

論文要旨

1990年代以降、労働者個人と事業主との間の「個別労使紛争」が急激に増加している。こうした状況の中で、労働者の立場に立ち、個別労使紛争の解決機関として活動し、注目されているのが、誰でも、一人でも入れる労働組合、コミュニティ・ユニオンである。しかし、コミュニティ・ユニオンの活動は多様であり、その実態は未だ十分に明らかにされていない。そこで、本研究では、コミュニティ・ユニオンの活動として最も重要な労使紛争の解決方法に焦点を当てて、「それぞれのコミュニティ・ユニオンは、どのように労使紛争を解決しているのか」、「それはどのような要因によって違いが出るのか」、「労使紛争の解決方法と組合特性（メンバー特性）の間にはどのような関連があるのか」を研究課題として取り上げた。具体的には、組織規模、活動実績などの点で代表的な4つのコミュニティ・ユニオンを主たる対象として取り上げ、聞き取り調査を行った。その結果、次の点が明らかになった。

まず、「それぞれのコミュニティ・ユニオンは、どのように労使紛争を解決しているのか」という点に関しては、ユニオンによって労使紛争の解決方法に違いがあり、団体交渉解決型、抗議行動解決型、裁判解決型の3つのタイプが存在することがわかった。

つぎに、「どのような要因で労使紛争解決方法に違いが出るのか」という点に関しては、「ユニオンリーダー」、「組合員」、「地域性」という組合自体の特性と、「解決金」、「取り上げる問題の内容」という問題の特性が重要な要因であることがわかった。例えば、コミュニティ・ユニオンは小さな組織が多く、その執行部の考えが組合の活動方針になっていること、労使紛争を抱えている組合員の雇用形態はさまざま、解決方法や解決内容（金銭解決、解雇撤回など）に関する要求もさまざまであることから、労使紛争の解決方法に違いが出る。また、コミュニティ・ユニオンは地域を基盤に活動しているが、地域の社会的環境によって解決方法に違いが現れる。さらに、解決金が少額であれば、長期にわたる裁判ではなく、短期で解決できる団体交渉を選択すること、解雇や賃金未払いなど法令違反に関わる労働問題は立証しやすく裁判に向いているが、メンタルヘルスやいじめの問題などは裁判での立証が難しく、組合員の精神的負担を考えると抗議行動も向いていないので、団体交渉による解決が向いている。

最後に、「労使紛争の解決方法と組合特性（メンバー特性）の間にはどのような関連があるのか」という点に関しては、団体交渉で解決しているコミュニティ・ユニオンは、他の組合員と交流する機会が少なく、労使紛争解決後は組合を辞めてしまう傾向が強いこと、一方、抗議行動や裁判で解決しているコミュニティ・ユニオンは組合員同士が協力しあっていることから、組合活動をよく理解し、組合に継続して加入する傾向が強いことがわかった。

以上の事実発見を総括すると、コミュニティ・ユニオンの主たる活動内容は、組合員の抱える個別労使紛争の解決という点では共通だが、具体的な解決方法という点になると多様性が見られる。さらにそうした多様性は、コミュニティ・ユニオン自体の特性（ユニオンリーダーの特性、組合員の特性、地域性の特性）と、ユニオンが取り上げる問題の特性（解決金、労働問題の内容）に起因している。また、労使紛争解決方法の違いによって、組合員の継続性や組織化も大きく影響を受けている。

ここから得られる一つの示唆は、今後コミュニティ・ユニオンの活動を発展させるには、それぞれのコミュニティ・ユニオンが、潜在的な組合員も含め、そのニーズの少なくともある部分には応えていけるように自らの特性（あるいはニッチ）を確立することであると考えられる。