

日本非正規職勞動者的組織現況

(日本における非正規雇用の組織化)

作者：遠野はるひ，金子文夫

橫濱行動研究中心（横浜アクションリサーチセンター）

中譯：劉光瑩

中譯版說明：本文完稿於 2008 年，原是為「亞洲跨國企業監察網絡」([Asian Transnational Corporation \[ATNC\] Monitoring Network](#)) 的一項研究計畫而作。在翻譯為中文之前，作者原想就內容再作修訂更新，但後來日本發生東北大地震，作者參與災後的援助災區及反核運動而暫無暇處理。雖然本文內容或許並非最新，但對於同樣面臨非典雇用議題的台灣工運來說，相信有重要的參考價值。中文版由英文版翻譯而來。

目錄

前言

一、就業結構與勞動政策的轉變

- (一) 就業結構轉變：非正規職勞動者急速增加
- (二) 日本政府的勞動政策

二、組織非正規就業勞動者

- (一) 組織中小零細企業中的勞動者
- (二) 地域勞動組合
 - 1. 地域勞動組合的成立背景
 - 2. 活動概況
- (三) 江戶川勞動組合一案例一
 - 1. 江戶川勞動組合的誕生
 - 2. 活動概況

三、組織移工

- (一) 移工的組織工作
- (二) 神奈川城市勞動組合一案例二
 - 1. 沿革與誕生
 - 2. 活動概況

四、組織女性勞動者

(一) 組織女性勞動者

1. 女性網絡
2. 女性工會的組成

(二) 女性勞動組合東京一案例三

1. 女性勞動組合東京的創立
2. 活動概況

五、近期趨勢

(一) 組織青年勞動者

1. 青年工會的組成
2. 新的觀點
3. 反貧困網絡

(二) 連合的挑戰

(三) 日研總業勞動組合一案例四

1. 勞動力連帶的誕生
2. 活動概況

結論

前言

本文主要目的在描述日本非正規職勞動者的組織歷程，包括其歷史背景、政府措施的影響以及後續產生的問題。

在經濟全球化的過程中，全世界非正規職勞動者的數量呈現持續成長。對於雇主來說，非正規職勞動者不僅工資低廉，工時又有彈性，是很方便的選擇。現代福利國家多年來提倡照顧勞動者的政策，近年來卻因為新自由主義的興起，選擇退位，制定出偏向資方的法規。日本當然也被非正規勞動的風潮所席捲。傳統的日本勞工運動主要在組織一般正職受雇者，但今日勞工組織者的重心大多轉移到非正規職勞動者的組織工作上。

本報告將會先講述日本就業結構與勞工政策的轉變，接下來將以四種非正規職勞動者組織的樣貌，來說明其組織趨勢。

一、就業結構與勞動政策的轉變

(一) 就業結構轉變：非正規職勞動者急速增加

日本在 1950 至 1960 年代間享受經濟成長的果實，在第二級產業開始成長的同時，第一級產業卻漸漸式微。從 1970 年代之後，第一級產業持續消退，第二級產業成長也趨緩，而第三級產業同時開始崛起。

工業結構經歷 50 年的轉型，受雇者的人數持續成長。就業結構也經歷了以下轉變：(1) 女性受雇者人數增加、(2) 製造業受雇者數量遽減，以及 (3) 非正規職勞動者數量增加。

表一、日本受雇者的人數（依性別區分） 單位：萬人

年分	總數	男性		女性	
		人數	比率(%)	人數	比率(%)
1955	1778	1247	70.1%	531	29.9%
1960	2370	1632	68.9%	738	31.1%
1965	2876	1963	68.3%	913	31.7%
1970	3306	2210	66.8%	1096	33.2%
1975	3646	2479	68.0%	1167	32.0%
1980	3971	2617	65.9%	1354	34.1%
1985	4313	2764	64.1%	1548	35.9%
1990	4835	3001	62.1%	1834	37.9%
1995	5263	3215	61.1%	2048	38.9%
2000	5356	3216	60.0%	2140	40.0%
2005	5393	3164	58.7%	2229	41.3%

資料來源：日本厚生勞動省，《勞動經濟之分析》，2006 年，303-305 頁。

從表一可以看出，受雇者的總數在 50 年間從 1955 年的 1778 萬人到 2005 年成長了兩倍，達到 5393 萬人。按性別來看，男性受雇者的人數從 1247 萬人至 3164 萬人，增加為原來的 2.5 倍；而女性受雇者從 531 萬人到 2229 萬人，增加為 4.2 倍。因此，男性對女性勞動力的比例從 7:3 降低為 6:4。1995 年以後，男性受雇者的數量持平，女性受雇者數卻持續不斷成長。女性勞動者數量的成長與非正規勞動者數量成長的趨勢成正比，此部分容後再敘。

表二、日本製造業從業者與受雇者人數 單位：萬人

年分	從業者	佔所有從業者的比率(%)	受雇者	佔所有受雇者的比率(%)
1970	1377	27	1144	34.9
1975	1346	25.8	1138	31.5
1980	1367	24.7	1135	28.8
1985	1453	25	1235	28.8
1990	1505	24.1	1306	27.2
1991	1550	24.3	1357	27.3

1992	1569	24.4	1382	27.2
1993	1530	23.7	1367	26.4
1994	1496	23.2	1340	25.8
1995	1456	22.5	1308	25
1996	1445	22.3	1307	24.7
1997	1442	22	1307	24.4
1998	1382	21.2	1258	23.6
1999	1345	20.8	1223	23.1
2000	1321	20.5	1205	22.6
2001	1284	20	1185	22.2
2002	1222	19.3	1131	21.4
2003	1178	18.7	1091	20.6
2004	1150	18.2	1066	20
2005	1142	18	1059	19.8
2006	1161	18.2	1082	19.9

資料來源：日本厚生勞動省，《勞動經濟之分析》，2006年，附錄 11-12 頁。

在日本，製造業一直是雇用勞動者數最多的雇主。表二列出了製造業從業者（包括自營作業者和自僱階層）的人數及受雇用勞動者數。從事製造業的人數持續成長，直到 1992 年達到頂峰並開始下降。2006 年的數字與 1992 年相比少了 400 萬人。製造業的從業者比例不斷萎縮，從 1970 年的 27% 下降到 2005 年的 18%，減少了 9%。

製造業勞動者數也呈現出相同的趨勢。勞動者總數在 1992 年達到高峰，到了 2005 年，減少了超過 300 萬人。在 1970 年，製造業員工佔總勞動人口的 35%，到了 2005 年只佔 20%。製造業勞動者數量遽減以及勞動力比率萎縮，指出了日本製造業的空洞化。日本製造業為了生存以及面對劇烈的國際競爭，紛紛將生產轉移到海外，以及擴大使用非正規職勞動者。

表三、日本跨國企業的海外雇用人數

年分	全部產業		製造業	
	雇用人數	本國籍人數	雇用人數	本國籍人數
1988	1,672,343	32,580	1,170,918	11,972
1991	2,356,646	46,668	1,585,463	18,260
1994	2,506,242	49,209	1,869,068	19,914
1997	3,259,570	55,937	2,480,427	26,255
2000	3,237,248	50,246	2,573,170	24,791
2003	3,602,951	45,601	2,853,223	23,141
2006	3,756,888	43,902	2,953,427	22,393

資料來源：東洋經濟新報社，《海外進出企業總覽》，各年度。

從 1988 年起直至今日，日本的製造業在國外的投資每年超過一百億美元。表三說明了日本企業的國外雇用趨勢。日本企業在國外雇用勞動者的數量從 1988 年的 1,672,000 人成長到 2006 年的 3,756,000 人，在 18 年間增加了 2,084,000 人。特別是在 1988 至 1991 年，以及 1994 到 1997 年間更是顯著增加。國外雇用人數的增加大抵與亞洲製造業的擴張有關。從 1988 到 2006 年，製造業的海外雇員人數增加了 1,783,000 人，佔了整體雇用人數增加的 85%。日本國內製造業減少的就業人口，事實上相當於在國外增加的雇用人數。

表四、日本受雇者的人數（依雇用方式區分） 單位：萬人；括弧內為百分比

年分	受雇者 總數	正規職	非正規職				失業率 (%)
			合計	兼職	派遣	定期契約	
1984	3936	3333 (84.7)	604 (15.3)	440	164		2.8
1985	3999	3343 (83.6)	655 (16.4)	499	156		2.7
1986	4056	3383 (83.4)	673 (16.6)	523	150		2.8
1987	4048	3337 (82.4)	711 (17.6)	561	150		2.8
1988	4132	3377 (81.7)	755 (18.3)	599	156		2.6
1989	4269	3452 (80.9)	817 (19.1)	656	161		2.3
1990	4369	3488 (79.8)	881 (20.2)	710	171		2.2
1991	4534	3639 (80.2)	897 (19.8)	734	163		2.2
1992	4664	3705 (79.4)	958 (20.5)	782	176		2.2
1993	4743	3756 (79.2)	986 (20.8)	801	185		2.6
1994	4776	3805 (79.7)	971 (20.3)	800	171		3
1995	4780	3779 (79.1)	1001 (20.9)	825	176		3.2
1996	4843	3800 (78.5)	1043 (21.5)	870	173		3.3
1997	4963	3812 (76.8)	1152 (23.2)	945	207		3.4
1998	4967	3794 (76.4)	1173 (23.6)	986	187		4
1999	4913	3688 (75.1)	1225 (24.9)	1024	201		4.5
2000	4903	3630 (74.0)	1273 (26.0)	1078	195	33	4.5
2001	4999	3640 (72.8)	1360 (27.2)	1152	208	45	4.7
2002	4891	3486 (71.3)	1406 (28.7)	1023	383	39	5.1
2003	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092	404	46	4.9
2004	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106	449	62	4.4
2005	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095	496	95	4.2
2006	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121	542	121	3.9
2007	5120	3393 (66.3)	1726 (33.7)	1165	561	121	

資料來源：日本厚生勞動省，《勞動經濟之分析》，2007 年，18 頁。

就業結構變化的第三點是非正規職勞動者人數的增加。根據表四，正規勞動者的數量在 1997 年達到高峰後一路下滑。另一方面，非正規職勞動者持續穩定增加。在 1990 年代後半以降的

增加尤其迅速。從 1984 到 2007 年，非正規職勞動者佔整體勞動力的比例從 15.3% 上升到 33.7%，這意味著三名勞動者中就有一名是非正規職勞動者。

非正規就業有各種不同樣貌。大致上可分為兼職員工（包括了工時短、作為副業的臨時工）、派遣工和雇用期間固定的定期契約工。表四列出了兩種就業型態，透過派遣公司仲介的間接就業被分開歸於另外一類。雖然兼職和臨時工是常見的非正規就業型態，它們的數量直到 2000 年就不再成長。另一方面，在 1990 年代還不太常見的派遣工與定期契約工在 2001 年後迅速成長。我們應當注意到當時勞工政策的變化助長了此一趨勢。

表五、日本受雇者的雇用方式比率分布（依性別區分）

年分	男性			女性		
	正規職	非正規職 之兼職	非正規職 之派遣	正規職	非正規職 之兼職	非正規職 之派遣
1985	92.8	3.2	4	68.1	28.4	3.5
1989	91.4	4.6	4	64.1	32.5	3.4
1992	91.1	5	3.8	61.9	34.5	3.7
1995	91.2	5.2	3.6	61	35.3	3.7
1998	89.7	6.6	3.7	57.3	38.9	3.8
2001	87.5	8.9	3.6	52.3	42.7	5
2004	83.8	8.3	8	48.4	40.4	11.2
2006	82.2	8.5	9.3	47.3	39.9	12.8

資料來源：日本總務省，《勞動力特別調查》。

從性別的角度來看，女性從一開始就佔了非正規職勞動者的極大部分。表五顯示，在 2006 年正規勞動者的比率面臨萎縮時，82% 的男性勞動者仍然屬於正規就業勞動者。在女性勞動者當中，1985 年時正規勞動者的比例為 68%，2004 年下跌至 50% 以下。女性非正規職勞動者當中，40% 是兼職或臨時工，超過 10% 是派遣或定期契約勞動者。兩個女性勞動者當中，就有一人是非正規職勞動者。考慮到勞動力市場上女性勞動者的增加，以及女性非正規職勞動者的迅速增加，我們可以看出日本就業市場的非正規化趨勢是擋不住了。

表六、日本 2006 年雇用非正規職的比率（依產業別區分） 單位：萬人；%

	正規職雇 用人數	佔全產業 的比率	非正規職 雇用人數	佔全產業的 比率	該產業中非正規職佔 全部雇用者的比率
全部產業	3411	100	1677	100	33
製造業	792	23.2	207	12.3	20.7
營建業	311	9.1	70	4.2	18.4
運輸業	223	6.5	67	4	23.1
批發零售業	493	14.5	392	23.4	44.3

餐飲旅館業	82	2.4	155	9.2	65.4
醫療保健福利業	355	10.4	175	10.4	33.1
服務業	388	11.4	377	22.5	49.3

資料來源：日本厚生勞動省，《勞動經濟之分析》，2007年，附錄262頁。

哪個行業雇用最多的非正規職勞動者呢？從表六可以看出，以2006年的資料來說，製造業提供最多了正規就業機會，其次依序是批發零售業、服務業、醫療保健福利業以及營建業。對比之下，從非正規職勞動者來看，批發零售業以及服務業佔了絕大多數，其次是製造業以及醫療保健福利業。尤其是餐飲旅館業有65.4%的勞動者屬於非正規職，其次是服務業，以及批發零售業。雖然製造業雇用了超過二百萬名非正規職勞動者，他們佔該產業勞動力的比率相對較小，只有20.7%；但顯而易見的是五名勞動者之中就有一個非正規職勞動者，該行業削減了正規勞動者的數量，以非正規職勞動者和在國外的雇用遞補空缺。

此外，另一點值得注意的現象是，越來越多移工來到日本成為非正規職勞動者。1980年代下半，在日本已經可以見到移工，根據政府統計，1996年時有37萬外國勞動者在日本，到了十年後的2006年，人數增加了一倍至74萬人。雖然日本法律不允許日本企業接受沒有特殊的技能或專業的移工，1990年代以來我們已經觀察到很多例外。

移工增加的主要來源，是具日本血統的巴西或秘魯國民，其人數從1996年的23萬人增加到2006年的37萬人。接著是具有特殊技能和技術的勞動者，但這類勞動者數量一直維持在15萬人左右，並無顯著增加。

我們觀察到最顯著的增長，是研修生及技能實習生：從1993年外國人研修・技能實習制度開始以來，有超過10萬名外國青年來到日本。此外，也別忘了外國留學生中有將近10萬名的臨時工。這些數字加總起來約74萬。此外，還有略多於20萬無居留資格的外國人在日本居住。因此，全部加起來，移住勞動者數將近百萬，大多數屬於非正規職勞動者。他們在日本的非正規就業市場上，扮演非常重要的角色。

（二）日本政府的勞動政策

二戰後日本的勞資關係型態被稱為「日本式經營」，主要有三大特色，包括「年功序列」：工資隨著年資遞增、「終身雇用」：員工在公司可以一直工作到退休，以及「企業別勞動組合」（中譯版註：年功序列、終身雇用及企業別組合，被稱為是日本式經營的「三大神器」。企業別組合有兩層涵義：一是說相對於西方的產業別工會，日本的工會多是以企業別為組織範圍成立工會；第二層潛臺詞的涵義是說，大部分的工會是依附於企業的、鼓吹勞資和諧的路線，其實是企業組織的一部分。）這些公司裡當然也有非正規就業的勞動者，例如兼職工、臨時工和定期契約工，但勞動力主要還是由男性的正規員工組成。雖然只有30%左右、大多服務於大型企業的勞動者加入工會組織，但年功序列以及終身雇用制讓全日本中小型企業的無組織勞動者也能受到保障。我們或可以說，是構成產業核心的正規就業勞動者們，造就了日本在1950到1960年代的經濟成長。

然而，1970 年代後第三級產業的成長，「日本式經營」也逐漸轉變。在 1980 年代，公營企業開始私有化的腳步，為後來的市場放鬆管制和新自由主義揭開序幕，其中最著名的例子是日本國有鐵道（以下簡稱日本國鐵）的解體與私有化。這樁事件有著重大的政治意義，因為此過程導致了傾向反資本的「日本勞動組合總評議會」（Sohyo，以下簡稱「總評」）解散，以及後續由溫和派私營企業工會所組成的「[日本勞動組合總連合會](#)」（RENGO，以下簡稱「連合」）的成立。

1980 年代，在日本國鐵私有化和連合的成立過程中，兩項法案的施行，對後來就業結構法制鬆綁造成很大的影響。一個是 1985 年施行的《男女雇用機會均等法》，另一個是 1986 年施行的《勞動者派遣法》。《男女雇用機會均等法》的立法基礎在於將男性和女性視為平等的勞動力，但對產業界來說，卻為它們提供了大好理由不為女性勞動者提供額外保障。

當法律付諸實行，許多不同的情況接踵而至，包括將女性從大多數一般的勞動者中區分出來、女性就業方式的多樣化，以及非正規就業女性勞動者數的增加。《勞動者派遣法》合法化了勞動派遣機構以及要派企業之間將勞動力視為商品的交易行為。然而，當勞動者不再受直接雇用，也就意味著他們暴露在較高的風險當中，因此派遣勞動的類別最初只限於 13 種職業，包括了外語口譯員和軟體工程師等等需要專業技能的職業。

1990 年代，日本面臨了泡沫經濟破滅和經濟持續衰退，產業將它們的營運重心放在縮減勞力成本，以非正規員工取代正式員工。他們的手段被「日本經營者團體連盟」（以下簡稱「日經連」，後與「[經團連](#)」合併）於 1995 年出版的報告籲為「新時代的日本式經營」。

該報告指出，勞動者可以分為三大類（1）長期蓄積能力活用型、（2）高度專門能力活用型，以及（3）雇用柔軟（彈性雇用）型。第一類工作者構成了產業的核心，包括了管理職人員與技術人員，這類員工屬於不定期契約的正規就業者。第二類工作者包括了企劃、營業和研發類人員，可能屬於非正規雇用；他們的薪資是由績效決定，屬於定期契約。第三類工作者屬於非正規就業勞動者，工資和工作期間都不穩定。

日經連的報告提倡將第二類與第三類人員大量以非正規方式雇用，引介勞動力市場的「彈性化」與「流動化」。從 1980 年代以來，若干政府機構亦已經開始提倡非正規雇用。例如，「經濟審議會」在 1982 年提出了「勞動市場的新架構，積極利用外部市場的功能」。日經連的報告對於受經濟衰退打擊的產業有很大影響。為了因應產業困境，勞動以及就業法規面臨了多次的重新制定與修改。

《勞動者派遣法》於 1996 年進行修訂，將適用的行業增加至 26 個。1999 年再次修訂，除了製造業與營建業的少數工作之外，幾乎全數失守、可以使用勞動派遣人員。最後一次的修訂促成了人力派遣業務的快速增長，大幅增加臨時就業者的數量。

在 1990 年代，也有越來越多移工進入非正規就業的勞動力市場。雖然 1989 年《出入國管理及難民認定法》的修正一方面限縮了對沒有居留權的移工的控制，卻同時讓日本移民的後代獲得

居留權，以彌補嚴格控制移工所造成的勞動力短缺。此後，日裔的巴西人和秘魯人構成了非正規就業移工的絕大部分。

此外，開始於 1993 年的外國人研修・技能實習制度本來應該是幫助發展中國家的援助計劃，幫助年輕人取得所需的技能培訓和技術教育。但在現實中，他們必須先接受為期一年的培訓，才能成為受勞動法規保障的一般勞動者，再接著努力工作兩年。在技術轉移的前提下，研修生及技能實習生被迫長時間工作，以換取低的不合理的工資。

2000 年之後，小泉純一郎政府進一步推出更多市場彈性化和去管制化的措施。在此同時，人們開始注意到非正規就業在各地發生的諸多問題。

2003 年《勞動基準法》的修訂是一項重要的制度變革。該修正有三個重點：定期契約期限的延長、解雇規則的明確化，以及彈性工時的擴張，其主要目的是企圖整體鬆綁勞動關係法規。有關非正規就業的規定，原本定期契約應以一年為限、在特殊情況下可延展至三年，修正後變成以三年為限、在特殊情況下可延展至五年。企業對此一修正均表示歡迎，因為他們發現非正規職勞動者實在太好用了。

下一個影響深遠的變革，是《勞動者派遣法》於 2004 年的修訂，取消了對製造業使用派遣勞動者的限制，並將派遣勞動者的最長契約期限從一年延長至三年，除非是被派往製造業的勞動者。當《勞動者派遣法》於 1986 年制定時，允許派遣的工作僅限於特殊技能和技術工作，因為這些勞動者的權利有可能無法得到保障。然而，現在派遣勞動的擴張狀況已經今非昔比，甚至連製造業都接受派遣勞動者。此外，延長契約期限與勞動基準法修正有關，它假定了非正規就業在未來將成為常態。

到了 2007 年，製造業派遣期間的上限也延長到三年。別忘了製造業使用派遣員工的禁令在 2004 年才剛被解除，到了 2007 年，製造業就可以跟其他行業一樣使用派遣勞動者。這種放鬆管制的結果，造成了非正規就業多元的樣貌。

在某些情況下，雇用期不是被延長，而是被縮短到六個月或三個月。在實際操作上，最短的雇用期間是以日計算（日雇工），勞動者完全沒有穩定的工作條件。

到了 2008 年，態勢已經很清楚，過度放鬆管制和擴張的非正規職勞動者數量擴大了貧富差距、破壞了社會的穩定和進步，社會上開始出現檢討相關政策的聲音。然而，此舉並未對放鬆管制產生任何實質影響。為了改變政策，必須要將非正規職勞動者組織起來，以壯大勞工運動。

二、組織非正規就業勞動者

(一) 組織中小零細企業中的勞動者

今日，日本勞動者的組織主要分屬兩個全國性總工會及一個協議會：連合、「[全國勞動組合總連合](#)」(Zenroren，以下簡稱「全勞連」)，以及「[全國勞動組合連絡協議會](#)」(Zenrokyo，以下簡稱「全勞協」)。

連合是「國際工會聯合會」([ITUC](#))的會員組織之一，擁有 675 萬成員。全勞連有 100 萬名成員，其政黨連帶是[日本共產黨](#)。此外，有一些拒絕加入連合或全勞連的進步工會，連同一些連合旗下的組織組成了全勞協 (15 萬名會員)。

連合建立之前，日本具代表性的全國總工會有兩個：總評和「全日本勞動總同盟」(Domei，以下簡稱「同盟」)。總評在勞動攻勢上展現了較強的領導能力，也構成了日本社會黨的社會基礎，它曾經扮演促進日本進步的核心力量。由於在 1980 年代有諸多關於統一勞動攻勢的討論，造成總評解散，連合接著於 1989 年成立。連合的核心會員主要是大企業工會和公部門工會，例如「[全日本自治團體勞動組合](#)」以及「[日本教職員組合](#)」(此二者之前曾是總評的主力)。日本戰後勞動者運動重新洗牌的過程是一個有趣的議題，但這並非本文重點，因此在本報告中暫且不提。

總評於 1950 年成立成為全國的總工會，其背景是佔領日本的美軍意圖削弱共產黨在勞動者運動中的影響力。但是隨著時間過去，總評推動了反美的和平運動，並建立自身在進步運動的中心位置，也成為後來社會黨的支持基礎。1950 年代期間，總評積極在縣、市和區建立「地域勞動組合協議會」(以下簡稱「地區勞」)等分支機構。儘管這些機構是總評的下屬機構，他們仍然保留了一定程度的獨立性，例如他們不僅接受總評的會員，還接受「中立勞動組合連絡會議」(簡稱「中立勞連」)的會員。在專職工會幹部的領導下，地區勞成為當地進步勞工運動和社會運動的據點，走出自己獨特的運動路線。

從 1950 年代後期起，總評仰賴地區勞的影響力，開始將中小零細企業的勞動者組織起來。正如前面所述，「日本式經營」有三個特點：終身雇用、年功序列以及企業別組合。雖然終身雇用和年功序列近年來已逐漸式微，企業別組合的傳統仍然屹立不搖。

總評的力量主要來自於其核心組織成員的支持，也就是政府和公共雇員工會以及大企業的工會，而這兩者都是相對受到優惠保障，享有終身雇用制的正規就業勞動者。即使在當時，有這種得天獨厚條件的勞動者只佔了全日本勞動力的三分之一，其他在中小零細企業工作的勞動者，仍然缺乏組織和保障。

因此，全職工會組織者開始積極將同一個地區的個體勞動者組織起來成立合同勞動組合。合同勞動組合跟企業工會不同，是將破碎的勞動力以區域別工會或產業別工會的型態組織起來，其目的是在適應中小零細企業勞動者的處境。根據日本《勞動組合法》的規範，如果員工是工會成員，則公司必須與工會進行協商。合同勞動組合可以根據此法令，以小型企業工會上級工會

的身份與公司進行協商。

總評創立了「全國一般勞動組合」，作為全日本各地合同勞動組合的統合組織。從 1950 至 1960 年代，中小零細企業的勞動者面臨許多問題，全國一般勞動組合作為產業工會或區域工會的統一戰線，支持勞動者提高工資的訴求、因應破產的措施與其他問題。在他們開始介入之後，勞動者透過各種交誼活動與工會交流意見，說出他們對於自身處境的想法。

然而，他們的聯繫工作卻不太順利，主要原因在於各地合同勞動組合的封閉性。個別勞動者在加入當地合同勞動組合之後，他們通常會在各自的工作場所建立工會支部，實際上是一個企業別的分支工會，因此在其他公司工作的無組織勞動者很難加入這些分支機構。另一個原因是工會領導人沒有認知到，他們的任務還包括了組織非正規職勞動者，例如外包契約工、臨時工、定期契約工和兼職工。在連合成立之後，全國一般勞動組合分裂成好幾個組織，包括「全日本民間勞動組合連合會」（連合系，五萬名成員）、「全勞連全國一般勞動組合」（三萬名成員），以及「[全國一般勞動組合全國協議會](#)」（全勞協系，一萬名成員）。全日本民間勞動組合連合會與全日本自治團體勞動組合於 2006 年合併。

（二）地域勞動組合

我們若要討論日本非正規職勞動者的組織工作，一定要先對一般人可能覺得不熟悉的「地域勞動組合」〔中譯版註：原文以片假名表記為コミュニティ・ユニオン，其音來自英語的 community union，這裡譯為較具和風之「地域勞動組合」〕有所理解。地域勞動組合大約在 1980 年代初成形，許多地域勞動組合是在各工會地區勞的財力和人力協助下所成立的。但他們跟也接受個人會員的合同勞動組合有所不同。合同勞動組合雖然規模小，卻是許多企業工會結合起來的聯盟，也是像全國一般勞動組合這樣組織的旗下加盟工會；而地域勞動組合的成員是在同一地區生活及工作、沒有組織的個體勞動者，勞動者因為認知到他們需要組織來協助解決難題，而加入地域勞動組合。地域勞動組合雖然小，卻是不隸屬於任何上級組織的獨立工會。

1. 地域勞動組合的成立背景

讓我們稍微檢視一下 1980 年代的時空背景，看這種新型態的地域勞動組合是怎麼在日本崛起的。

首先，非正規就業的趨勢在勞動市場迅速擴大。從 1960 年代開始，兼職就業的人數急速增加，其中大部分是女性勞動者，到 1973 至 1974 年的第一次石油危機時，企業以人力精簡來回應經濟情勢，使得這種就業型態持續增長。兼職工和臨時工面臨到許多他們難以解決的問題，因為儘管他們在同一地區居住和在當地企業工作，卻被孤立在社區之外。

此外，在 1985 年「廣場協議」（Plaza Accord）後的日圓升值，加速了日本企業在海外的拓展。在日本國內，人們亦開始注意到來自菲律賓和韓國的移工，其後又有來自南亞例如孟加拉和巴基斯坦等國、從事危險或骯髒工作的移工，他們大多沒有居留身份。

到了 1980 年代，許多沒有組織的兼職勞動者和移工開始向地方的地區勞求助，這些組織在處理勞工問題上也已經累積了一定的知識和經驗。當時有項知名運動叫做「兼職 110 熱線」(パート 110 番)，這是專門幫助兼職已婚女性的一項服務，全國各地的地區勞當時選擇固定的日期提供相關諮詢服務。也許因為這項活動被大眾媒體所報導，這些組織接到如潮水般湧入、來自兼職婦女的詢問與求助電話。他們不僅談論勞動問題，也討論生活中的困難，例如遭到解雇、雇主口頭承諾的反悔、違反人權的作法、兒童教育、照顧年邁父母、稅務、保險和其他的問題。為了解決這些非正規職勞動者的問題，地區勞的專職組織者經常需要與企業和公部門組織之間進行協調。在此同時，他們也開始組織這些非正規職勞動者。因此，大阪的「東地域合同勞動組合」(ユニオンひごろ)和東京的「江戶川勞動組合」(江戶川ユニオン)，這兩個地域勞動組合分別於 1983 以及 1984 年成立，其成員大多是兼職勞動者，之後全國各地的地區勞一個接一個地成立地域勞動組合。

然而，為什麼各地地區勞會在 1980 年代開始組織非正規職勞動者呢？因為勞動力市場結構的變化，對勞工運動也產生了很大影響。在 1980 年代，勞工運動的重心之一是勞動者陣線的統一，這個方向最終在 1989 年導致了連合的創立。當總評解散體時，地方的地區勞轉型成連合的地方分支。但連合既未提供財政支持給地方分支，也不期待地方分支在勞工運動中發揮積極作用，所以最終許多地區勞被解散，因為他們無法支持全職的組織者。

地區勞遭到解散之後，地方上的工運後來進行得如何呢？一些在地區勞工作過的熱心全職組織者和運動者，極力讓勞工運動的火炬持續燃燒，並且繼續組織非正規職勞動者。在日本各地組成地域勞動組合是他們的生存策略之一。

2. 活動概況

當在地行動者意識到他們需要將非正規職勞動者組織起來，而非只是針對勞資糾紛提供諮詢時，他們轉向江戶川勞動組合的模式，以作為組建地域勞動組合的指導方針。地域勞動組合研究會成立於 1986 年，參加成員包括了工運活躍分子和研究者，並持續進行調查。1988 年該研究會將研究結果集結成〈地域勞動組合宣言〉，講述了地域勞動組合和成員的主要活動，並編印了一份成立地域勞動組合的工作手冊。這本手冊後來成為全國各地新興地域勞動組合的工作指南。大約在這個時候，「地域勞動組合」在日本社會開始落地生根。

雖然每個地域勞動組合的起源、結構與活動都不盡相同，也有一些共同的要素。如同前面提到的，許多地域勞動組合是在勞動者與雇主或地方政府協商的過程中形成的。地域勞動組合平均有 20 至 300 名成員，包括了非正規職勞動者、當地地區勞和市民運動的活躍份子等等。原則上，地域勞動組合只接受個別勞動者成為會員。但有時候個別勞動者在他或她的工作場所與同事組成一個小工會，往往可以被視為地域勞動組合的一個分支。這些組織麻雀雖小但五臟俱全，他們跟傳統工會的結構類似，包括了執行委員會、理事長、副理事長和秘書長。與傳統的工會相比，地域勞動組合的會員與執委會更多女性成員，有些工會甚至是由女性擔任理事長。會費從 1000 日元至 2000 日圓不等，其中包括了緊急情況的互助金。這種工會大多數無法

經濟獨立，他們一開始往往會從當地的地區勞得到一些資助，包括辦公場所、財務和人力等等支援。

他們積極提供成員勞動問題和日常生活問題的磋商。原本獨立於工會以外的個人，現在得到培力跟地域勞動組合其他的成員團結起來，一起對抗雇主。有時候成員會要求當地勞動行政單位在勞動者和雇主之間進行調解。至於日常生活中的問題，工會利用個人網絡為成員提供協助已經行之有年，提供包括律師、醫生、稅務師、議員和其他服務。

偶爾，工會會組織旅遊團或其他活動，讓平常因為在不同地方上班或忙於家務而素未謀面的成員有機會相互了解。此外，一些工會開始經營小型事業，例如供應午餐、有機食品、為殘障人士提供工作機會，或是開間小餐館。由於他們認為地域勞動組合的最終目標是要改善成員的生活和工作條件，他們也開始參與和平運動、參加針對《出入國管理及難民認定法》的抗議示威或遊說活動，以及參與促進兼職和移工權利的全國性運動。

例如，在 1995 年 1 月的關西大地震災後，地域勞動組合就展示了串連的力量。這次地震造成了前所未有的災難，奪走超過 6500 人的生命。許多人不僅失去了房子，也沒了工作，非正規職勞動者受到的影響最為明顯。當神戶和尼崎等受災地區城市裡的勞動組合迅速成立了自己的聯繫點，他們幾乎被不滿和投訴的電話淹沒，其中據說有 70% 的投訴來自兼職勞動者。這個全國性的網絡在危機期間提供的支持不僅是金援和資訊，還包括了來自日本各地、願意到受災地區提供協助的專家顧問。在災難發生的五個星期後，地域勞動組合網絡成立了一個災難受害者勞動組合，迅速協助處理解雇、失業補償金以及失業保險的問題，比任何傳統工會的動作都快。由於媒體的報導，這個組織大幅提高了大眾對勞動者困境的注意，使勞動者權利獲得保障。

第一個地域勞動組合網絡的全國性會議「[地域勞動組合全國網絡](#)」(コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク，以下簡稱「全國網絡」)，於 1989 年在青森縣舉行。當時總共有 50 個地域勞動組合以及一萬名成員。當連合成立時，長久以來作為地域勞動組合發展基礎的地區勞遭解散，有些地域勞動組合因此隨著消失。然而，有些組織跟當地的連合分支建立關係、繼續活動，甚至組成了新的地域勞動組合。在 2002 年，全國網絡的一些成員組成了「[全國地域勞動組合連合會](#)」(全国コミュニティ・ユニオン連合会，以下簡稱「全國連合會」)，並以產業別工會的形式加入連合。

從第一個地域勞動組合誕生以來過了 25 年，他們的現況如何呢？2005 年，全國網絡向加盟工會發出問卷調查，回收的 54 份問卷分析結果如下。平均起來，工會約在 1991 年成立，在 2005 年約有 200 名成員，男女性會員比例為 58% 比 42%。它們平均有八個分支工會，大約四分之一工會有外國人成員。執行委員會有 13 名成員，每月定期開會以及公佈其官方公報，大多有自己的網站。入會費是 3150 日圓、定期會費為 1174 日圓，互助金為 625 日圓。平均每年的預算為 682 萬日圓，雇用一名全職員工，工會通常與其他單位共用辦公空間，因為有限的預算讓它們很難有自己的辦公室。據報導，超過 80 個地域勞動組合參加全國網絡，共有 15000 名成員。

也有另一種型態的網絡，將日本從北到南，包括北海道、東北、東京首都圈、東海、關西到九

州地區都串連起來。這種網絡的工會每年春季和秋季時都會開為期兩天的大會，讓各地的勞動者們可以聚在一起談論勞動問題、以及分享與企業和公部門談判的經驗。

全國網絡每年舉行為期兩天的會議，來自日本全國各地的地域勞動組合成員參加。會議中會決定行動政策並選出執行委員，同時也有全體會議以及小組會議，討論當前存在的問題。去年的會議在奈良縣舉行，有來自 80 個工會的 400 名成員參加，小組會議討論的問題包括了心理健康、同工同酬運動、派遣勞動、韓國的勞動者鬥爭、外籍勞動者、簡易勞動審判、職業災害、公共服務的崩壞、工會運動、工會的角色等等議題。

(三) 江戶川勞動組合一案例一

1. 江戶川勞動組合的誕生

江戶川勞動組合是標準的地域勞動組合，坐落在東京都江戶川區，位於市中心東緣，是中小零細企業密集的聚集地。在此地區內，有組織的勞動者比率較低，而非正規職勞動者，包括兼職和移工，在這裡已經行之有年。在東京東部，向來有許多組織中小零細企業勞動者的激進運動。「江戶川區勞動組合協議會」(以下簡稱「江戶川區勞協」)的專職組織者，許多是前學運份子，在畢業後繼續為社會正義奉獻自己的時間和精力。

江戶川區勞協是江戶川勞動組合的創始組織，從 1980 年代初就不斷接到兼職勞動者的投訴，關於雇主威脅解雇或是不支付工資的情況。有一天其中一位勞動者說，她希望有一個屬於自己和同事的工會，因此出現了一個新型態、願意接受個體勞動者的工會。在幾個全職組織者的領導以及「讓我們一邊向前走一邊思考」這樣的口號之下，兼職勞動者的工會迅速被組織起來。正如前一部分所指出的，許多工會認為需要統一的勞動戰線，並且看到了企業別工會的限制，種種因素促成了地域勞動組合的誕生。

江戶川勞動組合在 1984 年 3 月剛成立時，有 43 名成員，包括了兼職和其他非正規職勞動者。由於會費每月只有 2000 日圓，他們的財政無法獨立，只能跟江戶川區勞協共用辦公空間。在領導方面也有類似的問題，非正規職勞動者在約 10 人的執行委員會內不算多數，工會可說是完全被江戶川區勞協所控制，其會長為工會的理事長，其秘書長為工會的全職組織者，只有副理事長一職是由一名兼職勞動者擔任。他們的口號是：「大家為一人、一人為大家」，以及「博愛、友愛、兼愛」(ふれ愛、友愛、たすけ愛)，從那時候開始，這些口號就一直為後來形成的地域勞動組合所不斷使用。

2. 活動概況

他們主要的活動是提供諮詢服務，包括了借貸問題、子女教養問題、疾病困擾等等。他們相繼推出了互助會系統，讓缺錢的家庭主婦需要幫孩子付學費時，可以得到幫助。此外，他們除了提供諮詢給工會成員之外，還會巡迴周圍地區的中小零細企業，鼓勵正規職和非正規職勞動者組織分支工會。分會成立後，地域勞動組合幫助他們與管理階層談判。在當時，兼職勞動者工會的觀念非常新奇，他們經常得到媒體報導。江戶川勞動組合因此在當地聲名大噪。三年後，

也就是 1987 年，它的成員人數已經超過 300 人。

在 1980 年代後半，人們開始注意到，越來越多沒有居留身份的移工在當地的中小零細企業工作，這些外國人開始要求工會協助解答他們關於解雇、拒絕給付工資以及工作傷害方面的問題。為了有效處理這些問題，必須要先排除語言與《出入國管理及難民認定法》的障礙。幾個工會於 1988 年聯合創建了 CALL 這個網絡，為外籍勞動者提供協助。此外，江戶川勞動組合也為移工組織了志工團隊，為懂一點日語的外籍勞動者開設日語班。在上語言課的同時，他們也提供關於工作和生活上的意見。

1994 年，在工會誕生十年後，工會選出了女性兼職勞動者擔任理事長、秘書長以及兩名執委。工會當時已經有兼職勞動者工作小組以及外籍勞動者工作小組，在全國致力於推動修正《部分工時勞動法》和《男女雇用機會均等法》，以保護女性和外國勞動者的權利。

江戶川勞動組合的另一個重要性在於，它已成為當地各種運動網絡的基礎，不僅在勞工運動，當地居民在社會以及和平運動方面都很活躍。江戶川地區有許多市民團體，包括提供外籍勞動者協助的 CALL 網絡、工作傷害和職業病中心、鼓吹同工同酬的女性團體、反核與和平運動團體、合作社運動團體等等。工會成員在他們居住的地區建立並發展出一個多層次的網絡。

然而，在歷來行動中扮演核心角色的成員，後來因為種種原因而必須退出。因此目前江戶川勞動組合的活動已不如以往活躍，成員人數也減少到 100 人以下。

不過江戶川勞動組合仍然持續提供勞工問題諮詢和舉行勞動教育研討會，另外也與其他在東京東部的江東勞動組合和隅田川勞動組合結盟，組成屬於當地人的「[下町勞動組合](#)」（下町ユニオン）。下町勞動組合成員間尊重彼此的差異，根據工會成員的不同屬性而相互結盟，例如建築維修勞動者聯合起來成立大樓維修工會，而醫療保健工作者則組成護理工作者工會。

三、組織移工

（一）移工的組織工作

本節稍後將會以神奈川城市勞動組合作為案例，說明對於無居留身份之移民工的組織經驗。在開始描述神奈川城市勞動組合之前，筆者先大略說明移工在日本的一般處境。

1980 年代中期以降，由於廣場協議造成了日圓升值，對於移住勞動者的非法雇用急速增加，以填補日本勞動力的短缺，他們大多在危險、骯髒而辛苦的場所工作，例如建築工地及中小零細企業。沒有工作簽證的外籍勞動者面臨了嚴重的勞雇問題，例如回扣、拖欠工資、職業災害等，最先協助他們處理問題的多半是教會以及市民團體。

1987 年，協助移工的先鋒組織「[壽町・外國移住勞動者連帶會](#)」（寿・外国人出稼ぎ労働者と連帯する会，簡稱為「カラバオの会」、發音做 KALABAW-no-Kai，以下簡稱「水牛會」。中譯版註：kalabaw 是菲律賓 Tagalog 語中「水牛」一詞的發音，用以象徵勞動者的處境），成立於

橫濱的壽町，這地方被稱為橫濱的寄せ場。之後，全國各地紛紛出現類似的組織。寄せ場是指便宜旅館群聚以供應大量建築日雇工住宿所需的地區，東京的山谷、大阪的釜ヶ崎、名古屋的笹島，以及橫濱的壽町，都以寄せ場而聞名。來自菲律賓和韓國的移工在剛抵達日本時，大多居住在該地區。移工支持團體、日本各地的寄せ場支持團體、地域勞動組合、工會和婦女團體集結起來，成立「亞洲勞動者問題懇談會」(アジア人労働者問題懇談会)，每月固定集會一次以交流資訊。

1990 年代，全勞協底下的全國一般勞動組合全國協議會開始對移工進行組織。「[全國一般勞動組合東京南部](#)」是第一個開始處理移工案件的工會。因為他們在 1970 年代曾經有組織移工的經驗，他們招募了許多非正規就業、持工作簽證的英文老師，這樣的勞動者在 1980 年代之後愈來愈多。而負責東京北區、中區與西區的「[全國一般東京勞動組合](#)」(以下簡稱「東京勞組」)則開始組織來自南亞的移工，並成立了負責外籍勞動者的部門。隸屬於全國一般勞動組合東京南部的「[全統一勞動組合](#)」(zentoitsu)，他們也開始積極地組織來自南亞的移工。辦公室設於大阪之「[一般勞動組合](#)」(ゼネラルユニオンは，General Union)，是關西全勞協的核心組織之一，亦將英語教師組織起來。值得注意的是，這些隸屬於全國一般勞動組合全國協議會之組織移工的屬會，其中由移工擔任的幹部展現出卓越的領導能力。

正如前面所述，支持團體與工會從 1991 年開始在各地舉辦年度論壇，以方便成員交流訊息，從 1996 年開始變成全國性的集會。

到了 1997 年，為了更有效聯繫全國各地的成員以及超過 100 個的團體，他們成立了「[移住勞動者連帶全國網絡](#)」(移住労働者と連帯する全国ネットワーク，SMJ，以下簡稱「移住連」)。移住連作為日本移住勞動者運動的核心，其任務包括了對國會提出政策建言、建立國內與國際連帶網絡以及宣傳活動。神奈川城市勞動組合是這個網絡的核心組織之一，神奈川城市勞動組合的理事長也同時是移住連的共同代表之一。

(二) 神奈川城市勞動組合—案例二

1. 沿革與誕生

「[神奈川城市勞動組合](#)」(神奈川シティユニオン)位於東京都會區旁的神奈川縣川崎市。川崎市是日本第一個工業區京濱工業地帶內的勞動者集聚地。神奈川城市勞動組合的前身來自於「[全日本造船機械勞動組合](#)」(以下簡稱「全造船機械勞動組合」)關東地方協議會的神奈川地域分會，於 1982 年成立。全造船機械勞動組合是一個產業別工會，集結了各大造船公司的勞動者，而關東地方評議會則是其在關東的分支單位。當企業紛紛成立支持管理階層的御用工會(也被稱為「第二組合」)的同時，全造船機械勞動組合決定將橫跨不同產業的勞動者組織起來，成立神奈川地域分會，讓個別勞動者都可以加入。他們也決定這個分會不要像其他地域勞動組合一樣，只在一個固定區域運作。

神奈川分會秘書長 M 先生是位知名的社運人士，從學生時期就開始參與學運、後來投身勞工運動。他最為人所津津樂道的故事，就是在從事工運期間曾經被解雇 12 次。神奈川分會當時

主要的任務是為兼職工以及受雇於轉包商的勞動者提供諮詢服務。後來，在水牛會的請求下，開始為外籍勞動者提供服務。1991年3月，這個分會改名為神奈川城市勞動組合，當時有38位會員，由M先生擔任專職組織者。

神奈川城市勞動組合一開始與「移工連帶中心」(Solidarity Center for Migrants, SOL)聯合運作，後來跟勞雇爭議有關的問題都由神奈川城市勞動組合接手處理。跟水牛會類似，屬於天主教橫濱教區的移工連帶中心被認為是處理移工問題的先驅組織，其辦公室位於川崎的鹿島田教堂內。神奈川城市勞動組合內負責菲律賓、韓國與拉丁美洲移工議題的同仁在語言溝通上都沒問題，負責韓國移工議題的H小姐就是來自韓國、她也是鹿島田教堂的教友。

秘書長M先生與H小姐定期拜訪壽町地區並提供勞動者諮詢，以協助來自韓國的移工解決問題。一開始韓國移工因為自己沒有居留身份，不願意相信M先生與H小姐。因此，H小姐親自到韓國移工的簡陋租屋處拜訪，像照顧親人一樣地照顧他們，才慢慢贏得勞動者的信任。當他們獲得韓國勞動者的信任之後，他們開始將問題帶回到工會內部。在秘書長M先生的領導之下，工會解決勞雇爭議的比例很高，因為他本身跟資方抗爭與被解雇的經驗都相當豐富、甚至還遭受過人身安全的威脅。H小姐和神奈川城市勞動組合的名聲漸漸在韓國勞動者之間傳開來，吸引了更多人向工會尋求協助。

2. 活動概況

神奈川城市勞動組合一開始有三名同仁，秘書長M先生、負責韓國勞動者的H小姐以及水牛會的A小姐，還有其他翻譯志工。組織主要的工作是勞工問題諮詢服務，一週內每天都有不同的翻譯志工駐守，負責提供韓語、西班牙語和英語的服務。他們會根據問題的內容加以處理，招募外籍勞動者加入工會，讓工會可以開始與雇主或雇用單位進行協商，或甚至提起告訴。

表七、神奈川城市勞動組合處理的移工諮詢案件數（依國籍別區分）

年分	韓國	拉丁美洲	伊朗	菲律賓	其他	合計
1996	138	33	11	10	12	204
1997	116	20	11	10	20	177
1998	104	40	18	20	37	219
1999	73	114	43	30	52	312
2000	54	83	22	19	43	221
2001	56	152	25	31	63	327
2002	50	171	16	20	55	312
2003	36	167	5	35	37	280
2004	22	214	2	21	20	279
2005	8	257	3	20	11	299
2006	5	232	0	16	11	264
2007	5	355	1	8	8	386

資料來源：神奈川城市勞動組合

如果公司拒絕協商，工會通常會在一個月內發起二到四次的單天抗議行動，要求資方具體回應。抗議行動通常有 30 至 60 名的外籍勞動者以及工會同仁參加，他們會選擇工會正在協商的五至六家公司，到他們的總公司外進行抗議，時間從早上持續到傍晚。有些時候，抗議行動會直接在公司董事長的住處外面進行。外籍勞動者以往的工作狀況並不為人所知，因為他們並沒有工作簽證。他們身上穿戴著寫著神奈川城市勞動組合字樣以及抗議標語的黃色布條，搭著電車進行集體行動。抗議行動彰顯了勞動者「為保護權益而展開的連帶」。秘書長 M 先生把這種積極行動稱為「北風路線」。雖然表七並未包括 1996 年以前的資料，大部分提出申訴的外籍勞動者都是從韓國來的滯留勞動者，而他們的問題多半與職業災害有關。

但因為勞動者在問題解決之後，通常都會選擇回到韓國，因此加入工會的會員比率一直不高。

表八、神奈川城市勞動組合處理的移工諮詢案件數（依案件性質區分）

年分	職業災害	積欠工資	解雇	暴力	勞動條件	合計
1991	49	48	8	0	2	107
1992	59	76	60	11	8	214
1993	57	112	50	2	8	229
1994	62	114	50	2	6	234
1995	44	123	38	2	16	223
1996	65	126	36	2	25	254
1997	44	107	32	1	19	203
1998	44	108	35	4	29	220
1999	68	91	36	4	54	303
2000	51	67	94	1	21	233
2001	51	122	143	2	31	349
2002	49	127	92	1	39	308
2003	53	134	56	5	35	293
2004	65	42	130	1	47	285
2005	69	28	153	3	101	354
2006	52	18	125	1	109	297
2007	90	18	152	4	170	434

資料來源：神奈川城市勞動組合

從表七與表八可以看出，工會在 1999 年左右，接到來自日裔拉丁美洲勞動者關於解雇的案件迅速增加。移民法規修正之後，讓日裔拉丁美洲籍人士更容易取得工作簽證，他們大多在製造業擔任非正規工作，包括汽車、電子機械以及食品加工業等等。在此同時，日本汽車製造業大幅將生產移至海外，讓中小零細協力廠難以生存，繼而造成大量非正規勞動者被解雇。在下面這個事例中，一名翻譯者扮演了重要的角色。出生於沖繩、後來移民到秘魯又回國的 T 小姐，加入了工會工作並負責日裔拉丁美洲勞動者的議題。她的加入吸引了許多日裔拉丁美洲勞動者向工會尋求協助，T 小姐也訓練了不少工會會員成為翻譯志工。

2003 年，M 先生當選工會理事長，兩位女性分別當選秘書長與副秘書長，領導階層因而大換血。雖然組織架構並未改變，抗議行動的次數、學習讀書會跟表演活動都減少了。「北風路線」漸漸轉變成「南風路線」。會員的主力從滯留的韓國短期勞動者，逐漸轉變成有工作簽證的日裔拉丁美洲勞動者，工會需要改變策略以反映此一變化。

讓我們看看現在的情況：神奈川城市勞動組合約有 850 名會員，其中有 650 名外國人（600 名日裔拉丁美洲籍與 50 名其他國籍者）。執行委員會有 28 名成員，每月固定集會一次。工會仰賴每月 3000 日圓的會費，以及會員得到和解金之後的捐獻來維持運作。工會有自己的辦公室空間。

工會同時也受到當地許多不同團體的照顧。在關東地區評議會之下，除了神奈川城市勞動組合之外，還有「勞動組合橫濱」、「[勞動組合橫須賀](#)」（ユニオンヨコスカ）以及「[湘南勞動組合](#)」（湘南ユニオン），這些工會跟神奈川縣其他工會聯合起來成立了一個協議會。為了處理與職業災害相關的糾紛，他們不僅與「[神奈川勞災職業病中心](#)」（神奈川労災職業病センター）有連結，中心也有港町診療所可以進行定期健康檢查。在勞工運動方面，工會加入了「神奈川勞動組合協議會」（神奈川ユニオン協議会）、「神奈川地域勞動運動交流」與「[神奈川勞動諮詢中心](#)」（神奈川労働相談センター）等網絡。此外，工會也與其他市民運動網絡合作，包括反戰、和平、環境、人權、女性與移民工議題。工會在全國網絡與移住連中也扮演了重要的角色。

四、組織女性勞動者

（一）組織女性勞動者

時至今日，每兩名女性勞動者當中就有一名是非正規職勞動者，而每三名非正規職勞動者當中就有兩名是女性。從 1960 年代開始，日本非正規就業型態的典型是兼差打工的家庭主婦。然而，以往在勞工運動中沒有人會注意兼職工作者，每個人都自動接受了根據性別角色分工建立的年功序列制。兼差打工者被視為正規工作者之外的多餘勞動力，而他們帶回家的收入被認為是在丈夫薪水之外的補充性收入，而這些兼差主婦出門打工則是因為個人需求。

1. 女性網絡

在 1980 年代早期，最先為兼職勞動者之處境發聲的是女性，她們積極促成雇用機會的平等。當時，日本女性要求政府修改國內法律，以符合「國際勞工組織」（[ILO](#)）的《消除對婦女一切形式歧視公約》，在全國掀起了要求雇用平等的浪潮，在此情境之下，兼職勞動者的權益變成了問題焦點。

1985 年，日本政府簽署了《消除對婦女一切形式歧視公約》，並在 1986 年實施《男女雇用機會均等法》。但是，法律仍允許企業運用多種形式的契約，例如複線型人事制度（dual career ladder system），導致了某些就業歧視依然存在。此外，政府於 1986 年頒佈《勞動者派遣法》，讓原本禁止的間接雇用派遣工變成合法。在這些法律施行後，1980 年代後期的就業型態變得更多樣化

與彈性化。

在 1991 年的泡沫經濟崩潰之後，日本陷入了長期經濟衰退。企業為了降低人事成本而減少雇用大學跟高中剛畢業的新鮮人，甚至完全停止招募新人。在這樣的情況下，女性新鮮人受到的影響最明顯。她們因為找不到正職工作，只好做臨時工。在 1993 年，《短時間勞動者雇用管理法》開始施行，但對於兼職勞動者的歧視沒有任何正面影響。

希望改變現狀的女性們，開始對於性別歧視採取一連串的法律行動，要求工資平等。在漫長的抗爭之後，她們獲得了勝利。少數兼職勞動者也針對薪資歧視進行提告。在此同時，我們應該要知道，國際勞工組織已經通過第 175 號之《部分工時勞動公約》，其中規範了兼職勞動者應該得到平等的待遇，但日本政府並沒有簽署這項公約。1996 年 3 月，電子零件製造商「丸子警報器株式會社」的兼職勞動者在一場官司中獲得了前所未有的勝利，判決結果要求資方支付給兼職勞動者的薪資應該是正職女性員工的八成。

在法律行動的同時，一些女性組成了研究小組，成員包括有法律訴訟中的原告、地域勞動組合組織者、律師以及研究人員等等，後來成為尋求女性就業平等的行動中心。

傳統工會不願意就性別歧視的問題展開鬥爭，讓很多女性勞動者感到挫折。因此她們決定個別行動，加入諸如均等法網絡及／或「[女性勞動者網絡](#)」(Working Women's Network, WWN) 等團體。她們舉行集會、遊行，同時也對政府及議員進行遊說工作。這些網絡每年都會固定集會，在 2000 年，她們發起了「均等待遇 2000 年運動」(均等待遇 2000 年キャンペーン)，此後類似活動持續進行，只是名稱不同。

諸如連合、全勞連與全勞協等全國性總工會，都暫時放下政治路線的歧異，攜手支持女性勞動者與非正規職勞動者。他們有時會一起遊行、聯名對《勞動者派遣法》及《男女雇用機會均等法》的修法提出意見，並一起抗議《勞動基準法》的修惡。

2. 女性工會的組成

諸多運動網絡鼓吹女性勞動者平權的同時，也有一股力量試圖創立專屬於女性的工會，有別於一般由男性所控制的工會。如同前面提過的，日本大多數的工會都屬於企業別工會，會員大多是男性正規員工。因此絕大多數的工會幹部都是男性，女性在執行委員會中只佔據了極少數的位置。這些工會集會的時間對女性員工來說往往很不方便，重要的決策又經常是在飲酒作樂當中達成，資訊既不透明又缺乏公開的分享機制。工會幹部將資訊集中在自己手裡，決策方式往往是由上而下。工會領袖把大部分力氣集中在調薪等等目標，而經常忽略了跟日常生活相關的問題、例如育兒或照顧長輩等等經常落在女性身上的負擔，或是改善兼職勞動者的勞動條件，以及對兼職勞動者的長期組織工作。

即使是在理應要協助非正規職勞動者的地域勞動組合裡，也還是存在歧視。儘管工會裡有些女性幹部，絕大部分的領導階層跟組織者仍是男性。因此男性的領導層級跟女性成員之間經常在

工會經營或是集體協商的議題上產生利害衝突。在全國網絡的年會上，地域勞動組合的女性成員舉辦了專屬於女性的工作坊，以交流與她們切身相關的經驗。

有些對於男性主導工會感到失望的女性，自立門戶成立了專屬於女性的工會，提供勞動問題諮詢、與雇主協商、協助訴訟等相關服務。日本第一個女性工會「女性勞動組合（關西）」（おんな労働組合[関西]）在 1987 年 11 月設立於關西地區。她們一開始有 15 名會員，在一週內因為媒體的正面報導而迅速增加到 70 名會員。隨後在神奈川、新瀉、北海道、東京、福岡及名古屋都成立了女性工會。這些女性工會的成立過程跟運作風格都不盡相同。總的來說，他們的目標是全面性地處理與女性相關的問題，好比說有些組織還為家庭暴力受害者與女性移工設立了庇護所。

（二）女性勞動組合東京一案例三

1. 女性勞動組合東京的創立

1995 年 3 月，50 位女性創立了「[女性勞動組合東京](#)」（女性ユニオン東京），作為接受個人會員的合同勞動組合，她們加入成為東京勞組的分會。他們的目標在於捍衛女性的勞動權益、消除性別歧視，以及爭取同工同酬。該組織的核心成員由東京勞組活躍的女性會員組成，包括了擔任理事長的 I 小姐以及秘書長 T 小姐。女性勞動組合東京的創立受到媒體很大的注目，因為女性勞動者在泡沫經濟崩潰之後受創嚴重。當時企業在精簡人力或組織重整時，女性是最先被開刀的對象。求助與諮詢的電話如潮水般湧入工會。1996 年，工會正式從東京勞組獨立出來，並開始有自己的辦公空間。到了 1997 年，她們雇用了兩名全職組織者。

在經過廣泛的經驗分享與討論替代方案之後，女性勞動組合東京為了創造出有別於傳統由男性主導的工會文化，而發展出自己的一套原則跟行事風格。儘管她們的母體組織東京勞組接受個人會員，也為捍衛會員的權利發聲，但還是有很濃厚的「男性文化」，因為在大多數工會當中，執委會的成員多半沒有女性，因此女性勞動者遇到職場性騷擾時，通常很難得到奧援。

工會中的女性發展出自己的一套規則，讓工會中從上而下的決策過程轉變成為民主與平等參與的決策機制，並以需要接受協助的成員為重心。舉例來說，她們必須以名字而非頭銜來稱呼彼此、不能以任何包括遊行或示威的理由對會員進行個別動員，以及每個人都要輪流負責端茶以及清掃辦公空間。還有一個基礎原則是，提出行動建議的人也必須同時參與行動的起草工作，解決問題不僅是工會幹部的責任，而且是會員自己的事。想加入工會的人應該先閱讀須知再填表。根據入會須知，如果有人要求向雇主進行集體協商，提出要求的人必須自己填表、要求與雇主談判。任何協商都必須要有提出要求的人在場才能進行。

因為工會成員相對來說缺乏集體協商的經驗，一開始她們在處理協商時面臨了很多困難。有些人認為她們可能需要男性同事的協助。但在改變了會務規則之後，讓非工會幹部的會員也可以參與集體協商，她們從此恪守女性替女性進行集體協商的作法。

每當有爭議發生，女性勞動組合東京的成員會聚集起來討論以研究因應對策。她們在決定搬出

東京勞組辦公室，以及決定雇用全職組織者之前，都經歷了許多熱烈的討論。有一宗錯綜複雜的性騷擾案件，和在決定脫離母組織東京勞組之前，她們的辯論更是特別激烈。在此無法詳述討論過程，但可以確定的是，這些討論對於她們審視女性工會的定位來說有決定性的影響。

2. 活動概況

在 2007 年，女性勞動組合東京的會員人數增加至約 230 人，其中以 30 到 40 多歲的會員佔大多數，非正規職勞動者則佔了 56%。工會的會員人數也維持相等的數量，會員的續會率在 30% 左右，稍微高於其他個人會員制的工會平均值。她們有兩名全職的組織者、執委會有 15 名成員，每個月固定開會決策會務。

每月的會費從 2000 到 3000 日圓，要支付工會營運開銷可說捉襟見肘，因此她們經常性對外募款。她們每個月出版工會刊物，有 150 位訂戶每年付 5000 日圓訂閱這份刊物。

她們大部分的時間花在提供勞動諮詢服務，提供的時間是週一至週五的 11:00 到 20:00。根據工會的統計，她們自從 2007 年創立以來，這 13 年間總共接到了 3836 件諮詢及個案，也就是說每年平均接到 300 至 500 個案件。其中總共有 591 個案件進入集體協商，也就是說每年平均有 50 個案件。進入集體協商的案件，有 75% 得到解決，20% 的案件在「勞動委員會」（中譯版註：由勞資及社會公正人士三方組成的團體，處理勞資爭議案的協調、調解與仲裁等）得到解決，只有 3% 的案件是在法庭上解決。可見集體協商是解決爭議很有效的工具。

根據工會統計，她們接到有關解雇與強迫退休的案件數量，和其他個人會員制的工會相當。此外，因為是女性工會的緣故，她們也接到許多有關性騷擾與霸凌的申訴案件。

她們喊出了「100 個半專業者勝過一個專業者」口號的同時，也花很多心力為會員舉辦教育訓練。她們每月都會舉辦個案討論會，也會不時開會分享資訊。此外，她們也跟美國女性勞工運動者合作，舉辦許多勞工教育工作坊，也出版了許多勞教素材。

女性勞動組合東京也透過全國性網絡，和其他有關女性勞工運動的團體取得聯繫，例如「[均等待遇行動 21](#)」（均等待遇アクション 21）。它同時也是「反貧困網絡」的一員，此節容後詳述。除了上面提過與美國團體的合作之外，工會也與許多亞洲的團體互通有無，例如韓國的女性勞動者團體以及「亞洲女工聯繫」（Committee for Asian Women, CAW）。

2004 年，一直擔任工會領袖的 I 小姐和 T 小姐成為執委會的固定成員，到了 2006 年，全職組織者的工作由執委會的年輕成員接手。因為勞動問題的變化，讓世代交替不管對全職組織者或是全體會員來說，都屬必要。I 小姐一直以來都主張應該要有一個全國性的組織，以女性勞動組合東京的經驗為基礎，把女性勞動者的力量集結起來，因此，在 2007 年 1 月成立了「[女性勞動者全國中心](#)」（働く女性の全国センター，Action Center for Working Women=ACW2）。ACW2 不只包含了工會，還有女性主義諮商師、資源中心以及女性研究小組。ACW2 設立的主要目的，在於透過女性工會的經驗，對女性勞動者進行勞動三權（團結權、集體協商權與爭議權）的教

育訓練，賦予女性勞動者更多權力。

五、近期趨勢

(一) 組織青年勞動者

在掙扎求生的年輕人提出「讓我們活下去」(生きさせろ)的口號時，新興工會運動在絕望的年輕人之間逐漸興起。2006年7月，在日本全國放送的電視台播出了關於「工作貧窮」現象的紀錄片，對於長期忽視這些年輕人的日本大眾來說，這不啻是一記震撼彈。他們被稱為「新貧族」或「非典勞動者」，因為他們不論再怎麼努力工作，都無法脫離貧窮。大眾媒體開始關注此議題，一時之間引起了全日本社會的關注。受到公共輿論的支持，年輕的勞動者開始積極進行組織工作，籌組專屬於青年勞動者的工會。

1. 青年工會的組成

從1990年後期以來，由於就業市場狀況愈來愈惡化，青年工會的數量也隨之成長。如前所述，《勞動者派遣法》的實施對雇主的想法有很大影響。他們決定要減少正職員工的數量，並擴大雇用非正規勞動者。透過派遣服務，雇主可以獲得所需的任何一種勞動者，包括製造業在內。派遣勞動者只能得到時間長短不一的短期定期契約，例如一個月或兩個月，在最糟的狀況下，他們的工作期間是以日來計算的。以現在來說，每三位勞動者當中、或是每兩位青年勞動者當中就有一位是非正規職勞動者。這些人又被稱為網咖難民。因為網咖是24小時營業，裡面有淋浴設施、躺椅跟電腦，有些非正規職勞動者，尤其是日雇工，因為無法負擔公寓的租金，可說是以網咖為家。這個現象也引起了社會的強烈關注。

正職員工的工作狀況也面臨持續的惡化。連鎖商店或餐廳的店經理只有頭銜好聽而已，事實上他們的工作條件極差，經常需要被迫無償加班。在這樣的狀況下，勞動者的反抗意識使他們展開了勞工運動，要求一個可以存活下去的就業環境。

2000年，「[首都圈青年勞動組合](#)」(首都圈青年ユニオン)以先驅者之姿創立於東京都會區，隨後出現了「[派遣勞動組合](#)」(派遣ユニオン)、「[無固定職業者全般勞動組合](#)」(フリーター全般労働組合)，以及關西地區的「[關西非正規等勞動組合](#)」。在工作貧窮的現象被社會大眾注意到之後，青年勞動組合的數量急速成長。「[無固定職業者勞動組合福岡](#)」(フリーターユニオン福岡)、「[NPO 法人 POSSE](#)」以及「[勞動力連帶](#)」(ガテン系連帶)在日本的不同地區分別成立。同時，首都圈青年勞動組合與派遣勞動組合都增強了他們的勢力。青年勞工運動的核心成員多半是年輕的派遣勞動者與曾參與社會運動的年輕男性。他們向其他個人會員制的工會租用辦公空間，並經常向資深工會組織者徵詢意見以及取得資金。(中譯版說明：關於無固定職業者全般勞動組合，可參考〈[拜訪日本東京「無固定職業者全般勞動組合」](#)〉。)

2. 新的觀點

新型工會有一些共同特點。首先，他們不希望遵循傳統工會由上而下的決策方式，會員動員能

力很強，有一些很投入工會工作的個人會努力支持會務的運作。他們希望創造的工會是一個讓個人會員可以依照自身意願進行協商的环境。舉例來說，首都圈青年勞動組合要求個人在申請入會時、在要求集體協商時，以及要求解決爭議時都要詳細閱讀工會幹部所提供的說明手冊，並親自填寫申請表格。他們在工作流程上參考了女性勞動組合東京的設計。當他們預定進行集體協商時，訊息會被傳遞給 300 名會員，要求大家加入。當會員真的出席參加集體協商，他們會得到交通費補貼，以及在現場舉行會議報告協商的細節。他們說，當有提議要去喝咖啡或茶時，大家就會一哄而散，因為他們沒有錢。這跟以往事情都在觥籌交錯之間解決的傳統工會是大相逕庭的。

第二，他們的共同目標不只是為他們工會的會員服務，而是為了整體的非正規勞動者。事實上，他們的努力已經讓許多在連鎖餐廳、酒館跟速食店的員工以及工廠的派遣勞動者透過集體協商改善了工作環境。

第三，他們大量運用資訊科技與大眾媒體。為了鼓勵工會成員自發行動來解決問題，工會必須以民主的方式來運作，溝通要透明化、資訊要完全流通。首都圈青年勞動組合的網站有很豐富的資訊，他們頻繁使用電子郵件來溝通，也經常與大眾媒體合作。媒體曝光能夠有效吸引社會大眾對工作貧窮議題以及新型工運的關注。日本媒體已經很久沒注意到勞工運動議題，他們會對青年勞動者發起的新型工運產生興趣，也許是因為他們提供了新鮮的觀點，關於這方面議題的書也一本接一本出版。

3. 反貧困網絡

也許是因為這些年輕人在投身工運之前就已經參與其他社會運動，他們也試圖與其他社會運動工作者結成網絡。其中「[反貧困網絡](#)」(反貧困ネットワーク) 是很重要的一環。有一個叫做「[自立生活支持中心・舩](#)」(自立生活サポートセンター・もやい，以下簡稱「舩」) 的團體，專門在東京都會區幫助貧困與無家可歸的人重新進入社會。首都圈青年勞動組合跟舩經常協力，合作解決勞動者在財務與生活方面的問題。他們共同的終極目標是透過政治與社會手段解決貧窮問題。現在的日本社會，大約有一成的家庭收入水準位於最低的層級，低於福利水平。全日本大約有 4000 萬戶家庭，也就是說大約有 400 萬個家庭面臨工作貧窮的困境。新型工運所面臨的可說是生存權的爭奪戰。

反貧困網絡的成員有個人與團體，處理的議題包括多重債務者、社會福利接受者、身心障礙者、單親母親、青年非正規勞動者、女性非正規勞動者等的問題，其成員包括首都圈青年勞動組合、全勞連、連合及律師與媒體人等。2007 年 7 月，他們舉行了「反貧困嘉年華」(反貧困フェスタ)，擴大了連線的陣容。2008 年 3 月第二次反貧窮嘉年華舉辦時，有 1600 人到場參加，其中包括連合的會長高木先生。(中譯版註：關於反貧困網絡，可參考〈[《反貧困》：對抗體制對於貧窮的歧視](#)〉。)

（二）連合的挑戰

日本最大的全國性總工會連合也沒有忽略非正規職勞動者的議題。雖然連合在改善兼職者勞動條件上已經做了很多努力，成效卻一直不彰。但是在 1990 年代後期以來，尤其在近幾年間，連合對非正規職勞動者的策略有很大的轉變，似乎跟新型工運有合流的趨勢。

連合的前會長笠森先生，在 1990 年代後期曾經大聲疾呼，呼籲為非正規職勞動者發起運動要求同等權利，並開始組織這些勞動者。笠森前會長鼓勵跟地域勞動組合的結合，並跟非正規職勞動者密切合作，儘管這些工會當時並沒有加入連合旗下。後來，有些地域勞動組合組成了全國連合會，他們總共有 3300 名會員，在 2003 年加入了連合。全國連合會近期正在為派遣、均等待遇，以及要求修改《勞動者派遣法》而努力。

有些隸屬於連合之下的產業別工會，也很早就開始注意到非正規職勞動者的問題。「[全國纖維化學食品流通服務一般勞動組合同盟](#)」（以下簡稱「UI 全纖同盟」[UI ゼンセン同盟]）就是一個典型的例子。UI 全纖同盟於 2002 年成立，是三個產業別工會的合體，包括了紡織業的工會「全纖同盟」、化學業的工會「CGS 連合」，以及成衣業的工會「纖維生活勞連」，這個團體非常積極組織兼職勞動者。現在它已經是連合之下最大的產業別工會，會員人數超過一百萬人。連合現任會長高木先生就是出身自 UI 全纖同盟。UI 全纖同盟的特色是，它的會員也涵蓋了許多第三級產業的勞動者、超過半數的會員是女性，以及包括兼職勞動者在內的非正規職勞動者佔了會員人數的 40%。有別於一般由下而上組織非正規職勞動者的方式，UI 全纖同盟通常是以勞資合作的取向，藉由和雇主維持友善關係，在生產車間一次組織大量的非正規職勞動者。他們組織勞動者的方式是由上而下。雖然許多工會都面臨會員流失的困境，UI 全纖同盟藉由組織非正規職勞動者而增加會員人數。UI 全纖同盟的策略因而受到許多工會跟工會幹部的注意。

在 2007 年 10 月的第十次代表大會上，連合決定到 2009 年 10 月為止，要把組織運動重心放在建立中小零細企業員工以及非正規勞動者的連帶上。在這樣的決策之下，連合設立了非正規勞動者中心，作為資訊發報以及改善非正規勞動者薪資與勞動條件的基地。這個中心同時也致力於以工會的方式組織非正規職勞動者，並與非政府組織和其他團體合作。連合終於開始認真面對非正規職勞動者的問題了。這項改變的背景是，日本工會領導者們面對會員數量萎縮，再加上工作貧窮的現象日益惡化，有很深的危機感。日本的工會組織率在 2007 年跌到 18.1%。當會員數量大幅減少，工會在社會上的影響力也隨之下滑。

在勞工運動注意到非正規職勞動者議題的同時，有些在政府裡的自民黨成員建議修正過度寬鬆的管制措施。他們把重心放在修正《勞動者派遣法》上，他們提出的修正包括了禁止短於一個月的派遣勞動契約、派遣公司應該要公開獲利率、將派遣勞動者從非正規職改為正規職，以及要求使用派遣勞動的公司在勞動者發生工作傷害時應該要負起責任。然而，哪些修正案會被提出，以及通過的修正案會多有效，端看工運的力量有多大。

(三) 日研總業勞動組合—案例四

1. 勞動力連帶的誕生

2006 年 10 月，W 先生、I 先生等人，以及派遣公司日研總業的派遣勞動者湊在一起，組成了「[日研總業勞動組合](#)」(日研総業ユニオン)。當時媒體才剛剛披露豐田集團旗下日野自動車違反《勞動者派遣法》的新聞。日研總業勞動組合是個人會員制之產業別工會「[全日本建設運輸連帶勞動組合](#)」(Zennikken，以下簡稱「全日建」)的分支，由 W 先生擔任理事長、I 先生擔任副理事長。在同一天成立了「[勞動力連帶](#)」(ガテン系連帶)，用以提供派遣勞動者資訊交換的空間、協助以及政策建議。ガテン系(中譯版說明：日語發音作 gatenkei，這個詞彙指的是從事體力工作的勞動者，尤其是 3D 行業的工作者)這個詞指的是藍領勞動者。勞動力連帶捲動的不僅是工會，還有研究者、學生與一般市民，他們把觸角延伸到工運之外的各種社會運動。這個團體是由 I 先生與專門研究工會的 K 教授所共同代表。全日建的秘書長 T 先生同時也擔任勞動力連帶的秘書長，而 T 先生也一直支持日研總業勞動組合以及勞動力連帶的成立。

勞動力連帶背後主要的支持組織全日建，是在全國有三千名個人會員的產業別工會，會員的主體是運輸以及建築業勞動者。它旗下的「[關西地區預拌混凝土支部](#)」(関西地区生コン支部)，以其旺盛的戰鬥力聞名。這個支部不是企業別的工會，它集結了預拌混凝土產業裡不同工作類型的勞動者。因為有一致的行動和訴求，他們經常可以達成目標。勞動力連帶從全日建吸取了很多運動經驗，他們的目標不僅止於改善工會成員的工作條件，更包括了將製造業的派遣勞動者組織起來，建立整體連帶關係，以及改變現在日本社會造成工作貧窮的結構問題。

在勞動力連帶的網絡建立之後，一連串的工會也接連成立。2006 年 12 月，由 Full Cast Central (日本最大派遣公司 Full Cast 的子公司)派遣至日野自動車工作的派遣勞動者成立了 [Full Cast Central Union](#) (フルキャストセントラルユニオン)。2007 年 2 月，在日立工廠工作的派遣勞動者們成立了「[日立派遣勞動組合](#)」(日立派遣ユニオン)。在日本各地，陸續有派遣勞動者成立了自己的工會。2007 年 2 月與 2008 年 1 月，他們舉辦了全國性會議以加深資訊交流。

2. 活動概況

勞動力連帶大約有一百名成員。他們並未雇用全職組織者，而是由成員自發提出計畫並付諸行動。勞動力連帶一年的個人會費是 3500 日圓。在勞動力連帶網絡內，工會會員每月通常要繳交 1000 日圓至 2000 日圓不等的月費。這些工會都沒有聘用全職組織者，他們借用全日建的辦公空間來運作。

勞動力連帶有自己的網站，提供給勞動者實用的資訊。這個網站對工會來說相當重要，因為派遣勞動者可以用手機上網查看訊息，網站目前為止已經有 14 萬人次瀏覽。除了經營網站之外，他們也提供勞動者電話諮詢服務，服務時間是每天的 11:00 到 18:00。會員亦可以用電子郵件請求諮詢或建議。除了電話或電子郵件之外，如果需要的話，他們也會當面提供協助給希望組成工會的成員。

在勞動力連帶網絡裡的工會，是因為集體協商而開始組織起來的。他們跟派遣公司以及雇用派遣勞動者的製造業公司開會以要求協商。他們在春闘期間針對雇用期限、工資、主管的意識改革以及招募廣告等等議題，對雇主提出一致的要求。工會與勞動力連帶一起合作，在工廠和集會當中散發傳單。

在網絡中，工會首先發起集體協商的對象是日研總業與 Full Cast Central 這兩家派遣公司，以及使用派遣勞動者的日野自動車。2006 年底，日野自動車有 6500 名員工，其中有 3500 人是正職員工，2000 人是以定期契約直接聘雇的，另外 1000 人是派遣工。假如一名正職員工一年的薪水是六百萬日圓，定期契約工的薪水是四百萬日圓，而派遣工的薪水只有 250 萬日圓。勞動者的薪水被分成三個等級。日研總業勞動組合與 Full Cast Central Union 共同具名向日野自動車要求協商。在此同時，勞動力連帶也跟派遣機構的同業公會進行協商，要求改善整體派遣勞動者的工作環境。這場鬥爭引起了媒體的注意，讓事件每天都有曝光的機會。部分歸功於媒體報導，工會成功地讓日研總業讓步，讓派遣工享有與定期契約勞動者相等的勞動條件。日野自動車也做出了讓步，從 2007 年 8 月之後，每一千名派遣工當中，會有一百名得到直接聘雇的機會。

從 2007 年 12 月開始，勞動力連帶跟派遣勞動者的工會合作，展開了一系列運動呼籲修訂因為企業利益運作而日益惡化的《勞動者派遣法》，他們持續遊說國會議員以爭取支持。此外，他們也跟工會、勞動議題非政府組織與倡議勞動保障的團體保持聯繫。

他們亦與媒體保持緊密的合作，並積極參與行動、呼籲尊重工作權，藉以改善整體派遣勞動者的勞動條件。2008 年 6 月，一名男子光天化日之下在東京的秋葉原街上殺害了六個人。當媒體發現這名男子屬於是在關東自動車工作的派遣勞動者，記者全都聚集到勞動力連帶希望獲得相關訊息。勞動力連帶於是很快地舉辦了一場記者會，表達他們希望媒體正確報導新聞的期待。當時勞動力連帶譴責了關東自動車以汽車製造業不景氣為藉口、提前解雇這名勞動者的作法。勞動力連帶認為關東自動車應該要為這起悲劇負起部分責任，於是發起了行動檢舉關東自動車，並將請願書遞交給厚生勞動省，要求他們進行徹底調查，並召開會議邀請政黨領袖參加討論。

結論

日本工運的支柱總評與連合，長期以來都由大企業正職員工所組成的企業別工會所撐起，對非正規職勞動者的組織向來不是他們工作的重心。然而，在中小零細企業的正職員工，多少也因為在地域勞動組合層次的個人連帶而被組織起來。這必須歸功於日本勞動法，在日本的勞動法令下，個別會員制的工會是可以合法組織的，如果某企業有員工是這類工會的成員，則資方有義務與工會進行協商。

1980 年代，當總評面臨解體時，連合正在準備成立。個人會員制的工會也將他們的人力物力投入組織非正規職勞動者。這些工會逐漸發展成屬於非正規職勞動者、兼職勞動者與移工的地域勞動組合。近幾年來，也成立了不少專門服務女性勞動者或非正規就業青年勞動者的工會。

非正規職勞動者的工會有三個共通點：首先，他們是個別勞動者加入的工會，以便於招募非正規職勞動者；再來，這些工會通常是因為勞動者們透過法律與生活疑難諮詢與工會組織者接觸而形成的；最後，他們通常會與其他社運組織結盟。

跟前兩個特色有關，個別會員制的工會在組織非正規職勞動者時常會遭遇一些困難。勞動者通常是因為碰到難題才會跟工會接觸，當他們的問題解決之後，他們跟工會的關係也就結束了，因此會員續會率通常很低。這有幾個原因，因為非正規職勞動者的工資通常不高，女性經常必須負擔家務，而移工在工作結束會回到母國，因此他們往往無法持續參與工會的活動。

再者，在大部分的情況下，工會的運作是倚靠全職組織者與運動者的投入而撐起來的，當這些組織者因為個人或其他因素必須退出會務時，很多工會便陷入困境。此外，資訊與人脈往往會累積在這些運動者身上，因此即使在個別會員制的工會，大部分的決策過程都還是從上而下。女性工會與青年工會正在試圖解決這樣的困境，他們提出了「如果你想要改變，就要自己開始行動」這樣的口號。女性與青年工會的領袖希望傳達一個訊息：即使是再沒有經驗的工會成員，只要遵循一定的途徑跟積極面對，也可以解決問題。他們的經驗跟技巧會累積在工會內部，成為後人可用的寶貴資產。

從非正規職勞動者工會的第三個特色可以看出，在日本，非正規職勞動者的組織一開始雖然屬於勞工運動性質，後來漸漸演變成一股社會運動。青年工會與女性工會藉由在地方上跟運動者合作，試圖鼓動非會員付費訂閱他們組織的出版品，或是加入他們的網絡，建立跟其他社會運動的連帶關係。全國各地的工會為了建立共同的網絡，摒棄了彼此在政治上的歧見，他們聯名對政策提出建言，甚至一起發起抗議行動。

在組織非正規職勞動者的過程中，運動凝聚的共識包括了同工同酬，以及對正職與非正規勞動者一視同仁的待遇。同時，運動也要求改善正職勞動者的勞動條件，讓他們可以兼顧家庭生活，而非忍受沒日沒夜的加班。

在前面提到的各點之外，筆者還相信我們應當致力於改善全世界勞動者的勞動條件，例如以消費者的身份在全國甚至海外發起「生活工資」(living wage) 運動。否則，在跨國性資本的流動之下，面貌模糊的勞動者只能以降低工資彼此削價競爭。筆者相信，世界的未來就在於持續為爭取尊嚴與權利而努力不懈的各地勞動者身上。