

【事例報告】

パート等有期契約組合員に対する雇用維持方策

—UIゼンセン同盟にきく

リーマンショックに端を発した今回の景気後退は、自動車などの外需依存型産業にとどまらず、内需中心産業の雇用も直撃した。小売・流通業界では、店舗閉鎖、事業再編、企業統合などで、雇用の収縮が続いている。「雇用を維持し、生活を守ること」——これが労組の使命だとしても、関係する労組は日々苦しい対応を余儀なくされている。とくに転居転勤が不可能な働き方をしているパート等有期契約組合員の多くは、店舗閉鎖後の異動先を確保し切れず、そのまま失職に直結することも少なくない。

業に直面するパート等有期契約組合員の再就職先に係る情報を、サービス流通連合（八野正一会長、約二〇・四万人、以下「JSD」）との間で融通し合う、「相互雇用あっせん協定」を締結した。「再就職ネットワークについて

の共同宣言」として正式調印したのは、①事業所閉鎖が発生し、当該労使で対応してもなお、再就職のあっせん・紹介が必要な場合は、両産別相互に依頼する②依頼を受けた産別は、部会または都道府県支部を通じ、再就職のあっせん・紹介について加盟・所属組合に依頼する——という内容だ。

同協定の活用は、あくまで自社内における系列会社等を含めた再就職の模索や、産別内における単組間等での求人開拓といった、「自助努力」を尽くしたうえで、の非常手段との位置づけだ。とはいえ、その活用実績は四件を数えた。JSD⇄UIZへは、新潟・石川等を中心に展開する百貨店チェーンA社から全国展開する総合小売スーパーB社等へ、UIZ⇄JSDへは、カメラ・OA機器等販売大手C社⇄家電量販店D社等へ——といった具合に、パート等有期契約組合員の再就職あっせんは着実に機能し始めている。

仕組みの流れはこうだ（図参照）。

合理化提案を受けた労組は、各産別の都道府県地方組織に報告し（①）、その後、自助努力でどれだけ雇用が守れそうかの認識を明らかにする。そのうえで、あっせん協定の活用を希望する場合は、両産別間で当該情報を共有（②）。依頼を受けた産別は、同地域内にある加盟組合に打診し（③）、求人情報の共有や掘り起こし等を依頼して集約する（④）。受入れ先候補リストを受け取った労組（⑤）は、組合員等に広く提供した上でその希望を募り、候補先・組合と直接、連絡し合いながら、処遇・労働条件等情報を収集したり、個別具体的な調整に入る（⑥）。

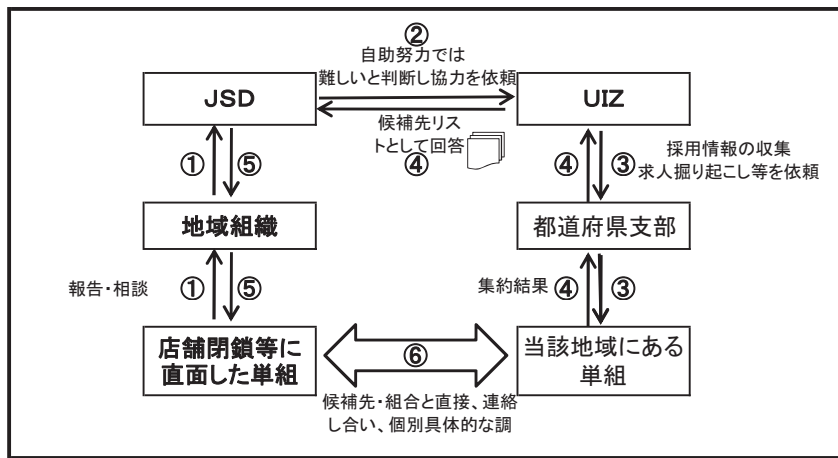
この間の取り組みについて、田村氏は「早いケースで、五月には新たな職場で頑張る姿がみられる見通し。我々がしていることは、いわばハローワーク機能のもう少し絞り込んだ御世話活動に他ならない。だが、パートの地下フロアから、そのままスーパーの食品売り場等へ再就職し、今度はUIZ

相互雇用あっせん協定の始動

これまで、労組がパート等有期契約組合員に対してできることは、退職慰労金の獲得や上積み、再就職支援サービスの適用など、極めて限定的にならざるを得なかったのが実情だ。しかし近年、その雇用維持・失業回避に向けた新たな取り組みの動きもみられる。民間最大産別である、UIゼンセン同盟の田村雅宣・副書記長に話を聞いた。

UIゼンセン同盟（落合清四会長、約一〇七万人、以下「UIZ」と称す）は昨年一〇月一三日、不況の影響で失

図 相互雇用あっせん協定の具体的な流れ（JSD⇄UIZの場合）



それは、①事業所閉鎖が発生し、当該労使で対応してもなお、再就職のあっせん・紹介が必要な場合は、両産別相互に依頼する②依頼を受けた産別は、部会または都道府県支部を通じ、再就職のあっせん・紹介について加盟・所属組合に依頼する——という内容だ。

それからおよそ五カ月が経過

へ迎え入れられる——パート等有期契約組合員にとっては、その職業能力を活かしつつ、同じ産業内で継続して、労組にも相談しながら働き続けられる意義は大きいはず」と評価する。

労組自身によるスーパー経営

一方、こうした取り組みをしてもなお、限界もある。例えば、地方ドミナントの孤立店が、閉鎖に追い込まれた場合などがそれにあたる。しかし、U Iゼンセン同盟傘下には、こうした事態に対して、異例の取り組みで、乗り切ろうとした単組もある。遡ること二年半前。経営者から、年間二五〇〇万円前後の赤字を抱えるある店舗の閉鎖を切り出されたE社労組が、自身の収益事業として継続することを決断したケース（詳細は『Yua i』〇九年一月月号を参照）だ。

E社は、四国四県を中心にスーパーコンビニ等をチェーン展開する総合小売業者。だが当時、閉鎖対象となった店舗のうち一つは、地域のライフライオンを守る孤立店だった。働く仲間の大半は、自転車等で近隣から通うパート組合員（準社員）。年齢が高く再就職も困難で、失業の二文字が否応なく目前に迫っていた。

E社労組はギリギリの判断として、組合員約一三〇〇人がストライキのために積み立ててきた休業資金を使い、経営者から赤字店舗を営業譲渡してもらう方針を機関決定した。店舗は賃貸契約で借入れ、給料計算等の事務処理も会社へ委託する形を採ったが、組合専従三役は店長やバイヤーの経験者揃いで、仕入れルートもこれまで通り活

用させてもらうことになった。転居転勤制約のない正社員五人を他店へ異動させたうえで、準社員二〇人のうち定年退職者、異動希望者を除く一八人の雇用をそのまま引き継ぎ、新生F店はオープンに漕ぎ着けた。

労組の使命を果たしつつ採算も上げ、経営を成り立たせるモデルは作れないか——。同労組の果敢な挑戦は、従前と同じ処遇・労働条件を維持しつつ、赤字額を一〇分の一まで削減するという、まさに（共同経営・協同労働）の将来展望をも窺わせる形で結実しつつある。

こうした取り組みについて、田村氏は「大変な覚悟を要する取り組みで、パート等有期契約組合員を含め、その雇用をいかに守り抜くかという熱意が伝わってくる」と話す。



かつては（正社員のための雇用調整弁）とも揶揄された、パート等有期契約労働者。しかしこの間、その組織化を着実に進めてきた労組は、異動できない制約があれ、その雇用維持といかに向き合うかという難題と対峙しつつある。

産別組織を超えた業界単位のセーフティネットの構築だけでなく、労組の枠組みを超えた雇用維持・創出といった取り組みは、非正規雇用をめぐる労組の関与のあり方について、一つの方向性を示している。

（調査・解析部 渡辺木綿子）

大原社会問題研究所雑誌

No.618 2010.4

【第22回国際労働問題シンポジウム】 経済金融危機と雇用問題——世界雇用危機にどう立ち向かうか

2009年 ILO 総会
危機からの回復：グローバル・ジョブズ・パクト
政府の立場から
労働者の立場から
経営者の立場から
経済危機と日本の雇用問題
質疑応答

長谷川真一
ダンカン・キャンベル
星田淳也
弘岡建史
高澤滝夫
樋口美雄

参考資料 危機からの回復：グローバル・ジョブズ・パクト

■書評と紹介

北野取著『南部メキシコの内発的発展と NGO』
小磯明著『地域と高齢者の医療福祉』
荻野富士夫著『多喜二の時代から見えてくるもの 治安体制に抗して』
社会・労働関係文献月録
『大原社会問題研究所雑誌』2009年度総目次

藤岡美恵子
朝倉美江
梅田俊英

月例研究会
所報 2009年12月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-2 tel.0427-83-2307
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271