法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-05-09

コミュニティ・ユニオニズムの多様性 : 日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの比較

Lee, Minjin / 李, 旼珍

(出版者 / Publisher)
法政大学大原社会問題研究所
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌
(巻 / Volume)
640
(開始ページ / Start Page)
48
(終了ページ / End Page)
67
(発行年 / Year)
2012-02-25
(URL)
https://doi.org/10.15002/00008866

■論　文

コミュニティ・ユニオニズムの多様性

――日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの比較

李　旼珍

はじめに
1　コミュニティ・ユニオニズムに関する諸議論の検討及び比較枠組み
2　研究方法及び分析事例の概観
3　コミュニティ・ユニオニズムの６つの特徴からみた日本と韓国の諸事例
4　日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムについての比較・考察
おわりに

はじめに

近年コミュニティ・ユニオニズムは，労働組合の再生に関する研究や論争において注目されている（Symon and Crawshaw 2009）。コミュニティ・ユニオニズムに注目する諸研究は，労働運動の衰退の原因と，また労組の再生が伝統的なユニオニズムへの挑戦なしでは実現できないことについておおむね同意する（Tufts 1998；Fine 2001；Wills 2001；Black 2005；Martinez and Perrett 2009；Symon and Crawshaw 2009）。経済的グローバリゼーション，新自由主義経済環境や政策は，伝統的に強い労組部門の衰退，労組の存在の弱い経済部門の成長，非正規労働者や不安定労働者の増加などをもたらし，組織率や代表性の観点からして労組のパワーを低下させた。さらに，産業・職場を基盤に置いた労働組合の伝統的組織化戦略は，新自由主義経済の下で増加しているいわゆる「組織化しにくい」労働者たち，すなわち移動しやすいサービス部門の低賃金労働者，雇用の不安定な非正規労働者，工場や仕事場の分散化により個人あるいは下請け業者に雇われ個々の家庭で孤立して働く労働者たちを組織化するには限界がある。したがって，労組の再生は伝統的な職場・産業環境の外側で図られなければならない。そこで，コミュニティ・ユニオニズムは産業労働力より空間的，地理的コミュニティを組織化，動員することにより焦点を合わせているので，労組の再生により適したユニオニズムであるといわれる（Symon and Crawshaw 2009）。

コミュニティ・ユニオニズムについての諸議論はアメリカ，イギリス，カナダ，オーストラリア，ドイツなど欧米の諸国におけるコミュニティ・ユニオニズムの諸実践やコミュニティ・ユニオンの事例をめぐって行われている。これらの議論はコミュニティ・ユニオニズムの意味として，コミュ

ニティに基盤を置いた労働グループ[1]の活動や労組とコミュニティの非労働組織との連合（coalition）をさしていることが多いが，コミュニティ・ユニオニズムのパターンは国家間で多様である（Symon and Crawshaw 2009），またコミュニティ・ユニオニズムの単一モデルはない（Martinez and Perrett 2009）という意見も出始めている。

では，日本と韓国ではコミュニティ・ユニオニズムあるいはコミュニティ・ユニオンというものが出現しているのか。日本では，1980年代前半以降登場した「新型組合」（Stewart 2006），すなわち，地域を組織の場とし，個人加盟方式を採用し，労働相談活動を中心とする労組が，「コミュニティ・ユニオン」と呼ばれ[2]，日本の主流労組形態である企業別労組とは違う労組活動を展開している。加入している組合員は少ないものの，コミュニティ・ユニオンは日本の労働運動を活性化する効果を持っていると指摘されている（Suzuki 2008）。こうしたコミュニティ・ユニオンに関する諸見解は，福井（2003）によれば，「ゼネラルユニオンの日本的なかたち」（熊沢誠），「新型的な地域労働組合」（河西宏祐），「新しい労働運動」（小谷幸），「労働運動と社会運動一体の存在」（高木郁朗），「NPO型労働組合」（福井裕介）と多様である。しかしながら，Suzuki（2008）によれば，コミュニティ・ユニオンに関する日本の先行研究は欧米で議論されるコミュニティ・ユニオニズムの概念枠組みから議論するものではない。さらに，日本のコミュニティ・ユニオンは北アメリカのワーカー・センターに近いものではあるものの，活動内容ではそれとは違う面があるという。Suzuki（2008）はコミュニティ・ユニオニズムの形態における多様性を主張する。

一方，韓国ではコミュニティ・ユニオンと呼ばれてはいないものの[3]，地域を組織の場とし地域のあらゆる労働者を組織対象とする新しい労組形態として「地域一般労組」が2000年以降設立された。韓国で地域一般労組の設立の背景として，以下の必要性が挙げられている（李カンイク 2006）。第１，産業構造の変化や労働市場の柔軟化により増加した非正規労働者を組織化するためには，職種や産業を超える組織化が必要である。第２，企業別労組から産別労組への転換がゆっくり進む中で，既存の労組が接近しにくい産業や中小零細企業の労働者を組織化でき，かつこれらの労働者が個別に参加できる，より開放的労組組織が必要である。第３，仕事場であり生活の場でも

---

(1) コミュニティに基盤を置いた労働グループの具体的例は，研究者によって異なる。Jane Willsは，その例として，アメリカのCLC（市，郡，あるいは地域にある（全国労働組合の）ローカル組合のヴォランタリー連合体）やイギリスのTUC（Trade Union Council：ローカルの，労働組合ブランチのヴォランタリー組織），中でもロンドンのサウスウェストのTUC（BWTUC）を挙げる。他方，Janice Fine, Cynthia J. Cranfordらはアメリカやカナダにあるワーカー・センターを挙げる。Simon J. Blackは，OCAP（Ontario Coalition Against Poverty）やNMASS（National Mobilization Against Sweatshops）のような社会運動団体に近い労働者組織を挙げる。ただ，このような労働者組織がワーカー・センターを運営する場合もある。実際NMASSは二つのワーカー・センターを拠点に活動しており，Blackも多くのコミュニティに基盤を置いた労働グループ（コミュニティ・ユニオン）が組織化活動のハブとしてワーカー・センターを活用していることを付け加えている。なお，アメリカのCLCの活動領域についての日本語文献としては，鈴木（2007）を参照せよ。

(2) コミュニティ・ユニオンの呼称の定着については，高木（2000）：54-55を参照せよ。

(3) 韓国では，ユニオンという名称の労組も，さらにコミュニティ・ユニオンであると自称する労組も数少ないが，青年ユニオンは自ら青年世代が参加するコミュニティ・ユニオンであるとHPで紹介している。cafe. daum. net/alabor.

ある地域で労組と地域との連帯闘争を結合すること，さらに作業場を超えて地域社会運動と一緒にする労働運動が必要である。地域一般労組は労働組合法上の保護と権利を享受できる労組であり，2006年２月に設立された「全国地域・業種一般労組協議会」には21の地域一般労組と約5,000名の組合員が参加した。しかし，韓国では地域一般労組に関してコミュニティ・ユニオニズムの概念枠組みから論ずる研究はまだない。また日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組を比較する研究もない。

以上を踏まえ，本稿は日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組のいくつかの事例に基づき，以下の目的を果たすものである。第１，日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組をコミュニティ・ユニオニズムの概念枠組に基づき比較するために，コミュニティ・ユニオニズムの議論を検討し比較枠組みを導き出す。第２，他の先進経済のコミュニティ･ユニオニズムと，日本のコミュニティ・ユニオン，韓国の地域一般労組とを比較し，どのような共通点と相違点があるかを明らかにする。第３，日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組の相違点や共通点を把握し，もし相違点があれば，その要因について考察する。

本稿は次節でコミュニティ・ユニオニズムに関する諸議論を検討し，比較枠組みを示す。２節では研究方法と分析事例の概観を記し，３節では比較枠組みに基づき，日本と韓国の諸事例におけるコミュニティ･ユニオニズムの諸特徴を記述する。４節では日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組のそれぞれの特徴は，他の先進経済のコミュニティ・ユニオニズムと共通するものであるかどうかを明らかにすると共に，日本と韓国のコミュニティ･ユニオニズムの相違点と共通点をも明らかにする。さらに，日本と韓国のコミュニティ･ユニオニズムにおける違いをもたらした要因について，Suzuki（2008）の議論を踏まえながら考察する。おわりに，本稿の新しい発見と知見を述べる。

1　コミュニティ・ユニオニズムに関する諸議論の検討及び比較枠組み

近年のコミュニティ・ユニオニズムの意味を理解するにあたって，Black（2005）はプロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムと組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムの区別が重要であるという。Blackによれば，プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムは労組とコミュニティグループとの連合を意味するが，組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムはコミュニティ基盤の自立的労働グループ(4)を意味する。Blackは，後者をコミュニティ・ユニオンと呼ぶ。

(4)　Blackはコミュニティに基盤を置いた自立的労働グループ（autonomous community-based labor group）について定義はしていないが，その例として挙げているOCAPやNMASSから推察すると，コミュニティに基盤を置いた自立的労働グループとは，ワーカー・センターをも含めて，コミュニティを組織化の基盤とし，労働者の諸要求のために闘う労働者自らの組織を意味すると思われる。

（1）労組とコミュニティ組織との連合

コミュニティ・ユニオニズムの実践についての論文の多くは，労組とコミュニティ組織との連合，労働とコミュニティ[(5)]との連合を取り上げている。労組とコミュニティ組織との連合の代表的ケースとして，アメリカの多くの市や郡でサービス契約内容にリビング・ウェイジ要件を入れた条例採択の成果をあげた「リビング・ウェイジ・キャンペーン」において形成された労組・CLCとコミュニティ組織との連合（Luce 2007），またイギリスのイーストロンドンで行われた「リビング・ウェイジ・キャンペーン」において築き上げられた公共部門労組UNISONとコミュニティ組織TELCO（The East London Communities Organization）[(6)]との連合（Wills 2004）があげられる。

労組とコミュニティ組織との連合形成はなぜ成立するのか。アメリカの「リビング・ウェイジ・キャンペーン」においては，公共部門の民営化，業務のアウトソーシング，低賃金ジョブの増加などに直面して労組とコミュニティグループはともに攻撃されていると感じ，低賃金労働者の賃金を上げるという共通の目的から連合した（Luce 2007）。Luce（2007）によれば，「リビング・ウェイジ・キャンペーン」に参加する労組には，二つのタイプがある。一つは，新しい連合を築き上げるため，あるいはコミュニティ協力者との紐帯を強化するためという，要するに連合形成そのものが労組にとって主要な目標であるというタイプである。特にCLCの場合，新しい連合構築は90年代半ば以降コミュニティにおける存在感を高めるにあたって重要であったという。AFL-CIOのNew Voice執行部の始めたUnion Citiesプログラムには，CLCとコミュニティとの連合形成が含まれていた（Wills and Simms 2004）。もう一つのタイプは，具体的な目標，たとえば労働者を組織化する，あるいは組合員の賃上げを勝ち取るためにという目標を前進させるために参加したタイプである。

労組側の連合形成の理由がどうであれ，労組とコミュニティ組織との連合の多くの事例は共通の目的の達成のために連合が形成されることを示す。たとえば，カナダ郵便局労働者組合（Canadian Union of Postal Workers：CUPW）はカナダ郵政会社の農村地域の郵便局閉鎖や郵便サービスのフランチャイズなどのリストラ策を阻止するために全国的に組織されている草の根コミュニティグループ，Rural Dignityと連合を形成したが，この連合はコミュニティの中心として機能した郵便局の閉鎖反対という共通の目標を達成するために形成された（Tufts 1998）。また，オーストラリア・シドニーのNSW教員連盟は，連邦政府や州政府の財政危機による学校のリストラや予算削減の圧力に直面し，公教育のキャンペーンを推進したが，その際に急進的学校長グループや地域の父母グループと連合を形成した。連合形成には，公教育の質という共通の関心があった（Tattersall 2007）。Tattersall（2007）は，労組とコミュニティ組織の間の共通利害によるつながりは連合形成における重要な要素であると強調する。しかし，共通の利害をこえ労働者の人権や社会的正義のイシューのために労組とコミュニティ組織との連合が形成されるケースもある。アメリカのSEIUは，オフ

---

(5) Tattersallは，労働とコミュニティとの連合を言う際，コミュニティの用語は三つの意味があるという。三つの意味とは，①コミュニティ組織，②共通の利害やアイデンティティを持つ人々のグループ，③地域的領域として定義される場所，である。ただ，Tattersallは，われわれは三つの意味をもってコミュニティの複合的な原動力を理解でき，また実際においてコミュニティは三つの意味の各々の組み合わせとして作用するということも強調する。Tattersall（2007）：4-5.

(6) TELCOはイーストロンドンに所在する40のローカル組織の連合体として，1995年設立された。

ィスビル管理人の組織化運動を社会的正義のイシュー（“Justice for Janitors”キャンペーン）に転換し，コミュニティ組織との連合を形成し，コミュニティ組織からの支持を得た。

こうした労組とコミュニティ組織との連合形成は，労組の新しい組織化や影響力の増大など労組の再生に良い影響をあたえるのか。Tufts（1998）は，カナダのコミュニティ・ユニオニズムの二つの事例（カナダ郵便局労働者組合，国際女性服労働者組合のオンタリオ支部）を取り上げ，コミュニティ・ユニオニズムは効率的団体交渉戦略であり，空間的に孤立した労働者を組織する効率的ツールであると結論付ける。つまり，コミュニティ組織との連合は団体交渉における組合の主導権を，そして組織化しにくい家内労働者の組織化を可能にする。さらに，連合は労組とコミュニティ双方に利益をもたらすという見方もある。Wills and Simms（2004）は，近年イギリスにおける労組とコミュニティとの連合は従来のコミュニティのために労組が行動する「代理的コミュニティ・ユニオニズム」から地域生活の向上のみならず労組の成長をも促進する，すなわちコミュニティの人たちの生活や福祉を向上させるだけではなく労組の影響力やメンバーシップをも増やす「互恵的コミュニティ・ユニオニズム」へ発展したと捉える。「互恵的コミュニティ・ユニオニズム」の例としては，アメリカの「リビング・ウェイジ・キャンペーン」における労組とコミュニティとの連合，イーストロンドンの「リビング・ウェイジ・キャンペーン」におけるTELCOとUNISONとの連合，サウスウェスト・ロンドンのBWTUC（Battersea and Wandsworth Trades Union Council）の組織センターとコミュニティグループ間のリンク形成があげられている。労組とコミュニティの相互利益のシナリオは，Tattersallも強調する（Symon and Crawshaw 2009）。

そして，労組とコミュニティ組織との連合は，アドホック的なものもあれば，持続的なものもある。Tattersallの労組―コミュニティ関係の三つのレベルの提示は，労組とコミュニティ組織との連合の多様性についての理解に役立つ。三つのレベルは，①アドホック：イベントを中心に関係が発生し，行為者も手段的に参加するレベル，②シンプルな連合：イシューを中心に関係が発生し，フォーマルな意思決定構造が設計されるが，行為者は手段的に参加するレベル，③深い関与：共通の「広い社会ビジョン」をもとに関係が発生し，人々の意識や関与も高いレベル，をさす（Tattersall 2006，Symon and Crawshaw（2009）から再引用）。

（2）コミュニティ基盤の自立的労働グループ

Black（2005）は，コミュニティ基盤の自立的労働グループをコミュニティ・ユニオンと呼び，トレード・ユニオン（trade union）とは違う特徴があると捉える。コミュニティ・ユニオンの特徴とは，第１，メンバーシップ構造や組織対象において，コミュニティ・ユニオンは職場ではなく，コミュニティに基盤を置いており，コミュニティのあらゆる職業・雇用地位の人々の組織化を追求することである。すなわち，トレード・ユニオンが組織してこなかったインフォーマル経済の労働者たち，そしてアパレル産業やコールセンターのように国外に移動しやすい部門の労働者たち，賃金労働者ではない失業者，不完全就業者などをも組織化する。要するに，コミュニティ・ユニオンは，労働のより包括的定義を行い，介護労働者の感情労働や肉体労働を，そしてホームレスのゴミや屑のリサイクル労働，性産業労働者の労働を認める。Blackの取り上げたコミュニティ・ユニオンの一つ，ニューヨーク市のNMASS（National Mobilization Against Sweatshops）は怪我した労働者，

学生，家庭で働く介護者，リタイアした人たち，失業者などの組織化を追求する。

第２，連帯意識を再定義し，職場を超える連帯意識を育成することである。こうすることによって，コミュニティ・ユニオンは雇用地位に関係なく共通の階級利害をもとに労働者を組織化することができる。これは，政治的パワー強化の点から，コミュニティ・ユニオンの重要な特徴であると，Blackは言う。NMASSは，連帯概念の拡大に基づき，失業者や家庭で働く介護労働者を含むすべての労働者に週40労働時間のリビング・ウェイジを要求した。

第３，トレード・ユニオンの主な関心が職場関連事項であるのに対し，コミュニティ・ユニオンは労働する人々の生活全体に関心を寄せることである。Blackによれば，トロントのOCAP（Ontario Coalition Against Poverty）はディーセントワークのための闘いだけではなく，住宅不足問題，社会扶助にも取り掛かる。OACPのオンタリオの社会扶助制度改善キャンペーンは，トロントの進歩的コミュニティの幅広い支持を得て，すべての社会福祉受給者の受給額を上げる成果を得た。そこで，コミュニティ・ユニオンの矛先は雇用主だけではなく，福祉当局や移民局などの行政当局，市議会，地主，ビルオーナーなどにも向けられる。

第４，コミュニティ・ユニオンは，直接行動，すなわちロビー，ピケッティング，籠城，デモ行進，ボイコット，手紙送付などを使い，議員に条例制定に賛成するよう圧力をかける，あるいは雇用主から賃上げなどの経済的譲歩を勝ち取る。

Blackは，コミュニティ・ユニオンと職場・雇用主を基盤とする労働組合との間に一線を画し，比較的新しい組織形態としてコミュニティ・ユニオンを捉える[7]。他方，Willsらは長い歴史を持つアメリカのCLCやイギリスのTUC（Trade Union Council）のような「マルチ－ユニオン労働団体」（Wills 2001）を1990年代半ば以降コミュニティ・ユニオニズムの実践組織の一つとして捉える。Wills（2001）によれば，CLCは多様な組織から資源を得ていること[8]や地域に中心を置いた運営がされていることから，トレード・ユニオニズムに対しより広いアプローチがとれるという[9]。より広いアプローチとは，新しい組織化イニシアチブとしてコミュニティに基盤を置いた組織化を促進する，メンバーたちのローカルネットワークを資源化する，デモに来て支持してくれる活動家チームを作る，コミュニティと労組との連合を形成しキャンペーンを展開するなどのコミュニティ・ユニオニズムのアプローチを意味する。

しかし，コミュニティ・ユニオンに懐疑的な人たちは，コミュニティ・ユニオンは，労働組合が

---

(7) Black（2004）はコミュニティ・ユニオニズムの用語の使用は1960年代までさかのぼることができるという。James O'connorは1964年の論文“Studies on the Left”にて労働者階級組織の社会的基盤がますますコミュニティになるだろうと予言した。

(8) CLCはAFL-CIOや加盟ローカルユニオンから資金を提供してもらうが，慈善団体や政府，他の基金源から追加資金を手に入れることができる。こうした点で，Wills（2001）はCLCを半自立的（semi-autonomous）団体と規定する。

(9) もちろん全てのCLCがトレード・ユニオニズムに対し広いアプローチをとっているわけではない。Gapasin and Wialは保守的志向のCLCと変革的CLCを区別し，変革的CLCについて労働の利益の促進とコミュニティとのリンクの発展において積極的な役割をする，社会変化の媒体であると言及する。詳細についてはWills（2001）を参照せよ。

団体交渉を通じて勝ち取れる組合員のための経済的利益をもたらすことができないと批判する。このような批判に対し，Black（2005）はコミュニティ・ユニオンはこうした限界があるものの，ロビーや直接行動や他の戦術によって経済的譲歩を勝ち取ることはできる，つまり，コミュニティ・ユニオンのパワーは政治的なものであると主張する。したがって，コミュニティ・ユニオンにとって重要なのは，進歩的立法や広範な社会変革を推し進めるために他のコミュニティ組織や労働運動と強力な連合を形成する努力を怠らず，コミュニティ・ユニオンのキャンペーンに道徳的・政治的正当性を与えるために有権者のハートを捕まえることである，とBlackは付け加える。

ここまで，本稿は，コミュニティ・ユニオニズムの特徴を把握するために，Blackの区別にそって，プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムと組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムをそれぞれ検討してきた。しかし，プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムと組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムは明確に二分されるものではなく，重なる場合もある。たとえば組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオンがキャンペーン成功のためにコミュニティ組織との連合を形成する場合，プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムと組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムの区別は意味をなさない。そこで，本稿はコミュニティ･ユニオニズムの概念から労働―コミュニティ連合の意味と，コミュニティ基盤の労働グループの意味とを分けないことにする。

(3) コミュニティ・ユニオニズムの特徴と比較枠組み

以上の検討を踏まえ，コミュニティ・ユニオニズムの特徴を整理すると，以下になる。

第１，組織化の基盤を職場ではなくコミュニティにおくこと。

第２，インフォーマル・セクターや低賃金サービス・セクターの労働者，家内労働者，家庭で働く独立請負，契約労働者，移民労働者，失業者，不完全就業者など，既存の労組が組織化してこなかった労働者層の組織化を追求すること。

第３，労働条件だけではなく，住宅，健康，福祉などのコミュニティ生活全般に関心を置き，取り組むこと。

第４，職場や雇用地位を超えた連帯意識の育成を重視すること。

第５，労組とコミュニティ組織との連合を形成すること。

第６，団体交渉よりはロビーやデモなどの直接行動に訴えること。

本稿は他の先進経済で出現しているコミュニティ・ユニオニズムに関する議論から引き出されたコミュニティ・ユニオニズムの６つの特徴を，日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組を比較する枠組みとして，用いる。この比較枠組みは，コミュニティ・ユニオニズムの多様な形態を明らかにすることと，韓国と日本のコミュニティ・ユニオニズムの違いを考察することを可能にするであろう。

2　研究方法及び分析事例の概観

本稿は，2009年９月～2011年６月の間に，日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組を対象に実施されたインタビュー調査[10]や組合からもらった諸資料に基づき，分析を進める。分析事例は日本の３つのコミュニティ・ユニオンと韓国の３つの地域一般労組である[11]。

日本の３つのコミュニティ・ユニオンの出自はそれぞれ違うが，MUユニオンは地評を母体にしたもの，ユニオンMIは一般労組から転換したもの，Nユニオンは自治体の旧社会党議員の相談活動から生まれたものである。ユニオンMIとNユニオンは「全国コミュニティ・ユニオン連合会」（以下，「全国ユニオン」）に加盟しているが，MUユニオンはオブザーバー加盟をしている。

韓国の３つの地域一般労組（P一般労組，CH地域労組，KN一般労組）は労働運動活動家によって目的意識的に作られた労組で，３つの労組共に「全国地域・業種一般労働組合協議会（以下，「一般労協」）に加盟しており，上部団体として民主労総の各地域本部に加盟している。

以下に，分析事例の６つの労組の概観を簡単に記す。

まず，日本の分析事例について。MUユニオンは，88年春闘で兵庫県尼崎地評のパート110番の実施をきっかけに結成された（1988年5月結成）。非正社員の受け皿を目指し，労働相談活動を通じて地域の労働者が一人でも入れる個人加盟労組として結成された。最初事業所分会はなかったが，1994年以降，２名以上の組合員のいる職場には分会を置き，27分会がある。相談活動を中心に，個別紛争の解決のための交渉や分会の団体交渉，組合員の裁判訴訟闘争などを行う。組合員は2010年２月450～460名である。外国人労働者をも組織している。組合費は給料の１％である。

Nユニオンは，旧社会党市議会議員が行っていたパートタイマー対象の相談活動から，会社との交渉のために労組が必要であるという認識から結成された（1988年３月結成）。千葉県に住んでいる，あるいは千葉県に職場のある労働者なら，だれでも一人でも入れる個人加盟方式をとっているが，同じ職場に複数の組合員のある場合には支部を置いている。３支部がある。活動は相談活動を中心に，相談解決のための交渉を行っている。組合員は2010年２月150名程度である。組合費は定額で，正規職組合員は2,000円，非正規組合員は1,200円である。

ユニオンMIは，MI一般労組が1995年に組織分裂したことにより，労働ホットライン活動や個人加盟方式を取り入れ，ユニオン系に移行した労組である。ユニオン系に移行した当時の組合は職場単位（分会）の組織体制であった（17分会の500名）が，その後個人加盟の組合員が増え，分会は減った（10分会）。2011年３月組合員は500～600名である。活動は，労働ホットライン活動や個別相談の解決のための交渉がメインであるが，分会の団体交渉，組合員の裁判訴訟闘争などをも

⑽　インタビュー調査は，2009～2011年の科研費研究「非正規労働者の組織化と労働運動の復興に関する日韓比較研究」のために行われた調査の一部である。インタビュー調査に協力していただいた労組の関係者にはこの場を借りてお礼を申し上げたい。

⑾　分析事例の選定は，任意によるものである。インタビューは，日本のMUユニオンとNユニオンは2010年２月に，MIユニオンは2011年３月に行った。韓国のP一般労組は2009年９月に，CH地域労組は2010年９月に，KN一般労組は2011年６月にそれぞれ行ったが，P一般労組に対しては2011年６月に２回目のインタビューを実施した。

行う。外国人労働者をも組織している。組合費は2,000円であるが，分会の組合員は追加で給料の1％を分会に納める。

次，韓国の分析事例について。P一般労組は2000年４月に韓国で最初に結成された地域一般労組である。結成メンバーらは，非正規労働者，失業者を組織化できる労組形態として地域一般労組を考え，日本の一般労組を参考にしたという。P一般労組は，釜山市や周辺地域で働いている多様な業種の小・零細企業の正規・非正規労働者を組織化している。事業所単位の組織化を主にやっており（37事業所），個人加盟は少ない。活動は賃金・団体交渉が中心であるが，個別労働相談活動をも行う。組合員は2009年９月現在600名で，組合費は給料の２％である。

CH地域労組は，P一般労組の結成をみて，忠南地域の数人の労働運動活動家たちが企業を超えた労組をつくることも可能であると考え，2001年５月に結成された労組である。忠南地域の事業所に勤めている労働者を組織化しているが，地域に大手自動車メーカーの工場がある関係で，組織業種のうち製造業の比重が高い。事業所単位の組織化を主にやっており（30支部），個人組合員はわずかである（10名）。主な活動は団体交渉活動であるが，労働相談活動をも行う。組合員は2010年９月1,200名程度で，組合費は通常賃金の２％である。

KN一般労組は，P一般労組の結成過程を研究して2001年につくられたチンジュ一般労組と2002年に結成された馬山・チャンウォン地域の慶南一般労組が2005年１月に統合した労組である。主に慶南地域の労働者を組織化しているが，組合員のうち地域の自治体に直接・間接雇用されている労働者が多い（70～80％）。事業所単位組織化（50支会）を基本としているが，個人組合員も20～30名いる。組合員は2011年６月2,000名程度で，組合費は賃金総額の1.3％である。

インタビュー調査項目のうち，事例分析のために使用する項目は，以下である。

・メンバーシップ構造や組織対象
・組織化の基盤
・組合員教育
・組合員の主体性と労働者間の連帯
・団体交渉と闘争方法
・社会運動団体との連帯活動
・条例制定活動

3　コミュニティ・ユニオニズムの６つの特徴からみた日本と韓国の諸事例

日本と韓国の諸事例において，コミュニティ・ユニオニズムの６つの特徴についてみてみよう。

(1) 日本のコミュニティ・ユニオン

①組織化の基盤が職場ではなくコミュニティ

３つのコミュニティ・ユニオンともに地域を組織化の基盤としている。MUユニオンは尼崎のほかに三田，滋賀県で働く労働者を組織化している。Nユニオンは千葉県を，ユニオンMIは三重県を組織化の基盤としている。コミュニティ・ユニオンは個人の労働相談を重視し，労働相談に来た個

人の加盟する労働組合として発展してきたが，事業所単位の組織化をも行っている。MUユニオンとNユニオンは個人加盟組合から出発したが，後，同じ職場に組合員が２名以上の場合職場単位の分会・支部を置くことにしている。分会・支部の規模は２名，３名が多く，10名以下の分会がほとんどである。労働相談に来た同じ職場の労働者が自分の職場に分会を結成するケースが多い。ユニオンMIは結成のいきさつから職場単位組織から出発したが，労働相談活動を積極的に行った結果，個人加盟組合員が増えている。

②組織対象

３つのコミュニティ・ユニオンは多様な業種の正規労働者，パートタイマーや非常勤，派遣労働者，アルバイトなどの非正規労働者，解雇された者たちを組織しており，MUユニオンとユニオンMIは外国人労働者をも組織化している。

③労働条件だけではなく，コミュニティ生活全般への関心

三つのユニオンともに雇用や労働条件を守ることに強い関心がある。しかし，雇用や労働条件への強い関心は組合員だけのためではない。MUユニオンは，「自治体関連労働者の労働条件を引き上げる闘いは地域の未組織，非正規労働者の賃金水準を引き上げることに直結する」（機関紙，№201号，2009.７.１）と認識する。こうした認識から，リビング・ウェイジを保障する公契約条例の制定を目指す運動に取り組んだ[12]。MUユニオンは，公契約条例の制定を目指す理由として，「地域住民に対しては公共サービスの品質を保持しつつ，公契約に従事する労働者には最低限の生活を保障する，セーフティネットとしての役割が公契約条例には求められる」（機関紙，№208号，2010.１.１）と明かしている。

ユニオンMIは，賃上げや労働条件の改善は職場では最大の課題であるが，組合に入っていない人の労働条件の改善，労災の問題等全体的にとらえる必要があると認識する。ユニオンMIは，地域の最低賃金では生活できない状況を改善するために，2010年より行政当局に最低賃金1,000円の申入れ，イオンの系列・関連企業の社員の中で1,000円未満の社員をなくす最低賃金1,000円のキャンペーンを展開している。ユニオンMIのコミュニティ生活への関心を示す闘いとして，地域のある病院が中庭に老人病棟建設を強行する際に患者の生活空間の確保のためにそれを阻止する闘いをしたことが挙げられる。

④職場を超えた連帯意識の育成

職場を超えた連帯意識の育成のために，３つのユニオンは様々な取り組みをやっている。MUユニオンは，労働学校の運営（年１回），個人組合員の交流の場としての「ふれあい分会」の運営，青年学習・交流会などを通じて組合員間交流の場を作っている。また分会の闘争に組合員の参加を督励する。さらに，MUユニオンは，1998年より兵庫県下ユニオンで「ひょうごユニオン」を結成し（最初３ユニオンから現在６ユニオン），互いの活動を共有し抗議行動や裁判の傍聴などで協力しあっている。

ユニオンMIは，組合員の労働者階級意識を高めていくために，2010年よりユニオン塾（勉強会）

⑿　公契約条例の発議は，2008年12月と2009年５月の２回にわたって，市議会にて否決されたが，MUユニオンは公契約学習会を開催するなど，その取り組みを続けている。

を毎月やっている。そして，３ヶ月に１回解決報告集会を開催し，闘争の終わった人も現在闘争中の人も参加し，闘争の経験を共有する，また組合員が一緒に闘う機会を作るために，「統一行動日」を毎月設定することにより，みんなの力で解決していく運動を進めている。組織体制としては，個人加盟組合員の闘争がより機動的に行えるように，県地域を北，中，南の３つに分けてそれぞれに「ローカルネット」を結成し，ローカルネットでスト権を確立している。ユニオンMIは，2000年に東海地方のユニオン運動を活性化する取り組みを行って以来，東海地方のユニオンの共闘が進み，運動が活性化したと言っている。

Nユニオンは，組合員に全国ユニオン活動への支援活動，すなわち他のユニオンの抗議行動やデモへの参加を呼び掛ける。組合員の中には，他のユニオンの人と交流の場を持つことで勉強になる，組合活動が面白いと話す組合員，他のユニオンへの支援活動に参加する組合員が増えているという。

組合員の意識について，MUユニオンは，企業別組合とは違って組合員は横につながっているので，労働者意識が優れているという。Nユニオンは組合員の質は負けないと，そしてユニオンMIは組合員が助け合って労使紛争を解決できたことが分かっているので組合の団結の重要性を肌身で感じている，という。

⑤労組とコミュニティ組織との連合

MUユニオンは，1992年に尼崎市議会のカラ・不正出張問題の追及から始まった議会情報の公開を求める条例改正の直接請求運動と議会解散運動に参加した。この運動を牽引したのは，尼崎地評・市民運動グループ・社会党系団体・共産党系団体など148団体で組織した「議会解散を求める市民共闘会議」であった。またMUユニオンは，2007年３月に結成された「尼崎にリビング・ウェイジ条例の制定をめざす会」の一員として「公契約条例を実現させる議員の会」と連携して尼崎市に公契約条例の制定運動を進めてきた。しかし，2009年５月市議会で条例案は否決され，全国初の公契約条例制定は実現されなかったが，MUユニオンは「めざす会」への参加団体を拡大し再度公契約条例制定運動を進めると表明している（機関紙，№201号，2009.７.１）。「めざす会」には尼崎市職労や尼崎地区労などの労組・労働団体，市議会の「虹と緑の会派」以外に，社会団体としては兵庫地方自治研究所が参加した。MUユニオンによれば，社会運動団体（外国人支援団体）との交流はあるが，深まりはなく，ユニオン側の集会や抗議行動にNPOメンバーの参加はほとんどないという。

ユニオンMIは，外国人労働者の派遣切りや権利保障問題を解決するために，移住連（「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」）と一緒にやっているという。また東海労働弁護団との協力体制を作り，裁判を進めている。さらにユニオンMIは，教員，市民運動家，退職した人，公務員などの会員からなる「ユニオン・サポートみえ」（2002年）を結成し，組合員ではない人からサポートを受けている。

⑥直接行動

三つのユニオンは団体交渉権を持つ労働組合であるので，個別労働紛争や労使紛争については雇用主との交渉によりその解決を図る。雇用主が交渉を拒否する，あるいは交渉が進展しない場合に，労働委員会への救済申請，裁判闘争，直接行動などの多様な方法で解決を図る。直接行動として，

ビラ配布，会社の門前でピケを張る，抗議集会，抗議ファックスや手紙の送付などを行う。MUユニオンは，公契約条例制定運動の際に市民の署名運動を行った。ユニオンMIも，最低賃金1,000円キャンペーンの実現のために署名運動を展開した。そして直接行動の向けられる相手は，雇用主だけではなく教育委員会や行政当局，請負先や派遣先の大企業でもある。

（2）韓国の地域一般労組

①組織化の基盤が職場ではなくコミュニティ

３つの地域一般労組は規約に全国の労働者が組織対象であると明示しているもの[13]，P一般労組は釜山と近隣地域を，CH地域労組は忠南地域を，KN一般労組は慶南地域をそれぞれ組織化の主たる基盤としている。P一般労組は一般労組の長所として個人が加入できる点を挙げており，３つの労組には個人加盟もできるが，個人組合員は少ない。特に，CH地域労組は個人の問題を解決するために労働組合を利用しようとする相談者の労組加入は認めないという。３つの労組の組織化は主に事業所単位で行われている。ただ，P一般労組は地域基盤の単一労組であることを念頭に置き，企業間を分ける組織体制や企業内に独自性を認める組織体制にせず，活動単位として現場委員会を置いている。KN一般労組も単一労組であるので，事業所支会の団体協約の締結の際に委員長が署名するという。

②組織対象

多様な業種の小・零細企業の正規労働者や非正規労働者を組織化している。CH地域労組の場合，地域に大手自動車メーカーの大工場があり小・零細下請け会社が多いことから，製造業で働く組合員が多い。３つの地域労組には失業者，解雇者，潜在的失業者なども加入している。

③労働条件だけではなく，コミュニティ生活全般に関心

雇用や労働条件への関心が強いが，地域住民の生活や福祉にかかわる制度改善のための闘いも行う。P一般労組は，地域労組として社会制度の問題にも関心を持つべきと考え，結成１年後の2001年より区が事業委託している浄化槽会社や総合社会福祉館の運営における問題や不正を暴露して，その改善のための闘争を行った。区から地域の糞尿処理を委託された浄化槽会社の料金の過多請求や作業員の人数不足について，区がきちんと管理・監督していないことを問題にし，改善を求めた。また社会福祉法人の場合，外部からの寄付が施設の子供や老人の福祉に使われず，法人運営者の個人ポケットに入る実態を暴露し，区の監査を請求する闘いも行った。こうした闘いについて，P一般労組は賃上げ闘争よりは制度改善闘争をやったと振り返る。

KN一般労組も制度改善闘争として自治体から委託された生活ごみ回収業者のゴミ回収・運搬における不正を暴き，住民にごみ袋の値段が高く設定されていることを広報し，自治体には正しく行政を行うことを要求する闘争を行った。またKN一般労組は，労組が厳しい時に助けてくれるのが住民，市民であると考え，地域住民と共にする事業として，地域の生活保護対象者に奨学金を支給

⒀　全国に出店している事業所や他地域に支店のある事業所の労働者を組織化できるように，あるいはそうした事業所の労働者が加入できるように，規約上には全国の労働者を組織すると明示しているという。実際，P一般労組は全国展開しているボラムサンジョ会社の非正規労働者を組織化している。

する事業や，老人亭[14]清掃，農作業手伝いなどの奉仕活動をやっている。

CH地域労組は，労組結成時のキャッチフレーズが「仕事と生活の共同体」であるといい，労組が生活問題を相談できる場所となって，みんなが一緒に共同体的にやることを目指したという。P一般労組やKN一般労組のように制度改善闘争はやってこなかったが，CH地域労組は地域で働く労働者のうち最低賃金未満で働く労働者をなくすことに関心を持ち，そういう労働者をなくす取り組みを行った。

④職場を超えた連帯意識の育成

P一般労組は，労働者は一つであり，組合員の結束が重要であるという意識が育つためには教育が重要であるという。P一般労組は団体交渉を通じて教育時間（月２時間）と教育場所の提供を要求している。新規加入組合員のために研修会を３～４回開くが，参加率は高いという。組合員は最も頻繁に開催されるといわれるP一般労組の集会（一月に平均２，３回）に積極的に参加し，労働者は一つであるという意識が強いという。

CH地域労組は，企業別意識を超えるために，他の事業所の組合員に合うのが必要であると考え，初期には組合員全員が月１回（後，四半期ごとに１回に変更）集まることにしたという。しかし，組合員が増え，全組合員が集まることが難しくなったので，ボーリング大会，釣り大会，登山，家族参加イベントなどの組合員交流イベントを定期的に実施している。そして個人組合員らの所属する「平等支部」は互いの近況や消息をコミュニケートするために月１回会合を持ち，平等支部や地域労組における懸案とその対策を議論し，情勢教育や講演会などを行う。組合員は自分の事業所ではない他事業所の闘争にも参加するが，基本動員人数は300名を超えるという。事業所が地域に分散しており，行くのに１時間，２時間かかるところも，観光バスを借りて闘争支援に行くという。組合員教育としては四半期ごとの教育，幹部教育，支部長力量強化教育などを実施し，団体協約で四半期ごとに教育時間を少なくとも１～２時間確保するという。

KN一般労組は，事業所支会一つ一つは組合員数が少なくて力がないかもしれないが，わが一般労組は2,000名の組合員もいる単一労組であることを組合員に強調するという。新規組合員教育として８つの講座を設けて，労働者としての自負心を持てる教育や連帯の重要性を強調する教育などをやっている。教育時間は，団体協約で勤務時間中に確保している。そして事業所を超えて地域の組合員が集まることのできる「支部組合員会合の日」を月１回設定し，組合員同士が個人的問題や家庭のことなど何でも話し合えるようにしているという。

⑤労組とコミュニティ組織との連合

P一般労組は，浄化槽会社の過多料金徴収問題を解決するために，地域の社会団体や労組，民主労働党，住民と連合し「浄化不正をなくすための住民対策委員会」を結成し，不当料金徴収についての住民監査請求や糞尿処理の民間委託中止を区側に要求する闘争を行った。また不正を犯して区から業務委託を解除された浄化槽会社に勤めた労働者の雇用継承を区側に要求して，P一般労組の委員長らが断食闘争を行ったが，その闘争の支援に民主労総釜山本部，釜山民衆連帯などの地域の市民団体も加わった。さらに，釜山交通公社の乗車券売場廃止反対や乗車券販売業務に勤めていた

---

⑭　老人亭は，地域の年寄りが集まって休憩したり歓談したりするように設けられたあずまやである。

労働者の雇用継承を求めて，P一般労組は乗車券売場廃止の不当性を市民に広報するかたわら，民主労総釜山本部，釜山民衆連帯，民主労働党と一緒に「雇用継承対策委」を構成して連帯闘争を行った。P一般労組は，汎市民連帯が必要な時には市民団体や進歩政党（民主労働党や進歩新党）と連帯するという。

CH地域労組は，地域所在大学の清掃委託会社で働く清掃労働者の雇用継承問題が発生した際に，地域の市民社会団体や進歩新党と「地域対策委員会」を組織し，連帯闘争を行った。ただ，CH地域労組は，連帯活動は民主労総忠南本部を通じてやっており，進歩政党と個別にやっている部分もあるが，活発ではないという。

KN一般労組は，自治体の無期契約職労働者の組織化を，進歩政党の地方議会議員，社会市民団体と連帯して行った。またサチョン市の下水処理委託会社の変更に伴い，新しい委託会社が一般労組組合員の雇用継承を拒否し，労組退会を強要した問題が発生した際に，KN一般労組は進歩政党，サチョン進歩連合と連帯して「サチョン対策委員会」を構成し，委託会社の労働者の雇用保障を求める闘いをやった。KN一般労組は，進歩政党の議員さんと一緒に解決できる闘いの場合は，地域対策委を構成しないが，地域の社会市民団体である慶南進歩連合や民生民主慶南会議との連帯は自然にやっているという。

⑥直接行動

三つの地域一般労組は，労働法上認められる労働組合であるので，賃金・団体交渉を通じて組合員の労働条件の確保に注力する。組合員の解雇や職場閉鎖が発生した際には，交渉以外に，ストをも行う。闘争方法は，会社の前でテントをはりテント籠城をする，法的訴訟を起こすなど，多様である。

P一般労組は，浄化槽不正問題や浄化槽労働者の雇用問題を解決する闘争の際には，区長に面談要求，区庁舎や区長自宅前で集会，区庁舎前で断食籠城，区の監督怠慢や無責任について住民に広報，住民から署名を集めるなどの直接行動を行った。CH地域労組は，地域所在大学の委託清掃会社で働く労働者（組合員を含む）の雇用継承問題を解決するために，大学の総長との面談要求，大学建物前で雇用継承と最低賃金の保障を要求する宣伝など直接行動を業務委託元に対しても行った。KN一般労組は，地域の国立大学に雇用されている清掃労働者の支会との交渉を大学が雇用主ではないと主張し，拒否したため，雇用主がだれなのかを問う裁判を起こしたが，判決内容は韓国政府が雇用主であるということであったので，教科部，法務部と交渉を行った。政府部署や自治体首長との交渉はもちろん，KN一般労組は，自治体の庁舎前での集会・テント籠城，市民への宣伝チラシ配布などの直接行動をも行う。

4　日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムについての比較・考察

３節で，コミュニティ・ユニオニズムの６つの特徴について，それらが日本と韓国の諸事例において見られるか，またどのような実態なのか，見てきた。６つの特徴のうち，日本・韓国の諸事例にもみられる共通の特徴は以下である。日本・韓国の諸事例も，①地域を組織化の基盤としている，②中小零細規模の労働者や非正規労働者，解雇労働者，外国人労働者など組織化しにくいといわれ

てきた労働者を組織化している，④職場を超えた連帯意識を育成しており，組合員にそうした連帯意識が育まれている，そして⑥団体交渉の他に，集会，籠城，署名集め，市民への広報などの直接行動により雇用主や業務委託した企業・大学・自治体などに解決への圧力をかける，という特徴が見られる。しかし，③労働条件だけではなく，コミュニティ生活全般への関心は，日本と韓国の事例すべてにみられているわけではないので，日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムにおいては弱い特徴であるといわざるを得ない。ところが，⑤労組とコミュニティ組織との連合は，韓国の事例すべてに見られるのに対し，日本は２つの事例にだけ見られる。労組とコミュニティ組織との連合という特徴は，日本より韓国のほうが他の先進経済のコミュニティ・ユニオニズムと共通している点であるといえる。

③，⑤の特徴に関して立ち入って日本と韓国を比較してみよう。③の特徴に関して，韓国の２つの事例（P一般労組とKN一般労組）が住民の生活に関連するゴミ回収や糞尿処理における不正をただす制度改善闘争を行ったことから，日本のコミュニティ・ユニオンと比べ韓国の地域一般労組のほうがコミュニティ生活への関心がやや高いといえる。日本のコミュニティ・ユニオンの活動に関して，地域の生活課題への取り組みに参加しているコミュニティ・ユニオンは多くないという高木（2000）の言及や本稿の事例からみて，日本のコミュニティ・ユニオンのコミュニティ生活への関心や取り組みが多いとはいえないであろう。

そして⑤の特徴に関して，日本の場合，２つの事例（MUユニオン，ユニオンMI）において地域の民間組織や移住連との連帯・協力がみられるが，韓国の３つの事例における地域の市民組織との連帯闘争と比べ，活発であるとはいえない。さらに，２節で述べたTattersallの労組―コミュニティ関係の三つのレベル分類によれば，日本のMUユニオンの「公契約条例制定運動」における連合はイシューを中心に関係が発生し，フォーマルな意思決定組織が結成される「シンプルな連合」といえるが，MUユニオンやユニオンMIと移住連との連携[15]は出来事中心に関係が形成する「アドホックな連合」であるといえる。それに対し，韓国の３つの事例における連合はすべてフォーマルな意思決定機構が組織されたという点で「シンプルな連合」であるといえる。

Suzuki（2008）は，日本のコミュニティ・ユニオンとコミュニティ組織や社会運動組織との連合は十分に発達していないと主張する。Suzuki（2008）は日本における労働―コミュニティ連合の低発展について２つの要因で説明する。第１の要因は，コミュニティ・ユニオンと連携を形成できるコミュニティ組織の存在が相対的に弱いことである。第２の要因は，コミュニティ・ユニオンが比較的容易に労組認定を受け，雇用主との交渉など労組機能を遂行できるのでコミュニティ組織の支援に頼らず自力で労組活動をするということである。Suzuki（2008）の挙げる２つの要因は日本と韓国における労働―コミュニティ連合の発展の違いを説明する要因になりうるか，検討する。

まず，労組認定が難しくなく，労組結成初日から雇用主と交渉できるという点は，韓国の労組にも概ね当てはまる。日本で労組の設立は自由で，行政官庁への届け出も必要ないのに対し，韓国では労組の設立は申告制[16]であるが，届け出た日より労働組合として成立し，会社側に団体交渉を

---

⑮　Suzuki（2008）は，MUユニオンと移住連との連携が細いと指摘する。

⑯　労働組合及び労働関係調整法によれば，労組を設立する者は行政官庁に申告書と労組規約を提出しなければな

要求できる。行政官庁から設立申告証が交付されると，労働組合は法的権利や地位を保障される。近年行政当局が全国公務員労働組合や青年ユニオンの設立申告書を返却し続けたことで，申告制が許可制となったという議論もあるが，いくつかの労組を除いて韓国で労組は設立後法的労組として保障されるといえる。韓国の地域一般労組の３つの事例も，設立申告証が問題なく交付されたという[17]。

しかし，市民社会が相対的に発展しておらずコミュニティ組織の存在が相対的に弱いという点は，韓国には当てはまらないであろう。韓国の市民社会は1980年代後半以降韓国社会の民主化の土壌の上で成長・発展した（李旼珍　2006）。1987年の民主化宣言以降，多くの労組が結成され労働運動が活性化したのはもちろん，ミドルクラスを支持基盤とする多くの市民社会団体が結成され，政策・制度改革を志向する市民社会運動が発達した。実際，多くの市民社会団体は金泳三政府と金大中政府の時に政府の政策決定過程に参加し，政策決定に影響を及ぼした。市民も市民社会団体の制度改革行為や政治監視行為を肯定的に評価し，支持をした。韓国の市民社会運動の特徴は，市民社会団体の取り組む改革アジェンダが包括的で多様であることと[18]，市民社会団体間の連帯が比較的活発に行われることである。労働団体と市民社会団体との連帯に関して，オンシュミ（2005）は1991年に比べ2001年に弱化したものの，韓国の労働運動は依然として市民運動組織との緊密な協力関係の形成を通じて資源動員をする傾向が存在すると指摘する。この傾向は，グローバル化や新自由主義の進展によりもたらされた労働運動や市民社会運動の弱化を克服するために，より強化された。2003年に37の労働・農民・市民社会団体の常設的共同闘争組織として「全国民衆連帯」の結成，2007年に22の労働・農民・学生・宗教・市民団体の進歩陣営の連合体として「韓国進歩連帯」の結成，2008年に400くらいの労働・市民団体や野党・進歩政党などの参加した連帯機構として「民生民主国民会議」の結成が相次いだ。これらの連帯機構の結成には民主労総が積極的にかかわった。また，韓国の市民社会団体はソウルに集中しており，地方においては弱いという批判があったが，これらの連帯機構は地方組織の拡大や地方の連帯運動の成長・発展を基盤としている。本稿の分析事例のP一般労組，KN一般労組は連帯団体として地域連帯組織，すなわち釜山民衆連帯，慶南進歩連合，サチョン進歩連帯，民生民主慶南会議などを挙げた。民主労総が市民社会団体との連合に積極的であること，そして地方においても連帯組織が存在し連帯運動が成長していることは，韓国の地域一般労組が民主労総の地域本部に加盟していること[19]と相まって，地域一般労組と市民社会団体との連合の活性化に寄与したといえるであろう。

らず，行政官庁はこれを審査し，３日以内に申告証交付，補完要請，返却のいずれかの処理をしなければならない。近年，申告書が返却され，問題になったケースは全国公務員労働組合と青年ユニオンである。行政当局は，返却の理由として，組合員のリストに失業者や解雇者が含まれていることを挙げている。

⑰　P一般労組は，組合員の加入対象に失業者や解雇者を含めると設立申告証が交付されないことは分かっていたので，設立申告時に規約の組合員の加入対象に失業者を入れなかったが，申告証が交付された後，規約を改定して失業者の加入を認めている。チンシュッキョン（2007）：169.

⑱　こうしたことから，CHO（2000）は韓国市民社会運動を総合的市民社会運動と名付ける。

⑲　これは日本と異なる点である。日本では「全国ユニオン」は連合に加盟しているが，各コミュニティ・ユニオンは地方連合には加盟していない。韓国の３つの事例は民主労総の地域本部と同じ建物にオフィスがあり，地方

したがって，２つの要因のうち，労組認定が比較的難しくなく交渉機能を遂行できること（第２の要因）は日本と韓国両方に当てはまる要因であるので，日本と韓国における労働－コミュニティ連合の程度の差は市民社会の成長の差，そして労働団体と市民社会団体との連帯運動の発展の差に起因するといえる。言い換えれば，第２の要因は，労働団体と市民社会団体との連帯運動が発展していれば，労働―コミュニティ組織の連合の低発展をもたらす条件として作用しないであろう。ただ，韓国の事例の場合，第２の要因は，労働側のコミュニティ組織との連合への全面的な依存ではなく，選択的インボルブメントを導く側面もあるといえる。KN一般労組の委員長の話（「社会団体との連帯は自分たちの力で解決できると判断した時はしない」）やP一般労組の委員長の話（「市民社会団体との連帯により社会問題を改善することは発展とみなしうるが，労組の鮮明度は落ちる。自分たちでやる時もある」）からコミュニティ組織との連合は地域世論を形成する市民社会団体の力が必要な場合に限っていることがわかる。

さらに特記すべきことは，交渉権をもつ労組であることは日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組の共通点であるが，アメリカやカナダ，イギリスのコミュニティ基盤の労働団体とは異なる点である[20]。したがって，日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組は，コミュニティ・ユニオニズムの限界といわれる，交渉を通じて組合員に経済的な利益を提供できないという問題を抱える可能性は少ないといえるであろう。

以上の検討から，日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの共通点は労組型コミュニティ・ユニオニズムであるが，その相違点は，日本のコミュニティ・ユニオニズムより韓国のコミュニティ・ユニオニズムのほうがコミュニティ生活全般への関心が相対的に高く，コミュニティ組織との連合もより活発であることにあるといえる。

おわりに

本稿は，日本と韓国の新しい労組形態であるコミュニティ・ユニオンと地域一般労組の諸事例の分析を通じて，日本や韓国にもコミュニティ・ユニオニズムを実践している労組があることを発見した。日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムは，北アメリカやイギリスのコミュニティ・ユニオニズムとは違って，労組型コミュニティ・ユニオニズムであるといえる。しかし，日本と韓国の労組型コミュニティ・ユニオニズムは労組とコミュニティ組織との連合においては違う方向に作用した。すなわち，日本においては労組とコミュニティ組織との連合の低発展の方向に作用したのに対し，韓国においては労組とコミュニティ組織との連合の勢いを落とさず，連合への労組の全面的依存ではなく選択的インボルブメントの方向に作用したといえる。こうした違いは，市民社会の発展や，労働運動と市民社会運動との連合の発展の差に起因するといえるであろう。したがって，労

本部は労働紛争・労組設立相談を一般労組につなげてくれるなど，民主労総地域本部と地域一般労組との関係は良好であるという。

⑳ Suzukiは，アメリカやカナダのワーカー・センターと日本のコミュニティ・ユニオンは労働者の利益を代弁するやり方において違うと述べている。詳細は，Suzuki（2008）：512-513.

組とコミュニティ組織との連合においては，韓国のコミュニティ・ユニオニズムのほうが，日本のコミュニティ・ユニオニズムより他の先進経済のコミュニティ・ユニオニズムにより近いといえる。ただ，韓国の地域一般労組の中には，地域と住民に服務する「住民労働組合」を目指し組織体制を事業所単位から自治体の基礎単位である区や郡単位の組織に変えようとする動きがある（KN一般労組と他の地域一般労組[21]）ので，韓国のコミュニティ・ユニオニズムがコミュニティとの関係をより強めていくかどうかについては，この動きが具体化した後の調査研究によって明らかにされる必要があるであろう。

以上の発見は，現在コミュニティ・ユニオニズムに関する議論の中に出始めている，コミュニティ・ユニオニズムは国家間で多様である，あるいはコミュニティ・ユニオニズムの単一モデルはないという意見に与する知見になるであろう。グローバル化や新自由主義経済の下で進んだ労組の停滞を克服し，組織化しにくい労働者を組織化し，代弁するのに適した組織モデルあるいはユニオニズムを模索する過程で登場したのが，コミュニティに基盤を置いた活動や組織化を志向するコミュニティ・ユニオニズムであり，いくつかの国のコミュニティ・ユニオニズムの事例が報告されている。しかし，これらの事例報告は他の先進経済に集中しており，コミュニティ・ユニオニズムの多様性を議論するには十分な事例数であるとはいえない。こうした点で，本稿の韓国のコミュニティ・ユニオニズムの事例分析や韓国と日本との比較は，コミュニティ・ユニオニズムの多様性に関する議論の一助となるといえるであろう。

本稿は日本と韓国のそれぞれ３つの事例についての分析であるので，今後本稿で分析していない諸事例を対象としたコミュニティ・ユニオニズムの視角からの調査研究が活発に行われることやそうした諸研究による新しい知見を期待したい。

（い・みんじん　立教大学社会学部教授）

【引用・参考文献】

Black, Simon J., “Community Unionism A Strategy for organizing in the New Economy”, *New Labor Forum*, 14 (3), Fall 2005, 24-32.

CHO, Hee-Yeon, “Civic action for global democracy：a response to neo-libral globalization”, *Inter-Asia Cultural Studies*, Vol.1, №.1, 2000, 163-167.

Clawson, Dan and Mary Ann Clawson, “What has happened to the US labor movement? Union Decline and Renewal”, *Annual Review Sociology*, 25, 1999, 95-119.

Greer, Ian, Mark Stuart and Ian Greenwood, “Community unionism as a revitalization strategy? A British case of innovation”, Draft for the ASA conference, January 2008.

Greer, Ian and Lowell Turner, “Union Coalition Building in a Global Economy：A Survey of German Civil Society”, A Report to the Hans-Bockler-Stiftung.

Fine, Janice, “Building Community Unions：In Stamford, Connecticut, Organizers Are Putting The Movement Back In Labor”, *The Nation*, January 1, 2001.

Fine Janice, “Worker Centers Organizing communities at the edge of the dream”, Briefing paper, Economic Policy Institute, September 2005.

---

(21) 本稿の分析事例には含まれていないが，インタビューを行ったS一般労組は住民と一緒に活動をする住民労働組合を志向すべきであるという。そのために区単位の組織編制，区単位の専従配置を考えているという。

Luce, Stephanie, “The U. S. Living Wage Movement Building Coalitions from the Local Level in a Global Economy”, Turner, Lowell and Daniel B. Cornfield eds. *Labor in the New Urban Battlegrounds*, Cornell University Press, 2007.

Martinez Lucio, Miguel and Robert Perrett, “Meanings and dilemmas in community unionism：trade union community initiatives and black and minority ethnic groups in the UK”, *Work, Employment and Society*, Vol. 23 (4), 2009, 693-710.

Mollona, Massimiliano, “Community unionism versus business unionism：the return of the moral economy in trade union studies”, *American Ethnologist*, Vol. 36, №.4, 2009, 651-666.

Obata, Yoshitake, “Achievements and Prospects of the Community Union Movement”, *Social Policy*, Spring 2009, 56-63.

Stewart, Paul, “Marginal movements and minority struggles? The case of the Japanese minority social and labour movements”, *The Sociological Review*, 54：4, 2006, 753-773.

Suzuki, Akira, “Community Unions in Japan：Similarities and Differences of Region-based Labour Movements between Japan and Other Industrialized Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 29 (4), 2008, 492-520.

Symon, Graham and Jonathan Crawshaw, “Urban labour, voice and legitimacy：economic development and the emergence of community unionism”, *Industrial Relation Journal*, 40：2, 2009, 140-155.

Tattersall, Amanda, “Powerful Community Relationships and Union Renewal in Australia”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61：4, 2006, 589-614.

Tattersall, Amanda, “A little help from our friends：exploring and understanding labor-community coalition formation”, Revised and Resubmitted to Labor Studies Journal, September 2007, 2-36.

Tufts, Steven, “Community Unionism in Canada and Labor’s (Re) Organization of Space”, *Antipode*, 30：3, 1998, 227-250.

Wills, Jane, “Community unionism and trade union renewal in the UK：moving beyond the fragments at last?”, *Trans Inst Br Geogr*, NS 26, 2001, 465-483.

Wills, Jane, “Organizing the Low Paid：East London’s Living Wage Campaign as a Vehicle for Change”, E. Heery, P. Taylor and W. Brown eds., *The Future of Worker Representation*, Palgrave, 2004.

Wills, Jane and Melanie Simms, “Building reciprocal community unionism in the UK”, *Capital & Class*, #82, 2004, 59-84.

李　旼珍「韓国：グローバル化の韓国市民社会への影響とアジア主義の追求」『地球社会化に伴う市民意識と市民活動の社会学的研究』（科学研究費補助金・基盤研究（A）研究成果報告書，研究代表者：庄司興吉）2006，261-281.

呉　学殊「合同労組の現状と存在意義―個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑誌』№.604, Nov. 2010, 47-65.

小畑精武「ユニオン運動の可能性と展望を探る」『現代の理論』2009年夏号，191-203.

鈴木　玲「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』第18巻第３号，千葉商科大学経済研究所，2007，3-45.

高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」社会政策学会編『社会政策における国家と地域』御茶の水書房，2000.

長峰登記夫「コミュニティ・ユニオン運動の20年　現状と課題」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局，2003.

浜村　彰「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局，2003.

福井祐介「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」社会政策学会編『雇用関係の変貌』法律文化社，2003.

ユニオンみえ『ユニオンみえ50周年』2008.

労働組合武庫川ユニオン『ユニオン運動の発展のために』2004.
＜韓国語文献＞
民主労総一般労働組合『2010年定期代議員大会』2010.
民主労総一般労働組合『2011年定期代議員大会』2011.
イカンイク「労働組合戦略類型としての組織化モデルの形成要因―地域一般労働組合の事例を中心に」カンウォン大学校社会科学研究所『社会科学研究』第45集２号，2006.
イクッソク「非正規職量産と不当行為に対する労働者たちの境遇と対応」釜山民主抗争記念事業会・民主主義社会研究所『省察と展望』2009.
オンシュミ「連結網接近を通してみる‘社会運動的労働運動の可能性：韓国労働運動の連帯主義的伝統の復元」『労働政策研究』第５巻第１号，韓国労働研究院，2005，43-73.
チンシュッキョン「韓国非正規労組有効性研究―交渉力仮説を中心に」高麗大学校大学院経営学科博士学位論文，2007.
忠南地域労働組合「2010年定期代議員大会」2010.

［付記］本稿は，平成21年～23年度科学研究費による研究成果の一部である（基盤研究（C）「非正規労働者の組織化と労働運動の復興に関する日韓比較研究」，研究代表者：李旼珍）。本稿作成にあたって，編集委員会から貴重なコメントをいただいたことを，ここに記してお礼を申し上げる。

法律文化社 〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 ◉価格は定価（税込）
TEL 075（791）7131 FAX 075（721）8400 http://www.hou-bun.com

介護事故の法政策と保険政策 ●5250円
長沼建一郎 著
介護事故をめぐる法的紛争の構造について裁判事例を中心に考察し、法政策と保険政策による対応の現状と課題を検討する。

解雇の研究 ◉規制緩和と解雇法理の批判的考察 ●7560円
高橋賢司 著
EU法・ドイツ法の比較研究を踏まえ、日本の解雇法制の規制緩和論を批判的に考察し、規範的視座を提供する。

EUとフランス ◉統合欧州のなかで揺れる三色旗 ●2940円
安江則子 編著
憲法的アイデンティティと統合、市民権、移民政策、独仏関係など、緊張関係にある統合と国民国家の問題を専門家が解析。

コスモポリタニズム ◉民主政の再構築 ●3990円
デヴィッド・ヘルド 著／中谷義和 訳
グローバル民主政論を牽引してきたヘルドの集大成。地球規模の諸課題を克服するための政策と実現のための新たな統治システムを提示。

〈核発電（ゲンパツ）〉を問う ◉3・11後の平和学 ●2415円
戸田 清 著
原発事故の被災状況から、〈核〉がもたらす被害を平和学と環境学の視点から問い直し、〈核〉に依存する構造的暴力を根源的に照射する。

〈原発依存〉と〈地球温暖化論〉の策略 ◉経済学からの批判的考察 ●2310円
中野洋一 著
エネルギーを原発に依存する世界は、産業界の利益と主要先進国の政治目的という明確な策略であったことを実証的に暴く。