあげていきたい。

(コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの結成)

1990年、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」が結成された。直接的には総評解散により「地域労働運動を強める全国集会」が88年をもって終了したため、これを引き継ぐ形で結成された。これがネットワーク型運動の出発点である。従来の労働組合組織とは異なり、中央と地方組織に上下関係があるわけではない。各地の自立したユニオンがゆるやかにネットワークを形成し、年1回の全国交流集会を中心に、相互交流や協力支援を進めた。これがその後のネットワーク型の運動のモデルになったのではないかと思われる。

(新しいタイプのユニオンの登場～管理職ユニオンと女性ユニオン)

90年代半ばに、従来の地域労組のなかからも新しいタイプのユニオンが登場する。全労協全国一般東京労働組合に東京管理職ユニオン（1993年結成、584人⁴⁸、現在は東京労組を脱退し、全国ユニオンに所属）と女性ユニオン東京（1995年結成、230人⁴⁹、現在は東京労組を脱退）が結成される。東京労組は、総評全国一般東京地方本部北部支部と三多摩支部が統合された組合であるが、他の独立系の地域労組を統合しながら組織拡大を進めてきた。そこに集まってきた活動家たちが労働相談活動にかかわり、当時リストラのターゲットとなっていた管理職や女性たちを対象としたユニオンを結成するに至った。

女性ユニオン東京は、ピラミッド型の組織運営やサービス提供型、救済型の組合運動ではなく、フラットな組織運営や組合員一人ひとりの多様性とエンパワメントを大切にしながら活動を進めてきた。2004年から、アメリカの労働教育者たちと全国各地の女性ユニオンや女性活動家たちと共同で進めた「働く女性の日米労働教育ワークショップ」⁵⁰を通じて、日本の女性たちの活動にあった参加型の教育プログラムや手法を開発してきた。韓国の女性ユニオンとも継続的な交流が行っている。これらの活動を通じて、2007年1月に「働く女性の全国センター」（450人）⁵¹が結成された。全国各地の女性ユニオンや女性活動家たちのネットワーク組織である。全国一斉の労働相談ホットラインの開催や女性労働者の権利確立、裁判支援、法改正要求、情報交換・交流ネットワークとして活動を進めている。これらの女性労働運動は、意識的に参加型の組織運営をこころがけ、かつ、参加型の教育ワークショップに力を入れている⁵²。このような組織運営や教育は、アメリカの労働者センターでは意識的に行われているが、日本のコミュニティ・ユニオンや地域労組では必ずしも一般的ではない⁵³。

(外国人労働者の相談・組織化から移住労働者と連帯する全国ネットワークの結成)

80年代後半から急増していたニューカマーの外国人労働者については、87年に「アジア人労働者問題懇談会」「カラバオの会」などが発足して市民による支援運動が先行する。全統一労働組合では、91年のバングラディッシュ人労働者の労災相談をきっかけに、口コミで噂が広がり、南アジア系やアフリカ系の主として資格外就労の外国人労働者が労働相談に訪れるようになった。外国人労働者の組合加入が増えたので、その受け皿として、92年に「全統一外国人労働者分会(FWBZ)」を設置した⁵⁴。また、同時期には、神奈川シティユニオンが地元のカトリック教会や「神奈川労災職業病センター」とも連携しながら、韓国人やフィリピン人（以上は主に資格外就労）、日系ペルー人、日系ブラジル人などからの労働相談や組織化を進めてきた⁵⁵。全統一労組と神奈川シティユニオンは以後数百人規模の組織化を進めてきた。これらの組合は、既に70年代半ばから外国人語学教員や技術者などの資格

就労外国人労働者の組織化を進めてきた「全国一般労働組合東京南部」⁵⁶や外国人労働者の労災職業病問題を取り組んでいた「NPO 東京労働安全衛生センター」などと、1993年に「生活と権利のための外国人労働者実行委員会」を結成し、100名を超える資格外就労を含む外国人組合員を公然化させて動員して、毎年春闘にあわせて外国人労働者1日行動を取り組むようになった。1日行動では、争議や個別紛争状態にある企業に対する抗議行動や中央省庁への要請行動を行ってきた。権利侵害をされてきた外国人労働者たちが、日本社会に対して公然と声を上げ、政府に要請し、マスメディアで報道された点で画期的な取り組みであった⁵⁷。

以後、大阪の「ゼネラルユニオン」（全労協系の全国一般全国協議会加盟）やユニオンみえ、武庫川ユニオンなどでも数百人規模の外国人労働者の組織化が進む。

外国人労働者を支援するネットワークは、97年に結成された「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」（移住連）である。移住連には、全国各地の様々な支援団体（市民団体やカトリック教会系の組織）と外国人労働者の相談・組織化を進める草の根のユニオンが加入し、隔年の全国フォーラムの開催や情報交換交流活動、政策推進、政府・国会対策などの活動を活発に進めている。また、サブネットワークとして「外国人研修生ネットワーク」なども結成された⁵⁸。

（労働安全衛生センターのネットワークの結成）

「神奈川労災職業病センター」⁵⁹や「東京労働安全衛生センター」⁶⁰をはじめ、全国各地に様々な形態の地域センターがある。それぞれ、地域の労働組合や医療機関・医師とのネットワークとして労働安全衛生や労災職業病への取り組みに関して重要な役割を果たしてきた。89年に総評解散によって「日本労働者安全センター」が解散すると、90年には全国の地域センターのネットワークとして「全国労働安全衛生センター連絡会議」⁶¹が設立された。草の根のユニオンの労災職業病相談の支援や外国人労働者の労災職業病問題、アスベスト問題などではネットワーク機能を生かして重要な役割を果たしている。

（職場の人権や国際労働研究センターの活動）

日本にアメリカの大学のレイバーセンターに類似した労働研究・労働教育機関が存在しないなかで、大阪の「研究会『職場の人権』」⁶²（1999年設立）や筆者も関与した東京の「国際労働研究センター」⁶³（1995年設立、2007年解散）は、労働や運動をめぐる課題について、研究者と活動家、ナショナルセンターから産別、草の根のユニオンの活動家までが自由に参加し、共同で議論していく場として重要な役割を果たしてきた。なお、国際労働研究センターの解散後、一橋大学のフェアレイバー研究教育センター⁶⁴や明治大学労働教育メディア研究センター⁶⁵、Labor Now⁶⁶の3組織が活動内容を継承し、労働運動と連携した調査研究、公開研究会、労働教育やメディア活動を推進している。

（国際交流・連帯活動の新しい展開～アメリカの改革派労働運動との交流）

韓国や東南アジアの労働者との連帯活動は70年代から継続的に進められてきたが、90年代半ば以降の新しい動きは、アメリカ労働運動との交流や争議支援である。95年に全米ゴム労組（URW）のブリヂストン・ファイヤストン争議や HERE のロサンゼルス・ホテルニューオオタニの組織化争議をめぐって、連合と全労協へ支援要請があった。全労協傘下の地域労組は親企業前での抗議行動を取り組み、連合は AFL-CIO との連絡調整や親企業との直接交渉の設定、ホテルニューオオタニのボイコットを取り組んだ。若干の紆余曲折があったが、暗黙の役割分業をしながら支援活動を行ったことは画期的であった⁶⁷。

また、同時期に AFL-CIO の役員選挙で改革派が勝利したこともあって、これらの争議支援の経験が日本の活動家たちの関心をアメリカへ向けさせるきっかけとなった。2000年に連合や全労連、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークが、それぞれアメリカ労働運動に関する調査団を派遣した。以後も訪問団の派遣やアメリカの活動家や研究者の招聘が繰り返し行われ、組織化や生活賃金運動、労働教育などについての交流が進んでいる。アメリカの労働争議に対する支援も続いている⁶⁸。

アメリカ労働運動、とりわけ改革派との交流が儀礼外交ではなく、草の根のユニオンからナショナルセンターに至る実質的な交流や連帯活動となっており、それが日本の運動へ影響を及ぼしている点に注目をすべきである⁶⁹。なお、国際連帯については、ヨーロッパやアジアの労働運動との交流、ITUCや国際産別組織の影響も考察すべき重要な点であるが、本稿では割愛する。

(非正規労働をめぐるネットワークの形成～97～98年労基法改悪NO！共同アピール運動)

非正規労働者の分野では、1991年、派遣労働者からの相談が集積していた東京ユニオンが中心になって、「派遣労働ネットワーク」が結成された。女性労働運動との関係では、94年に「女性のワーキングライフを考えるパート研究会」⁷⁰が、95年には「変えよう均等法ネットワーク」⁷¹が結成されている。97年には、弁護士や研究者、草の根のユニオンの活動家たちが呼びかけ人となり「有期雇用労働者権利ネットワーク」が結成された。きっかけは、有期雇用で雇い止めが相次いでいた全国一般東京南部の外国人語学講師たちの「有期雇用をなくしてほしい」という訴えであった。筆者（当時は全国一般東京南部書記長）が事務局長を担った同ネットは、労働相談や組織化を通じて集積された有期雇用労働者の権利侵害の実態を当事者の発言を通じて明らかにして、権利確立のための政策提言を進めようとしていた。当時、日経連が『新時代の「日本的経営」』⁷²で打ち出した「有期雇用」拡大の動きや労働省が進めようとしていた労働基準法第14条の有期労働契約期間の上限延長の動きに対して対抗する運動を創り出そうと考えていた。

97年10月、前記4団体（当時「4ネット」と呼ばれていた）は共同で「労働基準法改悪に反対する共同アピール」を発して賛同を呼びかけ、労働基準法（企画業務型裁量労働制の導入や有期労働契約の上限延長）の改悪に反対し、男女共通の時間外労働の上限規制を求める「労基法改悪NO！共同アピール運動」をスタートした。4ネットは、それぞれ非正規労働や女性労働をめぐる課題別に弁護士や研究者、当事者や草の根のユニオン、様々な立場の労働組合によって構成され、縦型の既存の労働組合組織とは大きく異なる横にゆるやかに広がるネットワーク型組織であった。構成員も重複しており、連携することが比較的容易であった。

1998年3月～4月に、北は札幌から、南は沖縄から日本列島を縦断する「労基法改悪NO！全国キャラバン」を取り組んだ。地域ごとに草の根のユニオンがコーディネーターになって、旧地県評や地区労の枠組みで取り組んだところや、可能なところは連合・全労連・全労協系の組合を巻き込みながら、42カ所で集会やデモ、労働基準局や労基署要請行動を取り組み、3週間かけて東京へ向かった。そして、4ネット主催の日比谷野音集会 [1997年11月27日（3000人）、1998年4月22日（4000人）] では、歴史上初めて労働三団体がそろってあいさつした。当時は連合自身の運動路線の転換期にあたり、97年10月の大会で笹森清が事務局長に就任して「力と行動」を打ち出し、積極的に現場行動を行おうとしていた。連合は11月に労働省前座り込み、翌98年のメーデーは労基法メーデーとしてデモを復活させ、5月15日には国会包囲行動を行った。1989年の総評解散、連合結成以後、労働運動が潮流別に分かれ、対立してきたが、久しぶりに、様々な潮流の人たちが同じ場所に集まり、一緒に声を上げ、「予期せぬ」現場共闘が起きた⁷³。

結果としては、改悪労基法は成立したが、4ネットは連合・全労連・全労協の狭間で、非正規労働者の当事者を前面に出して、あいまいかつ、ゆるやかなネットワークをうまく活用して、こまめに動き回った。ナショナルセンターの枠をこえた「場」をつくり、労働側総体の闘いを創り出した⁷⁴。各潮流をつなぐ役割として、日本労働弁護団の弁護士たちの役割も重要であった。以後の労働法制をめぐるキャンペーンや派遣村につながる新しい運動の「モデル」を示した。

(3) 若者たちのユニオン運動から反貧困ネットワークとの合流、そして派遣村へ

こうして90年代に草の根のユニオンは様々な課題別にネットワークを形成し、必要があればナショナルセンターにもアクセスしながら、現場行動でつながる「場」をつくっていく運動スタイルを定着させていく。2000年代に入り、正規労働者が減少し、非正規労働者が急増、とりわけ若年労働者の非正規化が進み、失業率が上昇していくなかで、格差と貧困が顕在化していく。これに対して草の根レ

ベルでは新しい運動が広がっていく。

(若者たちの労働運動：当事者主体の運動の広がり)

まずは若者たちの労働運動である。2000年12月に「首都圏青年ユニオン」(約350名)⁷⁵が結成された。青年ユニオンは、第三次産業・サービス業で働く正社員を含む様々な雇用形態の青年労働者たちを組織している。また、名ばかり店長の訴訟を支援したり、首都圏美容師ユニオンを立ち上げたり、派遣切りされた労働者たちの支援運動を行っている。結成時のメンバーの1人であり、現在は同ユニオンの専従書記長である河添誠によれば、「管理職ユニオンや女性ユニオンの話を聞いて、青年ユニオンもありだと思った。運営方法は女性ユニオンの方法を学んだ」「当初は企業別分会と地域分会が混在していたが、企業別分会が企業内化してうまくいかなかったので、2006年9月の大会で地域分会に一元化した」という⁷⁶。一般にコミュニティ・ユニオンであっても、同一職場に複数の組合員を組織すると、企業別分会や支部をつくっていくのが一般的であるので、青年ユニオンの実験には注目すべきである。

その後、「フリーター全般労組」(2004年結成、約150名)⁷⁷や「派遣ユニオン」⁷⁸(2005年結成、全国ユニオン加盟)、製造業の請負や派遣労働者でつくるNPO「ガテン系連帯」⁷⁹(2006年)、その他インディーズ系(独立系)労組の立ちあげ、フリーターや派遣労働者、請負労働者の無数の立ち上がりが続いている。これらの若者たちの様々な活動は全国各地で開催されているインディーズ系メーデー(自由と生存のメーデー)として街頭で表現され始めた。数量的な比較は難しいが、90年代と比較すると若者たちの運動は広がり、拡大していると見るべきであろう⁸⁰。

(労基法改悪NO!から派遣法抜本的改正をめざす共同行動へ)

97-98年の労基法改悪NO!共同アピール運動で形成された当事者を前面に立てたネットワーク型の運動展開は、2003年の全国ユニオンの連合加盟などによって、一時期連携がうまくいなくなる時期もあった⁸¹。しかし、2006年の「日本版エグゼンプション反対共同アピール運動」では、過労死問題を取り組んできた日本労働弁護団事務局次長の藁弁護士と全国労働安全センター連絡会議古谷事務局長、派遣労働ネットワーク中野理事長が呼びかけ人となり、下町ユニオンが連絡先となって、コミュニティ・ユニオンや地域労組を含む連携が形成された。マスメディアをうまく引きつけたことも成功して、法案提出を押しとどめた。さらに、2008年からの「派遣法の抜本的改正をめざす共同行動」では、呼びかけ人に反貧困ネットワークの宇都宮代表や湯浅事務局長、研究者、文化人やジャーナリストも加わり、組合色が消えたので、潮流を越えて参加がしやすい条件が整った。2008年10月以降、派遣切りの嵐が吹き荒れるなか、12月4日に開催された日比谷野音集会へは、連合・全労連・全労協傘下の組合が潮流を越えて集まり、2300人を超える参加者を集めた。久方ぶりに盛り上がった集会となった⁸²。

(反貧困ネットワークとの合流)

2007年10月、「反貧困ネットワーク」⁸³は、「反貧困」を結集軸に、派遣・請負労働者、フリーター、多重債務被害者、シングルマザー、DV被害者、障がい者・病者、野宿者、外国人労働者、年金・生活保護利用者など様々な立場の当事者たちと支援する弁護士、司法書士、組合関係者、様々な支援者が「人間らしい暮らしを求めてつながろう」と結成された。

事務局長の湯浅誠と労働運動の出会いはそれほど昔のことではない。湯浅は1995年から渋谷で野宿者支援に関わり、2001年に設立されたNPO法人「自立生活サポートセンター・もやい」⁸⁴の事務局長として、生活困窮者の自立支援の活動を行ってきた。3~4年前から若者の相談が増え、日雇い派遣からホームレスになっていく若者たちに出会う。日雇い派遣会社がホームレス化したフリーターをターゲットに貧困ビジネスが展開されていることを知り、自らも日雇い派遣会社エム・クルーで働き、違法な派遣や偽装請負、違法天引き、低賃金の実態を知り、2007年10月に結成された派遣ユニオン・エム・クルー支部に参加する⁸⁵。

前後するが2007年1月に首都圏青年ユニオンの河添誠は雑誌の企画の対談で湯浅と出会う。河添はそれまで労働相談をやってきたが、生活相談や生活保護申請の経験がなかった。河添は「同じような人たちを相手にしているが、方法が違う」ことに気づいたという⁸⁶。2007年3月の「人間らしい生活と労働の保障を求める3.24東京集会」の開催へ向けて、湯浅は、連合と全労連へ協力要請を行い、連合や全労連は要請に応えた⁸⁷。以後、2007年7月の集会をへて、10月に反貧困ネットワークが結成された⁸⁸。翌2008年3月の「反貧困フェスタ2008」の分科会では、パネラーとして連合の高木会長が河添や派遣ユニオンの関根書記長と並んで発言した⁸⁹。しかし、その後、組織内からの反発が出て、反貧困ネットワークとの関係については連合の方針が迷走する⁹⁰。10月のイッキ集会には不参加を決めるが、2009年3月の反貧困フェスタ2009には、連合として賛同し、担当部局が企画参加した。なお、コミュニティ・ユニオンや全労協系の地域労組が反貧困ネットワークに参加し始めるのは、反貧困フェスタ2008のころからである⁹¹。

また、反貧困ネットワークは、2008年7月から10月のイッキ集会へ向けて「反貧困全国2008キャラバン」を取り組み、各地で反貧困を取り組むNPOや労働組合、連合系の組合が主流を構成する地方労福協（労働者福祉協議会）⁹²などが一緒に集会や行動を取り組んだ。地域の事情にあわせて多様な取り組みがなされた。

湯浅は「結び目を見つける」「誰とでも付き合う」を心がけてきたという⁹³。こういった姿勢と貧困の深刻化が、労働運動のなかの垣根を越えさせ、労働運動と反貧困運動の合流を促していった。

（4）草の根ユニオンのネットワーク型運動の到達点

（年越し派遣村の意義と課題）

2008年秋、リーマンショックの後、自動車産業を中心に輸出依存の製造業で、一斉に派遣切りや非正規切りが始まる。労働相談に取り組む各組合は年末に向けてこれまでとは次元の異なる大変な事態が起きつつあることに気づき始める⁹⁴。12月4日の「派遣法の抜本的改正をめざす日比谷野音集会」を主催したメンバーが湯浅と相談し、急遽、役所やハローワークが閉庁となる12月31日から1月5日朝まで日比谷公園での年越し派遣村を開設することとなった。派遣村の展開については関係者によって詳細な報告⁹⁵が出版されているので省略するが、ここでは派遣村の意義について整理することで、ネットワーク型運動の到達点の一端を明らかにしたい。

第一は、505人の入村者の存在は、解雇即住居喪失という事態の深刻さとセーフティネットの機能不全を可視化させた点である。数十万人の派遣労働者の解雇も、目に見える集団となって初めて社会問題となることが明らかになった。

第二は、構成団体を明らかにしない「年越し派遣村実行委員会」が実行部隊となり、労働運動のいずれの潮流にも所属しない湯浅誠が村長となったこと、連合の構成組織である全国ユニオンが連合に支援要請をしたことによって、連合がカネと人を出したことで点である。連合は相談対応を担い、高木会長を含めた本部役職員が参加したことは大変重要である。

第三は、連合だけでなく、全労連や全労協、傘下の労働組合の活動家たち、草の根のユニオンの活動家や組合員たち、反貧困に取り組む様々なNPOや社会運動にかかわる活動家たち、そして、メディアの報道で知り、集まってきた数多くの一般の労働者や市民たちの一致協力したボランティア活動によって6日間の派遣村が支えられたことである（登録ボランティアの合計は1692人）。6日間の濃密な共同の活動経験は、中心となったメンバーの間に、集会や抗議行動の現場などでエールを交換するのは質的に違う相互の信頼関係を作り出した。これは連合結成20年にして初めての出来事であった。労働運動と様々な社会運動が出会い、それぞれが得意な分野を担い、一緒に成し遂げた事業としても重要である。屋外の越冬闘争の経験を持たない労働組合の活動家たちが、野宿者支援グループからノウハウの提供を受けながら活動を進めた。また、労働や生活にかかわる様々なノウハウを持つ人々が合流したことによって、村民たちの多様のニーズに対応できる「総合相談窓口」を提供できた。これは全国各地の取り組みへ応用できるし、行政による相談のあり方に対するモデルにもなる⁹⁶。

第四は、年越し派遣村の経験は、全国各地の「派遣村活動」として広がっている⁹⁷。これは連合の

地方組織にも影響を与え、連合北海道や連合埼玉などでのシェルターの設置などの取り組みが始まっている。

第五は、労働運動と社会運動をつなぐ「場」としての派遣村は、社会運動ユニオニズムへの発展可能性をもった萌芽であると評価できるのではないか。

最後にこの運動の弱点であり、大変危惧する点を指摘したい。自らの発信機能が弱く、多くをマスメディアの報道に依存している点である。一部メディアやインターネット上で当事者の自己責任を問うコメントが流れたが、マスメディアの対応如何ではどちらへも転ぶ危うさを持っている。日本の社会運動や労働運動における市民メディアやレイバーメディア⁹⁸の弱さを反映している。

こうして、コミュニティ・ユニオンや地域労組を中心とした労働相談を起点とするネットワーク型の運動は、若者たちのユニオン運動ともつながり、2008年秋以降の経済危機のなかで、年越し派遣村に到達した。ここではナショナルセンターを巻き込み、本格的に社会運動との合流を果たした。引き続き「派遣法の抜本的改正をめざす共同行動」や反貧困ネットワークのなどの活動とつながりながら持続している。ここに社会運動ユニオニズムへの発展可能性があるのではないか。

4. 連合運動の路線転換：組織拡大から地域労働運動の強化、そして派遣村へ

90年代後半、バブル崩壊後の不況が深刻化し、日経連の『新時代の「日本的経営」』路線の個別企業レベルでの具体化、労働分野を含む規制緩和政策の本格化、正規労働者数の減少と非正規労働者の急増、失業率の増加が続いていた。労働組合の世界では、組合組織率の継続的な低下が続き、95年以降、組合員数の絶対数が減少していた。このような状況は、1000万連合をめざし、自信に満ちていたはずの連合のリーダーたちの間にも連合運動の将来に対する危機感（直接的には特に組合員数の減少やそれに伴う財政的危機、影響力の低下）が次第に広がっていった。

先行的に路線転換の模索が始まったのは、組合員数の減少を敏感に感じ取った連合本部総合組織局の取り組みからである。そこで、先行した組織拡大の取り組み、運動路線の転換、地域労働運動強化、そして派遣村に到達するまでの過程を明らかにする。

（1）労働相談から組織拡大へ⁹⁹

産別組合の連合体である連合の仕事は政策制度要求であり、未組織労働者や未加盟組合の組織化は産別組合の仕事（「組織化活動の積極的主体」¹⁰⁰）とされていた。ところが、その一方、発足後直ちに、「なんでも相談ダイヤル」を連合本部におき、44地方連合でも取り組みを始めた¹⁰¹。相談を受けると当然解決しなければならない。労働行政機関を使う場合もあるが、組合結成をして団体交渉をやった方が有効な場合もある。労働相談が集積するにしたがって、少しずつ組合結成も進むが、引き受けしてくれる産別組合がなければ、「宙ぶらりん」になり、受け皿どうするかが問題になってきた。また、総評や地県評、地区労の直加盟組合の組合員が70万人もいたので、連合結成後、これをどう産別整理していくか、産別整理できない組合をどうしていくかもまた課題となっていた¹⁰²。

他方、1989年の連合発足以降、旧労働団体の地域組織は順次解散されていくが、連合の地域組織は未整備のままであった。地域協議会は一部の例外を除き原則として独自の会費を徴収せず、地方連合からの交付金で対応する方針がとられた。地協事務所は地元の大企業労組の事務所（地方の場合は工場内の場合が多い）におかれている場合が多く、専従者もいないため組織化の受け皿になりようがなかった¹⁰³。

そこで、地域に何らかの受け皿をつくることが議論される。しかし、産別加盟を原則とする連合の方針があるので、新たな産別をつくることに対して、競合する全国一般などが反対した。このときの議論のなかで注目されたのはコミュニティ・ユニオンである。1994年に秋田で開催された「第5回コミュニティ・ユニオン全国交流集会」に連合として鷲尾悦也事務局長が出席した¹⁰⁴。

そして、1995年から労働組合員数の絶対数が減少を始める。それを重く受け止めた連合は、1996年6月に『当面の組織拡大方針』を決定し、それに基づき11月に『組織拡大実行計画』（3カ年計画）

を策定した。ここで連合は地方連合会への「地域ユニオン」の設置を方針化した¹⁰⁵。「産別加盟原則に立ちながらも、組織化を進めるには窓口をたくさんつくる必要がある。地域ユニオンは産別加盟へ向けた『一時的止まり木』です」¹⁰⁶と反対派を説得した。そして、産別や地方連合の組織拡大の具体的目標（合計3年間に110万人）を立て、対象と役割を分担し、組織拡大推進交付金制度も設置して、組織化を推進しようとした。これらの方針化によって、組織化は産別の仕事という原則を転換し、連合本部と地方連合会が積極的に組織化に関与するようになった。

連合が組織をあげて取り組んだ組織化の1年間の実績が88,607人とどまったことから、98年2月には「補強方針」¹⁰⁷が決定される。この補強方針で労働相談組合づくりのフリーダイヤル（0120-154-052）の設置と「新たな財政措置によるアドバイザーの配置」を方針化した。1地方連合会あたりの300万円を本部で負担して、アドバイザーを配置することとなった（予算総額は年間1億5000万、地方連合の判断で1~2名を配置）。「総評オルグ」を想起させるので、「オルガナイザー」と言う言葉は使わず、「アドバイザー」とし、正規に採用すると非常にコストがかかるので、期間を2年に限定して、OBを配置することとした¹⁰⁸。アドバイザーについては、その後、期間が更新され、定着している¹⁰⁹。こうして、地域で未組織労働者の組織化を進める体制が構築され、労働相談から組織化へ進む道筋がつくられていった。

また、99年の連合第6回大会には、AFL-CIOの改革派の動向に関心を持った総合組織局が『21世紀に向けた新しい労働運動』¹¹⁰を翻訳して配布した。2000年1月には、アメリカに組織化調査団を派遣し、AFL-CIOやその地域組織、産別組合、大学のレイバーセンターなどを調査して歩いた。調査団を組織した総合組織局の高橋均は「この調査で日米の違いを知り、社会運動やNPOなどとの連携の大切さと労働教育の重要性を考えた」という¹¹¹。アメリカの社会運動ユニオニズムの経験から学び、地域から労働運動をどうつくるか、組織化をどう進めていくかが、総合組織局の役職員の問題関心となった。

さらに、連合はコミュニティ・ユニオンへの働きかけを行い¹¹²、2002年に、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに所属するユニオンの内11ユニオン（約5000人）が「全国ユニオン」を結成して、翌2003年に連合に加盟した。

（2）地域労働運動の強化へ

（連合の運動方針上の転換：社会運動として労働運動を展開する）

97年10月の第5回大会は「力と行動」スローガンに掲げ、鷲尾会長、笹森事務局長の体制がスタートした。既に述べたとおり、労基法改悪反対と改正要求を掲げて、一連の現場行動を取り組んだ外部から目に見える形で変化が現れだした。この変化は、これまでの要請中心から、行動と運動によって政策・制度変更を求めていく路線変更であった。

以後、連合内では「連合運動フレッシュアップ委員会」（97年10月設置）、「連合21世紀への挑戦委員会」（98年12月設置）での議論をへて、2001年10月の第7回大会に特別報告『21世紀を切り開く連合運動：21世紀ビジョン』が提出された。21世紀ビジョンは、労働組合運動の危機や企業別組合の限界を踏まえ、企業中心社会や市場万能主義に対して「労働を中心とする福祉型社会」（働くことに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットがはめ込まれた社会）を対置し、運動・組織・政策・政治・国際連帯の力をもって実現しようと提起した。同大会に提起された運動方針は、「21世紀『ニュー連合』の役割と行動」として『「労働を中心とする福祉社会」をめざして「すべての勤労者を代表し、社会的な労働運動をすすめる」、「NPO、市民団体とも連携し、幅広い社会運動として労働運動を展開していく」、「労働組合運動再活性化へ自己革新をはかる」、「企業別組合の弱点の克服パートなどの非典型労働者に焦点を当てた運動」などを提起した。そして、連合結成以来はじめて、各論の冒頭に、組織拡大（「魅力ある労働運動の展開と組合づくりの促進」）を掲げた。

これらの「ニュー連合」路線は、2003年9月の外部の弁護士や研究者、文化人らによる『連合評価委員会報告』によって外部からの評価を受け、さらに2003年10月の第8回大会では、「組合が変

わる、社会を変える」をスローガンに、危機の情勢認識のもと「連合運動の再生によって反転攻勢を」と連合自身の改革運動へ展開していく。

(地域に顔の見える存在へ)

連合改革は2004年10月に出された『第二次組織財政確立検討委員会・答申』で「連合改革実践計画」として具体化される。その内容は連合運動全体にわたるが、重要な点は地域協議会(地協)改革とそれを裏付ける財政の確立であった。同答申は「労働運動の社会性をより一層高めていくためには、地方連合会・地域協議会を主体に、地域社会の要請に応える活動と体制の確立が不可欠であり、その具体化を図る」と方向付け、「職域は構成組織の責任、地域における組合員・勤労者の生活全般のサービス機能は地方連合会と地域協議会の責任」と役割分担を明確にした。こうして、連合は「地域社会で頼りにされる『地域に顔の見える』存在をめざして」地協改革に着手する¹¹³。

2005年の第9回大会で、「地域に根ざした顔の見える連合運動」を実践するために「モデル100地協」設置と財政措置が方針化された(「地方連合会・地域協議会改革の具体的実施計画」)。モデル地協構想は、既存の地協の再編統合を進め、組織人員5千人以上を目安に、専従者2人(役員1、職員1)を配置し、事務所をその地域の中心地(誰でも気軽に集まれること、行政の中心地であること、地協の主導性を発揮できる場所に留意する)に置くこととされた。事務所の場所を配慮するのは、従来、地元大企業の工場のなかなどに間借りしていた地協が多かったことを踏まえている¹¹⁴。地協が果たす機能は、政策提言、NPO・ボランティア団体とのネットワーク機能、共済機能、退職者の拠り所機能、生活相談機能、働く人のまちづくり機能、組織化・拡大活動・パート等労働者対策と組織化・交渉機能・中小労組支援機能、職業紹介機能などがあげられている。そして、労働組合自らの力だけで解決しようという「自前主義」をやめて、問題解決を図る「場」として、ネットワークの中心としての役割を果たすとされた。

この実施計画に従って、地協数は2005年の481カ所から2007年10月には386カ所に再編統合され、そのなかから106地協がモデル地協として設置され、2006年7月からは本部から平均500万円が助成金として交付された(総額約5億円)。そして、事務所と専従者の確保がなされた。地協レベルでの組織化の受け皿として地域ユニオンの支部や「地協地域ユニオン」の設置も方針化され、設置が始まっている。他方、連合は労働者福祉協議会(労福協)と労働金庫、全労済と連携して地協に「ライフサポートセンター」を設置し、労働相談のみならず、生活相談への支援体制を確立しつつある。また、地協によってはNPOとの連携も進んでいる。多様な地域の実情にあわせて、活動を推進していくので、その実態は多様である¹¹⁵。

たとえば、筆者が訪ねた「大阪市地域協議会」では地協事務局長が大阪市地域労福協の事務局長を兼務し、一体運営にされているように見えた。2008年1月から連合大阪、労福協、労働金庫、全労済、社会保険労務士会と共同で「ライフサポートセンター」を立ち上げ、ローテーションで相談員を置いて、労働と生活全般の相談に対応している。そして、2008年5月からは厚生労働省から委託を受けて「OSAKA チャレンジネット(住居喪失不安定就労者支援センター)」を立ち上げ、ハローワークやNPO「釜ヶ崎支援機構」と連携しながらネットカフェ難民の家探しや就労支援を行っている。こちらは派遣切りを反映して2009年1月から相談が急増しているとのことであった。チャレンジネットの活動は従来の連合運動の枠組みからは相当踏み出した活動と言える¹¹⁶。

さらに『地方活動フォローアップ特別委員会最終報告』(2008年5月)は、モデル106地協の活動実績を評価して、「地域に顔の見える連合運動推進」のために、さらに全国300を上限に「新地協」として強化し、そのための会費値上げを提起した。これを受けて、連合は10円の会費値上げ(現行50円→60円へ)¹¹⁷を提案し、2009年10月の第11回大会での決定を予定している。

(非正規労働センターの設置)

連合は、2007年10月の第10回大会で「すべての働く者の連帯とともに働き暮らす社会をつくらう」とのスローガンを掲げ、非正規労働者を支援し連帯していくために「非正規労働センター」を創

設した。パート共闘（組織内）の展開、労働条件底上げキャンペーンの実施、非正規労働者の問題把握、インターネットによる情報（映像含）発信と組織化の検討・実践、労働相談課題の整理と政策への反映、外部共闘ネットワークの構築（非正規労働者の組織化や外国人労働者を支援する労働組合やNGO、NPOなどとのネットワーク化）が機能・役割とされている¹¹⁸。同センターは「設置されなくても、非正規労働者問題への取り組みを進めてきたが、非正規労働センターを設置することで、連合が非正規労働者問題に積極的に取り組むことを連合内外にアピールすることが目的」であった。連合内では、各地方連合への非正規労働センターの設置が進み、2009年4月現在で、29の地方連合に設置されている。また、連合外との関係では、反貧困フェスタへの参加をはじめ、非正規労働者問題に取り組むNPOなどとの連携も進んだ。また、2008年7月から10月の反貧困ネットワークのキャラバン行動については各地の労福協がつなぎ役になり、地域によっては連合の地方組織が参加して多様な取り組みが行われた¹¹⁹。ただし、既に述べたとおり、反貧困ネットワークとの関係については、一部産別組合の反発があり、方針が迷走したが、派遣村をへて、反貧困フェスタ2009には賛同して企画参加の取り組みをした。

（ついに派遣村までたどり着いた）

2008年秋以降、大量の派遣切りが進む。それに対して、自動車や電機の大企業労組の一部は交渉し、雇用期間の延長や、住宅確保、人員削減数を減らすなどの成果を出したところもある¹²⁰。しかし、全体としては十分に対応できず、結果として大量の解雇がなされた。この点では個別企業別組合の限界点や無力さを明らかにしたと言わざるを得ない。

連合は政策面での対応を政府へ要請すると共に、全国ユニオンからの要請に応じて、人もカネも出して「年越し派遣村」への支援を行った。連合の組織力を考えると十分ではなかったが¹²¹、従来の路線から一歩踏み込んだ取り組みを行ったと評価すべきであろう。そして、雇用危機が深まるなかで、連合北海道や埼玉でのシェルターの取り組みをはじめ、再就職支援セミナーや労働生活相談の充実、「雇用と就労・自立支援カンパ」の取り組みなどが、少しずつ拡がりを見せている。

（3）連合運動の到達点：社会運動ユニオニズムへの転換可能性

90年代後半に模索が始まった連合運動の路線転換は、2001年に「ニュー連合」路線として確立し、「地域に顔の見える労働運動」と非正規労働センターを基軸に連合運動を社会運動として展開しようとし、ついに「派遣村」にたどり着いた。その到達点を総括したい。

（連合改革は進んだか：地域労働運動強化が進む）

連合改革は、連合は地域に、産別や企業別組合は職域に責任を持つと役割を明確にし、〈連合→地方連合→地域協議会〉を軸とする地域労働運動の強化・再活性化というベクトルで進んだ。「地域に顔の見える連合運動」を再構築することによって社会運動として労働運動を再生しようとした。それは地域の様々なNPOや社会運動との連携へ進んでいく。それはまだ十分ではないが、敷かれた路線は確実に進んでいる。それは会費を値上げして、300の地協に専従者を置いて、地域の労働生活センターとして、機能を強化しようとしていることに端的に表れている。連合の資源と組織力を集中した取り組みが今後どう発展していくのか、機能するのか。機能していけば、そこが地域の社会運動の拠点となり、社会運動ユニオニズムとして発展していく可能性があるだろう¹²²。

力を入れた組織拡大の取り組みは少しずつ成果を上げ、労働組合の組織率の低下は下げ止まり（2008年18.1%）、パートの組織率は10年間に倍増した（99年2.5%、2008年5.0%）。

他方、企業別組合へのベクトルは弱かった。厚生労働省の『平成17年労働組合活動実態調査』によると、パートタイム労働者に関する取り組みを行っている労働組合は、全体の25.5%、74.5%は取り組みを行っていない。企業別組合レベルで少しずつ非正規労働者の組織化が始まってはいるが、依然として一部の先進事例に限られている。傘下の企業別組合に対する連合の影響力は大変弱いと見るべきであろう。

(誰と連携するか)

非正規労働センター（地方連合に設置されたものを含めて）や各地の地域協議会は様々な NPO や社会運動との連携を模索している。しかし、既に述べたとおり反貧ネットワークとの関係について、連合方針は迷走している。連合は労働組合運動のなかで主流かも知れないが、社会の多数派は未組織労働者である。「反貧困でつながろう」と呼びかけられたら、応えて出て行くのが連合の存在感を見せる最大のチャンスではないだろうか。

アメリカの社会運動ユニオニズムの経験に照らせば、労働運動が社会の多数派、たとえば、地域の様々な社会運動や市民グループ、宗教グループ、NPO、政党などをどれだけ味方につけられるかで労働運動の力が規定されてくる。未組織労働者の組織化も同じである。もしも労働運動が危機にあると認識しているなら、連合が持つ資源をどれだけ地域社会に提供し、地域の人々の支持を得られるかで労働運動の将来は決まってくる。高橋均が地協のイメージを「机を 10 個用意する。1 つは地協の事務局長、1 つは退職者、1 つは NPO、1 つは地元の女性グループ・・・に提供する」と語っていた¹²³。地協を地域や社会運動との交流・出会いの場として提供して、荒廃した地域社会をどう再建していくのか、そのなかで労働組合の果たすべき役割は何かを模索していくことが重要ではなかろうか。

(担い手は誰か、そして世代交代をどう進めるか)

連合改革の担い手は誰か。連合の運動路線の転換と改革は、トップリーダーと連合本部の役職員たち、そして、産別組合のリーダーたちの共同作業で推進された。数々の委員会で議論を積み重ね、一つひとつの報告をまとめ、議論と実績の積み重ねのなかで改革が進められてきた。もちろんトップリーダーの個人的資質が議論をまとめていくハーモニーを創り出したのも事実である¹²⁴。

そして、ニュー連合路線が確立し、地域労働運動の「場」ができた。その場を誰が担うのが問題である。今後、数年のうちに 200 地協に専従者を置かなければならない。地方アドバイザーも各地方連合に約 2 名が置かれている。106 地協を含めて 400 名近くの専従者が地域で相談・組織化や社会運動と連携した諸活動を担っていく予定である。106 地協の事務局長の出身構成組織は、自治労、電機連合、基幹労連、情報労連、UIゼンセン、電力総連などである¹²⁵。大手組合の出身者が多い。筆者は連合のオルガナイザー研修会や労働相談担当者研修に参与したことがあり、100 名を超える地方連合や地協、産別の担当者と知り合ったが、ほとんどの方が公共部門を含む大企業労組出身の方で組織化について未経験の方であった。安定的な労使関係のなかで長年も育ってこられた方が、民間中小企業のオーナー経営者に対抗できるだろうか、未組織労働者や普通の市民、NPO の人たちの気持ちを理解できるだろうか、と大変心配になったことを記憶している。もちろん、能力のある方々ばかりなので、地域の人たちと付き合い、労働生活相談や組織化の経験を積み重ね、適切な教育や情報提供がなされていけば、オルガナイザーとして育っていくと思われる。

さらに地協活動が生活相談や地域再生、街づくりの領域に活動を拓げていけば、地域の社会運動や NPO の担い手から人材を登用していくことも必要ではなかろうか。アメリカではコミュニティ・オーガナイザーという地域の社会運動や住民運動の担い手が組合のオルガナイザーになる。大学のレイバーセンターで労働教育担当者が組合のオルグになるし、その逆もある。組合内部から探すだけではなく、広く社会から集めることも重要である。

もう一つの大きな課題は世代交代である。連合運動を主導してきた世代が定年退職を始めている。この世代は学生運動やストライキが頻発していた 70 年代の労働運動を経験した人たちでもある。現在、草の根のユニオンが連合本部と直接つながることができるのは、局長クラスにそういった経験者がいるからである。しかし、50 歳前後から下の世代は、そういった経験もなく、安定的な労使関係のなかで育ってきた人たちばかりである。

連合は組織内では「連合アカデミーマスターコース」を開催してリーダー教育を行ったり、オルガナイザー研修などを行っている。また、大学への寄附講座や高校への講師派遣によって学生に対する労働教育にも着手している。しかし、十分とは言えない。短期的にも長期的にも労働運動を担ってい

く人材をどうやって育てていくのか、大きな課題である。

(社会運動ユニオニズムへの転換の可能性は)

実際の連合運動が社会運動ユニオニズムへの転換する可能性は、現在の深刻な経済危機を逆手にとって、非正規労働センターや地域協議会の活動を意味あるものとして展開できるのか、日本最大の社会運動の担い手としての責任と役割を果たせるかにかかっている。

むすび：日本における社会運動ユニオニズムの可能性

以上、草の根のユニオンなどのネットワーク型運動と年越し派遣村、そして、連合が運動路線を転換し、組織拡大から地域運動強化を進める過程を振り返り、到達点を総括してみた。最後に全体を総括して本稿を終えたい。

(日米の比較：結節点の違い)

アメリカの社会運動ユニオニズムは、CLC と産別組合のローカルが中心に座り、そこが結節点となって、地域社会の運動主体とつながる構造がつくられている。そして、コミュニティにつながる労働者センターや社会的経済的正義を求めるグループの役割も重要である。それに対して、日本は、派遣村や反貧困ネットワーク（反貧困フェスタ）のような運動の「場」が結節点になっている。そして、そこに登場するのは、連合や全労連などのナショナルセンターの本部と草の根のユニオン、そして、様々な社会運動である。そして、それらが直接リンクする構造にある。基本的に産別や企業別組合は登場しない。そして、もう一つ重要なのは連合の地方組織、特に地域協議会の今後の運動展開である。

日本の場合、草の根のユニオンも連合も労働相談活動が未組織労働者や地域社会との接点になっている。アメリカの産別組合のローカルや CLC は、一般に未組織労働者からの労働相談活動をやっていないので、この点は大きな違いである。日本において草の根のユニオンが反貧困ネットワークにつながったのは、派遣切りなどの相談を受けるなかで、生活相談に対応せざるを得ない状況に迫られたからである。これが派遣村へと発展していった。他方、連合も地域協議会活動に生活相談を位置づけることで、地域社会の NPO や社会運動との連携を考え始めた。したがって、出発点としての「労働相談」「生活相談」は大変重要であるし、それは担い手を育てていく上でも重要である。

(連合結成から派遣村まで)

20 年前、民間大企業労組主導の労働戦線統一が行われ、連合が発足した。総評系の地県評・地区労の解散に対して、地域労働運動の継承に危機感を持つ活動家たちは、全国各地にコミュニティ・ユニオンを結成した。

90 年代以降の長期不況と構造改革に対して、コミュニティ・ユニオンや地域労組は、労働相談を出発点に課題を提起し、ネットワークを形成し、労働相談や正規・非正規労働者の権利確立を取り組み、外国人労働者の組織化を進めた。97-98 年の労基法改悪 NO! の全国キャンペーンは、コミュニティ・ユニオンや地域労組、弁護士、研究者などで構成される 4 つのネットワークが呼びかけて、当事者を前面出して、キャンペーンを展開した。現場行動や集会で連合・全労連・全労協の代表がエールを交換し、連合結成後はじめて潮流を越えてつながる運動をつくり出した。これは新しい運動のモデルであった。この運動モデルは日本版エグゼンプション反対運動や派遣法改正運動のなかでも活かされた。しかし、この時期は労働運動に限定されたつながりであった。

2000 年代に入ると、非正規の若者たちのユニオン運動が広がっていった。他方、正規労働者中心の連合は、組合員数を減らし、影響力を低下させてきた。危機感を持った連合のリーダーたちは運動路線を転換し、組織拡大と地域協議会の強化、非正規労働者問題への取り組みを始めた。

2008 年秋の派遣切り、非正規切りの嵐に対して、産業別組合や企業別組合が十分に対応できないなかで、草の根のユニオンは反貧困ネットワークなどの様々な社会運動と共に、連合・全労連・全労協を巻き込みながら「年越し派遣村」を出現させた。労働組合が潮流を越え、労働運動と社会運動が合

流を始めている。そして、その取り組みは全国各地に拡がりつつある。ここに社会運動ユニオニズムへの発展可能性がある。

(今後の課題)

今後の課題は、ネットワーク型の運動を引き続き展開していきけるか、連合の進める地協強化がどう展開していくか、すべての労働者と連帯して、地域のNPOや社会運動との連携が進むかにかかわっている。特に連合が会費を値上げしてまで資源を投入して進めようとしている全国300地協の強化は、大変重要である。今後地協強化の成否が、日本の労働運動全体が再生できるか否かのカギを握る。

これまで運動をリードしてきた担い手が世代交代を迎えつつある。これは連合も草の根のコミュニティ・ユニオンや地域労組でも同じである。次の世代を育てて、世代交代していかないと、人材倒産しかねない危機である。労働組合のなかの教育も、大学や高校での労働教育も非常に弱体である。メディアについては、マスメディア依存し、自分たち自身のメディア発信が弱体である。市民メディアやレイバーメディアをどう育てていくかも課題である。

以上の課題が成し遂げられれば、日本の労働運動は社会運動ユニオニズムへ発展していくであろう。

最後に、本稿の作成にあたって、数多くの方々に聞き取りや資料提供でご協力いただいたこと、同僚であるフェアレイバー研究教育センターの石川公彦さんにご協力やご助言を頂いたことに御礼申し上げます。

(2009年5月18日記)

注

- 1) 筆者は1990年から2003年まで、全労協傘下の全国一般労働組合東京南部の専従オルグや書記長として活動に従事した。
- 2) 国際労働研究センター編(2005)、グレゴリー・マンツィオス編(2001)。また、鈴木玲(2005)が広範囲の先行研究を整理している。また、2005年のAFL-CIOからCTWの分裂、最近のSEIUやUNITE-HEREの内紛、官僚的な組合統制などの改革派自身も内部矛盾を抱えているが、ここでは社会運動ユニオニズムの特徴を記述することにとどめる。これらの問題はたとえばマット・ノイズ(2005)参照。
- 3) Fantasia & Voss(2004)127~128 ページ。
- 4) グレゴリー・マンツィオス編(2001)。
- 5) 高須裕彦・青野恵美子(2005)、鈴木玲(2007)、Frank & Wong(2004)、Ness & Eimer(2001)。
- 6) ウェブサイト <http://www.tdu.org/>
- 7) ウェブサイト <http://www.jwj.org/>
- 8) “Labor Notes”という月刊紙を軸としたネットワーク。2年に一度1000人規模で交流集会を開催している。ウェブサイト <http://www.labornotes.org/>
- 9) ケント・ウォン編(2003)に、新しい労働運動をになっている活動家たちのライフストーリーが掲載されている。ビデオ塾(2003)はそのビデオ版。
- 10) 詳しくは高須裕彦(2005b)、ビデオSEIU(1991、2001)参照。
- 11) ロサンゼルス在宅介護労働者の組織化は高須裕彦(2005c)参照。
- 12) 組合役員や組合員たちが地域の支援者たち(社会運動の活動家や宗教者・政治家・弁護士・大学教員など)と一緒に公道などに座り込み、機動隊に排除・逮捕される一連の行動。組合員同士や地域の支援者たちとの連帯を確認すると同時に、マスメディアの報道によって、社会的な関心を集めることを目的としている。2004年のロサンゼルスでの具体的な行動の記録ビデオはビデオ塾(2005)参照。
- 13) 高須裕彦・青野恵美子(2005)参照。
- 14) Clawson(2003)は、社会運動と労働運動が共闘するだけではなく、さらに労働運動と社会運動が融合することで、双方の最良の要素を結びつけて、次の社会運動・労働運動の大高揚が生まれるのではないかと論じている。
- 15) LAANEはLos Angeles Alliance for a New Economyの略。詳しくは高須裕彦・青野恵美子(2005)参照。
- 16) ACORNはAssociation of Community Organizations for Reform Nowの略。主として低・中所得の40万家族を組織し、全米110都市に1200以上の支部を持つ全米一のコミュニティ組織。生活賃金や最低賃金の引き上げ、住宅問題、地域再開発問題などを取り組んでいる(ACORNのウェブサイトから)。SAJEはStrategic Action for a Just Economyの略称。SAJEについては高須裕彦・青野恵美子(2005)参照。

- 17) ロサンゼルスでは、Clergy and Laity United for Economic Justice (CLUE) が LAANE と連携して動いている。高須裕彦・青野恵美子 (2005) 参照。
- 18) 詳しくはステファニー・ルース (2005)、小畑精武 (2009) 参照。ロサンゼルスの事例は高須裕彦・青野恵美子 (2005) 参照。
- 19) リンダ・デルプ (2006)、Wong et al.(ed) (2002)、アンディ・バンクス (2005)、高須裕彦 (2005a) 参照。
- 20) ケント・ウォン (2005)、高須裕彦ほか (2009)、Byrd and Nissen (2003)参照。
- 21) 高須裕彦・青野恵美子 (2005) と Fine (2006)参照。
- 22) たとえばタクシー運転手やレストラン労働者、縫製被服労働者、日雇い労働者などの職種や産業を対象とした労働者センターや、中国系やフィリピン系などの出自を対象としたセンターが多い。この点は一般労組型普通であるである日本のコミュニティ・ユニオンとは少し違う。一般型がないわけではなく、ロサンゼルスの KIWA はコリアタウンを対象地域にした一般型である。
- 23) なお、全労連も地域労連をつくり、「ローカルユニオン」という地域労組を設置して、地域へのアプローチや組織化を進めている (伊藤圭一聞き取り 2009) が、本稿では主たる分析の対象を連合とするので、省略する。
- 24) 大都市の CLC (たとえばニューヨークは 130 万人、ロサンゼルスは約 80 万人) は連合東京 (約 95 万人) と同規模である。
- 25) アメリカの場合は AFL-CIO が直接、日本のコミュニティ・ユニオンに相当する労働者センターにつながることはほとんどなかった。しかし、例外は AFL-CIO と National Day Laborer Organizing Network (NDLON) との連携である。NDLON は日雇労働者の労働者センターの全国ネットワークである。両者の連携で地域の CLC との連携や組織化を推進しようとしている。
- 26) 連合 (2004) や笹森清 (2009) による。
- 27) 『月刊労働組合』2009 年 4 月号の特集「公契約運動、新たな段階へ」参照。
- 28) ウェブサイトは <http://www.zenkoku-u.jp/>
- 29) 地県評は○×地方労働組合評議会や×○県労働組合評議会などの略称で、都道府県レベルにあった地域組織。地区労も○△地区労働組合協議会などの名称の略称で、市や郡レベルに設置されていた。いずれも総評系組織ではあるが、総評との規約上の上下関係はなく、それぞれ独立組織となっていた。当時の中立労連や新産別傘下の組合や上部組織に属さない単組の直接加盟もあった。
- 30) コミュニティ・ユニオンの名称は、高木郁朗らの研究会が 80 年代に生まれつつあった新しい地域合同労組を「コミュニティ・ユニオン」と名付けたことをきっかけに広まった (高木郁朗 2000、69 ページ)。
- 31) コミュニティ・ユニオン研究会 (1988)、小畑精武 (1993、2003)、水谷研次 (2003)。
- 32) コミュニティ・ユニオン研究会編 (1988) 236 ページ。
- 33) コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編 (1993) 246~247 ページ。
- 34) 2008 年 7 月 18 日付け「第 20 回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in ちばご案内」に記載されている。
- 35) 以上の人数は長峰登記夫 (2003) 50~52 ページによる。以下のユニオンの人数もおおよそその規模を理解するために、入手できた組合員数のデータを添付した。元の資料が違うので、時期はバラバラである。
- 36) 以上の人数はコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編 (1993) による。
- 37) 2008 年 3 月 1 日フェアレイバー研究教育センター主催の公開研究会での小西純一郎報告レジュメ。
- 38) 2004 年 4 月現在。以下の連合ウェブサイトから。
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/part/jirei/oodate.html>
- 39) コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (2006) 14 ページ。
- 40) 長峰登記夫 (2003) 50~52 ページ。
- 41) 長峰登記夫 (2003) 51 ページ。
- 42) コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編 (1993)。
- 43) コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (2006) 14 ページ。全国ネットワークは加盟しているユニオンを対象に全国の組織と活動に関する調査を実施しているが、個別ユニオンの組合員数や財政状況の詳細を明らかにすることが、使用者との関係で問題となる場合もあり、一般に公開していない (同ネット岡本哲文事務局次長)。2006 年 2 月の調査では 26 都道府県の 44 ユニオンが回答し、その概要が前掲機関紙に掲載されている。
- 44) 以下の記述は加瀬純二 (聞き取り 2009)、飯田勝泰 (聞き取り 2009) による。
- 45) 高井晃 (2003) も東京ユニオンの組合員の半数は非公然であると指摘している。筆者が所属していた全国一般労働組合東京南部の場合は 2003 年時点で、約 2500 名の組合員のうち約 100 名が個人加盟組合員で、その大多数が非公然であった。残りは企業別支部に所属し、公然化していた。個人加盟組合員は、雇用されている企業との個別労使紛争や労使交渉を必要とする問題があれば公然化するが、なければ非公然でいるのが普通である。したがって個人加盟組合員が多い場合は、非公然組合員の比率が高くなって当然である。

-
- 46) 福井祐介 (2003) が「NPO 型労働組合」という概念を提起してコミュニティ・ユニオンの機能について議論している。また、田端博邦 (2003) も労働組合と NPO などの社会運動のどちらの性格も兼ね備えていると指摘している。
- 47) 対照的に、労働相談活動を積極的に推進しなかった従来の地域合同労組は、企業別組合の連合体的な性格を強め、組合員数を減らし、縮小停滞している。
- 48) 設楽清嗣 (2003)。
- 49) 週刊金曜日編 (2008)。
- 50) 以下のウェブサイト参照。 <http://wwe.acw2.org/index.php>
- 51) 週刊金曜日編 (2008)。
- 52) 一橋大学フェアレイバー研究教育センター主催の第 8 回労働ビッグバン研究会 (2008 年 5 月 17 日)「女性労働者の現状と運動～女性ユニオンから働く女性の全国センターに関わって～」での伊藤みどり報告資料並びに報告内容による。
- 53) コミュニティ・ユニオンや地域労組は、日常活動を 1 人から数人の専従オルガナイザーに依存しているために、専従中心の組織運営になりやすい。会議や教育の仕方も十分に参加型の方法がとられていない。2008 年 9 月の第 20 回コミュニティ・ユニオン全国交流集会の分科会でユニオン活動活性化をテーマに参加型ワークショップを行い、筆者はファシリテーターとして参加した。分科会参加者の多くは参加型ワークショップの経験がない方であった。
- 54) 鳥井一平 (2004)。
- 55) 小川浩一 (2000) (2004)、ウラノ・エジソン・ヨシアキ (2007)。
- 56) Takasu(2003)。
- 57) 当時の取り組みは外国人労働者権利白書編集委員会 (1995) 参照。
- 58) 岡本雅享 (2004)。
- 59) ウェブサイト <http://www.jca.apc.org/koshc/index.html>
- 60) ウェブサイト <http://www.toshc.org/>
- 61) ウェブサイト <http://www.jca.apc.org/joshrc/>
- 62) ウェブサイト <http://homepage2.nifty.com/jinken/>
- 63) ウェブサイト <http://www7a.biglobe.ne.jp/~ctls/>
- 64) ウェブサイト <http://www.fair-labor.soc.hit-u.ac.jp/> 高須裕彦 (2008) 参照。
- 65) ウェブサイト <http://www.kisc.meiji.ac.jp/~labored/>
- 66) ウェブサイト <http://www.jca.apc.org/labornow/>
- 67) 渡辺勉・山崎精一 (2005)。
- 68) 山崎精一・飯田勝泰 (2005) 参照。2008 年からは筆者が調整役となって、ハワイのパシフィックビーチホテル争議の支援を続けている。ビデオ Labor Now (2008・2009)並びに以下のウェブサイト参照。
<http://supportpbhworkers.blogspot.com/>
- 69) 国際労働研究センター編 (2005) はその交流の結果生み出された。
- 70) 女性のワーキングライフを考えるパート研究会は、1993 年に制定されたパート労働法に実効性がなく、均等待遇が入っていないため、パート労働法の改正を求めて、1994 年に発足した。東京は東京ユニオンの酒井和子たちが、大阪はせんしゅうユニオンの上田育子たちが中心に、ユニオン関係や女性運動関係者が参加した。パート法の改正と 94 年に採択された ILO パート条約の批准を求めて、実態調査やアンケート、学習会、署名運動、自治体の意見書採択などの活動を行ってきた。(酒井和子聞き取り 2009)
- 71) 変えよう均等法ネットワークは、1995 年北京会議へ向けて女性労働運動活動家たちが集まったことや昭和シェル石油の野崎光枝さんの賃金差別の是正を求める裁判闘争支援、「働く女性の弁護団」結成などをきっかけに、不十分な男女雇用機会均等法の改正を求めるネットワークとして、1995 年 9 月に発足した。ヨーロッパやニュージーランドなどの調査や学習会、シンポジウム、国会議員への働きかけなどを取り組んできた。99 年の均等法改正以後は、2000 年にスタートした「均等待遇 2000 年キャンペーン」「均等待遇アクション 2003」「均等待遇アクション 21」に引き継がれている。(柚木康子聞き取り 2009)
- 72) 1995 年に当時の日経連は『新時代の「日本的経営」』を提言した。それは従来の正規雇用中心の雇用システムを、長期蓄積能力活用型 (従来の正社員)、高度専門能力活用型 (有期雇用の専門職)、雇用柔軟型 (有期雇用パートなど) の 3 つに雇用形態に分け、経営側の必要にあわせて効率的に労働力を活用しようとした。90 年代後半から個別企業で具体化が進み、正社員が減少し、有期雇用の契約社員やパート・派遣労働者が急増した。
- 73) 現場や集会での「共闘」は「連合・全労連 思わぬ『一日共闘』 危機感で対立後回し 労働法制見直し」『朝日新聞』1997 年 11 月 11 日朝刊 3 面、「労基法改正反対デモ」『朝日新聞』1997 年 11 月 28 日朝刊 37 面参照。

- 74) 当時の労基法改悪 NO！共同アピール運動については高須裕彦（1998）、Takasu（2002）を参照。また、1997年から1998年の『労働情報』の各号に取り組みの様子が詳細に報告されている。
- 75) 河添誠（聞き取り 2009）による。上部組織は、全労連、自治労連。正式名称は「東京公務公共一般労働組合青年一般支部」である。ウェブサイトは <http://www.seinen-u.org/>
- 76) 河添誠（聞き取り 2009）。
- 77) 週刊金曜日編（2009b）による。ウェブサイトは <http://freeter-union.org/union/>
- 78) ウェブサイトは <http://www.zenkoku-u.jp/hakenunion/hakenunion-top.html>
- 79) ウェブサイトは <http://www.gatenkeirentai.net/>
- 80) 木下武男ほか（2007）、雨宮処凜（2008）、橋口昌治ほか（2008）参照。
- 81) 筆者が関与した 2003 年の労基法や派遣法改悪反対の取り組みでは、全国ユニオン加盟組合とうまく連携が取れなかった。
- 82) 年越し派遣村実行委委員会（2009）203 ページ。同じ流れで 2009 年 5 月 14 日に日比谷野音約 1000 名を集めて集会が開催された。
- 83) ウェブサイトは <http://www.k5.dion.ne.jp/~hinky/>
- 84) ウェブサイトは <http://www.moyai.net/>
- 85) 湯浅誠（2008）（2009）。
- 86) 河添誠（聞き取り 2009）。
- 87) 小島茂（聞き取り 2009）、伊藤圭一（聞き取り 2009）。
- 88) 反貧困ネットワークは、誰でも参加できるよう個人会員組織となっている
- 89) 分科会の内容は高木剛、関根秀一郎、河添誠、竹信美恵子（2008）参照。
- 90) AERA 編集部（2009）によれば、三役会議で反貧困運動への取り組みを否決した。
- 91) 飯田勝泰（聞き取り 2009）、遠藤一郎（聞き取り 2009）。
- 92) 労福協の構成団体は、地域によって少し異なるが、地方連合や連合系の産別組合の地方組織、労働金庫や全労済の地方組織、生協などによって構成されている。地域によっては非連合系の組合が加入している場合もある。中央労福協のウェブサイトには、全国の都道府県労福協の構成団体の一覧が掲載されている。
<http://www.rofuku.net/>
- 労働組合ではないが故に、地域の様々な社会運動や他の潮流の労働組合の連携も連合本体に比べて比較的容易であると思われる（たとえば、中央労福協はイッキ集会に参加したが、連合は不参加を決めた）。現在の中央労福協の会長は笹森清（前連合会長）、事務局長は高橋均（前連合副事務局長）である。高橋均（2008）参照。
- 93) 湯浅誠（2009）。
- 94) 宇都宮健児ほか編（2009）52～53 ページ、年越し派遣村実行委員会（2009）204 ページ。
- 95) 宇都宮健児ほか編（2009）、年越し派遣村実行委員会（2009）。
- 96) 年越し派遣村実行委員会（2009）57～59 ページ、宇都宮健児ほか編（2009）66 ページ。
- 97) 年越し派遣村実行委員会（2009）229～235 ページ。
- 98) 労働分野のメディア運動として、2001 年に「レイバーネット日本」が設立され、主として草の根のメディア・アクティビストたちによって、ウェブサイトでの発信から動画発信まで、様々な取り組みがなされている。ナショナルセンターや産別を含めた日本の労働運動全体をアメリカや韓国などと比較すると潮流を問わず大変弱体ではないかと思われる。この点は別途調査研究すべき課題である。
- 99) 代表的な先行研究は早川征一（2006）。
- 100) 連合（1991a）（1992）。
- 101) 連合（1991b）54 ページ。龍井葉二（聞き取り 2009）によれば、「中小労働対策局でパートや中小労働者を対象とする労働相談をやりたいと提案したら山田精吾事務局長の了解が取れた」という。
- 102) 高橋均（聞き取り 2009 年）による。連合（1991b）59 ページによれば、「地方連合会に直加盟している約 10 万人」と記載されている。また、連合（1993）31～32 ページによれば、92 年 12 月現在の直加盟組合の組合員数は 69,621 人、この 3 年間に直加盟から産別加盟に移行した組合の組合員数が約 43,000 人、県・地区労や地区同盟のみ加盟が 194,355 人（地区労系 183,577 人）で、99 人以下の小規模組合が約 7 万人と記載されている。
- 103) 高橋均（聞き取り 2009 年）、大塚敏夫（聞き取り 2009）による。
- 104) 以上、高橋均（聞き取り 2009）による。
- 105) 同時に職能別組合として「地域クラフトユニオン」も受け皿として方針化されているが、現在まで具体化されていない（高橋均聞き取り 2009）。
- 106) 高橋均（聞き取り 2009）による。
- 107) 連合（1999）3 ページ。

108) 高橋均 (聞き取り 2009) によると「連合の組織委員長をやっていたゼンセン同盟の高木剛会長 (当時) が強硬に反対していたが、『2年限定、OB配置』で説得した」という。

109) 2007年9月現在、中央アドバイザー2名、地方アドバイザーは全都道府県に83名が配置されている (連合 2007、46 ページ)。

110) 後にグレゴリー・マンツィオス編 (2001) として一般に出版された。

111) 高橋均は読売旅行で自ら組合を結成し、会社側の不当労働行為と闘った経験を持つ。連合の役員としては希有な経歴である。その後、観光労連、後身のサービス連合の委員長を経て、1996年10月から連合本部常任役員として、2007年10月まで総合組織局で勤務 (退任時は組織担当の副事務局長)。現在は中央労協事務局長。90年代後半から2000年代の組織拡大方針の立案や連合の路線転換を推進したキーパーソンの一人である。

112) 1999年に笹森清事務局長が秋田県大館市で開催されたコミュニティ・ユニオン全国交流集会へ参加した。

113) 高橋均 (聞き取り 2009) によれば、地協強化方針がすんなり決まったわけではなく「地県評・地区労の再来か」と一部産別組合から反対意見が出たが、議論しまとめていったという。

114) 高橋均 (聞き取り 2009)、大塚敏夫 (聞き取り 2009) による。

115) 連合 (2008)、高橋均 (聞き取り 2009)、大塚敏夫 (聞き取り 2009) による。

116) 坂本眞一 (聞き取り 2009) による。坂本は自治労大阪市職出身である。

117) 連合 (2008b) 参照。現行会費は一般会費 50 円で、1995 年 1 月以来、据え置かれている。さらに、連帯活動費 5 円、地方交付会費 30 円も集めているので、会費総額は 85 円である。発足時の一般会費は 30 円であった。

118) 連合のウェブサイト「非正規労働センターとは」から。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/about.html>

119) 以上、龍井葉二 (聞き取り 2009)、龍井葉二 (2008) による。

120) 龍井葉二 (聞き取り 2009) による。

121) 筆者の参与観察や関係者への聞き取りでは本部の局長クラスを中心に交代で相談対応などを行っていたが、他の労働団体の参加者数に比べると、圧倒的に少なかったと思われる。

122) ここでは本題から外れるが、総評時代の地域労働運動との対比で、連合の地域労働運動強化の取り組みをいかに評価すべきであろうか。笹森清 (2009) は、地域組織をつくらなかった理由を「総評の地区労、総評の地方オルグ、これの弊害に同盟系が、あるいは総評の中でもかなり危機感を持っていて、そっくりそのまま連合に移行するのは無理であろう、そういうことのないよう土壌から作り替えた上で地方組織と連合との関わりを整理しよう」と述べている。連合は総評時代の地区労働運動を一旦解体して上で、新たな地域労働運動を再建しつつあると評価すべきであろうか。見方を変えれば、地域ユニオンや地方アドバイザー、地協強化は総評時代の地域労働運動を復活させたかのように見える。地区労運動と連合地協運動は何が同じで何が違うか、事例研究などを踏まえた考察が今後必要である。

123) 高橋均 (聞き取り 2009)

124) 芹生琢也 (聞き取り 2008)、高橋均 (聞き取り 2008、2009) による。委員会での議論の一部は連合 21 世紀への挑戦委員会編 (1999) に掲載されている。連合評価委員会での議論は連合のウェブサイトで閲覧できる。

125) 連合 (2008a)。

参考文献

AERA 編集部 (2009) 「派遣村相乗りの旧人類」『AERA』No.3 (2009 年 1 月 19 日)。

雨宮処凜 (2008) 『コラム 働く人たちへのメッセージ』(2008 年 7 月 14 日号)。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/column/20080714.html>

アンディ・バンクス (2005) 「アメリカにおける労働者教育の歴史と現状」国際労働研究センター編 (2005) 所収。

宇都宮健児・湯浅誠編 (2009) 『派遣村：何が問われているのか』岩波書店。

ウラノ・エジソン・ヨシアキ (2007) 「在日ラテンアメリカ人労働者の組織化の可能性：神奈川シティユニオンの取り組み」『労働法律旬報』1650 号。

岡本雅享 (2004) 「移住者の権利を守るネットワーク運動の軌跡と課題」駒井洋監修・編著『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅱ期第 5 巻、明石書店。

小畑精武 (1993) 「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題」コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編 (1993) 所収。

小畑精武 (2003) 「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題」(上・下)『労働法律旬報』1560 号・1562 号。

- 小畑精武 (2009) 「オバマ大統領の労働改革とリビング・ウェイズ運動」『月刊労働組合』、531号。
- 小川浩一 (2000) 「日本における外国人労働者の組織化：神奈川県ユニオンのケーススタディを通して（上・下）」『労働法律旬報』1481号、1483号。
- 小川浩一 (2004) 「外国人労働組合の可能性」駒井洋監修・編著『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅱ期第5巻、明石書店。
- 外国人労働者権利白書編集委員会 (1995) 『外国人労働者権利白書：働く仲間・外国人労働者』。
- 木下武男ほか (2007) 「今、なぜ『若者労働運動』なのか」『世界』2007年5月号、No.765。
- グレゴリー・マンツィオス編 (2001) 『新世紀の労働運動—アメリカの実験』緑風出版。
- ケント・ウォン編 (2003)、戸塚秀夫・山崎精一監訳『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、女性たち』彩流社
- ケント・ウォン (2005) 「大学と労働組合、NPO とのコラボレーションはどのように可能か：アメリカにおける現状と課題から探る」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- 国際労働研究センター編 (2005) 『社会運動ユニオニズム—アメリカの新しい労働運動』緑風出版。
- 笹森清 (2009) 「社会運動としての連合再生を」『現代の理論』19号。
- コミュニティ・ユニオン研究会編 (1988) 『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林。
- コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編 (1993) 『ユニオン・にんげん・ネットワーク：コミュニティ・ユニオン宣言 PART2』第一書林。
- コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの機関紙 (2006) 『CUNN』通算24号。
- 週刊金曜日編 (2008) 「編集長インタビュー 伊藤みどりさん 怒りを力に転換する」『週刊金曜日』722号。
- 週刊金曜日編 (2009a) 「編集長インタビュー 河添誠さん 当事者の声を大切にしたい」『週刊金曜日』738号。
- 週刊金曜日編 (2009b) 「編集長インタビュー 清水直子さん 好きなことをやるから力が出せる」『週刊金曜日』742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の10年から」東京管理職ユニオン編(2003) 所収。
- 鈴木玲 (2007) 「地域労働運動の日米比較：地方労働組合評議会と地区労・地区連合会の事例に基づいて」『国府台経済研究』労働組合運動活性化の日米韓比較特集号、第18巻第3号。
- 鈴木玲 (2005) 「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』No.562-563。
- ステファニー・ルース (2005) 「アメリカにおける生活賃金運動」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- 高井晃 (2003) 『『ニュー連合』加盟で労働運動の再生を：＜東京管理職ユニオンをめぐって＞』東京管理職ユニオン編 (2003) 所収。
- 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。
- 高木剛、関根秀一郎、河添誠、竹信美恵子 (2008) 「第7章 貧困と労働」宇都宮健児・湯浅誠編 (2008) 『反貧困の学校』、明石書店。
- 高須裕彦 (1998) 「労働基準法改悪阻止！ 私たちの闘い」『季刊・労働者の権利』1998・7 SUMMER Vol.225。
- 高須裕彦 (2005a) 「アメリカにおけるマイノリティの労働運動と民衆教育」『社会教育』、2005年6月号。
- 高須裕彦(2005b) 「アメリカの社会運動ユニオニズム：ロサンゼルスでの新しい労働運動に見る」『大原社会問題研究所雑誌』No.562-563。
- 高須裕彦(2005c) 「ロサンゼルスでの在宅介護労働者の組織化」(上・下)『労働法律旬報』1598号、1600号。
- 高須裕彦・青野恵美子 (2005) 「ロサンゼルスでの新しい労働運動とその社会的基盤」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- 高須裕彦 (2008) 「大学と労働運動のコラボレーション：一橋大学フェアレイバー研究教育センターの試み」『季刊ピープルズ・プラン』第43号。
- 高須裕彦ほか (2009) 「大学と労働運動、社会運動をつなぐ橋：アメリカの大学のレイバーセンターとは何か」(上・下)、『労働法律旬報』1692号、1690号。
- 高橋均 (2008) 「時代の転換点に立って：社会的労働運動と中央労福協の課題」『労働法律旬報』1687・1688号。

- 龍井葉二 (2008) 「非正規雇用に対する連合の取り組み」『労働法律旬報』1663号。
- 田端博邦 (2003) 「コミュニティ・ユニオンと日本の労働運動：社会的連帯としての労働組合」東京管理職ユニオン編 (2003) 所収。
- 東京管理職ユニオン編 (2003) 『転形期の日本労働運動：ネオ階級社会と勤勉革命』緑風出版。
- 年越し派遣村実行委員会 (2009) 『派遣村：国を動かした6日間』毎日新聞社。
- 鳥井一平 (2004) 「全統一外国人労働者分会の歩みと現状」駒井洋監修・編著『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅱ期第5巻、明石書店。
- 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 (2003) 『組合機能の多様性と可能性』、法政大学出版局。
- 日本経営者団体連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」』。
- パウロ・フレイレ (1979) 『非抑圧者の教育学』、亜紀書房。
- 橋口昌治ほか (2008) 「生存の問題を街頭に出そう 生きろ！勝手に踊れ」『週刊金曜日』698号。
- 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』9号。
- マット・ノイズ (2005) 「ビジネス・ユニオニズムの危機：社会運動ユニオニズムと労働運動指導部の考察」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- 水谷研次 (2003) 「管理職ユニオンは『労働組合』にあらざるか：＜東京管理職ユニオンをめぐって＞労働委員会の視点から」東京管理職ユニオン編 (2003) 所収。
- 早川征一 (2006) 「連合と全労連の組織拡大戦略」鈴木玲・早川征一郎編 (2006) 『労働組合の組織拡大戦略』御茶ノ水書房。
- 山崎精一・飯田勝泰 (2005) 「深まる国際争議支援の経験：二つの食品関連労組の来日から」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- 湯浅誠 (2008) 『反貧困：「すべり台」社会からの脱出』岩波新書。
- 湯浅誠 (2009) 「労働運動と社会保障運動が再び手をつなぐときがやってきた：貧困の現状と反貧困運動」『労働法律旬報』1696号。
- リンダ・デルプ (2006) 「変革と組織化のための労働教育を考える：アメリカと韓国の実践事例から学ぶ(上) アメリカの労働教育」『労働法律旬報』1631号。
- 渡辺勉・山崎精一「国際連帯から労働運動の変革を考察する：来日したBSFとHEREのケーススタディからその可能性を探る」国際労働研究センター編 (2005) 所収。
- Botz, Dan La(1991), *A Troublemakers Handbook: How to Fight Back Where You Work- And Win!* Labor Notes Book.
- Byrd, Barbara and Nissen, Bruce (2003), *Report on the State of Labor Education in the United States*, Center for Labor Research and Education, Institute of Industrial Relations, University of California.
- Clawson, Dan, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movement*, Cornell University Press, Ithaca and London.
- Fantasia, Rick & Voss, Kim (2004), *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles and London.
- Fine, Janice (2006), *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Cornell University Press, Ithaca and London.
- Frank, Larry and Wong, Kent (2004), "DYNAMIC POLITICAL MOBILIZATION: THE LOS ANGELES COUNTY FEDERATION OF LABOR", *Working USA*, Volume 8, Issue 2, December 2004.
- Hass, Gild (2002), "Economic Justice in the Los Angeles Figueroa Corridor" (Wong et al. 2002 所収).
- Ness, Immanuel and Eimer, Stuart (ed)(2001), *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*, M. E. Sharpe inc, Armonk, New York.
- Takasu, Hirohiko (2002) "New Developments in the Japanese Labor Movement Fighting Against Non-standardization of Employment by the Koizumi Government's Structural Reforms," *BULLETIN*, Center for Transnational Labor Studies, No.7, Apr. 2002.

Takasu, Hirohiko (2003) "Labor Disputes and Organizing among Foreign Workers in NUGW Tokyo South," *BULLETIN*, Center for Transnational Labor Studies, No.8, Nov. 2003.
Wong, Kent et al.(ed) (2002), *Teaching for Change: Popular Education and the Labor Movement*, UCLA Center for Labor Research and Education, Los Angeles, California and George Meany Center for Labor Studies – The National Labor College, Silver Spring, Maryland.

参考ビデオ（日本語版）：

ビデオ塾（2003）『立ち上がるマイノリティーと女性たち～アメリカの新しい労働運動』。
ビデオ塾（2005）『市民的不服従 ロサンゼルス ホテル労働者の闘い』。
Labor Now（2008）『ハワイに滞在予定のあなた 必見です！！Part1』（YouTube にアップ）。
Labor Now（2009）『ハワイに滞在予定のあなた 必見です！！Part2』（YouTube にアップ）
SEIU（1991、2001）（日本語版制作 Labor Now、2006）『ジャンターに正義を』。

連合関係資料：

連合（1991a）『「連合組織方針（第一次組織強化指針）」中間報告』1991年9月19日。
連合（1991b）『第2回定期大会一般活動報告：連合の活動と記録 連合2年間の歩み』1991年11月。
連合（1992）『連合組織方針』1992年11月19日。
連合（1993）『一般活動報告別冊』1993年10月。
連合（1996a）『当面の組織拡大方針』1996年6月4日。
連合（1996b）『組織拡大実行計画』、1996年11月21日。
連合（1999）「組織拡大第1次実行計画のまとめと第2次実行計画の骨子について」『一般活動報告書別冊』1999年10月。
連合 21世紀への挑戦委員会編（1999）『21世紀への挑戦：連合の新戦略』1999年10月15日、第一書林。
連合（2001a）『21世紀を切り開く連合運動：21世紀ビジョン』2001年10月。
連合（2001b）「2002～2003年度運動方針（案）」『第7回定期大会議案書』2001年10月。
連合（2003）『評価委員会最終報告』。
連合（2004）『第二次組織財政確立検討委員会・答申』2004年10月。
連合（2005）「地方連合会・地域協議会改革の具体的実施計画（案）」『第9回定期大会議案書』2005年10月。
連合（2007）「組合づくり・第3次アクションプラン 21 『2008～2007組織拡大実績』報告について」『一般活動報告書別冊』、2007年10月。
連合（2008a）『地方活動フォローアップ特別委員会最終報告』、2008年5月27日。
連合（2008b）『連合運動を支える財政基盤確立に向けた組織討議のために【参考資料】』、2008年12月。

聞き取り：

飯田勝泰（2009）東京労働安全センター事務局長、下町ユニオン運営委員（2009年2月17日、5月2日）。
伊藤圭一（2009）全労連調査局長（2009年4月15日）。
遠藤一郎（2009）全国一般全国協議会書記長、全労協常任幹事（2009年2月16日）
大塚敏夫（2009）連合総合組織局長（2009年2月25日、3月30日）
加瀬純二（2009）下町ユニオン事務局長、江東ユニオン事務局長（2009年5月2日）
河添誠（2009）首都圏青年ユニオン書記長（2009年3月9日）。
小島茂（2009）連合総合政策局長（2009年4月6日）。
酒井和子（2009）均等アクション 21（2009年5月6日）
坂本真一（2009）連合大阪・大阪市地域協議会事務局長（2009年2月13日）。
芹生琢也（2008）元連合役職員（2008年12月17日）。
高橋均（2008、2009）前連合副事務局長、中央労福協事務局長（2008年12月17日、2009年4月21日）。
龍井葉二（2009）連合非正規労働センター総合局長（2009年4月17日）。
柚木康子（2009）全石油昭和シェル労働組合（2009年5月6日）