

コミュニティ・ユニオンと地域社会

九州女子大学・非常勤講師 福井祐介

1. 地域社会におけるコミュニティ・ユニオンの課題

1-1 地域を基盤とすることの難しさ

地域を基盤とする個人加入型労働組合であるコミュニティ・ユニオンは、(さまざまな中小組織を地域単位で集めるような)合同労組としての機能も有しているが、いっぽうで近年多発する個別労使紛争(以下個別紛争と略)の受け皿として、地域在住の労働者から多くの労働相談を受けつけ、その一部を組織化するという機能も持っている。後者の機能はとりわけ時代のニーズを反映している。すなわち、コミュニティ・ユニオンは集団的労使関係からこぼれ落ちた不特定多数者を受け入れ、エンパワーメント活動を行っており、それによって無組合企業などでの労働者の権利擁護をはかっている。連合や全労連でも昨今の情勢に鑑み、地域ごとに個人相談窓口や地域労組をつくってそれなりの成果をあげているが、それらもまた、1980年代以来のコミュニティ・ユニオンの活動に触発された面がある。

しかしコミュニティ・ユニオンをそうした労働相談の受け皿機関から一歩進め、地域を基盤とする継続性を持った組織として考えた場合、一般的な労働組合とは違った難しさがあるように思われる。それは労働組合が地域社会とじかに向き合うとき直面せざるをえない種類の難しさである。以下 ~ において、地域社会が生産の場ではなく消費の場であること、地域社会の成員構成の多様性、近年みられるデフレ的経済情勢の3点を指摘する。

そもそも原理的に、労働組合は近代的生産の場において成立する産業組織の一種である。それにたいして地域社会とは、地域に在住する人々の消費生活を中心とする世界である。生活協同組合のような消費のための組織が、地域社会に依拠するのは自然である。しかし労働組合はそういうわけにはいかない。近代以降の地域社会はおおむね、労働者が私生活において起居する場ではあっても生産のための場ではないので、「働く人間どうし」の共通利害や職業を介して「われわれ意識」を生み出す手がかりに乏しく、そのままの形では労働組合の組織化に向いていない。地域社会には労働市場としての「共通利益の束」(稲上毅)はなく、またそれはそのままでは「労働社会」(熊沢誠)でもない。

コミュニティ・ユニオンが活動するのは、主としてある程度以上の産業集積がある大都市および近郊都市や、地方の都市である。こういった地域社会を構成するのはけっして均質な人々ではなく、彼ら/彼女らは、多次元の属性の組み合わせとしてしか捉えられない。雇用労働者にかぎっても、大小さまざまな企業、いろいろな産業、雇用形態に勤めたり、かかわったりしている。そのようにバラバラである多様な人々どうして、労働にかかわる問題にたいして合意をもつことは容易でない。たとえば迷惑施設反対運動のように、比較的の問題点(騒音や悪臭など)がはっきりしていれば、地域レベルでの合意の確認はそれほど難しくないかもしれない。しかしそれでもそこから発生する利権や、公共のための受忍限度の闘いには個人差があり、それらがしばしば住民を割っての対立の背景になる。それにたいして労働問題は、たとえば労働者1人の解雇をめぐる問題だけをとりても、問題点をはっきりさせるだけでも大変であり、しかもそれを評価する上での利害や立場性はバラバラなので、大衆的な合意を調達することはさらに大変である。

バブル崩壊からここ数十年にわたる経済環境はおおむねデフレ色の強いものであり、日本の景気は一進一退を繰り返した。ところで経済がインフレになれば物価上昇という形で、全体社会や地域社会に属するすべての人々に影響があり、またその問題点がだれにも認識されやすい。デフレは逆に当該社会に属する人々を分断する。物価下落の恩恵によって実質所得が上昇する人々が多数派として存在するが、いっぽうで失業したり労働条件が悪化する人々が一部にいる、という構図である。こうした(大不況でなく)一進一退を繰り返す経済のもとで、不利益をこうむる一部の人々は、いわばまばらな地雷原で地雷を踏んでしまう兵士のような不運にあっている。不運は(もちろんデフレだけを原因とするわけではないが、)いずれにせよ「確率的」に個別生起するのであって、実際に地雷を踏む前にはだれが被害者になるかわからない。地雷を踏む人は経済社会の全体からみれば少数者であるため、個別紛争の受け皿になる労働組合の活動などによって可視化される部分を除けば、社会の水面下に沈んでしまう。

1 - 2 不特定多数者のための組織としての難しさ

コミュニティ・ユニオンは、主として地域単位の小規模組合の集合体という合同労組的部分と、個人の自由意志を重視した「ひとりでも、だれでも加入できる」部分を兼ね備えた、折衷的構成をとっている。多くのコミュニティ・ユニオン組合員はそれぞれの事情に迫られ、これら2種類の部分のあいだを行き来することもしばしばである。しかし組織内組織としての両者は、性格を少なからず異にしている。

前者（合同労組的部分）は「職場支部」「職場分会」などと呼ばれる小組織の集まったもので、各組織は職場という団結の準拠点をもっている。職場内の少数派であることが多いこれら職場支部や職場分会の成員は、基本的に問題意識や危機意識を共有することができ、また少数派ゆえの団結心も期待できる。個別紛争が解決したらすぐに組織を脱退するということも少なく、コミュニティ・ユニオンにとって安定した組織基盤となる。もし職場のなかでこうした組織の力量が高まっていけば、場合によっては大幅な労働条件の改善を要求することも、ストライキを打つこともありえなくはない。これらの意味で、合同労組的部分はオーソドックスな労働組合のありかたを踏まえているといえる。

後者（個人加入の組織）はいっぽう、コミュニティ・ユニオンに特徴的であるところの、地域社会の不特定多数者に開かれた部分である。地域を対象とする社会的活動の支柱をなすこの部分は、基本的に各組合員が勤め先を共有していないゆえに、個別の職場単位という団結の準拠点をもたない。またショップ制（クローズドまたはユニオン・ショップ）とも縁がない。それは原則として自由意志で組織に参加しただけの個人の集まりであって、しかも各成員の自由意志は、当面自分自身の個別解決を主として志向している。そして個別紛争が解決すれば止めてしまう人が多いため、個人加入部分はつねに「回転率」が高く、流動的であり、組合員数はなかなか増えない。しかも、個別紛争の解決支援は高度の知識とある種のスキルを必要とする「専門的」なものなので、維持するためにはそれなりの安定したリソースの確保が条件となる。

以上のように、コミュニティ・ユニオンを構成する2つの部分のうち、合同労組的部分は組織の安定基盤として重要であるが、個別紛争の直接的受け皿ではない。いっぽう個別紛争をきっかけとすることが多い個人加入層が構成する部分は、地域社会の不特定多数者に開かれているが、しかしそうした機能を維持することにはコストがかかり、そのわりに組織の発展に寄与しにくい。

2 . コミュニティ・ユニオンの長期継続の条件

2 - 1 外部組織との関係

前述の通り、コミュニティ・ユニオンが上記1 - 1の ~ でのべたような性格をもった現代の地域社会のなかで、地域社会の不特定多数者に開かれた存在として長期継続的活動をつづけるためには、必要なリソース（資金・人材など）の安定的確保が条件となる。

さて、そのための一つのやり方として、コミュニティ・ユニオンは活動のリソースを外部から調達することができる。こうした地域を対象とする労働組合の活動は、本来の公益活動の範囲をもととも超えている面があり、地域社会の不特定多数者のための公益活動である。つまりこれらの活動は労働組合による一種の社会貢献である。これを単独の小組織で行うことにははじめから限界があるが、連合や全労連など大規模組織であれば、こうした「労働組合ならではの社会貢献活動」にたいして各種リソースを供給しつつ業務面で連携することで、コミュニティ・ユニオンを組織化のためのフロントとすることができる。そして労働相談などを通じて「発掘」された職場の労使関係を育成していけば、理想的にはその後、そうした組合を産別に振り分けていくことも可能である。連合においては、全国の地域連合に結成されつつある地域ユニオンにたいしてそのような組織内での位置づけがなされ、産別整理論という組織化原則との折り合いをつけている。

こうしたやり方はまた、地域社会にたいして長期的に、労働組合の「既得権集団」としてのイメージを変化させていく道につながるかもしれない。「戦わない労組」が日本の労働組合の主流となった今日では、数少ない「戦う労組」との接触に、いわば異種？組織間交流の効果も存在するだろう。

2 - 2 組織の基盤構築

しかしコミュニティ・ユニオン自身にとっては、そうした外部からの支援をあてにしないで活動できるような組織基盤を構築していくことが、長期継続の条件としてあくまでも重要である。そうした安定的な組織基盤の構築は、共通利害や労働社会の不在のもとで、「人為的努力」（熊沢誠）によってなされなくてはならない。ただ具体的には、1 - 2 で区別された「合同労組的部分

分」と「個人加入の部分」にわけて考える必要がある。

まず、コミュニティ・ユニオン内の合同労組的部分については、従来の延長線上にある組織運営方法をもちいるのがよいと思われる。「職場支部」「職場分会」といった小組織は単独で専従者をもつことが難しく（専従役員をおくには組織規模が300～500人は必要）また企業のなかで組合員が職場仲間から浮いてしまう可能性もある。そのため各組合（組合員）が孤立しないよう、またモチベーションが維持できるよう、企業の枠を越えた範囲で定期的に会合やレクリエーション活動を開いたり、組合幹部が定期的に各支部・分会を巡回して接触を欠かさない、などのやり方が一般にとられる。

より難しいのは個人加入の部分に対するアプローチである。1-1の でみたように、個別紛争をきっかけとして加入したコミュニティユニオンの組合員とは、地域社会のなかで確率的に生起するたまたまの不幸に際して組合の窓口相談し、組合加入を自発的に選んだ人々である。こうした個人加入層の厚みを増やしていくためには、地域社会にたいして門戸をひろげる一方、組織内部での定着性を高めなくてはならない。この両者があいまって、はじめて個人加入層がコミュニティ・ユニオンの安定した組織基盤となる。

そこで個人加入層にたいする組織化には、まず対外的に地域社会の人々の認知度や加入意欲を高め、個別紛争の受け皿としての機能も強化し、加入者全体を増やす方法論がある。同時に、組織にいったん内部化された組合員が、すぐにやめることがないようにする（定着率を上げる）ため、単なる受け皿としてではない組織活動を強化する方法論がある。前者はさしずめ、「外延的組織化」とでもいうことができ、後者は「内包的組織化」ということができ、多かれ少なかれ併用される。前者は組織外の不特定多数者によるフリー・ライディングを減らす上で意味があり、後者は組織内の自己中心的メンバーによるフリー・ライディングを減らす上で意味がある。それらの具体的なやり方はしかし、暗中模索されているのが現状である。

3 コミュニティ・ユニオンの組織化手法

3-1 「新しい社会運動」的方法論による組織づくり

労働組合が住み慣れた共通利害の範囲からいったん離れて、組織外の不特定多数者を対象にした「外延的組織化」を行おうとする場合、不特定多数者が存在している地域社会が対象となる。ここでいう地域社会の範囲とは視点の設定によって異なる。国家を地域の範囲とすれば一国社会となり、世界を地域の範囲とすれば地球社会であるが、多くの場合コミュニティ・ユニオンは日本の大都市や地方都市などの範囲をみずからの地域基盤としている。

さて、そうした地域社会に、組織化のための手がかりがどのように潜在しているか。つぶさにみれば、地域社会（ひいては全体社会）には、さまざまな社会問題が存在している。ただし、そうした社会問題は、はじめから目に見える形で存在しているとはかぎらない。それはしばしば社会の中に埋もれているのであって、客観的な「状態」として存在しているのではなく、それを問題とする人々の「活動」によって存在する。つまり、それらは社会運動体による「クレーム申し立て」によって可視化される（この点を強調するのは「社会構築主義」とよばれる、社会問題の社会学である）。労働問題も、当事者ないし当事者のために行為する個人や集団が、問題の所在と解決の方向性を社会にたいして主張することによって可視化される。こうした視点は「新しい社会運動」と呼ばれる1960年代以降の社会運動の経験や研究から生まれ、それらによくあてはまっている（それは、それ以前の「古い」社会運動の多くが、マルクス主義を根拠に運動の客観性や科学性を主張していたのと対照的である。）

クレーム申し立て集団は、みずからの主張にしたがって複雑な現実を意味的に整序しなくてはならない。これをフレーム構築（みずからの主張に沿うように現実を枠づけし、意味を与えること）という。こうしたフレーム構築は、地域を基盤とする労働組合にとっても重要で、フレームの構築によって積極的に社会に働きかけ、組織化を進めていくことが可能である。

たとえばコミュニティ・ユニオンには女性労働組合が含まれるが、こうした労働組合は現代社会の労働問題が女性問題でもあることを主張して、こうした意味的フレーム構築のもと、社会や職場における女性を支援することの社会的意義を強調することで、一定の社会的共感を得るとともに、組織化資源を調達している。管理職ユニオンであれば、労働組合を「卒業」した管理職のリストラ問題がバブル崩壊後に頻発した点を社会的な問題であるとフレーム構築し、それをマスコミ等を通じて広く訴えることで、労働組合として高い知名度を得てきた。

これらの主張は、かならずしも地域社会全体から支持されなくてもよい。その一部が合意に回ってくれるだけでも社会的な影響力が増し、さらにその中の一部が集合行為に参加してくれれば、組織外フリーライダーの内部化手法として成功しているといえよう。

以上は組織外の不特定多数者に対する「外延的組織化」手法といえるが、この方法は「内包的

組織化」にも使うことができる。というのは、不特定多数者が加入するコミュニティ・ユニオンの個人加入部分は、労働問題からみた地域社会（母集団）にたいする、一種の縮図（標本）となっている。組織内のサブ組織として、「女性」「管理職」などのフレームによってグループ分けを行うことで、組織内フリーライダーを減らすことが可能になる。

3 - 2 地域社会へより密着した組織づくり

地域社会へ密着した組織といっても、前述の1 - 1の ~ に示した理由から、現代の地域社会は労働組合の準拠点となるのが難しい。しかし、地域社会に在住する労働者（とその家族）は、しばしば一定の範囲に近隣居住している。とりわけ中小都市ではそうである。そこでそのことに着目した組織内グループづくりをすることができる。

連合福岡ユニオン（約330人）では、福岡市とその近郊を小選挙区をベースにした5つの地域に区切り、組合員を居住地を基本とする地域別グループにふりわけて、各地域で集会やレクリエーション活動などを行っている。それらを通じて、インフォーマルな面も含めた地域レベルでの人間関係を構築し、労働者どうしの団結だけでなく人間的な結合を密にしようとしている。こうした地域組織は現状で他のコミュニティ・ユニオンにはほとんど存在しないそうであるが、福岡でのこの試みが定着してきているので、今後同様の方法が広がっていくかもしれない。

福岡市は地方都市としては大きい都市（人口140万人）であるが、過大人口というほどでなく、またそれほど地理的に広大でもなく、福岡都心を中心としたまとまりのよい放射状構造となっている。これが東京のような巨大都市では通勤圏が広大すぎて、地域別グループを構築することは難しい面がある（かつて東京ユニオンにも地域別組織があったそうだが、維持できなかったという）。したがって、基盤とする地域社会の大きさ（地理的範囲、人口など）が、かかる手法の成功の可能性に影響をあたえるのだろう。

3 - 3 地域通貨をもちいた組織づくり

2000年頃から、日本の各地で地域通貨の導入が活発化している。現状ではいずれも比較的小規模なもので、日本各地に、地域商業の活性化を目的とするものや、地域福祉のなかで相互扶助活性化を意識するもの、またエコロジーを意識したオルタナティブ通貨などが、文字通りローカルな範囲において流通している。

ところでこうした地域通貨は、その出発点において労働運動とのつながりが深い。歴史上初の地域通貨とされるのは、オーウェンによる「労働証券」である。それは、生産者が生み出した富は生産者じしんが公平に配分を受けられなくてはならない、というオーウェンの思想に由来するもので、生産物の原材料価格およびそれを生産するために要した平均労働時間にもとづいて商品価格を決定し取引決済を行うシステムとして構想された。1832年に実際に始められたこの試みはほどなく失敗に終わるが、産業革命を終えて間もないイギリス経済興隆期に、代替的な通貨を介した相互扶助経済の試みを世界ではじめて示したものと評価できよう。

さてコミュニティ・ユニオンの組織の特徴は、多様な職場・職業のメンバーの集まりという点にある。このことは、組合員間の連帯意識や共通利益をつくるうえではマイナスと捉えられがちである。しかし地域通貨によってこの特徴を逆にとり、プラスに変えることができる。なぜならコミュニティ・ユニオンでは、おおくの異なった種類の職業的能力をもちよって、たがいに提供しあうことが可能であるからである。つまり、地域通貨によって得られるサービスの種類を容易に充実させやすい。したがってコミュニティ・ユニオンは地域通貨の導入に好適な組織である。

コミュニティ・ユニオンへの地域通貨導入は、内包的組織化にプラスとなる面があると思われる。なぜなら、既存組合員に継続加入のインセンティブをもたらすことができるからである。組合員に組合活動参加のさい一定額の地域通貨を支給することで、参加や貢献への意欲を高める方法をとることができる。また、地域通貨残高をのこして脱退すると、貯まった残高が無効になることにすれば、脱退抑制の効果も生まれる。

同時に、コミュニティ・ユニオンの地域通貨は外延的組織化のツールともなる。それを地域社会活性化の試み（具体的には地元商店街や福祉施設などが主体となる）と連携させていくことも不可能ではないだろう。そうすれば地域社会に根ざした、開かれた労働組合として、コミュニティ・ユニオンはあらたな長期的存続の場を見出すことになる。もちろんコミュニティ・ユニオン以外のタイプの労働組合がそうした試みを行うのもよいだろう（ある大産別で地域通貨導入が検討されたことがあると聞いたことがある）。

地域通貨にはこのようなメリットが想定されるのだが、これまでコミュニティ・ユニオンとしてこのシステムを導入したところはなかった。しかし最近になって、地域通貨導入の検討をしているのが女性ユニオン東京である。今後の動向が注目される。