

Ⅲ 新宿一般労働組合(新宿一般)の組織と運動

1 結成の経緯

(1) 結成の経緯

全労連・新宿一般労働組合（以下、新宿一般）は、2000年11月24日に組合員24名で結成した。

新宿一般を組織するにあたっては、新宿区労連のなかで日本労働組合運動をめぐる大き

な背景に関する議論があった。新宿区労連のなかでの議論は、①財界による雇用転換の新しい戦略＝日経連『新時代の「日本的経営」—その方向と具体策』（1995年）に対抗しなければならないこと、②この財界戦略の結果生み出される不安定雇用労働者の増大とその組織化が必要となること、③そのためには、これまでの企業別組合主義の克服が重要な課題となることが焦点であった。そうした議論の実践的な結論が、個人加盟労働組合である新宿一般の立ち上げであった。

その結成にいたる過程では、戦後日本の労働組合による組織化運動を概観して、①企業内組合の結成、分裂攻撃とのたたかひの経験、②1950年代の地域的な合同労組運動、③1960年代の産業別個人加盟運動の諸経験と問題点、④1970年代の未組織共同センターの活動、⑤1980年代の地域労組の組織化と運動、⑥パートタイム労働者を組織化する生協労連や、都区関連一般労組などの経験についての検討もおこなわれた（「新宿一般労組の構想について」『われらの進路—新宿区労連10周年記念出版』2000年）。

また、こうした方向を打ち出すにあたっては、新宿区労連の前身である「統一と共闘をすすめる新宿労組連絡会」の時期以来の知識人・文化人・法律家との協力・共同、「労知同盟」の伝統が活かされていた（前掲『われらの進路』）。

（2）組織対象と運動方向、協力組合員制度の「構想」

そして、新宿一般を立ち上げるにあたっての構想として、①まずその組織対象として、「新宿内に勤務する者、もしくは居住する未組織労働者（失業者、年金受給者を含む）」とすること、②「区労連に結集する労働組合の活動家・組合員で未組織労働者の組織化運動に参加する人は加盟でき」る協力組合員制度を創設すること、③「要求・運動方向は、既存の企業内組合を踏襲することなく新たな視点で（新宿区全体に共通する要求や全体の労働者の賃金の底上げ）に立った運動を構築」すること、④区労連加盟組合の職場ではたらく臨時・パート、派遣労働者への「加盟の協力を要請」すること、⑤「企業に対する要求は、その職場に働く組合員の意向を尊重しながら（職場の力関係などを勘案し）」おこなうことを確認した。

（3）新宿一般の「進路」

この新宿一般の運動の綱領と呼ぶべきものは「新宿一般労働組合の進路」として、まとめられている。まず、戦後日本の労働組合運動を振り返り、財界が1995年に打ち出した『新時代の「日本的経営」』という21世紀戦略への対抗戦略を労働組合運動がもたなければならないことを強調し、3つの「目的」、すなわち、①「労働者の組織率の低下にハドメをかけ、財界の21世紀戦略や企業の『リストラ合理化』によって生み出される不安定雇用労働者・未組織労働者や失業者を組織していくことによって、労使の力関係を有利に変えていく」こと、②「これまでの企業内組合の正規雇用中心の労働組合運動から脱皮をはかる」こと、③「すべての労働者が生きるよろこびと働くよろこびが得られる職場と社会」をめざすことを掲げたのである。

そして、活動の「基本」として、①「働く者の権利をしっかりと学習」すること、②「不安定雇用労働者をはじめ未組織労働者の要求の政策化し、労働行政機関や自治体に対して運動をすすめる」こと、③「法律改正など、社会的規制」を強化すること、国内法だけで

なく、ILO（国際労働機関）の「国際労働基準を学び運動に役立てていく」こと、④社会・政治と労働者の状態を「しっかりと捉えられる学習と運動」をすすめることを掲げた。

（４）全労連のローカルユニオン組織化方針に先駆けて

全労連傘下の多くの地域ユニオンが結成された時期は、全労連のローカルユニオン組織化方針（2002年）が出されて以降の21世紀に入ってからが多い。たしかに、全労連結成（1989年）以降も、いくつかの単産で企業別の組織化の一定の努力がなされ、ローカルセンターでも労働相談の体制はできていたのだが、未組織労働者、とくに中小零細企業労働者や非正規労働者を本格的に組織化する体制はほぼ欠如していたのであった。

地域ユニオンが結成された契機の多くは、ローカルセンターを中心とした労働相談活動と中小企業労働者・非正規労働者の“悲鳴”であり、そして、2002年7月の全労連第20回定期大会で打ち出されたローカルユニオン組織化方針であった。全労連の定義する「ローカルユニオン」とは二つのタイプがあり、一つは地方組織・地域組織直属の地域ユニオンであり、いま一つは、単産加盟の個人加盟組織で地方組織・地域組織が位置づけている組織のことである。このうち前者を「基本」としている（寺間誠治「ローカルユニオンを軸に非正規労働者の組織化を」『月刊全労連』2007年10月号）。また、ローカルユニオンの役割と課題については、①その役割は、「職場・地域に存在する一人ぼっちの労働者をなくす」こと、「労働組合としての教育・学習運動を強め、地域運動の担い手を育成する」ことであり、②その課題は、「地域のすべての未組織労働者」、「派遣・請負、臨時・パートなどの非正規雇用の組織化、とりわけ青年、女性を組織すること」であるとしている。

こうした全労連のローカルユニオン組織化方針に対しては、「単産の個人加盟組織や複数一般労組があるのだから、必要ないのではないか」という産別組織の批判・反発も少なくなかったようであり、また各地でローカルユニオンを結成する際にも、地域組織に加盟する単組から同様の疑問や批判出されているケースが少なくない。しかしながら、地域ユニオンの結成後は、産別組織や単組のあいだにも、ローカルユニオンの意義を認める一定の変化が生まれてきているといわれる。また、一部では1980年代に結成された地域労組が一部を除いて発展せず、自然消滅するなどの経験が少なからずあったため、ローカルユニオンを組織することへの躊躇がある場合もあった（新宿でも1980年代に新宿地域労組を組織したものの、自然消滅した経験があった）。

新宿一般の結成は、2000年11月であるから、他の主要な地域ユニオンと比べると、大阪労連の地域労組おおさか（2,300人）の1998年5月、岩手県労連のいわてローカルユニオン（250人）の1999年7月、愛媛労連の愛媛一般（250人）の2000年5月と並んで、2002年の全労連のローカルユニオン組織化方針が出される以前にあたる。大阪は1980年代における地域労組の経験が豊富であり、すでに1980年代に府全体での組合員数が1,000人を超えていた時期があったという背景がある一方、新宿一般は、日経連の「新時代の『日本的経営』」に代表される財界の戦略に対応し、また企業別組合主義の克服をめざさなければならないという新宿区労連の総括とそれにもとづいた方針が、全労連傘下の地域組織のなかでも早い時期に打ち出されたことと結びついているという特徴を指摘することができる。

2 新宿一般の中長期的課題と運動方針

(1) 中長期的課題

新宿一般は、「組合員拡大などについては、5年～10年を一定期間と定め、中長期的課題としてその目標達成をめざしている」（『第9回大会議案書』）。そして、「各年度ごとに到達点を確認して、目標達成に努力」している。この中長期的課題として挙げられているのは、第一は、「一般・協力組合員あわせて数年以内に500名の組織にし、専従体制の確立をはかっていくこと」である。第二は、「新宿一般の職場支部と地域支部の結成をめざしていくこと」であり、第三は、「協力組合員と一般組合員による執行部体制を同数程度にしていくこと」である。そして第四が、「区内すべての労働者の労働条件の改善をめざした『条例制定』の実現をはかることである。

(2) 年度ごとの運動方針

こうした中長期的な課題の設定のもとで、各年度の方針が決定されている。新宿一般の運動方針をその「2008年度方針と重点課題」（『第9回大会議案書』2008年12月5日）から見れば、以下のようなになる。

まず、第一は「職場と地域におけるすべての労働者を対象とした組合員拡大・未組織の組織化」である。ここでは、「未組織労働者の組織化をもっとダイナミックに展開していくためには、産業別組織の機能と役割の発揮が求められている」とし、「産業別組織に企業別組合と個人加盟組合を併存させていくことが、本格的な未組織の組織化をすすめていくうえで極めて重要な課題」であり、「産業別組織における個人加盟組合の結成が全産業的にされていくなれば、全産業的規模での未組織の組織化がダイナミックに進む」との認識を強調している。

第二に、「誰でも一人でも入れる『新宿一般』を未組織労働者の中に広く知らせていく」ことであり、新宿一般に労働相談にきた労働者が「労働組合というのは大企業に勤め正社員でないと入れないと思っていた」と口を揃えてのべていることを指摘し、「企業に勤めていなくても、正社員でなくても、誰でも入ることのできるというまったく新しい労働組合」である新宿一般を「労働組合に入りたくても入れないと思っている多くの未組織労働者に知らせていく」ための地域宣伝活動を重視している。

第三は、「すべての労働者を視野に入れた労働条件の底上げをめざす運動をすすめていく」ことである。ここでは、「労働組合運動のたたかうエネルギーは、劣悪な労働条件を改善し人間らしい労働と生活を求めようとする切実な要求を持つ労働者が結集してこそ生まれる」とし、「労働条件の底上げをめざす最低賃金の引き上げや均等待遇の課題を積極的に掲げて運動を進めていく」こと、「非正規労働者の労働組合への結集は、組合運動を活性化させること」、「労働条件の底上げをめざす制度・政策要求を掲げた運動が、企業別組合運動の克服にもつながっていくこと」が強調されている。

第四は、「組合員の実利・実益につながる教育・学習活動をすすめていく」ことである。その内容としては、一つは、「働く者の権利や労働条件などの基本的な問題を学んでおく」であり、今ひとつは、企業における「合理化」の「その背景にあること」を学ぶことであり、とくに「経済と政治の関係、企業と政治の関係、経済と企業の関係といった問題の背

景・本質」を学ぶことである。

第五に、「組合員の要望に基づく組合員交流をすすめていく」ことである。これは、「一人ぼっちをなくしていこう」として、「まったく新しい発想で『しゃべり場』という「職場での出来事や日ごろ思っていることを何でも言い合える場」をつくる努力をしている。

第六は、「労働相談体制を充実させていく」ことである。「現在、新宿一般の労働相談体制は、新宿区労連の専従者と区労連加盟組合の専従者」によって担われており、「新宿一般の専任の相談員が以内ため、十分な相談体制がとられていない」。そのため、「パートタイムでの専任の労働相談員を新宿一般の専従者として迎え入れていく検討」をすることとした。また、「定年退職された組合の幹部・活動家」への協力要請をすることも検討することとした。

そして第七が、「貧困と格差をなくしていく政治の実現をめざしていく」である。これは、「政治によって貧困が拡大した」という認識に基づいて、「労働者・国民の立場に立った政治を実現する政治勢力を国会のなかに多数つくりあげていく」こととしつつも、「人間らしく働く」には、「たとえば『同一価値労働同一賃金』を「雇用形態の如何に関わらず」労働条件の制度のなかに具体化して、「広範な世論にしていく必要」があるとしている。

また、最新の「2009年度方針と重点課題」（『第10回大会議案書』2009年12月11日）も、第一の柱は、「すべての労働者を視野に入れた運動を押し進めていく」ことであり、具体的には、①「新宿一般労組の組織と運動のさらなる前進に向けて専従体制の確立をめざしていく」、②「職場と地域での組合員拡大・未組織の組織化の前進に向けて、協力組合員のいっそうの拡大をめざしていく」、③「誰でも入れる『新宿一般』の存在を、地域で働く労働者・住民の中に浸透させていく——『おかえりなさい宣伝』『地域宣伝』の強化」、④「労働条件の底上げをめざす運動をすすめていく」、⑤「労働相談体制を充実させ、労働者の悩みや問題解決にむけて期待に込めていく」——の5つである。

第二の柱は、「貧困と格差をなくしていくため、働くルールの確立をめざしていく」であり、そのために、①「働くルールの確立していくために、制度・政策能力を高めていく」、②「働くルール確立のための制度・政策要求を掲げた運動を大きく展開していく」——ことの2つを重視している。

第三の柱は、「組合員・労働者にとって役に立つ教育・学習活動をすすめていく」ことであり、①「職場での組合員の拡大やこれからの労働組合運動についての展望と確信がつかめるようにしていく」ことと、②「新宿一般・区労連の組合員教育のための教科書づくりをめざしていく」ことである。

そして、第四の柱は、「組合員の要望に基づく組合員交流をすすめていく」ことであり、「労働組合に加入したことによって、人の触れ合いが感じられる交流をめざしていく」となっている。

3 新宿一般の主要な運動

(1) 宣伝活動

新宿一般の主要な活動の第一は、このような個人加盟の地域ユニオンの存在を多くの労

働者の知らせる宣伝活動である。先述のように、運動方針は、「誰でも一人でも入れる『新宿一般』を未組織労働者の中に広く知らせていく」ことであり、新宿一般に労働相談にきた労働者が「労働組合というのは大企業に勤め正社員でないと入れないと思っていた」と口を揃えてのべていることを指摘し、「企業に勤めていなくても、正社員でなくても、誰でも入ることのできるというまったく新しい労働組合」である新宿一般を「労働組合に入りたくても入れないと思っている多くの未組織労働者に知らせていく」ことを重視している。新宿一般が毎月、区内5個所で取り組んできた「街頭・ターミナル宣伝」に加えて、2008年度から新たに土曜・日曜の「地域宣伝」を8回取り組み、一般住民、ワンルームマンションなどを重視した宣伝をおこない、また労働者が帰宅する時間帯に実施する「おかえりなさい宣伝」で活動の改善をはかっている。さらに、2008年にはホームページを立ち上げた。このホームページは、労働相談や組織化活動にも貢献していて、「フツウに暮らしている人びとの多数に共感してもらえる」視点での活動を重視していることから、2009年に日本機関紙協会の「奨励賞」を受賞した。

（2）労働相談活動

2009年12月に開かれた新宿一般の第10回大会の議案書では、「この一年間の活動をふりかえって見て、最も特徴的だったことは、これまでにない件数の労働相談が寄せられたこと」だったとし、「これまで年間40～50件程度であったものが、今期は120件にまで増えた」と急増を指摘している。相談件数がこのように増えた背景については、「第1に新宿一般の積極的で創意溢れる『おかえりなさい宣伝』や『地域宣伝』、『ホームページの立ち上げ』などによって、新宿一般がこれまでよりも多くの人に知られるようになった」という新宿一般の活動の側面を挙げると同時に、「第2に景気悪化によって非正規雇用の労働者が企業の生産調整・雇用調整として退潮に解雇や雇い止めがされたこと」と「第3には労働組合のない職場での働くルールが守られていない実態が広がってきていること」という客観的な条件とを指摘している。またさらに、「労働相談が増えるもう一つの側面として、社会保障・セーフティネットがないこと」を指摘し、「昨年（2008年）末からの街頭や駅頭での労働相談は、労働相談というよりも生活相談になるケースがおおく」なっているという特徴を指摘している。

労働相談で問題解決については、基本的には、相談者に新宿一般に加入してもらい、団体交渉による解決をはかっている。団体交渉による解決率は現在までのところ90%以上で、本人の合意に基づく解決をおこなっている。

相談員などの態勢については、「労働相談体制を充実させていく」ことを方針としてきた。前述したように、「現在、新宿一般の労働相談体制は、新宿区労連の専従者と区労連加盟組合の専従者」によって担われており、「新宿一般の専任の相談員がいないため、十分な相談体制がとられていない」。そのため、「パートタイムでの専任の労働相談員を新宿一般の専従者として迎え入れていく検討」をすることとしてきたし、また、「定年退職された組合の幹部・活動家」への協力要請をすることも検討してきた。

（3）未組織労働者の組織化活動

新宿一般労組の結成以前は、新宿区労連が方針上は未組織の組織化を掲げていたものの、

実際には「労働相談・なんでも相談」というもので、労働相談の宣伝を主にしたものであったという。また、労働相談での問題解決も、新宿区労連として相談者から相談を受けたということでの労働組合法に則った正式の団体交渉ではない形で問題を解決することにとどまり、その後の活動にはつながらなかった。

それが、新宿一般が結成されて以降、労働相談活動からの組織化という経路ができ、その解決率も前述のように90%以上となっている。また、問題解決直後に新宿一般を脱退するというケースは皆無で、脱退する場合は、問題解決後一定期間組合費を納入し、半年から1年程度経てからになるという。大多数の組合員は、機関紙の送付などを通じて、転職後も加入を継続しているという。

2008年12月の第9回大会時では、到達点は「240名で、その内訳は一般組合員110名、協力組合員130名」となっていて、「前回の第8回大会から今大会までの加入者の多くは一般組合員がほとんどで、協力組合員は退職などによって減って増員はわずかな数に止まっている」。また、加入の経路については、「一般組合員の加入者の多くは労働相談による者と協力組合員のつながりによるもので、他は新宿一般のリーフを見てとか、全労連のホームページを手掛りにしてとか、議員の紹介によるもの」と分析している。

2009年12月の第10回大会時には、「新宿一般の今日時点の到達点は300名」で「内訳は一般組合員170名、協力組合員130名となっていて、この一年間の組合員拡大の状況は、協力組合員の拡大が数名に止まるなかで、一般組合員の拡大が労働相談などを通じて40名程度となっている」。

したがって、協力組合員500名を掲げた結成当時の目標は達成できていないと同時に、「協力組合員のつながりをいかして未組織労働者を組合に迎え入れていくという新宿一般の当初からの組織化戦略はいまだ成功していない」と反省的に総括している。また、その要因については、「協力組合員が在籍する企業内労働組合の現状が企業経営の悪化や労働組合の担い手不足の問題など組織と運動ともに困難をかかえ、そこからの脱却の道筋が見えていないこと」が指摘されている。しかし一方、「区労連加盟組合のC&S労組や慶應労組四谷支部、グリーンキャブ労組などは、同様な困難をかかえつつも、組織拡大を第一義的課題に掲げて、積極的に打って出て契約社員の組織化や組合員拡大をすすめることで組織と運動を活性化させてきている」という状況も生まれている(『新宿一般第10大会議案書』)。

(4) 自治体への政策要求と条例制定を求める活動

新宿一般結成以前の新宿区労連の自治体対策は、ほとんど首長選挙の重視ということに止まっていた。しかし、2000年の新宿一般の結成以降、活動を蓄積するなかで、自治体への政策要求を提出するという方向が加わってきている。

とくに、新宿一般の組織人員は少数でも、「区内に働く労働者全体に影響を与えていく方法」(『第9回大会議案書』)として考えられたものが、「労働条件の底上げをめざした『条例制定』」の取り組みであった。これにもとづいて、2008年4月に、新宿区の中山弘子区長に対して「貧困と格差是正にむけた要請書」を提出している。要請内容の柱は、①残業規制の条例制定、②時給1,300円以上の最低賃金条例の制定、③均等待遇条例の制定、④非正規雇用の実態把握、⑤公契約条例の制定、⑥労働相談窓口の設置、⑦労働時間短縮にむけた国への働きかけであった。

区長からは、同年5月28日に回答が寄せられている。条例制定を求めた項目については、いずれも区が独自に条例制定をおこなう考えはないとしつつも、「労働者が働きやすい環境づくりに努め」、「働き方にかかわらず公正な処遇が確保されることが重要と考えて」いるとしている。新宿一般として、行政の「前向きな姿勢を感じさせる内容」と評価している。

また、2009年1月には、新宿区労連と新宿一般は共同で、緊急雇用対策を新宿区に対しておこない、その数日後には、新宿区はその広報で、①総合相談窓口の設置、②離職退去者への緊急居住支援、③委託事業拡充による雇用創出、④雇用創出につながる非常勤職員の新設・拡充などの緊急雇用対策を発表している。新宿区労連・新宿一般は、「これまでの新宿区の対応とは違う、たいへん前向きで建設的な対応」（『新宿区労連第21回大会議案書』）という評価をおこなっている。

（5）新宿一般結成後の新宿区労連の運動の大きな変化

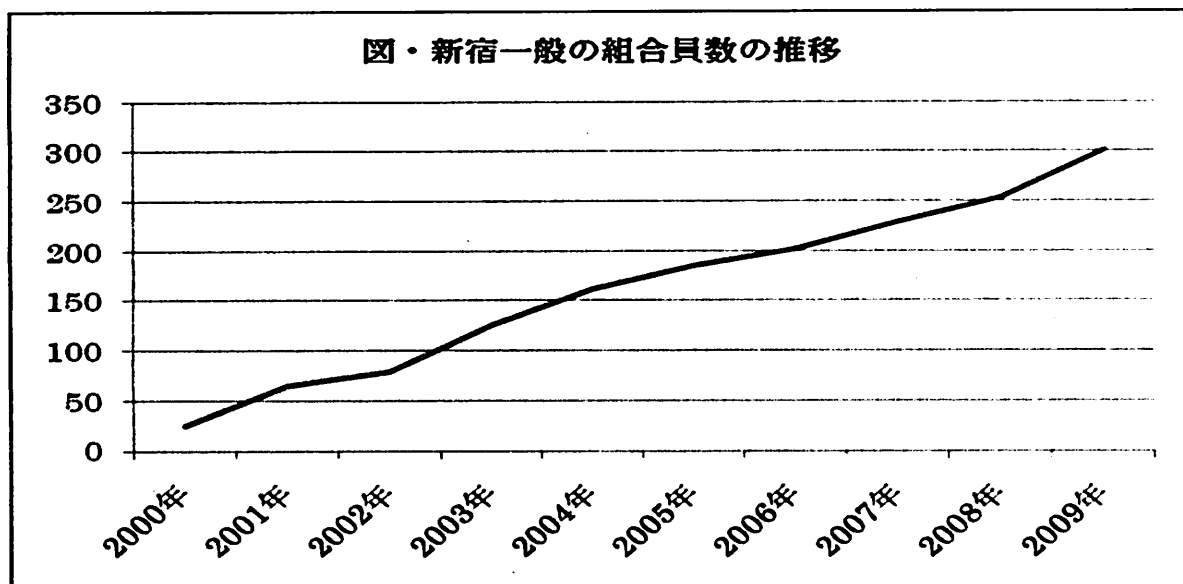
「区労連の運動が新宿一般を結成して方大きく変わった点は、これまで組織された労働者だけを対象としていた労働組合運動だけでなく、労働組合に組織されていない未組織労働者や非正規雇用の労働者まで視野にいた運動をおこなってきていること」（『新宿区労連第21回大会議案書』2009年9月）である。地域労連でありながら、地域で働き、地域に住む労働者を視野においた労働組合運動がこれまでおこなわれてこなかったという反省をおこなっている。それは、未組織労働者の組織化という活動だけでなく、自治体への要請も、従来は「国民的課題が中心」であったが、「労働条件の底上げをめざす課題を取り入れていく」ようになり、また、「区長選挙についても革新自治体をめざすという意義だけの運動から、地域に働く労働者・地域に住む労働者の処遇を改善していくという労働者要求の実現を求める選挙として位置づけるようになってきた」のである（同前書）。

4、新宿一般の組織、運営、教育学習と財政

（1）組合員数とその推移

2000年11月に24名で出発した組合員は、2009年12月の第10回定期大会時の報告では、一般組合員170名、協力組合員131名で構成され、合計301名を数えており、9年間で12倍超に到達した。年次別に結成以降の組合員数の推移を見れば、2000年24名、2001年65名、2002年79名、2003年126名、2004年161名、2005年185名、2006年201、2007年229名、2008年253名、2009年301名である。結成以降、毎年、増加し、順調な伸びを示している（下図を参照）が、近年は、「加入者の多くは一般組合員がほとんどで、協力組合員は退職などにより減って増員はわずかな数に止まっている」という特徴がみられる（『第9回定期大会議案書』）。

図・新宿一般の組合員数の推移



(2) 協力組合員制度

前述したように、新宿一般はその創立の構想の時点から、「区労連に結集する労働組合の活動家・組合員で未組織労働者の組織化運動に参加する人は加盟でき」る協力組合員制度を創設することを掲げてきた。しかしながら、協力組合員数は、500名というその創立時の目標を達成できておらず、むしろ停滞の傾向もうかがえる。そのため、「協力組合員のつながりをいかして未組織労働者を組合に迎え入れていくという新宿一般の当初からの組織課題はまだ成功してい」ないと反省的に総括している。また、その要因については、「協力組合員が在籍する企業内労働組合の現状が企業経営の悪化や労働組合の担い手不足の問題など組織と運動ともに困難をかかえ、そこからの脱却の道筋が見えていないこと」が指摘されている。

(3) 大会

新宿一般の組織の構造と運営については見れば、まず大会が「組合の最高決議機関」となっていて、毎年11月に開催される（「規約」第12条）。最近の第10回大会（2009年12月）のばあい、有資格組合員数279名で、出席61名、委任状98名の合計159名で成立している。

(4) 執行委員会

また、執行委員会は、2009年度のばあい、以下のようになっている。執行委員長は区労連の議長が就任している。副執行委員長（規約では「若干名」）は一般組合員2名と協力組合員2名の4名である。書記長は、区労連の専従事務局長が兼務して、新宿一般の活動の中心的な担い手となっていたが、2010年1月から新宿一般独自の専従者を1名配置した。会計（1名）は協力組合員が担っている。三役と会計を含む執行委員は、一般組合員10名、協力組合員20名の計30名で構成している。

執行委員会の構成は、一般組合員と協力組合員の比率を同じ程度にしていくことを中長期的な課題の一つとして重視している。これは、一つは、「これまでの既存の労働組合運動

に携わったことがなく、初めて組合を知ったという組合員を執行部に迎え入れていくなかで、多くの未組織労働者の目線にあった運動を展開していくことができるのではないかと、という理由からであり、いま一つは、「組合運動の経験のない組合員の執行部への参加は、これまで長年にわたって労働組合運動を担ってきた組合員との意見や考え方の交流の場ともなり、既存の労働組合の協力組合員にとっては新しい考えや発想をもつことにつながり、経験のない組合員にとっても労働組合運動の原則や基本を学ぶことになる」(『第9回大会議案書』)という理由からである。実情としては、2008年度で1対3程度、2009年度で1対2程度になっており、引き続き努力が求められている。

また、この執行委員会は、毎月第2土曜日をつかって開催されている。毎回の執行委員会への出席は、ここ数年では30人前後の執行委員のうち、15名から20名ほどであるが、協力組合員の積極的な参加を得ている一方で、一般組合員の参加が少なく、とくに地域の一般組合員の参加が少ないという問題を抱えてもいる(『第10回大会議案書』)。

(5) 専門委員会

新宿一般の機関としては、執行委員会のほかに、各種の専門委員会が4つ設置されて、次のような活動を展開している。

一つは宣伝委員会で、誰でも一人でも入れる新宿一般の存在を知らせる活動を重点としている。二つめは学習教育委員会で、先述の教育学習活動を企画し、推進している。以上の2つの専門委員会は、新宿区労連との合同の委員会となっている。

文化リクリエーション委員会は、「しゃべり場・グチろう会」やお花見会、観劇会、交流会などの企画と実施にあたっている。また、この「文化リクリエーション委員会の会議も、区労連文化レク部と合同で開催し、毎月1回を目標に10回実施して」(『第10回大会議案書』)いる。

新宿一般は専従者をおかず、区労連の専従事務局長が新宿一般の書記長を兼務していたため、人件費がゼロであった。また、新宿一般への区労連からの財政的な支援はまったくなかった。しかしながら、財政委員会は、これらのあり方を検討し、2009年度は新宿一般独自の専従者を配置することや、これに伴う諸活動の拡充を図るため、区労連が新たに新宿一般へ財政的な支援(60万円)をおこなうこととした。

(6) 支部づくりと地域対策委員会の設置

新宿一般は、組合同規約の組合員資格に「新宿区内で働く者、区内に居住する者を原則と」と規定している。支部という組織を将来的に設立する構想をもってはいるが、現時点では職場支部、地域支部やそれらの分会は存在しない。区労連の専従事務局長である新宿一般書記長と組合員との個人的なつながりの束になる傾向をもってきた。

また、地域支部については、その構想の具体的イメージを明確にしていくため、新宿一般の執行委員会に「地域に居住している複数の組合員に入ってもらい、『地域支部』結成にむけた地域対策委員会を発足させている」(『第9回大会議案書』)。

(7) 組合員の交流活動

新宿一般は、先述のように、「組合員の要望を基づく組合員交流をすすめていく」ことを

運動方針に掲げている。これにもとづいて、「一人ぼっちをなくしていこう」として、「まったく新しい発想で『しゃべり場』という「職場での出来事や日ごろ思っていることを何でも言い合える場」をつくる努力をしている。この「しゃべり場・グチろう会」は 2007 年度、2008 年度とも年 3 回開催され、お花見、ビアパーティなどともに組合員の交流の機会となっている。

(8) 機関紙

宣伝委員会の発行する機関紙の「新宿一般 NEWS」は隔月で発行されていて、全組合員へ郵送されている。

(9) 教育学習活動——労働講座と教科書づくり

「職場に労働組合がなくても新宿一般に加入することによって、労働条件の改善や労働者の権利の拡充にむけて学ぶことができることは、組合加入の大きな魅力」になっていると考えており、同時に、「協力組合員にとっても、企業主義を克服しすべての労働者を視野に入れた新宿一般の学習内容は、自身が所属している労働組合や産業別組織の強化に役立つものとなっている」と位置づけている。

新宿一般の学習教育委員会は、区労連と合同で方針を立て、活動を展開している。2007 年度の「学習教育委員会が掲げた課題は、①一般組合員の実利・実益にかなう労働講座、②労働相談体制を強化していくための相談員養成講座、③世界と日本の労働組合運動について学ぶ」ということであった（労働講座の内容などは、「Ⅱ新宿区労働組合総連合（新宿区労連）の組織と運動」の当該箇所を参照）。また、この労働講座の講師はあまり外部講師に頼らず、組合内部の組合員が講師となることを重視してきている。そのため、「講座を聴講する参加者も勉強になるだけでなく」、「講座をすすめる講師もたいへん勉強になっている」という特徴をもっている。

2008 年度も、同様の方針で実施したが、「結果的に、講座は協力組合員向けの学習に重点が置かれ、一般組合員向けの基礎知識としての学習が不十分」であり、参加者は「毎回 20 人程度で特に一般組合員の参加者が少ない」という指摘をしている。そのため、「自分たちの教材が必要であるという結論に達し、一年間くらいかけて、新宿一般・区労連で教科書をつくる」こととなった。

(10) 労働共済

まず、労働共済の位置づけ、役割と加入状況についていえば、一般組合員は月額 1,000 円（組合費 800 円と共済費 200 円の合計額）としており、協力組合員は共済費の 200 円を除く月額 800 円を組合費として納入し、一般組合員は全員労働共済に加入している。

とはいえ、組織化との関係では、共済にメリットを感じて新宿一般に加入する例はきわめて少数である。

(11) 組合費と財政

組合費については、一般組合員は月額 1,000 円で、三か月ごとに徴収している。また、協力組合員のばあいは、共済費の 200 円を引いた月額 800 円となっていて、同様に三か月

ごとに徴収している。組合費の納入率は、協力組合員でほぼ 90%であるが、一般組合員の場合は 60%程度である。

年間予算規模は、2007 年度、2008 年度の場合で、300 万円弱（うち繰越金が 70 万～100 万円程度）である。専従者をおかず、区労連の専従事務局長が新宿一般の書記長を兼務していたため、人件費がゼロであった。また、新宿一般への区労連からの財政的な支援はまったくなかった。

（12）専従体制の確立をめざす

しかしながら、2009 年度からは新宿一般独自の専従者を配置することや、これに伴う諸活動の拡充を図るため、年間予算規模は 500 万円を超えることとなった。また、区労連が新たに新宿一般へ財政的な支援（年間 60 万円）をおこなうこととした。さらに、第 10 回大会後、2 年間で、区労連加盟組合やその他の組合、退職者などに呼びかけ、協力組合員を拡大（現在の 130 名から目標 200 名へ）し、また専従体制の確立のための定期カンパ（目標年間 50 万円）を団体や個人に訴えることとした。

5 地域ユニオンとしての新宿一般の特質——他の 6 組織との比較

（1）地域ユニオンの全国的状況

この新宿一般は、近年組織されてきている全国の地域ユニオンのなかで、どのような位置にあり、どのような特質をもっているのであろうか。全労連傘下の地域ユニオン（「ローカルユニオン」）は、2009 年 5 月現在、全国 41 都道府県 134 組織に組合員 10,355 人を組織している。ここでは、新宿一般が、全労連傘下で、一定の組織規模に達していて、その活動の発展しつつある地域ユニオン 6 組織——北海道の札幌ローカルユニオン「結」（組合員 400 人）、岩手県のいわてローカルユニオン（250 人）、埼玉県の全労連・埼玉ユニオン SU（230 人）、京都府の伏見ふれあいユニオン（220 人）、大阪府の地域労組おおさか（2,300 人）、愛媛県の愛媛一般（250 人）——と比較してどのような特徴があるのかを指摘しておくことにする。前述のように、全労連の定義する「ローカルユニオン」とは二つのタイプがあり、一つは地方組織・地域組織直属の地域ユニオンであり、いま一つは、単産加盟の個人加盟組織で地方組織・地域組織が位置づけている組織のことである。ここで新宿一般と比較する 6 組織は、いずれも後者のタイプのローカルユニオンである。

これらの地域ユニオンは、いわてローカルユニオン、埼玉ユニオン、地域労組おおさか、愛媛一般のように府県段階の組織もあれば、札幌ローカルユニオン「結」、伏見ふれあいユニオン、新宿一般のように地域段階の組織もあるが、いずれも組合員数が 200 人をこえて、一定の規模に達している組織である。したがって、主要な地域ユニオン（以下、地域ユニオンと略記）の共通性と多様性から見て、新宿一般の特質を指摘することができると思われる。以下の各節では、主要な地域ユニオンの組織と活動について紹介した後で、新宿一般の特質について指摘し、最後に検討課題となることを挙げることにする。

全労連の地域ユニオン（「ローカルユニオン」）の全国的な概況

	都道府県数	組織数	組合員数	1組織あたり組合員数
2009年5月	41	134	10,355人	77.5人
2007年5月	40	116	5,877人	50.7人
2005年5月	37	92	5,687人	61.8人

新宿一般と比較する6つの地域ユニオン

①	北海道	札幌ローカルユニオン「結」	地域段階(2005)	400人
②	岩手県	いわてローカルユニオン	県段階・単一(1999)	250人
③	埼玉県	全労連・埼玉ユニオン (SU)	県段階・単一(2003)	230人
④	東京都	全労連・新宿一般	地域段階(2000)	300人
⑤	京都府	伏見ふれあいユニオン	地域段階(2005)	220人
⑥	大阪府	地域労組おおさか	府段階・協議体(1998)	2,300人
⑦	愛媛県	愛媛一般労組	県段階・単一(2000)	250人

(2) 地域ユニオンの主な活動

地域ユニオンがどのような活動をしているかといえば、ほとんどの組織で取り組まれているのは、次のような活動である。

まず、活発な労働相談活動が展開されているケースが多いということである。労働相談の件数は2007年前後から急増しているケースが多いようである。労働者のアクセスの方法を調べてみると、インターネット、メール、マスメディアの報道、電話帳、組合の宣伝活動（チラシ、新聞折り込み、バス車内放送、電車内広告、就職情報誌）、紹介（協力組合員、他団体、行政、ハローワーク、弁護士、地方議員）などがあつた。労働相談を通じた地域ユニオン加入も増えている。いわてローカルユニオンでは、専従者だけでなく、退職者の方を含めて16人の労働相談員の協力をえて対応している。また、府県段階の場合、ローカルセンターに対応した「労働相談センター」がつけられている。さらに新宿一般や札幌ローカルユニオン「結」のように、「夜間相談」を実施したり、計画したりしている地域ユニオンもある。

二つめは、個別の労働争議の支援である。労働相談の内容がすでに労働争議である場合も少なくない。勝利解決の割合はどの地域ユニオンもざっとみて9割以上ときわめて高いのが特徴である。地域労組おおさかは、争議組合員の交流会「きずな」を2002年から年4回程度開催してきている。

三つめは、労働共済をはじめとした共済活動である。ただし、必ず取り組まれているものの、その位置づけや活用の程度には大きな幅もある。位置づけの高い組織はいわてローカルユニオンで、還元金で専従者・半専従者を確保する構想をもっている。また、地域労組おおさかはその自主共済組織の「大阪労働者友の会」をもち、組合員を中心に3,500人に達し、慶弔・労金・労働共済（生命・火災・自動車）の活動を重視している。

四つめは、上に挙げた労働相談、争議、共済活動などを通じた未組織労働者の組織化で

ある。

五つめは、自治体への要求・交渉、施策の調査・活用などの活動を展開している。埼玉ユニオンは「労働条件の改善と暮らしの支援」（規約）をスローガンにし、「暮らしの支援」にあたって、埼玉労連が実施した「勤労者支援独自施策」調査を活用している。新宿一般は区労連とともに、自治体へ最賃条例の制定などの要求をおこなっている。

六つめは、団体交渉による賃金・労働条件の集団的な改善活動であるが、これは緒についた段階である。団体交渉が個別労働争議の解決方法として用いられることが少なくないため、地域ユニオンによっては若い組合員が団体交渉を「労働協約による集団的なルールづくり」とは理解していないように見受けられる場合もあった。

七つめは、教育学習活動である。いまのところ、単発型の「労働講座」「地域労働学校」が多く、使われているテキストは全労連の『労働組合づくりの基礎知識』などさまざまであった。一方、いわてローカルユニオンは「ローカルユニオン組合員むけの適切なテキストブックがないので、自前で作成している」とのことであったし、埼玉ユニオンは「既存のテキストブックは、中堅以上の規模の企業の正社員を思い浮かべている」と指摘するなど、全労連や労働者教育組織への注文も少なくなかった。新宿一般は、組合員の内部講師を活用した労働講座を区労連とともに開催していることと、企業主義の克服を掲げて協力組合員の所属する単位労働組合や産業別組織の強化にもつながるという位置づけをしていることが大きな特徴がある。

八つめは、広い意味での職業訓練・講習活動である。埼玉ユニオンではパソコン教室、伏見ふれあいユニオンでは現役の労働者を講師にした大学生向けの「就職ガイダンス」などである。

こうした地域ユニオンの活動に対する社会的な反応も大きなものがあるメディア（新聞・テレビ）の取材・報道や、中学校・高校、弁護士会、社会保険労務士会、学会などへの出前講演もある。こうしたことは、札幌ローカルユニオン「結」やいわてローカルユニオンで顕著に見られた。そのほか、京都の伏見ふれあいユニオンは地域の「平和まつり」に参加し、それ以降“知名度”を上げて、組合員の増加につなげてきている。

（3）地域ユニオンの組織、運営、教育学習と財政

次に、地域ユニオンの組合員像について見てみよう。

地域ユニオンには、もちろん非正規労働者が多数加入している。同時に、従業員数 300 人以下の中小企業、とくに 20～30 人規模までの零細企業の正規労働者も少なくない。札幌ローカルユニオン「結」では「正規労働者 6 割、非正規労働者 4 割」とのことであるが、このあたりが地域ユニオンの平均像のように思われる。また、青年労働者だけでなく、中高年労働者も多いというのを見逃すことはできない。地域ユニオンは非正規労働者を組織化対象として重視しているが、中小零細企業の労働者（正規労働者）の圧倒的多数が未組織であるという、これまでの日本の労組の組織化の特徴を反映して、非正規労働者だけでなく、中小零細企業の正規労働者も多いということを確認しなければならない。

どのように地域ユニオンが運営されているのかということでは、1 つは、執行委員会は月 1 回開催が多く、委員会には少なくない非正規労働者も入っている。

二つめは、組合員同士の交流活動である。月例会として行われるケースが多いようであ

る。名称はいろいろで、札幌ローカルユニオン「結」は「だべる会」、伏見ふれあいユニオンは「ふれあいティータイム」などである。これらが月1回の開催であるのに対して、新宿一般は「しゃべり場・グチろう会」を開いているが、年間3回であり、開催頻度は高いとはいえない。先にのべたように、地域労組おおさかは、こうした一般組合員の交流とは別に、争議組合員の交流会「きずな」を年4回程度開いているのが特徴である。

三つめは、先にのべた月1回の交流会などで、組合員が結集する機会をもっているものの、支部・分会づくりは始まった段階であるということである。ある場合でも職場別・企業別の支部形態が多く、埼玉ユニオンはすでに4つの地域別支部を確立しているが、こうした形態は少数で、業種別・職種別の結集も埼玉ユニオンのヘルパー部会や地域労組おおさかでの理美容師の交流が見られるくらいで、さらに少ないというのが現状である。新宿一般のばあいは先述のように、支部・分会組織をもっていない。

したがって、四つめに、地域ユニオン独自の機関紙の発行・郵送で組合員全員との結びつきをつくる努力をしている。他方、伏見ふれあいユニオンは独自の機関紙ではなく、「全労連新聞」を郵送している。そうした機関紙によるつながりを重視しながらも、地域ユニオンの現状は、専従者と組合員諸個人の直接的な結びつきの“束”になる傾向も強いといえるだろう。

五つめに、組合費は、7つの地域ユニオンの場合には定率制が2組織、定額制が5組織である。埼玉ユニオンのように、収入によるランク制のところもある。実額では700円から1,800円程度が多い（ただし、伏見ふれあいユニオンは年間3,000円）なのであるが、納入率は約3割（当月分）の札幌ローカルユニオン「結」、5割程度の愛媛一般から、ほぼ10割の伏見ふれあいユニオンまで、幅があることである。新宿一般は、協力組合の納入率は約9割で、一般組合員の場合は約6割となっている。

六つめは、どの地域ユニオンも「協力組合員制度」をもっているが、組合員数に占める「協力組合員」の割合は1割くらいのケースが多く、その場合は専従者や事務局の協力組合員である。他方、地域労組おおさかが3割、伏見ふれあいユニオンが5割、そして新宿一般が5割弱と、その活用には大きな差がある。新宿一般は、協力組合員の割合が高いと同時に、この制度を協力組合員の所属する単組・単産の企業別組合主義を克服するための意義を重視しているという特徴がある。

七つめは、いずれの地域ユニオンも、個別争議の解決、組合費の滞納などによって脱退・除籍になる組合員も少なくないということである。しかし、正規労働者の組合員で構成され、定年退職によるものが脱退のほとんどである企業別組合からすれば、「異常」なことではあるが、個人加盟という当たり前の労働組合であれば、日本でもどの国でも、こうした加入・脱退は一般的なことであり、共通の問題であることを理解しなければならないだろう。また、近年、ほとんどの地域ユニオンでは、個別争議の解決の後に脱退する組合員が減少し、継続する者の割合が高まる傾向が見られる。

八つめに、財政活動としては五つの方法が用いられているが、地域労組による選好にも多様性があるということである。五つの方法というのは、① 伏見ふれあいユニオンのように組合費とその納入率を重視する“正攻法”、② 新宿一般のような「協力組合員制度」の重視、③ 札幌ローカルユニオン「結」のような賛助会員制度や愛媛一般のような組織拡大推進基金制度の設置、④ いわてローカルユニオンのような労働共済の還元金の活用、⑤ 地

域労組おおさかや札幌ローカルユニオン「結」のような労働争議の解決カンパである。

(4) 新宿一般の特質

こうしてみると、新宿一般は、労働相談活動、争議支援、未組織労働者の組織化や組合員の交流などでは他のほとんどの地域ユニオンと共通の活動をしている。一方、伏見ふれあいユニオンは、多種多様な結集軸を立てるという基本方針や主体的な条件・組織力量を考慮して、労働相談活動や争議支援は重視していない。伏見ふれあいユニオンは、協力組合員を含めた組合員が組合員を拡大するケースがほとんどである。

また、新宿一般は、いわてローカルユニオンや地域労組おおさかと異なり、共済活動は必ずしも重視していない。一方、新宿区労連との協力としての取り組みであるが、内部講師を積極的に起用した自力での労働講座の開催など、充実した教育学習活動で実績を積み上げてきている。さらに、ホームページが日本機関紙協会の奨励賞を受賞したように、「フツウに暮らしている人びとの多数に共感してもらえる」視点での活動を重視している。

新宿一般は、執行委員会や組合交流の開催などで、他の地域ユニオンと共通であると同時に、特質として指摘できることは、一つには、協力組合員制度の位置づけがとても高いことであり、7つの地域ユニオンのなかでは協力組合員の占める割合が最も高いこと（5割弱）にそれが示されている。同時に、この制度を既存加盟労組の活性化、その企業別組合主義を克服するために重視していることに特徴がある。また、二つめには、「地域組合員」という考え方をもっている。居住者を組合員として迎え入れることを重視している埼玉ユニオン、伏見ふれあいユニオンとともに、そのユニークさがある。

(5) 新宿一般の当面の課題

以上、7つの地域ユニオンの中での新宿一般の特質を見てきたが、これからの発展のためには、新宿一般の特質に確信をもって活動を進めることが重要であろう。同時に、全国の地域ユニオンのあり方の共通性と多様性を理解し、そのなかで他の地域ユニオンの活動にも学ぶ必要があるだろう。

全国の主要地域ユニオンは、順調にあるいは急速に組合員数を増加させている。新宿一般も、順調に組合員を増加させてきている。しかしながら同時に、新宿一般の特質といえる協力組合員制度の活用や、その協力組合員を通じた一般組合員の拡大という点では、やや“足踏み”をしているといえる。

これを改善するためには、①新宿一般の特質である「協力組合員制度」をさらに大規模に活用すること、②また、2010年1月から配置された新宿一般独自の専従者を確保すること、③急増する労働相談に対応するため退職者などに労働相談員になってもらうこと、④財政確保の他の方法（賛助会員制度や組織拡大推進基金制度など）も積極的に活用すること、⑤支部・分会などの組織体制づくりや、⑥「フツウに暮らしている人びとの多数に共感してもらえる」視点での活動のいっそうの工夫などが、当面の主な検討課題となるように思われる。こうした課題への取り組みの強化が、当面の目標である「500人の組合員」を確実にしていくことにつながるのではないだろうか。