

緩やかなつながりのなかで相談できる場を提供

／ 連合静岡メイトの取り組み

労働組合に駆け込んでくれば、組合としてサポートできる。しかし、未組労働者をはじめ一般の人にとつては、その組合という「壁」がなかなか乗り越えられない。そんな課題を克服するための新たな試みが、二〇一〇年四月から、連合静岡（本部・静岡市、約二〇万人）で始まっている。

労働に関する相談事や悩みを抱えるものの、自分の会社に組合がない労働者などに、「連合静岡メイト」（以下、メイト）というネットワーク組織に会員登録してもらおう。連合静岡との緩やかなつながりのなかで、労働面での情報提供や相談でサポートし、会員本人が望めば組合にも迎え入れるという取り組みだ。組織化とはまた違った、労働運動の基盤を強化する新しい取り組みとして連合内部からも注目を浴びつつある。メイト事務局の小西一也・連合静岡副事務局長（連合静岡ユニオン書記長）と杉本敬子・中小労働部長に、メイトの狙いや期待感などについて話を聞いた。

労働組合に駆け込んでくれば、組合としてサポートできる。しかし、未組労働者をはじめ一般の人にとつては、その組合という「壁」がなかなか乗り越えられない。そんな課題を克服するための新たな試みが、二〇一〇年四月から、連合静岡（本部・静岡市、約二〇万人）で始まっている。

労働に関する相談事や悩みを抱えるものの、自分の会社に組合がない労働者などに、「連合静岡メイト」（以下、メイト）というネットワーク組織に会員登録してもらおう。連合静岡との緩やかなつながりのなかで、労働面での情報提供や相談でサポートし、会員本人が望めば組合にも迎え入れるという取り組みだ。組織化とはまた違った、労働運動の基盤を強化する新しい取り組みとして連合内部からも注目を浴びつつある。メイト事務局の小西一也・連合静岡副事務局長（連合静岡ユニオン書記長）と杉本敬子・中小労働部長に、メイトの狙いや期待感などについて話を聞いた。

「組合がないから」と、あきらめていませんか？。メイトが会員を募集

□ □ □



メイトの取り組みについて熱く語る連合静岡の小西一也副事務局長

する際のキャッチフレーズだ。小西副事務局長によると、このキャッチフレーズに変えてから、入会者が増えてきたという。

メイトは、会社に組合がない正社員や契約・パート、派遣などの非正社員だけでなく、これから働こうと考えている求職者、主婦、学生など、誰でも会費（年間一〇〇〇円）さえ払えば会員になることができる。現在の全会員数は約一八〇人まで伸びてきている。

会員になると、連合静岡ホームページ（HP）上にある会員限定のページにアクセスできるようになる。会員はここで、労働法、労働にかかわる制度や労働相談の解決事例など、労働に関するさまざまな情報を入手することができる。また、ネット上で相談も投稿することができる。

メイトの最大のアピール・ポイントは、会社に組合がない人が、会社で不当な労働条件の切り下げを受けたり、雇用打ち切りを迫られたときなどに、いつでも相談できる「場」を確保できることだ。

会社に組合がない人の場合、労働相談を抱えても、第一に、どこに相談していいかわからないことも多い。連合静岡などの組合組織に相談することを思いついたとしても、自分から電話したり、事務所に飛び込んでいくのは、実際には勇気が必要だ。「自分の体験から言っても、相談でさえ組合の敷居は高いと感じてしまう」（杉本中小労働部長）。悩みや相談事を胸に抱えていても、結局、解決をあきらめてしまう人が少なくないことは想像に難くない。メイトが冒頭のキャッチフレーズを前面にたててPRするのは、こうした

境遇におかれている人たちとの「つながりの必要性を強く感じたから」（小西副事務局長）。ではなぜ、小西副事務局長らは、組合の外にいる人たちの「つながり」が必要だと考えるに至ったのか。

連合静岡は、一人でも組合員になれる連合静岡ユニオン（以下、ユニオン）という組織を二〇〇六年から立ち上げているが、ユニオンの組織人員と、連合静岡に寄せられる労働相談件数の推移をみて、こんな問題意識が湧いてきたのだという。

残り九〇〇人を放置できない

連合静岡に寄せられる労働相談件数（各九月末時点）を二〇〇七年以降でみていくと、〇七年〇七九〇件、〇八年〇一〇八七件、〇九年〇九八六件、一〇年〇一〇七八件、一一年〇一八八九件と、リーマン・ショックによる国内景気の悪化もあり、〇八年には相談件数が一〇〇〇件台にまで増加した。

また、労働相談件数の推移を相談者の雇用形態別にみると、〇八年一〇月一日～〇九年三月三十一日では、リーマン後の派遣切りの影響からか、「派遣労働者」からの相談割合が全体の二〇%

表 相談者の雇用形態別にみた労働相談件数割合の推移 (%)

	08年10月～ 09年3月末	09年4月～ 9月末	09年10月～ 10年3月末	10年4月～ 9月末	10年10月～ 11年3月末	11年4月～ 6月末
正社員	39.6	56.3	51.3	63.6	56.2	54.8
パート	16.0	12.3	19.9	12.3	17.4	14.7
アルバイト	3.5	5.9	4.8	4.0	5.5	3.7
派遣社員	22.3	7.3	6.0	5.5	4.1	6.6
契約社員	7.4	7.0	5.8	5.7	6.0	12.8
嘱託社員	0.3	1.4	1.3	1.3	1.5	2.6
その他	10.8	9.8	10.9	7.7	9.4	5.1

資料出所：連合静岡提供の資料から筆者作成

を超えた。一一年四月以降では、円高などの影響による雇用調整の影響からか、「契約社員」の相談件数が前期に比べて二倍に急増している(表)。つまり、景気などの変動の影響によって、労働条件や雇用が脅かされやすいのは、こうした非正社員の層であることが暗示される。

一方、二〇〇六年に結成されたユニオンの組合員数の推移はどうか。加入件数は二〇〇七年〇四〇人、〇八年〇六五人、〇九年〇九三人、一〇年〇九六人、一一年〇九五人と、年間で一〇〇人に達していない。現在の在籍組合員数は一〇〇人程度だ。ユニオン

非正社員に必要な人間関係

小西副事務局長は、とくに、非正規の労働者が心配だったと話す。

「正社員は、家族のほかにも、同僚など相談できる相手がいるけれど、非正規の労働者は継続的な労使関係を持つことができず、相談できる人を持つこともできず、孤立しているのではないか」

その思いを強くさせたのが、正社員でなかった被告によって引き起こされた二つの事件だった。二〇〇八年の秋葉原連続通り魔事件と、二〇一〇年のマツダ工場で起きた殺傷事件だ。

両事件に共通したのは、犯人(被告)が元派遣社員であることだったが、小西副事務局長は、被告が人との関係が希薄であったことも要因だったのではないかと感じている。とくに、秋葉原事件の被告は、静岡県内の自動車関係の工場で働いていたこともあり、「他人事には感じられなかった」と小西副事務局長は振り返る。

未組織の生の声の吸い上げも

メイトの検討当初は、執行委員などからも、なかなか理解を得られなかったという。一番の理由は、メイトの位置づけのわかりにくさ。一人でも組合員になることができるユニオンの組織設立の意義や活動内容の明確さとは対照的であった。

そんな執行委員などに対して、小西副事務局長ら事務局はこう説明したという。メイトがなければ、静岡県内で、連合静岡加盟の単組に組織されている二〇万人とユニオンの一〇〇人以外は、団体交渉をする機会も持たず、正式なルートで社長に堂々と意見することもできない。中小企業では、有給休暇すらとれないというケースだつてよくあることだ。

未組織労働者にとつては、労働に関する知識があるかないかだけでも、自分たちの労働条件を守っていく上で大きな差になるといえる。それだけに、労働に関する豊富な情報を提供するメイトがあることでも、そうした人々には大きな安心の支えとなる。

「電話での労働相談で十分ではないか」との意見もあるが、電話での労働相談はほとんどが匿名での相談であり、通常、先方は名前も連絡先も名乗らないことがネックになる。相談者とは、電話を切つてしまえば、そこで切れてしまうだけの関係であり、たとえ相談後に連合静岡側が情報提供したいと思つたり、続けてサポートしたいと思つた場合でも、もうコンタクトすることができない。しかし、連合静岡メイトがあれば、彼らが組合という『壁』

を乗り越えなくとも、その場限りの関係でなく、つながりを継続することができる」

メイトは、与えるだけのサービスだけでなく、得られるものもあるサービスだという点も丁寧に内部に説明したという。

実際、連合静岡が現状において非正規労働者も含む未組織労働者のニーズを捉えられているかというと、定期的な労働相談キャンペーンは行っているが、生の声は聞き切れていないという本音もある。しかし、メイトがあれば、会員に対するアンケートを実施して、未組織労働者の生の声を吸い上げることができる。また、その声(情報)を、連合本部や他の組織にも伝え、今後の運動にも活かすことができる。もちろん、会員本人が望んで、会員のなかから組合に加入したいという人が出てくる可能性もある。

こうした事務局の説明努力によって内部理解も進み、二〇一〇年四月、メイトが誕生することとなった。

実際は正社員が多数

メイトの組織について、あらためて詳しく紹介すると、会員には、経営者以外なら誰でも加入できる。年会費は一〇〇〇円で、毎年一〇月一日を更新時期としている。

創設時は新聞折り込み広告なども活用して募集を宣伝した。連合静岡では、年に数回、街頭で労働相談キャンペーンを実施するが、この場を利用しても募集を呼びかけた。

なお、メイトは、ユニオンが運営する組織という位置づけ(ユニオン内部

の組織)。そのため、事務局も、連合静岡ユニオンの書記長も兼ねる小西氏らが担う。こうした組織事情から、ユニオンの組合員は、メイトの会員も自動的に兼ねるようになっていく。

実際にどんな人たちが会員になっているのか。ユニオンの会員も含めての内訳だが、「正社員」が二八人、「パート」「契約社員」「派遣社員」が合わせて三〇人弱であり、正社員が圧倒的に多数を占めている。正社員以外の雇用形態の割合が低い点について、事務局では「パートなどの社員は、職場でいやなことがあれば辞めてしまうという選択肢もある。その結果、正社員が多くなるのではないか」（杉本中小労働部長）と推測する。

男女の内訳は、女性が五〇人で男性の方が多い。年齢層は、三〇歳代、五〇歳代が中心となっている。

創設から一年経った時点で、会員に対するアンケートを実施した。加入した理由を尋ねたところ、もつとも多かった答えが「安心感」だった。このほかでは、「いろいろな情報を得られてラッキーだ」という回答があった。「会員であることの証が欲しい」という声もあり、さっそく事務局で対応して「会員カード」を作った。

マンガ活用などの工夫も



杉本中小労働部長。敬子・中筆。本格的な執筆と（資料1）。

メイト会員になって得られる具体的な

なメリットは、一つが、会員限定のウェブサイトを利用できること（資料1）。

二つめが、会員だけの特典も用意されていること。三つめが、連合静岡スタッフによるサポートだ。

会員限定のウェブサイトで、会員が①「つながる」②「学べる」③「踏み出せる」——ことを可能にする。種類のコンテンツが用意されている。例えば、「つながる」では、「CLUB HOUSE」というコーナーがある。ここでは、本当にあった相談者やユニオン組合員の成功事例や、労働組合結成の成功事例が掲載されており、ほぼ毎月、新しい情報が追加掲載される。職場で同じような内容の悩みや問題を抱える会員は、成功事例を読んで、自分の問題を解決するヒントを見つけることができる。

「つながる」の分野ではまた、顧問契約している産業カウンセラーが執筆するブログ「ココロ通信」がある。月一回、更新しており、会員の勇気づけ、気づきを目的としている。また、「Cafe MATE」という誰でも気軽に参加できるブログも設けている。ここは、喫茶店のような何でもないことを会員同士がおしゃべりする場を意識したという。二つめの「学べる」の分野では、連載マンガ「めいと☆相談室」を提供している（資料2）。ホームページで、二位を争う人気コーナーだ。

マンガには、若い女性の連合静岡アドバイザー（架空）と男性のベテラン先輩アドバイザー（架空）が登場し、よくある相談に対応していく。マンガを読んで、楽しみながら労働に関する知識を深めることができる。マンガの作成は、マンガが描けるユニオンの組合員に依頼している。月一話のペース

で、新しい話が追加される。

「レスキュールーム」というコーナーでは、働いていて知らない損をする情報を提供している。実際に掲載されている情報を例に出すと、労災保険、未払賃金の立替払い制度、ジョブカード制度などがある。それぞれわかりやすく、制度の内容から、どう利用できるのか、利用の方法、手続きの仕方などが解説されている。

最後の「踏み出せる」のコンテンツでは、「教えてゼミナール」というコーナーで、労働契約、賃金、雇用・退職、労働時間など、各項目の法的なポイントをケース・スタディで解説している。例えば、労働契約における「試用期間中は解雇自由」というテーマでは、「試用期間中はいつでも解雇できるのか」という問いが立てられ、法的なポイント、代表的な裁判例・判例、アドバイスが情報提供されている。このコーナーでのケースの設定は、実際の労働相談の事例から選別している。

「あなたの労働相談デスク」は、会員によるアンケート相談というユニークなコーナー。このコーナーで会員は、「自己都合で辞めよう」と会社に話をしたら、勝手に辞められては迷惑なので、賃金の支払いを拒否すると言いつつ、「あなたならどう対応しますか」という方法をアンケートで聞く（三択で選ばせる。選択肢は事務局で作成）。相談を投稿した会員は、その結果を見て、他のみんなならどう対応するかを知って参考にする事ができる。

二回目以降の相談は面談に移行

もちろん通常の個別相談も可能だ。この場合は、会員が相談をメールで送信すると、それを受け取った連合静岡ユニオンのスタッフが、担当する相談員を選任し、メールで回答する。ただし、メールでの回答は一回きりである。さらに相談したければ、対応方法が電話か面談に移行する。

会員だけの特典としては、情報誌の発送やブログ「ココロ通信」を執筆している産業カウンセラーによる無料カウンセリングがある。

連合静岡スタッフによるサポートでは、メイト会員がユニオン加入を希望したり、自分の会社で組合を立ち上げることを希望した場合、スタッフがきめ細やかに支援する。「労働組合がこうした取り組みを始めるうえで、労働組合につながる筋道をつくっておくことは当然に必要」（小西副事務局長）からだ。組合をつくらせていきなり会社と交渉するのは無理という人は、まずはユニオンに加入してもらってサポートしていく。

リスティング広告に効果

連合静岡では、メイト会員数の目標を二〇〇〇人と掲げる（連合静岡の組合員数のちょうど二％）。会員数を増やす取り組みとしては、年に二回おこなう連合の労働相談キャンペーンの時期に配布するチラシ（四〇万部）の掲載や、新聞広告が主だ。

ネット上での宣伝では、連合静岡のウェブサイトで紹介しているほか、リスティング広告を載せている。リス

資料1 会員ページの実際のトップ画面



資料2 マンガ「めーと☆相談室」のトップ画面



ティング広告とは、Googleやヤフーなどの画面で、キーワード検索すると、画面の端に表示されるその検索ワードに関連する広告のリスト。事務局では、このリスティング広告の効果は大きいとみている。

調べたところ、三カ月で二〇〇万回、メイトの広告のタイトルが表示され、中身には三三〇回のクリックがあり、ここから一人が会員となったことも分かった。

現在のところ、メイト会員を労働相談の面で具体的にサポートした事例は

出ていない。メイト会員からユニオンの組合員に移行したという実績もまだ出てきていない。

今後は直接交流にも重点

事務局では、二年目以降は、会員との「リアルなつながり」に力をいれることにしており、会員によるオフ会をぜひ開催したいと話す。オフ会には、会員の友達も参加してよいこととするほか、労働組合関係者などのゲストスピーカーも呼ぶことも考えている。オフ会では、会員同士のヨコのつながり

を強化できるとともに、新規会員を増やす機会にもなる。

オフ会のもう一つの大きな狙いは、普段、労働組合とは接点を持たない会員やその仲間が、労働組合や組合関係者とじかに接触する機会を持つことだ。おそらく、組合に関わったことのない人にとっては、組合にはどのような人がいて、どんな話をするかも想像がつかない。小西副事務局長は「組合ファンクラブのようなものをつくるのも組織化と言えるのではないかと考えている。実際に組合をつくること

容易ではないことをわかっているからこそその発想だ。

ただし、そう認められるためには、一定程度の規模を形成することが欠かせない。だが、小西副事務局長はメイトの今後に大きな期待を寄せる。「まだ、会員規模は二〇〇人弱だが、二〇〇〇人になったら、組合内外にとって、無視できない声となる」。

(調査・解析部 荒川創太)