

コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について：アンケート調査を手がかりに

福井， 祐介

九州大学大学院人間環境学研究所：博士後期課程：産業社会学，労働社会学

<https://doi.org/10.15017/934>

出版情報：人間科学共生社会学．2，pp.29-45，2002-02-15．九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について

— アンケート調査を手がかりに —

福 井 祐 介

要 旨

人事・労務管理の変容や労働組合の機能低下の流れのなかで、労使間の個別紛争が増加している。しかし労使自治的な紛争解決機能が低下しているいっぽう、紛争解決の場となるべき第三者機関にもさまざまな問題がある。こうした状況のなかで、地域社会を基盤に組織される個人単位加入の労働組合であるコミュニティ・ユニオン¹⁾は、個別紛争の「駆け込み寺」的の受け皿として、既存労働組合が扱ってくれない労働問題を抱えた相談者を受け入れている。そして労働者側の立場に立ってエンパワーメントを行い、紛争解決にかかわっている。

本稿ではこれらの点がアンケート調査の結果にもとづいて示される。また、「だれでも、1人でも入れる」開かれた存在としてのコミュニティ・ユニオンは、その活動を通じて個人的な問題を普遍的な問題系へと媒介することも示唆される。

キーワード：個別紛争、コミュニティ・ユニオン、第三者機関

1 はじめに

これまでの労使関係制度は集団紛争を基本とし、画一的労働条件を規制することを主眼としてきた。これらは総じて、労使自治にもとづく集団的労使関係の枠組みのなかで大半の問題を解決する仕組みをとる。すなわち、個別紛争であっても、集団的に設定された苦情処理制度、仲裁制度によって対応する。日本では各種の企業内労使協議制度などがそれにあたるし、外国の例をみれば、たとえば、イギリスのショップ・スチュワード制度、アメリカで発達している苦情処理・私的仲裁制度がそうである。

しかし近年、企業における査定を伴った能力主義の導入や個別的処遇の増加、労働組合の活動の停滞や組織率低下などがあるあいまって、集団的な労使関係がカバーする領域は減少する傾向にある。にもかかわらず長期不況のなかでリストラが流行するなど雇用は不安定化している。そうした状況下であって、いわゆる「個別紛争」に社会的な注目が集まっている。

個別紛争とは労働法学上の概念であり、「集団紛争」概念と対になって把握される²⁾。しかし

現実の個別紛争は、「労働契約上の労働者個人と使用者との間に生ずる紛争であり、当事者間の話し合いや企業内苦情処理による自治的な解決が容易に見込めない」（中山 2001）ものである。こうした見方が妥当だとすると、個別紛争とは集団紛争との概念的対比においてみるよりも、むしろ「春闘」に代表されるような制度化した労使紛争との実質的な対比においてみるべきではないか。すなわち、（労働組合の有無を問わず）既存の労使関係の機能不全という条件下にあって、従来の枠組みによる紛争解決が困難であるところに、個別紛争の非制度的性格が認められる。個別紛争はその性格上、企業内の集団的労使関係だけでは手に負えないため、裁判所を含むさまざまな第三者機関が制度としての問題解決の場を提供しているのである。

この意味での個別紛争においては、多種多様な形の労働問題が噴出しうる。後ほども触れるように、解雇にかかわる問題を中心として、賃金に関する問題、職場いじめやセクハラなどの労働問題が紛争化するケースが最近では多いようだ。

さてこのような情勢のもと、1980年代から個別紛争の解決に労働者側の立場から取り組んできたのが、コミュニティ・ユニオンと呼ばれる地域を単位とする個人単位での加入を行う労働組合である。それは「だれでも・ひとりでも」加入できる、「駆け込み寺」的労働組合であって、原則的には地域社会をその存立基盤としている。

コミュニティ・ユニオンの活動は、個別紛争を労働組合（ここではコミュニティ・ユニオン）が介入することによって集団紛争化する性質がある。これにより組織動員や労働法上の保護などのメリットを享受することができるため、紛争を有利に解決するためのチャンスが労働側当事者に付与される。つまり孤独な戦いを強いられがちな個別紛争の労働側当事者が、コミュニティ・ユニオンに加入することによってエンパワーメントの効果を受ける。

こうした種類の労働組合の活動の意義はかねて一部の論者（たとえば熊沢（1982）など）から指摘されてきたが、いっぽうで経営者側からはその活発な、ときに戦闘的な活動方針がしばしば忌避されてきたのも事実である³⁾。しかし、コミュニティ・ユニオンが現実には紛争解決の上でどのような機能を果たしているかについて、本格的な実証研究はいまだ存在しない。

筆者は2000年の夏から秋にかけて『「コミュニティ・ユニオン」組合員意識調査』というアンケート調査を試みた。本稿では、コミュニティ・ユニオンの個別紛争にかかわる社会的機能に焦点を当て、この調査データをもちいてそうした機能の一端を示してみたい。

この調査は、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」に属する7つのコミュニティ・ユニオンの組合員、および「失業者ユニオン」の組合員を対象として行った、質問票による意識調査である。

【調査の概要】⁴⁾

調査名称：「コミュニティ・ユニオン」組合員アンケート調査

調査期間：2000年7月～11月

調査実施方法：郵送法と留置法併用

調査対象：各組織の組合員（組合員数合計 約 2,740名）

配布・回収状況：配布 2,205票 回収 766票 回収率 34.7%

2 個別紛争をめぐる状況

2-1 個別紛争増加の背景

なぜ、個別紛争の増加という事態が発生しているのか。花見（2001）が指摘するように、その背景には「人事・労務管理方式の変更によって紛争の原因となる 이슈が画一的・集団的処理に適しないものとなるという、いわば客観的要因」と、「これまで企業内あるいは職場内紛争処理の担い手であった労働組合の機能低下による主体的要因」との2つを考えなければならぬだろう。

まず人事・労務管理については、査定を伴う「能力主義」や結果がすべての「成果主義」などは本質的に労働者間の競争を促進するものであるから、本来は労働組合としてもそれらに関して発言し、必要な規制を加えるべきである。しかし労働組合側がそのことに気づかないか、気づいていても成功していないならば、これらは集団紛争としての性格を失い、個別紛争として噴出せざるを得ない。

つぎに労働組合の機能低下についてである。たとえばある調査によれば（社会経済生産性本部 1999）、労働者が解決できない不満を抱えたときに相談する相手は第一に上司であり、労働組合ではないことが示されている。本論文でもちいるコミュニティ・ユニオン組合員を対象とした調査においても、後述するように既存の労働組合はたよりにされていなかったことが明らかになった。

こうして、人事・労務管理の動向と労働組合機能低下の両面から個別紛争を生み出す土壌はますます発酵しつつある。

2-2 既存第三者機関の「機能不全」

従来のな解決がどうしても難しいような個別紛争については、当事者は第三者機関に訴えることができる。こうした紛争を取り扱う第三者機関には裁判所の他にも公的・準公的機関が存在する⁵⁾。では、紛争解決の受け皿になるべき第三者機関は、十分に機能を果たしているだろうか。十分に機能を果たす、とは、いいかえると迅速で公正な問題解決の機会を当事者双方に平等に与え、かつその実をあげることを指す。しかし、日本における既存の第三者機関は個別紛争の台頭にたいして十分な対応ができていない。ここ数年の公的個別紛争処理制度への「待望論」の根拠もまたそこに存してきたとみられる。

個別紛争に対するこれら既存の紛争処理機関の「機能不全」をどう考えるかはそれ自体大きなテーマであるが、村中にしたいが大略つぎのようにみることができよう（村中 1996）。

① 裁判所

過大な取り扱い事件数のため、労働者にとって敷居が高い。訴訟遂行のために多額の費用がかかる。結論までに長期間を要する。また裁判官は必ずしも労働法や労使関係について専門知識を有しているとかぎらない。

② 労働委員会

不当労働行為事件の救済申立に関する判定と労働争議の調整を行うための組織であるが、これらは集団的紛争を対象とするものと考えられてきた。したがって労働者個人が労働委員会の利用を可能とするためには、地域ユニオン(コミュニティ・ユニオン)や合同労組などのチャンネルを利用しなければならない。また労働委員会委員の資質にもばらつきがある。委員会が判断を下すにあたっては、救済命令の取消訴訟における裁判所の判断も考慮しなくてはならない。

③ 労働基準監督署と婦人少年室(現・女性少年室)

労働基準監督署は監督権限を背景に事実上紛争処理機能を果たしているが、あくまでも基準監督が中心である。また職務権限は労基法等の取り締まり法規に限定されている。監督官の人数も取り扱い件数にくらべて著しく少ない。婦人少年室は均等法による紛争処理機能をもつが、罰則規定をもたず、活用されているとは言い難い。また設置場所が少なく、各都道府県に1カ所ずつしか置かれていない。

④ 都道府県の労政主管事務所

労政主管事務所はあらゆる労働相談に対して門戸を開いており、一定の成果をあげている。しかしこうした労働相談はあくまで行政が自主的に行う住民サービスであって、国民の側からすればこれを求める権利はなく、サービス内容に関する要求もできない。

こうした問題点の指摘や、旧労働省が行った調査(「個別的労使紛争に関わるニーズ調査」)などを踏まえて、今般は新たに公的な個別紛争処理制度が導入された。平成13年10月1日施行の「個別労働関係紛争解決促進法」がそれである⁶⁾。これにより、都道府県労働局長による情報提供・相談、都道府県労働局長による助言及び指導、および「紛争調整委員会」(旧「機会均等調停委員会」)による斡旋が可能となり、この法律にしたがった枠組みが現在整備されつつある。

しかしそもそも第三者機関の機能不全うんぬんの議論以前に、税金によって運営される行政組織は形式上中立的な立場を守らなければならないため、これに対し過度の期待をすることはできない。しかるに、個別紛争に個人として取りくむ労働者は、多くの場合法律知識や資金力などの資源が少ないため、使用者側に対して弱い立場に置かれている。もし行政がたよりにならないなら、それ以外のリソースから支援を受けるにしくはない。そうした支援者は市民団体でも特定 이슈に関心のある有志でもいいが、労使紛争である以上、労働組合の介入はもっとも有力な選択肢である。

とはいえ、多くの既存労働組合はいろいろな事情のため(それらに本稿では触れる余地がないが)、手間のかかる個別紛争のためには動いてくれない。しかし個人単位での加入が可能なコミュニティ・ユニオンは、個別紛争について柔軟な対応をとりやすい存在であるため、既存

労働組合の対応や第三者機関での相談などに満足できない、あるいはそうした組織が受け入れてくれなかった相談者を受け入れてくれる。加入によって職場ではかりに孤独であっても、(過半数条項等をもたない日本の労働組合法上は) 集団的労使関係を前提とする諸規定が適用され、労使交渉や団体行動などに関する権利が得られる。したがって労働者個人に対する労働法上のエンパワーメントが可能なのである。

本稿の次章以降で、ここまで指摘してきたことの裏付け作業を、アンケートから得られたデータの分析を通じて行ってみたいと思う。

3 アンケートの結果から

この章ではコミュニティ・ユニオン組合員に対するアンケート結果を提示し、あわせてデータの解釈をおこなっていく。

3-1 労働問題の種類と雇用形態

労働問題の種類としては解雇事案と退職強要事案が多い。しかしそれ以外にもさまざまな種類の労働問題がある(表①)。解雇や退職強要はいうまでもなく使用者側による雇用契約の解消を意味し、働く者にとってはまさに生活がかかった重大な労働問題である。

それらのうちには当初の問題から派生した労働問題もあれば(たとえば解雇問題から派生した職場いじめなど)、当初のままの問題としてずっと存在していくものもある。アンケートにおいて個々の回答者がこうした項目を複数回答すればするほど、その人にとっての労働問題は複合化しているとみなすことができるだろう。

表① 労働問題の種類 (n=766:複数回答)

解雇	23.2%	出向	1.8%
退職強要	15.8%	臨時・嘱託	5.9%
希望退職	3.0%	残業・休日	13.4%
セクハラ	3.1%	不利益変更	8.0%
賃金未払い	5.2%	仕事干し	6.3%
降格減給	11.5%	職場いじめ	11.5%
昇格昇給差別	11.1%	その他	9.0%
配転	8.9%	今のところ問題なし	19.3%

つぎに雇用形態については、正規社員が約7割強をしめ、残りの部分を多様な雇用形態の人々がしめる(表②)。よくいわれるように、現状においてほとんど未組織状態である非正規労働者の駆け込み寺という側面がコミュニティ・ユニオンには存在する。しかし表②によれば「正

規社員」比率のほうが大きいのであるから、リストラなどの対象にされた正規労働者の駆け込み寺にもなっていることがうかがえる。正規労働者を非正規労働者に代替する「雇用改革」が進んでいることの反映であろう。

表② 雇用形態 (n=691)

正規社員	72.5%	嘱託社員	2.3%	臨時社員	2.2%
パート・アルバイト	9.0%	契約社員	5.8%	その他	5.2%
派遣社員	2.7%	非常勤社員	0.3%	合計	100.0%

3-2 紛争の有無・経過

そもそもコミュニティ・ユニオンの組合員には2つの類型が存在する。すなわち、労働問題への解決志向をもった加入者と、労働問題が今のところ発生していない「労働問題予防型（保険的）加入」動機にもとづく加入者とである。前者を「問題解決志向型加入」動機にもとづく加入者とみることができ、この人に「問題解決前」と「問題解決後」の下位類型にさらに区分できる（表③）。

表③ 現在までの紛争経過 (n=627)

労働問題は今のところ発生していないが加入している	28.7%
労働問題発生→今のところ結成申入れしていない	4.5%
労働問題発生→結成申入れ→紛争継続中	23.6%
労働問題発生→結成申入れ→紛争解決→現在	36.2%
その他	7.0%
合計	100.0%

つぎは紛争経過と加入期間の関係についてである。全体的に加入年数が長いほど紛争解決者の比率が高くなるが、4年以上の長期加入者にかぎっては紛争がないのに加入している人が多くなる（表④）。「予防型（保険型）加入」の比率が高いとみられるこれらの長期加入者は、安定した組織と財政基盤を確立するために組合員の長期定着を期待するユニオン側にとっていわば「たよりになる」存在であろう。

3-3 ユニオンを知った契機

コミュニティ・ユニオンは小さな組織規模のわりにテレビ・雑誌・新聞などを通じた世間的な認知度が比較的高く、またマスコミ対策を積極的に自らの戦術に取り入れている。しかし組合加入の過程ではマスコミの存在はかならずしも大きくなく、「知人からの紹介」および「他機関からの紹介」といった対面的関係を通じてユニオンの存在を知った人がほぼ半数をしめる

表④ 紛争経過と加入期間

	加 入 期 間					全 体
	～6ヶ月	7～12ヶ月	13～24ヶ月	25～48ヶ月	49ヶ月～	
労働問題は今のところ発生していないが加入（保険的加入）	18.5%	24.5%	22.5%	19.8%	44.5%	27.5%
労働問題発生→今のところ組合結成の申し入れをしていない	11.1%	2.8%	5.6%	3.6%	2.2%	4.6%
労働問題発生→組合結成の申し入れ	38.3%	30.2%	28.1%	23.4%	10.2%	24.4%
労働問題発生→結成申し入れ→紛争解決→現在に至る	27.2%	34.0%	41.6%	47.7%	29.2%	35.9%
その他	4.9%	8.9%	2.2%	5.4%	13.9%	7.6%
合 計	100.0% (n=81)	100.0% (n=106)	100.0% (n=89)	100.0% (n=111)	100.0% (n=137)	100.0% (n=524)

(表⑤)。「マスコミでも取り上げられるあの有名な××ユニオン」という評判は、地域社会の人々に個別紛争解決上の選択肢を意識させることになり、地域に開かれた労働組合の機能を促進する。しかし、組織化戦略上の有効性という観点からは、メディアの力は少なくとも単独での効果はとぼしく、むしろ直接的な接触が有効という実感が示されている。

表⑤ ユニオンを知った契機 (n=618)

テレビ・ラジオ	4.9%	知人からの紹介	38.5%
新聞・雑誌	11.5%	他機関からの紹介	11.7%
書 籍	4.5%	結成時メンバー	15.0%
インターネット	2.1%	その他	11.7%
電話帳	0.2%	合 計	100.0%

3-4 紛争の具体的過程

表⑥～表⑧では個別紛争において相談者がどんな行動をし、問題を整理して経営者側とバーゲニング可能な形にまで要約していくか、というプロセスをかいまみることができる。

個別紛争の典型的な流れとして、団体交渉を中心とする活動が行われ、必要に応じ（あるいは必要に迫られ）抗議活動、地労委への申立、裁判闘争などを展開する（表⑥）。

表⑥ 起こした具体的行動 (n=766：複数回答)

申入れ	35.1%	労働委員会での斡旋・調停・仲裁	8.1%
団体交渉	43.2%	労働委員会での不当労働行為申立	5.1%
抗議活動	17.6%	特に何もしていない	15.4%
裁判	6.8%	その他	6.4%

ちなみにここでは、組合結成（加入）の申入れ→団体交渉→抗議活動や裁判といった、紛争過程のほぼ定型的な流れを想定している。ヒアリング等の調査によれば、申入れと団体交渉だけで解決するケースが多いのだが、そうした紛争経過のありようがこの表にも現れている。

このような行動をとりながら紛争のステージが進展するなかで、労働問題の平均個数は減少していく(表⑦)。いいかえると、紛争過程を通じて問題の複合度が縮減される(もつれあった紛争内容が単純化されていく)傾向がここで示されている。当面の焦点となっている問題は、最終的に問題解決を志向する紛争の流れのなかで、法律上も、おそらく気持ちの上でも、縮約整理されていくことになる。この調査では当事者の片方たる労働者側にしか注目していないという憾みはあるが、しかしこれらをもって問題解決のプロセスの現れとみることは可能であろう。

表⑦ 紛争過程進行による労働問題の複合度縮減

	労働問題の平均個数	n
労働問題発生→今のところ結成申入れしていない	2.7	26
労働問題発生→結成申入れ→紛争継続中	2.2	139
労働問題発生→結成申入れ→紛争解決→現在	1.9	193

※労働問題の平均個数について。先に表②において一覧を示した15項目の労働問題のリスト（「今のところ問題はない」を除く）をもとに、複数回答での労働問題の数について、紛争のステージ（表①参照）ごとの回答者の平均個数を算出した。

さて表⑧によると、組合の活動を通じて得られたものとして「労働法の知識」や「働くものとしての権利意識」をあげる回答者が多い。そして「さまざまな社会問題への関心」をあげる回答者が、そのつぎに多い。このように権利意識や法律知識や社会問題への関心が多くあげられていることは、もちろん現実の必要に迫られての面もあるはずだが、それ以外にもコミュニティ・ユニオンが一種の労働学習の場としての「啓蒙」機能を果たしていることの現れでもあろう。なお、現実の紛争解決にさいしては金銭和解がなされることが少なくないのだが、得られたものとして意外に「お金」の項目があげられていないのは、組合費や共済費といった定期的な支払いがあるためであろうか。

表⑧ ユニオン活動で得られたもの（n=766：複数回答）

労働法などの法律知識	42.0%	雇用先	1.4%
仕事に役立つさまざまな知識	16.6%	お 金	15.5%
対人コミュニケーションの技術	8.5%	働く者としての権利意識	52.2%
生きていく上での自信	15.4%	さまざまな社会問題への関心	29.1%
自分の居場所	11.0%	その他	4.7%
あたらしい友人関係	19.5%	特に得られたものがない	6.0%

3-5 職場分会

職場分会（職場支部ともいう）とは、個人単位での加入を原則とする組織であるコミュニティ・ユニオンが、複数の組合員のいる企業ないし職場に結成する、一種のユニオン内サブ・グループである。表⑨～表⑪では、分会の結成の有無、分会結成が加入期間と労働問題個数にもたらす影響、分会結成が組合員意識へもたらす影響が示される。

回答者のほぼ半数は職場分会に入っている（表⑨）。なお、ここでいうところの「結成」とは新分会を立ち上げることであり、「加入」とは既存の分会に入ることをいう。

表⑨ 職場分会の結成（加入）比率（n=554）

結成（加入）している	49.3%
結成（加入）していない	50.7%
合 計	100.0%

職場分会に入っている人々は、そうでない人々にくらべて平均加入期間が長く、また抱えている労働問題の平均個数が少ない（表⑩）。これは職場分会を結成（加入）することの効果が見れているものと考えられる。つまり、職場分会は労働問題の解決や予防に役立っているといえ、また組合への定着をうながす効果ももっているといえる。

表⑩ 職場分会結成（加入）の有無別、ユニオン加入平均期間・労働問題の平均個数

	ユニオン加入平均期間	労働問題の平均個数
結成（加入）している	3.9年（n=212）	1.7個（n=177）
結成（加入）していない	3.2年（n=255）	2.2個（n=234）
有効回答全体	3.5年（n=467）	2.0個（n=411）

ところで職場分会に入っているかどうかは、個々人のコミュニティ・ユニオンでの活動（ここでは「他の組合員などを支援した経験」によって代表させた）と関係がない（表⑪）。

表⑪ 職場分会結成（加入）の有無別、ユニオン活動への参加経験

	他の組合員などを支援した経験					全体
	1回もない	1・2回はある	3・4回はある	5回以上ある	いつも同行	
結成（加入）している	60.6%	17.5%	6.8%	10.0%	5.2%	100.0% (n=251)
結成（加入）していない	60.4%	12.0%	7.3%	19.3%	1.1%	100.0% (n=275)
有効回答全体	60.5%	14.6%	7.0%	14.8%	3.0%	100.0% (n=526)

むしろ職場分会が結成されていると、他の組合員を支援した経験が「5回以上」という割合が、結成されていない場合より少なくなっている。職場分会という第一次的な集団にたいして、コミュニティ・ユニオンは一種の第二次的、上部団体的な存在となってしまう、そのぶん参加意欲が少なくなってしまうのであろうか。

3-6 勤め先の既存労組

「既存労働組合への相談の有無」（ただし勤め先に労働組合があるケースのみ）をたずねた結果を示す（表⑫）。

表⑫ 勤め先既存労組への相談の有無
(n=166：勤め先に既存労組がある人のみ)

相談に行った	22.9%
相談に行かなかった	77.9%
合計	100.0%

これによると、勤め先に労働組合があると回答した人のうち、4分の3以上の人はその組合へ相談にいけない。そもそも相談にいけない（いけない？）というのでは既存の労働組合はあってなきが如しである。

なお、相談にいった人でも、そのうち半数以上の人には組合が「とても不親切だった」か「やや不親切だった」と回答している（表は省略）。既存組合と単に相性が合わなかったというケースも含まれるだろうが、やはりこれは既存労働組合の「機能低下」を示す結果である。

3-7 第三者機関

表⑬～表⑮に、第三者機関への相談の有無、相談先第三者機関の種類、および第三者機関への相談者の満足度など、第三者機関とコミュニティ・ユニオン組合員のかかわりについての項目を示す。

第三者機関に相談に行ったと回答した人は4割弱である（表⑬）。ただし組合加入の前後を問

うていないので、組合加入前に一種の「難民」としてそれらの機関の門扉をたたいた人も、また組合加入後に必要に迫られて第三者機関を利用した人も、ともに含まれている。

表⑬ 第三者機関への相談の有無 (n=595)

相談に行った	38.5%
相談に行かなかった	61.5%
合計	100.0%

コミュニティ・ユニオン組合員の相談先となった第三者機関は以下のようなものである(表⑭)。一見してわかるように、第三者機関を積極的に利用しているとはいえない。労働基準監督署、労政事務所(または同種の機関)、弁護士事務所がある程度利用されているが、その他の機関はほとんど利用されていない。なお、ここには裁判所(ただし裁判以外の和解などの場)が含まれていない。しかし既出の表⑥によれば、複数回答(n=766)で6.8%の人が具体的な行動として裁判を起こしたと回答している。また弁護士を代理人とする場合、これを第三者とはそもそもいえないので、弁護士事務所についての回答結果は割り引いておくべきである。

表⑭ 相談先第三者機関の種類 (n=766:複数回答)

労働基準監督署	17.5%	労政事務所(または同種の機関)	12.1%
公共職業安定所	4.8%	弁護士事務所	11.9%
労働省紛争解決援助制度	0.5%	その他	4.4%
都道府県女性少年室	1.0%	さまざまな社会問題への関心	29.1%

相談先第三者機関に対してどれほど満足しているか、をたずねた結果は以下のようなものであった(表⑮)。各相談先への満足度を厳密に測るために、2カ所以上の相談先にいった人はすべて欠損値扱いにしている。したがっていずれかの相談先1カ所にだけにいった人を測定対象としていることになる。

まず弁護士事務所への満足度が一番高いことがわかるが、これはそもそも、弁護士の仕事内容が相談者の依頼を受けて代理人として行為することである(ただし既述のようにその場合もはや第三者といえない)以上、理解できる。また弁護士会や労働弁護団など、比較的第三者性のある相談活動などへの評価も、ここに含められるであろう。

つぎに、労働基準監督署への満足度の低さが目につく。調査の過程でおこなったヒアリングにおいても、「労基署は何もしてくれない」といった評判は時々耳にしたものであったが、おそらく職務権限の問題以外にも人手不足の問題が背景となっているのではないかと推察される。

いっぽう労政事務所(あるいは同種の労政主管事務所)への満足度はそれらの中間であり、労働基準監督署にくらべれば格段に高い。労政事務所から紹介されてコミュニティ・ユニオン

に加入したという事例はしばしば耳にするので、そのような形で行政としてやや踏み込んだ相談活動をしていることがこうした評価に表れている、と考えられる。

表⑮ 相談先別にみた、第三者機関への相談者の平均満足度
(n = 133 : 第三者機関のいずれか1カ所にのみ相談にいった人)

満 足 度		満 足 度	
労働基準監督署	2.1点(n=44)	労政事務所(または同種の機関)	3.7点(n= 41)
公共職業安定所	2.5点(n= 2)	弁護士事務所	4.0点(n= 35)
労働省紛争解決援助制度	— (n= 0)	その他	3.3点(n= 11)
都道府県女性少年室	— (n= 0)	有効回答全体	3.2点(n=133)

※「相談者の平均満足度」は、調査票のなかにある相談先第三者機関への5段階での評価をたずねた設問(「まったく役に立たなかった」・「あまり役に立たなかった」「どちらともいえない」「まあまあ役に立った」「とても役に立った」)をもちい、これを相談先機関に対する「満足度」の得点とみなして、各相談先別にこの得点の平均値を算出した。この得点のレンジは1点~5点で、得点が高いほど相談先第三者機関への平均的満足が高いことを示す。

3-8 アンケート結果のまとめ

ここまでで提示してきたアンケート結果の分析を改めてまとめてみると、以下ようになる。

1. 表①~表④にみられるように、個人単位で加入する労働組合であるコミュニティ・ユニオンは、多くの場合職場で孤立しながら個別紛争を抱えている多様な雇用形態の労働者のエンパワーメントを行っている。表⑤によると知人を介してその存在を知る人が多い。そして、表⑥~表⑧にみられるように、労働者個人の問題解決への助力を行いつつ、個別紛争解決への関与機関として独自の役割を果たしている。
2. コミュニティ・ユニオンの半数の組合員が「職場分会」に加入していることは、表⑨で示される。しかし組織内組織としての職場分会には一種の両面性が存在する。すなわち表⑩にみるようにその存在は職場分会レベルでの労働問題の解決ないし予防に効果があり、また組合員の長期定着をうながしているが、しかし表⑪にみるようにコミュニティ・ユニオンのレベルでの組合員活動はうながしていないか、むしろ抑制的に働いている可能性も指摘できるからである。
3. 既存の(企業内)労働組合の「機能低下」については、少なくとも個別紛争の窓口としての機能をうまく果たしていないことが示唆される。表⑫をみると、勤め先に既存労働組合があるケースにかぎっても、労働相談にいかなかったコミュニティ・ユニオン組合員が大多数であった。
4. 第三者機関への相談について。表⑬で明らかなように、コミュニティ・ユニオンの組合員全体では、総じてそうした機関の利用は多くない。そのなかでも比較的利用されていた

のは、表⑭によると労働基準監督署、労政事務所（または同種の機関）、弁護士事務所の順であったが、いずれにあっても10%台にすぎない。表⑮によると、利用者の満足度については、弁護士事務所、労政事務所、労働基準監督署の順であった。

4 むすびにかえて

アンケート結果の分析でも示されたように、コミュニティ・ユニオンは、さまざまな公的・準公的第三者機関に立ちまじって、労働者側の立場に寄り添った個別紛争解決の機会を社会に提供している。「公的・準公的・私的なさまざまな機関が、各々社会の紛争解決システムを構成し支え合っていくことが望ましい姿」（鶴飼 1999）であるとするれば、「私的」な団体としてのコミュニティ・ユニオンの活動にもある種の公益性がいつそう期待されることとなる。ここではコミュニティ・ユニオンが今後展開していく可能性がある公益性の方向について指摘し、本稿の掉尾としたい。

第1に、個人単位での加入が可能な労組の社会的役割とは、単にかざられた組合メンバーのエンパワーメントという排他的利益の実現なのではない。「だれでも、1人でも入れる」という地域密着型の組織形態をとっている以上、それはいやおうなく地域社会に開かれ、潜在的な組合メンバーである地域社会全体のゆたかさをつくりだしていくべき存在である⁷⁾。そもそも組合費を払わない人もいざというときは駆け込み寺的に利用することができるということは、実質的に組合維持費用についてのフリーライダーを認める（少なくとも排除できない）ことになる。したがってこの観点からみたコミュニティ・ユニオンは一種の「公共財」である。

別な見方をすると、営利を目的としない組織で、労働者の人権を守ることをミッションとし、構成メンバーは自発的に参加し、他の組織から相対的な自律性をもつとすれば、この組織はおおむねNPOとしての性格を有するといつてよい。こうした性格にかんがみれば、コミュニティ・ユニオンの果たす機能は通常の労働組合と異なり、一種の社会運動に近い。今後コミュニティ・ユニオンはそうした方向性を意識して、NPO型の組織運営を行う必要が出てくるかもしれない。

第2に、組合員のなかには自分の抱える問題について安易な妥協を認めたくない人もいるため、紛争当事者たる組合員の意向を尊重するかぎりどうしても紛争が激しくなる場合がある。このような「戦闘性」が、それまで不可視であった労働問題の存在を社会的に可視的なものとする。というのも、コミュニティ・ユニオンは戦術的に、一般大衆を観客とする抗議活動やマスコミ報道などを通じて味方を増やし、問題解決に利用できる資源を最大限利用しようとする。そのように紛争が展開することで、紛争当事者の外にまで社会的相互作用の網目は広がっていく。そして個別の問題は社会の問題として可視化される⁸⁾。

これらの結果として個別的な問題（個別の労働問題や人権問題など）はより普遍的な問題系へと媒介される⁹⁾。個別紛争にたずさわるコミュニティ・ユニオンの活動は、このような見方をすれば、オルタナティブな価値観を呈示する「新しい社会運動」との多様な接点、あるいは

は相互乗り入れという事態をもたらす可能性があることも指摘しておくべきだろう。

注

1) 「地域合同労組」・「一般合同労組」・「地域ユニオン」などとも呼ばれている場合があるが、本稿では地域単位で個人単位での加入を認める労働組合のことを、「コミュニティ・ユニオン」と呼ぶことにする。職場、職業、産業、雇用形態、労働問題の種類などを問わず、地域のだれでも、そして1人でも加入できる労働組合がコミュニティ・ユニオンである。なお、ここでいう「コミュニティ」とは地域社会との対応関係（たとえば大分県内とか、福岡市とその周辺といったような組織の地理的カバー範囲）をもっていること、またそれらの地域に根ざした活動を行っていることを指している。

2) 個別紛争と集団紛争の労働法学上の類型について整理しておく。

個別紛争と集団紛争とは労使紛争の行為主体によって区別される。すなわち個別紛争とは、個々の労働者と使用者が紛争の行為主体となる場合をいい、労働契約にもとづく私法上の権利義務の発生とその効力および消滅などが紛争の対象となる。いっぽう集団紛争とは労働者団体（労働組合、争議団、労働者グループなど）と使用者（ないし使用者団体）が紛争の行為主体となる場合をいい、労働者個人（とりわけ組合員）の労働契約または労働協約にもとづく権利義務関係が主に紛争の対象となる。

しかし、個別紛争と集団紛争の境界は、実際上のみならず理論上も判然としない。たとえば組合員であることを理由とした不利益取扱（解雇）は集団紛争にかかわる「不当労働行為」でもあり、かつ私法上の「解雇権の濫用」あるいは「公序良俗違反」でもありうる。そのため、紛争の類型ごとに異なる紛争処理システムを考えるよりも、労使紛争一般を対象とする包括的な紛争処理システムが求められることになる。（李 2000：8-11）

こうしてみると法的類型としては、個別紛争と集団紛争は厳密な相互排他的概念として構成することが難しいといえよう。

3) 日経連の刊行する雑誌にそうした見解が表明されたことがある。本論文での調査対象の1つでもある東京管理職ユニオンの活動内容への警戒感がにじむ文章である。

「東京管理職ユニオンは、個人加盟の典型的な合同労組。その闘争方法は、団体交渉で会社側をどう喝したり、罵声をあびせるほか、抗議行動では対象企業付近の路上でのビラまき、営業妨害的な行動など、ヤクザ的、暴力団的行動も見られる。解決金も相当な額にのぼるといふ」（日本経済団体連盟 1997 a：40）。

なお数ヶ月後、「ヤクザ的、暴力団的」という表現は「品位に欠ける表現ですので、削除いたします」との訂正記事が同じ雑誌に掲載された（日本経済団体連盟 1997 b：44）。

4) 本調査における組織別の調査票回収結果などは以下の通りである。

別表1 組織別の配布・回収状況

組 織 名	配布票数	回 収 率	所 在 地	本報告での略称
連合福岡ユニオン	194	37.6%	福 岡 県	福 岡
大分ふれあいユニオン	562	40.4%	大 分 県	大 分
連合宮崎コミュニティユニオン	320	53.8%	宮 崎 県	みやざき
あいらユニオン	50	22.0%	鹿 児 島 県	あいら
東京管理職ユニオン	441	25.4%	東 京 都	MU (Managers' Unionの略)
ネットワークユニオン東京	134	33.6%	東 京 都	NU (Network Unionの略)
失業者ユニオン	40	25.0%	東 京 都	失業者
東京ユニオン	464	25.0%	東 京 都	東 京

5) これらは総じて裁判外の紛争解決を目指す諸制度であって、ADR (Alternative Dispute Resolution 代替的紛争解決制度) と呼ばれている。裁判外の紛争解決とは、いいかえると判決によってでなく、調停や仲裁などで解決するということである (したがってこの概念には裁判所における調停も含まれる)。

労使紛争に関する有名な ADR としては、たとえばイギリスでは IT (労働審判所) や ACAS (助言・斡旋・仲裁局) がある。アメリカでは公的機関として NLRB (全国労働関係局) や FMCS (連邦斡旋調整局)、EEOC (雇用機会均等委員会) などがあり、近年それ以外にもさまざまな準公的 ADR が模索されつつある。フランスとドイツには労働審判所 (労働裁判所) があり、多数の紛争を扱っているという (日本労働研究機構1995)。

日本での労使紛争に関する ADR として、裁判所 (ただし裁判外の紛争処理の場合)、労働委員会、労働基準監督署、女性少年室、都道府県の労政主管事務所などを既存の第三者機関としてあげることができよう。労働委員会はもっとも代表的な ADR の一つであるが、本来的に集団紛争を扱う権限しか有せず、個別紛争を扱う上での限界がある (この意味で個人加入形式の労組は、個別紛争を集団紛争化し、地労委への申立等を可能にするという機能を有する)。現状においては実質的に、労働基準監督署、都道府県労政主管事務所なども労働問題の解決にあたっているといえる。最近では都道府県の労政主管事務所へ個別労働者によって持ち込まれる労働相談が増えているという。

6) 同法案の趣旨は「企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争 (以下「個別労働関係紛争」という。) が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会の斡旋制度の創設等により総合的な個別労働関係紛争処理システムの整備を図る」というものがある。しかし労働組合側からは同法案の問題点の指摘もあり (鹿児島労働安全衛生センター設立準備会 2001)、今後制度とその運用実態を見極めていく必要がある。

7) 『コミュニティ・ユニオン宣言 PART II ユニオン・にんげん・ネットワーク』に寄せら

れた大谷の論文は、小文ながら「地域のゆたかさを追求する」という視点に言及している（大谷 1993）。

- 8) そうした可視性は、いうまでもなく紛争外の第三者的観客（すなわち一般大衆）にとってのものである。紛争外の人々にとって、今の世の中で何が起きているのか、何が問題なのかを知ることのできる機会が得られるのである。単なる左翼的言説の教宣でなく、大多数の現代人がそうである（またはそうでありうる）ような普通のサラリーマンやパートタイマーたちの味わった経験が発信されるがゆえに、価値観が多様化したとされる現代社会においてもそれらは比較的説得力が高い。そのことがまためぐりめぐって、有形無形のフィードバックをコミュニティ・ユニオンに与えることとなる。マスコミの取材や、有志の支援が受けられることはもちろん、多くの人々に知られていることや、社会問題の先端にいることの自覚が組合活動にプラスの効果をもたらすであろう。もちろんそうしたフィードバックの過程が常にうまくいくとかぎらないが。
- 9) この領域における数少ない実証研究である小谷の「女性ユニオン」の調査（小谷 1999）および「東京管理職ユニオン」の調査（小谷 2001）は、個別紛争に取りくむコミュニティ・ユニオンの「新しい社会運動」的性格の一斑を明らかにしている。個別紛争への取り組みを通じて、前者においては女性労働問題が積極的に社会に発信されており、後者においては「会社人間」の相対化が企図され、それぞれ一定の成果を得ているのである。

文 献

- 花見忠 2001「個別労使紛争処理を考えなおす」『JIL@Work』夏号 日本労働研究機構
2000『解雇紛争解決の法理』 信山社
- 鹿児島労働安全衛生センター設立準備会 2001『鹿児島安全センター情報』第4号
- 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 東信堂
- _____ 2001「東京管理職ユニオン」組合員の意識変容」『日本労働社会学会年報』12号 東信堂
- 熊沢誠 1982『職場の日常の自治』 田畑書店
- 村中孝史 1996「個別的労使紛争処理システムの検討」『日本労働研究雑誌』1996年8月号
日本労働研究機構
- 中山慈夫 2001「本格的な訴訟外個別紛争処理機関の適格性」『日本労働研究雑誌』2001年4月号
日本労働研究機構
- 日本経営者団体連盟 1997『経営者』1997年3月号
- _____ 1997『経営者』1997年8月号
- 日本労働研究機構 1995『個別紛争処理システムの現状と課題』

大谷強 1993「地域社会におけるコミュニティ・ユニオンの可能性」『コミュニティ・ユニオン宣言 PARTⅡ ユニオン・にんげん・ネットワーク』 第一書林

社会経済生産性本部 1998『職場と企業の労使関係の再構築』

鵜飼良昭 1999「個別労使紛争の現状と紛争解決システム」『ジュリスト』1999年4月号 有斐閣