



Title	合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（一）
Author(s)	松井, 有美
Citation	阪大法学. 2020, 69(5), p. 27-53
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87246
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

合同労組の意義と

組織的特徴から生じる労組法上の課題（一）

松 井 有 美

一. はじめに

合同労組は、超企業的な労働組合であり、主として中小企業⁽¹⁾で働く労働者を組織化の対象とする。もともと、現代の合同労組は、さらに多様な労働者を組織しており、従前、企業別組合が組織化の対象としてこなかったパート、アルバイト、派遣労働者等の非正規雇用労働者、外国人労働者等も組織化の対象とする。

東京において、規模三〇〇人のおもちゃ会社から合同労組の組織化が始まり、その後、様々な工場の労働者が組織されていった。⁽²⁾ 中小企業の労働者を対象として合同労組の組織化が始まったのは、中小企業の不安定な経営状況や、中小企業労働者のおかれた労働環境が劣悪であったことによる。企業の枠にとらわれることなく、超企業の・横断的に労働者を組織する合同労組は、その組織的特徴を活かして、合同労組が結成第二期に入る一九五五年頃、業績が傾いて企業が倒産した場合には、その倒産した企業の従業員に対して他の企業を紹介するといった、いわば職業安定所のような役割を果たしていた。また、倒産には至らずとも、中小企業の経営状況は不安定なものであつ

て、中小企業の封建遺制⁽³⁾とともに、低労働条件・低賃金などを常態化させる一因となっていた。一九六〇年頃になると、農村の労力過剰によって、農村出身者が中小企業に多く集まり、中小企業労働者の賃金はさらに低賃金化⁽⁴⁾していった。合同労組は、中小企業労働者の労働環境改善のため、半ば必然的に組織されていった。

合同労組の結成第二期に入ってしまった一九六〇年頃、合同労組研究は、労働法学会の中心的テーマとなり、多数の論文や単行の著書が発刊された。⁽⁵⁾ 先行研究が盛んだった一九六〇年代当時に比べ、現在の合同労組研究は盛んとは言い難い。その理由として、第一に、労働組合法（以下、「労組法」とする。）⁽⁶⁾ はすでに機能不全に陥っており、労組法を前提とする解決は現状に不適合との指摘がある。第二に、労働組合の推定組織率は低く、⁽⁷⁾ また、日本の労働組合は企業別組合が大半であり、少数派の合同労組には研究のスポットが当たりにくいことが挙げられる。

しかし、合同労組における労組法上の課題を検討することに、一定の意義が見出される。第一に、労組法研究の意義について、労組法上の制度・規定を用いる以外の集团的労使紛争解決手段は模索されている段階であり、未だ有効な代替手段はないことが挙げられる。また、労働組合の組織率が低下したとはいえ、現在も労働組合による労組法上の制度・規定を利用した紛争解決がなされている。そして、合同労組のような超企業的組合について地域単位の拡張適用（労組法一八条⁽⁸⁾）を考えた場合には、企業別組合とは違った活用法が見出される等、労組法研究の余地が残されていることが挙げられる。したがって、労組法が機能不全⁽⁹⁾ として、労組法による解決が現状に不適合と断じるのは早計である。

第二に、合同労組を研究対象とすることの意義について、我が国の全企業に占める中小企業の割合は一九六〇年当時とそう変わらず、⁽⁹⁾ 中小企業における労働環境は、一九五五年から一九六〇年代頃ほど劣悪ではないが、封建的であるなど中小企業特有の課題が多く、したがって合同労組をめぐる法律問題が生ずる基盤は依然として残されて

いること、現代の合同労組は、中小企業のみならず大企業を含む非正規雇用労働者や外国人労働者なども組織化の対象としており、多様な労働者を組織することによる新たな法的課題が生じていることが挙げられる。さらにいえば、不当労働行為の新規申立て及び斡旋申請の多くは合同労組によるものであり、申立て実務の現場では、合同労組がマジヨリティであることから、法的な観点からの相応しい研究がなされてもよいであろう。

そこで、現代の合同労組における法的課題を再検討したいと考える。なお、再検討にあたっては、実務的な視点に加え、合同労組の可能性を模索するという視点から、合同労組の意義や組織的特徴等に着目して、理論的にどのような解釈が可能かを検討する。

本稿では、合同労組の意義（二）、組織的特徴（三）を確認したうえで、法的課題を分析・検討する。具体的には、労組法上の救済を受けるためには、法適合組合でなければならないことから、法適合組合の要件の中で合同労組との関係で特に問題となる「主体性」・「自主性」・「団体性」要件を確認・検討する（四）。また、未だ議論の少ない労組法上の「使用者」性の問題について検討を試みる（五）。なお、法適合組合および労組法上の「使用者」性を検討する上で必要と思われる限りにおいて、労組法上の「労働者」性についても検討を行う（四、五）。

二. 合同労組の意義

（一）労組法における合同労組の位置付け

合同労組は、「企業別労働組合としての日本型労働組合という特殊類型」⁽¹⁰⁾の中で、特異なものと位置付けられてきた。そのような事情もあってか、労組法は合同労組を予定しておらず、法適合組合たり得ないとする見解も一部にみられた。⁽¹¹⁾

しかし、合同労組は、労働組合の特殊類型というだけで、労組法が、合同労組という組織形態を予定していなかったわけではない。労組法制定以前、一九四五年一月一九日の第四回勞務法制審議委員會⁽¹²⁾では、土木建築の例において、社員と大工、鳶が共に労働組合を組織するとは考えられないという意見が上がっているのに対し、社員と大工らが一緒に組合を作ることを強制するものではなく、職業別組合、産業別組合、あるいはもっと広いものであるだろうと予想されており、⁽¹³⁾少なくとも、職業別・産業別という枠に捉われない労働組合が想定されていた。また、労働組合の登録要件が議論された際には、合同労組などの少数組合を労組法の適用除外とするのが問われ、少数組合を除外する意図はないとして、以後、企業単位組合の登録要件として、労働者の大多数が加入することを要件とする構想はみられない。⁽¹⁴⁾これらのことから、労働組合として想定されていたものの範囲は広く、したがって合同労組が含まれると解しても不都合はない。また、少数組合としての合同労組は労組法上の適用を受けるものとして議論が進められていたこともうかがわれる。

(二) 合同労組の成立

合同労組の結成期は、二期に大別される。一九四六年から一九四九年頃までを結成第一期、一九五〇年頃から一九五四年頃まで停滞期、昭和三〇年代（一九五五年から一九六四年）に入って結成第二期とされ、結成第二期以降、合同労組が論じられるようになった。

そもそも、なぜ、結成第一期以降の停滞期を経て、昭和三〇年代に再び、結成期を迎えたかといえば、合同労組組織化方針を打ち出した労働組合の中央団体である日本労働組合総評議会⁽¹⁵⁾（以下、「総評」という）が行った中小企業労働者組織対策によるところが大きい。⁽¹⁶⁾総評は、一九五四年総評第五回大会において合同労組運動を取り上げ、一九五五年七月、戦後の社会変化に対応すべく三つの指針を打ち出した。第一は春闘、第二は最低賃金の法制化闘

争、第三は未組織労働者の組織化であり、全国一般労働組合の結成であった¹⁷。総評は、この一九五五年の大会決定に基づき、中小企業対策部からオルグを全国に約一〇〇名配置した¹⁸。また、一九五五年頃、全日本労働組合会議も中小企業の労働者対策として、合同労組を組織することが望ましいとし、特に地域合同労組に重点を置いた結成指導方針を提起したほか、全国産業別労働組合連合も同様の趣旨を述べている¹⁹。一九五五年頃のナショナルセンターは、中小企業の未組織労働者について合同労組という形態が望ましいとの意識を有していた。

合同労組組織化の理由を林信雄は、「合同労組は、その生成基盤をば、日本産業の特殊構造ないし二重構造のうちに持つものというべきである²⁰」と指摘している。その内容は概ね、次のとおりである。まず、日本経済に占める中小企業の割合は一〇〇%にほぼ近く、この中小企業の割合を前提として、日本の特殊性ないし日本産業構造の特質を三点あげる。第一に、当時の中小企業は、商業資本および大企業への従属的性格の強化を伴う低生産性による経済的脆弱性ゆえに、経済力格差が著しく大きかったことである。第二に、戦後の日本は、先進国に遅れて発達したがゆえに、労働者は廉価労働を余儀なくされ、その流れが是正されることなく中小企業の劣悪な労働条件として定着し、企業格差と見合う賃金格差となって現れたことである。第三に、雇用構造の大きな不均衡がある。製造業全体に占める従業員の規模別構成比率は一〇〇人未満の事業所において六割を超え、潜在的失業者等の雇用の場となっており、低い生産性と低賃金によって、不安定な経営基盤が象徴されていた。二重構造とは、大企業と中小企業との格差によって生じた中小企業の労働基準法が遵守されないといった無法状態と、それに伴って引き起こされた中小企業の低賃金・低労働条件が組織労働者の賃上げを阻害するという状況が労働市場全体の低賃金化を招いたことと、近代的な大企業と非近代的な中小企業が共存するという二重構造経済をさす。そして、合同労組は、「日本の産業の合理化過程における労使関係の闘争的展開ともいえるべき中小企業の労働争議を背景として、その生成へ

の過程を辿った⁽²¹⁾。合理化過程の第一次は、一九五三年一〇月以降のデフレ政策であり、賃上げ闘争が深刻化したこと、第二次は、デフレ化政策の成功によって雇用数が拡大した一方、オートメーションを中心とする技術革新に基づき、解雇や低賃金が問題となつて労使紛争が生じたことであり、このような「日本産業の合理化過程こそは、合同労組生成の現実的過程でもある⁽²²⁾」。

一九五五年当時の労働省は、「(筆者注・一九五四年) 下半期以降の上昇を中心に名目賃金は年平均で六%近く増加したが、この増加率のうちには労働者の年令構成の老令(ママ)等にもなう上昇分が若干が(ママ)ふくまれている。また、賃金格差の点でも、年令別、職別あるいは常用、臨時・日雇労働者別等の格差は若干拡大し、製造業の規模別の賃金格差も下半期に入つてからふたたび拡大の傾向をみせた。」と指摘し、また、「労働争議統計の上にあられた争議についてみても、参加人員一〇〇人以上の争議の件数が、総争議で二九年(筆者注・一九五四年)とほぼ同数、争議行為をともなう争議では若干減少しているのに、参加人員一〇〇人未満のそれはそれぞれ一割五分程度二九年(筆者注・一九五四年)を上廻っている。またその要求事項別の争議件数割合においても、一般に規模の小さいところでは賃金減額反対、解雇反対等の消極的要求の割合が高く、産業によつて好況不況の程度は違うが、中小企業においては、概して大企業ほどの好転がみられなかったことを反映している。」と指摘する⁽²³⁾。このような一九五五年当時の経済情勢・労働市場の状況に鑑みれば、合同労組は、半ば必然的に組織されたものであり、社会現象の一つであつたといえる。

(三) 合同労組の定義

法律上、合同労組の定義規定はない。行政実務や学説は、合同労組の結成第二期以降⁽²⁴⁾、合同労組を以下のように定義してきた。

ア．行政による定義

労働省は、一九五七年一〇月現在、合同労組を「主として中小企業労働者を組織化するために、地域ごとに単一組織（規約上個人加盟とすること）として結成された産業別、業種別、職能別、地域別労働組⁽²⁵⁾合」と定義した。中央労働委員会は、一九五八年一〇月現在、「一応、総評等を中心とした労働団体のイニシアチブで中小企業労働者の組織化という観点から組織された企業横断組合」で、原則的に「地域的な単一組織であることを前提とした」労働組合とした⁽²⁶⁾。なお、中央労働委員会は、二〇一一年現在、合同労組とは「地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する労働組合を言い、主に中小企業の労働者が個人加盟しているのが特徴。具体的には「合同労組」、「一般労組」、「地域ユニオン」などと呼ばれているものである。」⁽²⁷⁾としている。

労働省と中央労働委員会の定義は、中小企業労働者を組織化していること、地域単位であること、個人加入であること、企業横断的ないし超企業的であるという点で一致する。

一九五七年の労働省による合同労組の定義は、企業別組合以外の労働組合を総称したものであり、産業別等を明確に含む。東京において、おもちゃ工場での組織化を端緒に製造業を中心として合同労組の組織化が図られていたことから窺えるように、この時期の合同労組は、中小企業のうち、ある特定の産業・職種に属する中小企業に焦点をあてて組織化を図っている段階であったと考えられる。一方、一九五八年の中央労働委員会の定義に産業別等の文言はみられず、合同労組は、「総評等を中心」として、「労働団体のイニシアチブ」で組織化が図られた地域性を有する労働組合と位置付けられた。その後、二〇一一年の中央労働委員会の定義に、「労働団体のイニシアチブ」といった文言はみられない。一九八〇年代以降に見られるようになった「労働団体のイニシアチブ」によらずに組織されたコミュニティ・ユニオン（後述二（三）ウ参照）の存在が意識されているものと考えられる。

イ. 学説による定義

つぎに、結成第二期以降の学説の定義について確認する。

江原又七郎は、合同労組を二種に大別する。江原は、職能別、業種別に組織された合同労組と、小・零細企業の従業員によって比較的小地域毎に組織されたいわゆる地域別組合を挙げ、後者の多くは、その名称に合同労組あるいは、一般合同労組の名称を用いていたと指摘し、合同労組を「一定の小地域の職能別・業種別の労働者の横断的組織、および職能業種を超えた一定の小地域の労働者一般の横断的組織」⁽²⁸⁾と定義する。林は、「中小企業における企業横断の組織」であり、しかも「一定の地域ないし地区内の組織」であるとし、その組織形態を業種別（ないし産業別）・職種別（ないし職能別）および地域別合同労組の三つに分類できるとする。⁽²⁹⁾津曲蔵之丞は、三類型に分け「同一職業または産業に属する中小企業の従業員を横断的に結成」するもの、「産業や職業に関係なくただ地域的に横断的に中小企業の従業員を包括して結成」するもの、「親会社系列の子会社または下請会社の従業員を横断的に結成した」ものとする。⁽³⁰⁾石井照久は、「労働者が地域別または業種別に、企業とは関係なく結成する労働組合であって、中小企業において利用されている労働組合の特殊な型」とする。⁽³¹⁾本多淳亮は、「個人加入を原則とした地域的規模の単位労働組合」とし、「一般的には、中小企業労働者の組織化のための企業横断組合ないし超企業組織という程度に漠然と捉えられて」おり、「産業別ないし、業種別組織、職種別組織、地域別組織の三つに分類することができるであろう」としている。⁽³²⁾渡辺健二は、「二つ以上の中小企業の労働者が地域ごとに産業別、職能別に、または産業、職能にかかわりなく組織した、個人加入単位組合または単一組織の労働組合」とする。⁽³³⁾石川吉右衛門は、「中小企業で働く、または、働くものと考えられている労働者が、一定の地域において、超経営的（横断的）に職業別・産業別に、または職業産業にかかわりなく、組織する労働組合」であるとするとする。⁽³⁴⁾

菅野和夫は、「中小企業労働者を組織対象とし、企業の内部ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加入の一般労組を純粹型とするもの⁽³⁵⁾」とする。呉学殊は、合同労組を「企業や職種・産業の枠にこだわらない」「個人加盟できる」「一定地域を基盤に」、そして主に「中小企業労働者」が加入する労働組合というイメージ⁽³⁶⁾として捉え、「合同労組とは、当該組合の規約に賛同する労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合」と定義する⁽³⁶⁾。荒木尚志は、「日本では地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する一般組合（しばしば「合同労組」、最近では「コミュニティ・ユニオン」と称される）」とする⁽³⁷⁾。

従前の学説（菅野・呉・荒木以外）は、かつての行政の定義と同様に、合同労組の一態様として産業別や職種別を位置付けているものが多くみられる。しかし、近年の学説（菅野・呉・荒木）にそのような文言は見られず、近年の学説は地域性を有すること、超企業的事であることは共通している。荒木は、主として中小企業の労働者を組織化の対象とするという点を、定義に含めない。これは、コミュニティ・ユニオンの出現によって、組織化の対象とされる労働者が中小企業労働者に限られなくなってきたという現状を踏まえてのことであると考えられる（後述二（三）ウ参照）。

ウ. コミュニティ・ユニオン

一九六〇年代に入ると、合同労組運動は低迷し⁽³⁸⁾、一九七〇年代には、活発に活動する合同労組は一部の地域にみられる程度となった⁽³⁹⁾。合同労組のこうした状況もあってか、一九八〇年代に入ると、コミュニティ・ユニオンが組織されるようになる。コミュニティ・ユニオンは、基本的に上部団体に属さない、独立した労働組合であり、その活動は一樣ではないものの、労働紛争の解決運動という点では共通する⁽⁴⁰⁾。

コミュニティ・ユニオンは、実務⁽⁴¹⁾及び学説⁽⁴²⁾の一部において、合同労組に含むと解されている（前述二（三）ア、イ参照）。しかし、合同労組とコミュニティ・ユニオンには、いくつかの相違点も指摘されている。では、それらの相違点が、労組法との関係でどのような影響を及ぼし得るのか。法解釈上、特筆すべき点がある場合には、合同労組とは、別個のものとして取り扱う必要があると考えられる。そこで、合同労組とコミュニティ・ユニオンの相違点について確認し、コミュニティ・ユニオンを合同労組に含めるべきかについて検討する。

コミュニティ・ユニオンは、「個々の労働者、とくに企業別組合から排除されたパート・派遣などの非正規労働者や管理職などが地域ごとに結成する地域ユニオン」⁽⁴³⁾、あるいは、「地域社会に根をもった労働組合として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも一人でもメンバーになれる労働組合」⁽⁴⁴⁾である。主として中小企業労働者を組織してきた従前の合同労組とは、組織化の対象となる労働者層に違いがみられる。

合同労組とコミュニティ・ユニオンでは、当事者の意識の違いが指摘されている。呉は、当事者の主観として、コミュニティ・ユニオンのリーダーは新しい労働運動の先駆者であるとの自負があり、「コミュニティ・ユニオンを合同労組の中に入れることはユニオン当事者には戸惑いを与える」と指摘し、その理由として、第一に合同労組は、企業別労働組合の集合体というイメージが強いこと、第二に労働協約締結権は基本的に各単組が有していること、第三に合同労組は個人の直接加入というイメージが弱く、積極的に個人の労働紛争の解決を図っているとはいえないことを挙げる⁽⁴⁵⁾。また、浜村彰は、コミュニティ・ユニオンについて「企業世界と距離をおく個々の労働者のボランティアな参加によって支えられ」、合同労組運動を超えて「地域で働き生活するものの自立の場として大きな期待」を有するものであると指摘する⁽⁴⁶⁾。

武谷嘉之は、呉・浜村などが合同労組とコミュニティ・ユニオンの相違について言及した内容を「合同労組とコミ

ユニティユニオンの概念上の相違⁽⁴⁷⁾として、①組織化の方針、②組織化の主体、③活動内容・機能の中心、④社会運動的性格、⑤分会・支部と本部の関係、⑥全国組織の六点を挙げて表にまとめている。その内容は、概ね次の通りである。

①組織化の方針につき、合同労組は、中小企業労働者を組織化の対象として、中小企業に既存の企業別組合を取り込んだり、新たに中小企業内に企業別組合を組織したりする可能性を残してきた⁽⁴⁸⁾。そのため、実態はさておき企業別組合の集合体と認識されていると指摘される⁽⁴⁹⁾。一方、コミュニティ・ユニオンは、合同労組に比して地域密着性がより高く、地域組合としての信念を有し、「企業別組合アンチテーゼとして結成」されたと指摘される⁽⁵⁰⁾。

②組織化の主体につき、合同労組は既存組織のオルグを主体として「上からの組織化」が図られたが、コミュニティ・ユニオンは自然発生的に個人を主体として地域ごとに誕生したと指摘される⁽⁵²⁾。なお、合同労組は、個人が直加入できる組織というイメージが弱いとも指摘される⁽⁵³⁾。

③活動内容・機能の中心につき、合同労組は、主として「団体交渉や労働協約による労働条件の統一的規制活動」を行い、⁽⁵⁴⁾「個人の労働紛争解決を積極的に行っているとは言いがたい⁽⁵⁵⁾」。コミュニティ・ユニオンは、統一的規制を志向しておらず、労働者の個別的な利益の実現を図ることを志向する相談型・苦情処理型のユニオンであると指摘される⁽⁵⁶⁾。

④社会運動的性格につき、合同労組は憲法・沖縄問題等の社会問題に取り組むことが多いが、⁽⁵⁷⁾コミュニティ・ユニオンは地域の生活者あるいは市民の視点から、幅広い問題に取り組んでいると指摘される⁽⁵⁸⁾。

⑤分会・支部と本部の関係につき、合同労組は労働協約締結権限を基本的に単組が有しているが、⁽⁵⁹⁾コミュニティ・ユニオンの場合は本部が主体となつていると指摘される⁽⁶⁰⁾。

⑥全国組織につき、合同労組はナショナル・センターを中心とした上下関係であるのに対し、コミュニティ・ユニオンの場合は緩やかなネットワークとして形成されていると指摘される。⁽⁶¹⁾

武谷は、以上のように呉・浜村などの見解を通じて研究者・当事者の認識をまとめた上で、これらの概念区分に対し一定の理解を示しつつも、前述したコミュニティ・ユニオンの機能・特徴は、合同労組である大阪地域合同労組⁽⁶²⁾も有していると指摘し、現代まで活動が続ける合同労組については、前述した分類では足りず、合同労組の活動状況、時代変化への対応、合同労組自体のあり方の変化を実証的に明らかにすべきだとし、大企業を中心とした企業別組合ではない労働組合のあり方として、合同労組とコミュニティ・ユニオンを必要以上に区別する必要はないと指摘する。⁽⁶³⁾ なお、高須裕彦は、合同労組とコミュニティ・ユニオンを所属ないし上部団体の種別と時制によって形式的に区分し、コミュニティ・ユニオンを「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八〇年代以降に結成された地域合同労組」であるとし、合同労組は「主として七〇年代までに結成された全国一般労働組合の地方組織」等と説明する。⁽⁶⁴⁾

武谷は、「名称や、加盟組織・ネットワークの違いではなく、労使関係において実際に果たしている機能、不安定な雇用環境にある労働者の生活に果たしている役割に注目して分析するべきである」⁽⁶⁵⁾と指摘する。たしかに、コミュニティ・ユニオンと従来の合同労組は、成立の経緯や当事者の意識などに違いはみられ、役割も異なっているといえるかもしれない。しかし、労組法との関係では、前述⑤の労働協約締結権限の所在のほかは、特に区分する実益はない。また、武谷が指摘するように、現代において、合同労組とコミュニティ・ユニオンは少なくとも、限りなく近く、重なり合う性質を有する存在である。本稿では、コミュニティ・ユニオンは、時制的に比較的新しい合同労組であるという程度のイメージにとどめ、合同労組にコミュニティ・ユニオンを含めて論をすすめる。

Ⅱ. 定義の検討

合同労組の成立の経緯やコミュニティ・ユニオンの存在を踏まえ、前述の定義を参考に、現代の合同労組の定義について私見を述べる。

まず、呉は「当該組合の規約に賛同する」という要件を加えるのが特徴的である。しかし、そもそも規約不備組合は労組法の手続きに参与する資格を与えられず、法的救済を十分に受けることができない（労組法五条二項）のであり、多くの労働組合は規約を有している。規約を有している組合が、規約に賛同することを加入条件としないことは想定しにくく、明示的あるいは黙示的に規約に賛同することが条件とされていると考えられる。したがって、規約に賛同することを条件としているのは、合同労組に限ったことではない。

また、「一定の地域」あるいは「地域単位」というのは、結成第二期の特徴と言えるも、現代においては、必ずしも妥当しない。インターネットの普及により、日本全国どこからでも入れるとして「一定地域を基盤」としない組合も存在する⁽⁶⁶⁾。また、二〇一六年のインターネット利用者数は、二〇一五年より三八万人増加して一億八四万人、人口普及率は八三・五%（前年比〇・五ポイント増）となっており⁽⁶⁷⁾、インターネットの利用者数・人口普及率は、年々増加傾向にあることから、インターネットに代替する手段が登場すれば別として、この傾向は今後も続くと思われる。さらに、インターネットを用いた広告方法は、一定の技術・知識さえあれば、比較的安価であり導入しやすく、組合員を募集したい合同労組にとっても、利用価値が高い。このような現状を踏まえると、労働者は、地域を第一条件とせず、労働組合の趣旨目的、規約、活動状況等を総合的に考慮して、より広範囲から自分に適した労働組合を選択するようになり、また、合同労組も地域を限定することなく活動を行うことで、今後はさらに合同労組から地域性が失われていくと推測される。

合同労組の沿革から、少数組合であることも指摘できると思われる。たしかに、企業別組合が存在する企業については、企業別組合が多数組合となるのが通常であるから、合同労組が少数組合である場合の方が多いであろう。しかし、中小企業では、企業別組合が存在しない場合等、合同労組そのものが多数組合になり得る。したがって、少数組合であることを合同労組の定義に加えることは控えたい。

現代の合同労組は、中小企業の未組織労働者のみならず、大企業の労働者も組織化の対象としており、企業の枠を超えて組織化を進めている。つまり、大企業の労働者であっても、パート・アルバイト・派遣労働者等の非正規雇用労働者、外国人労働者、企業別組合から脱退等した労働者等のマイノリティな労働者も合同労組の組織化の対象である。

合同労組の中には、下部組織として支部等にあたる単位扱組合を有する単一組織組合としての合同労組がある。例えば、ある企業に当初は一人しか合同労組の組合員がいなかったとしても、当該企業内において、次第に組合員を増やし少数組合となる場合や、企業内の少数組合が上部団体の支援を期待して合同労組に加盟する場合がある。以上のように、検討した結果、合同労組は、企業横断的な超企業的組合であって、主として中小企業労働者やマイノリティな労働者を組織化の対象とする労働組合であるといえる。合同労組には、一定の地域を中心に活動するもの、個人加入を原則とするもの、あるいは、単一組織組合であるものなど様々な特徴を有するものがあると指摘することができる。

(四) 合同労組の現状

合同労組において男性の占める割合は、六割台前半である。日本全国の全組合員の男性割合は二〇一七年度において六七%⁽⁶⁸⁾であることからすれば、相対的に女性が多いといえる。合同労組の正社員比率は、五〇%台後半で推

移しており、日本全国の全組合員における正社員の割合は、およそ八八%⁽⁷⁰⁾である。正社員比率は、合同労組の方が極めて低い。

大阪地域合同労組を例に挙げると、同組合は二〇一七年五月現在、組合員数はおよそ七〇〇人⁽⁷¹⁾、男女比では女性の方が多く、二〇一六年現在、仕事量的には組合専従を一名から三名を確保しなければならない状態である⁽⁷²⁾。

前述した呉の調査結果は、一部の合同労組に限られたものであり、武谷については、一つの合同労組の例にしか過ぎないことから、直ちに一般化できるとはいえない。ただ、呉および武谷、合同労組とコミュニティ・ユニオンの発生経緯や非正規雇用における女性の割合が多いこと等をあわせ考えると、合同労組の組合員構成の傾向としては、正社員以外が多く、どちらかというと相対的に女性が多いことは指摘できる。

（五）合同労組の意義

合同労組の特徴は、第一に超企業的・横断的であることである。しかし、超企業的事であることは、産業別組合・職業別組合も同様に指摘される。合同労組とこれらの労働組合との差異は、組織化の対象となる労働者にある。産業別組合は特定の産業に従事する者を組織化の対象とし、職種別組合は特定の職種に従事する者を組織化の対象とする。合同労組は、未組織労働者が中小企業に多いことから中小企業という企業規模を意識し、主として中小企業労働者の組織化をはかってきた。これが、第二の特徴である。そして、第三の特徴は、現代の合同労組にみられる特徴であり、多様な労働者を組織するという点にある。現代の合同労組は、中小企業の労働者のほかに、非正規雇用労働者等のように大企業の企業別組合に加入できない者や企業別組合に何らかの理由で加入しない者、当該産業・当該職種に産業別組合・職種別組合がないために労働組合に加入することのできない者、あるいは労働契約と異なる役務提供契約を締結していることによって一般的には労働組合への加入がはばかれる者など、多種多様な

労働者あるいは労働者性が明らかでない役務提供者を組織している。

合同労組は、超企業的という点から、一企業における絶対的な意味にとどまらず、複数企業における相対的な意味での労働条件の維持・向上に貢献する可能性がある。また、組織化の対象となる労働者が多種多様であり、幅広い労働者を組織することから、より多くの者をもれなく組織することができ、一般に社会的弱者といわれる労働者層の救済が期待できる。このように合同労組は、活用の仕方によっては、社会全体としての労働環境の維持・改善に寄与するものといえる。

しかし、超企業的に労働者が組織されるということは、企業別組合とは異なった法的な問題を生じさせる。また、多種多様な労働者あるいは、労働者性が明らかでない役務提供者を組織するということは、これまで検討がなされてこなかった法的な問題を生じさせる可能性もある。法学的な意味での合同労組の意義は、前述した合同労組の定義や現状、三において後述する組織的特徴を踏まえて、労組法全体を俯瞰しつつ、解釈・検討することにより、見出されるものと考えられる。本稿では四・五において、その一部を検討する。

三. 合同労組の組織的特徴

合同労組は、構成員・資金・活動形態等の面において、企業別組合とは異なった特徴を有する。これらの違いが、企業別組合とは異なった法的問題を生じさせる。そこで、法的問題を論じる前提として、企業別組合と合同労組の違いについて、松井保彦の知見を⁷⁴⁾ベースに、私見を述べる。松井は、①組合員の範囲、②組合員の資格、③組合役員の資格、④組合の地位と役割、⑤組合費の五つに区分して相違点をまとめており、基本的には松井の項目立てに依拠しつつ、⑤組合費を（五）組合財源として組合の収入源について言及することとし、最後に（六）組合財政の

項目を追加して主に支出について記載する。

(一) 組合員の範囲

企業別組合は組合員を「特定の企業・事業所内の正規従業員に限定」し、非正規従業員を組合の範囲から除外するが、合同労組は「地域ごとに個人加入によってつくられる労働組合」であり、組合員を特定企業の従業員に限定しないため、労組法二条但書一号に「抵触しなければ、誰でも組合員になれる」と松井は指摘する。⁽⁷⁵⁾

松井は、組合規約について言及していないが、企業別組合も合同労組も組合規約でどのように組合員の範囲を定めるかという点は共通する。ただ、現状の組合員の範囲をみると、企業別組合は、特定の企業・事業所に組織され、主として正規労働者を対象とする。もともと、近年では必ずしも非正規雇用労働者は除かれていない。合同労組は、中小企業労働者を組織化の対象としてきたが、近年では、パート、派遣労働者などの非正規雇用労働者、あるいは外国人労働者のほか、企業別組合から脱退等した労働者など、企業別組合に組織されない者を包括的に組織対象とする。地域性は、松井のいうように従来の合同労組の特徴であったといえるが、現代の合同労組は、全国どこからでも加入することができ、希薄である場合も少なくない。

(二) 組合員の資格

企業別組合では、特定の企業を退職した場合に組合員資格を自動的に喪失するが、合同労組では組合員が「特定の企業で失職し、雇用先を変えても、あるいは失業中であっても、定年になって労働者生活から引退しても、組合員資格を失うことはない」ため、自らの意思で脱退するか、組合から除名されるか、あるいは労組法二条但書一号の管理監督的地位を得て組合員に当てはまらなくなった場合でなければ組合員資格を喪失しないと松井は指摘する。⁽⁷⁶⁾ 企業別組合の組合員資格は特定企業に所属していることであり、合同労組の組合員資格は属人的である。松井が

指摘するように、合同労組が規約上、失業者や労働者生活を引退したものに組合員資格を認める場合がある点には同意する。しかし、解釈上、長期にわたって失業中の場合や労働者生活を引退した場合についても、一般的に労組法上の労働者として組合員資格を有し続けることができるかについては、疑問が残る。

(三) 組合役員の資格

企業別組合及びその上部団体は、当該企業の従業員の中から組合役員を選出し、その者が組合専従者となる場合には、当該専従者は一時的に会社業務から離れる。⁽⁷⁷⁾ 合同労組の組合役員は、組合員の中から選挙によって選ばれ、職業的オルガナイザーは、合同労組の承認のもとに任命、採用されると松井は指摘する。⁽⁷⁸⁾

まず、企業別組合においても、組合役員の選出方法は、選挙によることが珍しくなく、選挙による役員の選出は合同労組に限ったことではない。組合専従者につき、企業別組合の場合、多くの専従者は企業との雇用関係を維持しつつ、休職期間を組合専従期間とする在籍専従が通例である。企業別組合は、企業に所属する若く将来有望な人材をスカウトし、数年間、その者を在籍専従とすることもある。合同労組の場合、企業別組合のように人材確保することは難しく、専従者の年齢層は高くなっている。合同労組の専従者は、全体平均で一・一人、平均年齢は、五三・八歳、経験年数は一一・九年である。⁽⁷⁹⁾ なお、在籍専従期間中、労働者は企業に在籍しているが就労していない（休職中）のであるから当該企業からの給与支払いはなされない。企業別組合及び合同労組の専従者の給与は、当該労働組合、または、その上部団体が支払っている。

組合専従者に対して企業から給与が支払われない理由は、組合専従者に対する給与の支払いを組合専従者の所属する企業がなす場合には、自主性を阻害するものとして、当該支払いが労働組合に対する経理上の援助（労組法二条但書二号）に該当し、また、労組法七条三号の使用者の行為による労働組合の自主性・組織力の侵害を防止する

という趣旨にも反し、支配介入の不当労働行為（労組法七条三号）に該当するおそれがあるからである。もつとも、企業別組合と組織形態が異なる合同労組の組合専従者への給与支払いについては、別途考慮を要する（詳細は、後述四（二）イ（イ）を参照）。

（四）組合の地位と役割

企業別組合は労働組合全体の中で最も基礎的な統合単位であり、地域別・産業別の上部団体は企業別組合の主権を侵害することは事実上できないが、合同労組の場合、「労働組合と組合員の権利・義務関係は、合同労組と組合員の間に成立」し、企業には合同労組の支部・分会が組織され、これらは合同労組の統制下に置かれると松井は指摘する。⁽⁸⁰⁾

松井のいう組合の地位と役割というのは、労働組合全体における当該労働組合種別の位置付けと、意思決定のレベルが事実上どのようなになっているかということ、解釈論的に権利・義務の帰属先はどこかという問題意識の表れであると理解し、以下のようにまとめる。企業別組合は、一般的な労働組合の組織形態であり、上部団体の有無に関わらず、当該企業別組合が意思決定を行う。また、松井は言及していないが、当該企業別組合に権利・義務が帰属するといえよう。合同労組は、企業別組合とは異なった特殊な組織形態であり、個々の企業に支部・分会が置かれる。これらの支部・分会に意思決定権はなく、合同労組の本部に意思決定権があり、権利・義務の帰属主体も合同労組の本部となる。

（五）組合の財源

松井は、組合費として、組合の財源のうち、組合費・上納金・交付金について言及している。⁽⁸¹⁾松井によれば、企業別組合の組合員は、当該組合に組合費を支払うのであり、地域別・産業別連合会（当該組合の上部団体のことと

思われる)の収入源は、組合単位で支払われる上納金である。そのため、企業別組合の組合員が上部団体に直接組合費を支払うことはないという。一方、合同労組の組合費は、個々の組合員が賃金に一定率を乗じた額ないし一定額を合同労組に支払うのであり、支部・分会の活動費は合同労組からの交付金による。なお、この交付金相当額を組合費として、合同労組の支部・分会に支払う組合員は存在しないと松井は指摘している。

まず、企業別組合の組合費にも、個々の組合員の賃金に一定率を乗じたもの、定額によるものなど様々なものがある。組合費について、企業別組合と合同労組の違いを指摘するとすれば、一般に企業別組合の組合費は、チェック・オフ協定によって確保され、企業別組合に拠出されるが、合同労組の場合は、チェック・オフ協定等による組合費を確保する手段がないことが挙げられる。また、企業別組合は、ユニオン・ショップ協定等によって、一定の組合員を確保し、固定的・定期的に組合費を得ることができる場合も多いが、合同労組の組合費は、少なくとも固定的ではない。

合同労組の組合費は、個々の組合員からの自主的な納入に期待するほかない。また、企業別組合と異なり、労働者は、紛争が生じるなどの動機があつて初めて合同労組に加入し、またその動機が消失した場合には脱退する場合が多いことから、組合員の増減が激しく、組合費が一定しない。合同労組の財政基盤は不安定であり、この脆弱な財政基盤を補うため、合同労組には、組合費のほか、加入金、紛争解決金カンパ等が拠出されているほか、賛助会費、交付金、物販費等による収入がある。

(六) 組合財政

企業別組合は、会社の敷地内に事務所をおくこともあり、事務所で使用する光熱費が会社負担であることもある。企業別組合では、組合活動にかかる諸経費の一部が会社負担となっていて、組合負担が軽減されていることも珍し

くない。しかし、合同労組の場合、事務所や光熱費を含む組合活動にかかる諸経費は、当然に当該組合負担となっている。

なお、企業別組合において、事務所や光熱費を会社負担とする場合、「経理上の援助」（労組法二条但書二号）該当性が問題となるが、最低限の広さの事務所は「経理上の援助」には該当せず（労組法二条但書二号但書）、組合事務所の光熱費は使用者負担としても同但書の例外に準ずる、あるいは、本文の自主性が実質的に確保されている限り許容されると解される⁸⁹。

合同労組の財政は、前述三（五）および本項の事情を合わせ考えると、企業別組合に比して厳しいといえる。財政基盤が脆弱であるがゆえに、合同労組は、企業別組合と比較して、財源確保等により取り組む必要がある。そこで、本稿では、四（二）イ以下において、合同労組の視点から、財源を確保し、支出を抑える方向で検討を行う。

（１）中小企業の定義は様々であり、中小企業基本法は、第二条で中小企業者を定義するが、その定義は、業種によって、資本金の額又は出資の総額及び常時雇用する従業員数の上限が異なっている。例えば、製造業等においては、「資本金の額又は出資の総額が三億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が三〇〇人以下の会社及び個人」とされている。また、小規模企業者の定義も、業種によって分類されている。中小企業基本法による定義は原則であり、法律や制度によって中小企業者の定義は異なる。本稿では、一般的にイメージされるように大企業より企業規模の小さい企業（従業員約三〇〇人以下）という程度の意味で使用する。

（２）戎野淑子「合同労組運動の歴史―全国一般 東京一般労働組合会長 松井保彦氏にきく」労研六〇四号（二〇一〇）六九頁において、戎野の「企業別組合ではなくて、合同労組という形をとったのは、やはり中小企業を対象に考えたからということでしょうか。」との質問に対し、松井は「最初に組織したのが下町の規模三〇〇人のおもちゃ会社でしたからね。」と返答している。松井保彦『合同労組運動の検証―その歴史と論理―付属資料集』（フクイン、二〇一〇）一頁では、「サンエ

ス工業という輸出金属玩具の製造会社」で松井がオルグとして最初に組織したことが記載されており、前述「規模三〇〇人のおもちゃ会社」は、サンエス工業という一企業であったと推測される。なお、おもちゃ会社以外の組織化の例として、「鉛筆工場、ガラス工場、施版工場、ねじ工場、木工場、靴工場など」が挙げられている。

(3) 津曲藏之丞「合同労組の問題点」日本労働協会雑誌一六号（一九六〇）五一―六頁。

(4) 津曲・前掲注（3）六頁。

(5) 津曲・前掲注（3）四―一四頁、本多淳亮「合同労組の組織と団体交渉―実態と法理」民商四二巻三号（一九六〇）三―二九頁などの論文のほか、江原又七郎『日本の合同労組―組織・運営・活動の実証的研究』（法政大学出版局、一九六〇）、石川吉右衛門ほか『合同労組』（日本労働協会、一九六三）、林信雄『合同労組と労働法』（ミネルヴァ書房、一九六二）などの単行の著書がある。

(6) 野田進「集团的労働関係法の時代」認識」法時八八巻三号（二〇一六）四―五頁。

(7) 厚生労働省、「平成三〇年労働組合基礎調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/01.pdf>（二〇一九・七・一〇）によると、二〇一四年一七・五％、二〇一五年一七・四％、二〇一六年一七・三％、二〇一七年一七・一％、二〇一八年一七・〇％である。

(8) 野川忍「労働協約の意義と新しい雇用社会の在り方―労働協約の効力と機能を見直す」労働法学研究会報二六一号（二〇一五）二四頁は、「労働組合が企業の枠を超えて労働者が連帯していくということになれば、この一八条の規定がより利用されていく」との展望を述べている。

(9) 経済産業省、「二〇〇三年（平成一五年）版中小企業白書」<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H15/index.html>（二〇一九・七・一）によると、非一次産業計で見た従業者規模別の事業所割合は、一九六〇年から二〇〇一年に至るまで、従業者一から四九人規模の層が常に約九八％を占め、従業員三〇〇人未満では、約九九％であり、会社数を基準に見た場合も、一九六〇年から二〇〇一年に至るまで従業者三〇〇人未満の会社は、常に約九九％を占めている。また、経済産業省、「中小企業白書二〇一八年版」http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/00Hakusyo_zentaipdf（二〇一九・七・二二）三〇頁「第一―二図企業規模別企業数の推移」によれば、二〇一四年の総企業数は三八二万者、小規模三二五万者、中規模五六万者、大企業は一・一万者であり、中小企業の割合は九

九%を上回っている。

- (10) 林・前掲注(5) 五二頁。
- (11) 近年においても否定的な見解が一部にみられる。河本毅『合同労組と上部団体 法適格性についての一考察』（日本法令、二〇〇九）六七―七二頁は、合同労組の法適合性について疑念があるとする。
- (12) 労働関係法令立法史料研究会、「労働組合法立法史料研究Ⅲ」、独立行政法人労働政策研究・研修機構、<http://www.jil.go.jp/kokunai/reports/documents/report006.pdf>（二〇一九・七・二一）九八頁以下。
- (13) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注(12) 一四六頁〔未弘発言〕。
- (14) 労働関係法令立法史料研究会、「労働組合法立法史料研究（解題篇）」、独立行政法人労働政策研究・研修機構、www.jil.go.jp/kokunai/reports/documents/report004k.pdf（二〇一九・七・二一）「労働組合の登録要件について」及び同脚注二二。
- (15) 一九五〇年七月、産別会議・全労連に対抗し、組合主義の立場で結成された労働組合の全国的中央組織をいう。次第に戦闘性を強め、労働運動の中心的存在となったが、一九八九年に連合の発足により解散した。当時のナショナルセンターである。
- (16) 江原又七郎『日本の合同労組―組織・運営・活動の実証的研究』（法政大学出版局、一九六〇）一二二頁。
- (17) 松井保彦『合同労組運動の検証―その歴史と倫理』（株式会社フクイン、二〇一〇）一二五頁。
- (18) 武谷嘉之「大阪における合同労組の活動 一九七二―二〇一〇大阪地域合同労組組合を中心として（上）」『経済学雑誌 第一一七巻第三号（二〇一七）三六頁、松井・前掲注(2) 五九頁。
- (19) 松井・前掲注(17) 一二六頁。なお、松井は「全労『全国労働組合同盟』の方針」としているが、「全国労働組合同盟」は一九五五年当時すでになく、「全日本労働組合同盟」も「全労」と略称されていたこと、「全日本労働組合同盟」の歴史や運動方針（岩井章ほか『一九六一年版労働者―総評・全労・新産別の主張』（日本労働協会、一九六二）七七頁以下〔和田〕参照）から、「全日本労働組合同盟」の方針であったと考えられる。
- (20) 林・前掲注(5) 二七頁。
- (21) 林・前掲注(5) 三三頁。

- (22) 林・前掲注(5) 三六頁―四〇頁。
- (23) 労働省、「昭和三〇年労働経済の分析」https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/roundou/1955/dl/02.pdf (二〇一九・七・二一)。
- (24) 合同労組の名称が用いられるのは、結成第二期以降である(江原・前掲注(16) 二二頁)。
- (25) 労働省労働組合課『合同労組の現状(第三―二二号)』(労働省労働組合課、一九五七) 一〇頁。
- (26) 田島一郎・田原和雄「調整事件からみた合同労組争議の現状と問題点(上)―地労委係属事件調査から―」中労時三三一号(一九五八) 四一頁。
- (27) 中央労働委員会、「平成二二年・全国の労使紛争取扱件数まとめ」<https://www.mhlw.go.jp/churol/houdou/kobetsu/dl/shiryo-h22-roushihunsou.pdf> (二〇一九・七・一一)。
- (28) 江原・前掲注(16) 二二頁。
- (29) 林・前掲注(5) 六二頁。
- (30) 津曲・前掲注(3) 四―五頁。
- (31) 石井昭久『有泉亭編『労働法演習』(有斐閣、一九六二) 一三三頁〔石井〕。
- (32) 本多・前掲注(5) 二八六頁。
- (33) 渡辺健二「合同労組の現状」石川ほか・前掲注(5) 二四頁。
- (34) 石川吉右衛門「合同労組をめぐる法律問題」石川ほか・前掲注(5) 二二五頁。
- (35) 菅野和夫『労働法(第一二版)』(弘文堂、二〇一九) 八二四頁。
- (36) 呉学殊「合同労組の現状と存在意義―個別労働紛争の解決に関連して」労研六〇四号(二〇一〇) 四八頁。
- (37) 荒木尚志『労働法(第三版)』(有斐閣、二〇一六) 五六八頁。
- (38) 浜村彰『長峰登記夫編『組合機能の多様化と可能性』(法政大学現代法研究所、二〇〇三) 二二三頁〔浜村〕。
- (39) 武谷・前掲注(18) 三七頁。
- (40) 呉学殊「労働組合の紛争解決・予防―コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」労研五八一号(二〇〇八) 七〇頁。
また、このほか、労働相談活動、共済活動等も共通点としてあげられると指摘する(同八五頁 脚注八)。

- (41) 道幸哲也「合同労組の提起する法的課題」労研六〇四号（二〇一〇）七五頁。
- (42) 西谷敏『労働組合法（第三版）』（有斐閣、二〇一二）九頁は、「ユニオン」と称する労働組合は、「個人加盟を原則とする合同労組の一種」であり、地域ユニオン（コミュニティ・ユニオン）もこれに含むとする。
- (43) 西谷敏『労働法（第二版）』（日本評論社、二〇一三）六二頁。
- (44) 呉・前掲注（40）七〇頁。
- (45) 呉・前掲注（36）五〇頁。
- (46) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）三三頁〔浜村〕。
- (47) 武谷・前掲注（18）三八頁「表一 合同労組とコミュニティユニオンの概念上の相違」は、呉・前掲注（36）および、浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）で記述された内容をもとに作成されている。
- (48) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）二九頁〔浜村〕。
- (49) 呉・前掲注（36）五〇頁。
- (50) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）二九頁〔浜村〕。
- (51) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）二九頁〔浜村〕。
- (52) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）二九頁〔浜村〕。
- (53) 呉・前掲注（36）五〇頁。
- (54) 浜村Ⅱ長峰・前掲注（38）三〇頁〔浜村〕。
- (55) 呉・前掲注（36）五〇頁。
- (56) 設楽清嗣「管理職ユニオンの可能性」日本労働社会学年報九号（一九九八）三三頁以下。
- (57) 武谷・前掲注（18）三八頁。
- (58) 高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの今後」労働調査一九九六年五月号（一九九六）五―七頁。
- (59) 呉・前掲注（36）五〇頁。
- (60) 武谷・前掲注（18）三八頁。
- (61) 武谷・前掲注（18）三八頁。

- (62) 大阪地域合同労組は、「業種に拘らず、誰でも入れる」合同労組として、一九七二年に結成された(武谷・前掲注(18)四二頁、大阪地域合同労組「沿革」<http://www.osaka-chiiki-godo.org/history1002.html> (二〇一九・七・二一))。
- (63) 武谷・前掲注(18)三九頁。
- (64) 高須裕彦「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―」社会政策第一巻第一号(二〇一〇)五五頁。
- (65) 武谷・前掲注(18)三九頁。
- (66) ジャパンユニオンは、近くに労働組合がない空白地域の労働者たちから寄せられた「インターネット上に労働組合・ユニオンがあれば助かるのに」との声を受け、「労働組合のない労働者の期待に応えるため、インターネット労働組合」として設立された労働組合である。(ジャパンユニオン「ジャパンユニオンとは」<http://www.jca-apc.org/j-union/juannai-jutohatsu> (二〇一九・七・二一))。また、ブラックバイトユニオンも、「地域は限定しておらず、全国から相談をお受けし、アドバイスをしています。」としている(ブラックバイトユニオン「相談・お問い合わせ―ブラックバイトユニオン」<http://blackarbeit-union.com/contact/index.html> (二〇一九・七・二一))。
- (67) ①調査対象年齢は六歳以上。②インターネット利用者数(推計)は、本調査で得られた過去一年間におけるインターネット利用者の割合に六歳以上の推計人口(国勢調査及び生命表等を用いて推計)を乗じて算出。インターネット接続機器については、パソコン、携帯電話・PHS、スマートフォン、タブレット端末、ゲーム機等あらゆるものを含み(当該機器を所有しているか否かは問わない)、利用目的等についても、個人的な利用、仕事上の利用、学校での利用等あらゆるものを含む。③無回答を除いて算出している(ただし、図表六二―二―一を除く。)(総務省「平成二九年版情報通信白書第一部」<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/pdf/29hopen.pdf> (二〇一九・七・二一))。図表六二―二―一は「情報通信端末の世帯保有率の推移」である。
- (68) 厚生労働省「平成二九年労働組合基礎調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/iran/roudou/roushi/kiso/17/dl/gaikyou.pdf> (二〇一九・七・二一)三頁 第一表より算出。
- (69) 呉・前掲注(36)頁五三頁。呉は、法政大学大原社会問題研究所のプロジェクトである「労働運動再活性化の国際比較―日米韓豪の労働運用の変容の分析」のメンバーとして、「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査」を行った。二〇

○九年一月から二〇一〇年三月までの調査結果は、法政大学大原社会問題研究所『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告』（法政大学大原社会問題研究所、二〇一〇）として公開されている。法政大学大原社会問題研究所の同調査報告二〇頁は、正規雇用は平均五五・三％としている。

(70) 厚労省・前掲注(68) 四頁 第二表より算出。

(71) 大阪地域合同労働組合、「私たちの大阪地域合同労組」<http://www.osaka-chikigodo.org/profile.html>（二〇一九・七・二一）。

(72) 武谷・前掲注(18) 四〇頁。

(73) 総務省統計局、「労働力調査（詳細集計）二〇一九年（平成三一年・令和元年）四～六月期平均（速報）」<https://www.stat.go.jp/data/roundou/sokuhou/sokuhou/4ranki/dt/pdf/gaiyou.pdf>（二〇一九・九・六）によると、女性の非正規の職員・従業員は一四三九万人、男性は六八四万人である。

(74) 松井・前掲注(17) 一一六―一一七頁。

(75) 松井・前掲注(17) 一一六頁。

(76) 松井・前掲注(17) 一一六頁。

(77) 松井・前掲注(17) 一一七頁。

(78) 松井・前掲注(17) 一一七頁。

(79) 呉・前掲注(36) 五九―六一頁。法政大学大原社会問題研究所・前掲注(69) 二〇―二二頁は、個人加盟組合の役員・職員が労働組合の地方組織のポストを兼務していることが多いことに触れ、個人加盟組合固有の専従者としてカウントするかの判断は各回答組合に委ねられているため必ずしも正確ではないと留保しつつ、専従者の平均人数一・五人、その内訳は役員専従一・五人、フルタイム職員〇・三人、パートタイム職員〇・四人としている。

(80) 松井・前掲注(17) 一一七頁。

(81) 松井・前掲注(17) 一一七頁。

(82) 菅野・前掲注(35) 一〇四頁。

(83) 西谷・前掲注(42) 八三頁参照。