

第1章 調査の概要

1. 調査の狙い・特色

フルタイム勤務の契約社員やパートタイム労働者などのいわゆる非正規労働者の組織化に取り組む労働組合が増えている。もともと多くのパートタイム労働者を抱える特定の業種の産業別労働組合では¹、かなり前から非正規労働者の組織化を行ってきたが、わが国最大のナショナルセンターである連合がパートタイム労働者等の組織化を重点分野に位置づけたのは2001年であり²、労働界全体で非正規労働者の組織化がクローズアップされ始めたのは、実際には、ここ最近10年のことである。

政府の公式統計から、パートタイム労働者等の組織化の現状をみていくと、単位労働組合における全労働組合員数に占めるパートタイム労働者の組合員の比率は、1994年は1.3%にすぎなかったが、2003年には3.2%となり、2011年には過去最高の7.8%にまで上昇した(厚生労働省「2011年労働組合基礎調査」)。同じ統計でパート組合員数の推移をみると、2006年は51万5,000人だったが、2011年は77万6,000人と5年間で20万人以上拡大している。直近の推定組織率(2010年)は、5.6%である³。

企業等の労組による非正規労働者の組織化が進むなかで、労組が組織化に取り組んだ(取り組まなくてはならなかった)理由や背景については、典型的な形が見えてきている⁴。主に2パターンに大別することができる。1つが、職場で非正規労働者が拡大し、正社員を中心とする既存労組の組合員の従業員に占める比率が低下し、労働協約締結の礎となる従業員代表性に揺らぎが生じはじめたこと(または、過半数割れを起こしてしまったこと)。2つめが、職場で正社員と類従の職務を担う非正規労働者が増加し、処遇等の面で、労組としてそうした社員の処遇の向上や正社員との間の格差是正に取り組まなくてはならなくなったこと⁵。この第2の典型は、スーパーマーケットや百貨店といった小売業でよくみられる例である。

もう1つパターンを付け加えるとすれば、非正規労働者の不平や不満、労働条件に対する要求・要望を確実に企業内・既存労組内部で処理できる体制を整備するという目的での組織化もあげられる。

¹ 例えば、UIゼンセン同盟やサービス・流通連合(JSD)など。

² 同年の第7回定期大会で、「組合づくり・アクションプラン21」で「組合員の範囲をパートや派遣など非典型労働者に拡大した組織化が急務である」と打ち出した。

³ 2011年調査では、ベースとなる労働力調査の雇用者数が東日本大震災の影響により岩手、宮城、福島の三県を除いたデータとなっているため公表されていない。

⁴ 財団法人連合総合生活開発研究所「非正規労働者の組織化」調査報告書(2009年)には10事例が掲載されている。組織化開始のきっかけとして、会社全体または一部の事業所でパートタイム労働者などの非正規労働者が増加したことを指摘しているものが多い。

⁵ 連合が取り組む意義としているのは、まさにこの点である。連合「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)補強版」では、従業員の幸せ(仲間意識、一体感、公平・公正な職場、働きがいのある職場など)をめざすために、組織化と労働条件の整備(要求・不満や職場の問題点の把握、処遇の改善(均等・均衡待遇の実現))を図り、結果として生き活きとした職場と企業の成長が実現できることが、単組が非正規問題に取り組む意義だとしている。

では、こうした理由・背景から取り組まれた組織化において、労組はその後、どのような成果をあげることができているであろうか。大手スーパーや百貨店の一部で、非正規労働者が基幹的な職務を担うようになり、労組の組織化によって処遇体系が整備されるなど、組織化後すぐに明確な成果がみられた事例はよく知られる⁶。しかし、もともと非正規労働者の比率がそれほど高くない業種での組織化後の状況はいったいどうなっているのか。

また、非正規労働者の組織化が進んで非正規労働者の組合員が拡大すれば、日頃の労組活動に関与・参画する労働者も増えているはずである。では、非正規労働者の組合員の組合役員への参画状況はどうなっているのか。また、正社員組合だけで固められていた組合執行部にどんな風穴があいたのか。どんな効用があったのか。

他方、非正規労働者の組織化が実現して、労組が得たものは成果だけではないであろう。組織化による何らかの課題も新たに生まれたはずである。もし課題があるとすれば、どんな類の問題なのか。

こうした非正規労働者を組織化した後の側面については、労働組合自らが作成した取り組み事例⁷も含め、実態をつかむことができる資料が多くない。そこで本調査では、これまで注目をあびなかった業種における組織化にも目を向けるとともに、とくに組織化後の側面に着目し、事例調査を実施した。

また、組織化される非正規労働者の幅も広げた。その理由は、個人請負やフリーランスなど、特定の企業と雇用契約を結ばずに、独立自営という働き方を選ぶ労働者も増えているからである。調査対象には、個人請負のピアノ教室講師やフリーランスのライターなどの組織化の事例を含めた。よって、本報告書でいう非正規労働者とは、厳密には企業等に雇用されているパートタイム労働者や契約社員にとどまらない。個人請負やフリーランス等も含めた幅広い概念での非正規労働者である。従来であれば集团的労使関係の枠外におかれたこれら労働者に対する労組のアプローチは、今後、既存労組が持つ新しい機能・役割の1つに発展していく可能性もある。

<本調査の特色>

- ・幅広い業種から、多様な事例を収集
- ・組織化の理由・背景や経緯など、組織化「前」の局面だけでなく、組織化「後」の局面にも着目（処遇改善や非正規組合員の組合活動への参画、組合組織の側の対応、組織化したことによる課題など）
- ・個人請負やフリーランスなど、集团的労使関係の枠外にある労働者の組織化の取り組みをカバー

⁶ JILPT 労働政策研究報告書 No.34「パートタイマーと正社員の均衡処遇—総合スーパー労使の事例から—」（2005年）に詳しい事例が掲載されている。

⁷ 例えば、連合が作成した「パート組織化事例集」など。

2. 調査手法

調査は、非正規労働者を組織化した労働組合組織にヒアリングする手法で行った（訪問聞き取り調査）。

3. 調査対象と調査時期（ヒアリングスケジュール）

ヒアリングした労働組合組織とヒアリングの日程は以下のとおり。

(1) アークスグループ労働組合連合 ラルズ労働組合（スーパーマーケット）⁸

ヒアリング日：2012年1月22日

ヒアリング実施者：新井栄三、遠藤彰

対応者：松坂武敏・執行委員長、松田真由美・執行委員

(2) コープさっぽろ労働組合（生活協同組合）⁹

ヒアリング日：2012年1月23日

ヒアリング実施者：新井栄三、遠藤彰

対応者：三崎久子・副執行委員長（パート部会長）

(3) Y社労働組合（外食業）¹⁰

ヒアリング日：2012年1月23日

ヒアリング実施者：渡邊木綿子、荒川創太

対応者：Y社労組執行委員長

(4) 三井生命労組（生命保険）¹¹

ヒアリング日：2011年12月16日

ヒアリング実施者：新井栄三、遠藤彰

対応者：太田治・副執行委員長、安永和弘・書記長

(5) X社労働組合（流通・無店舗販売業）

ヒアリング日：2011年12月14日

ヒアリング実施者：渡邊木綿子、荒川創太

対応者：X社労組執行委員長

⁸ ラルズ労組およびコープさっぽろ労組のヒアリングに当たっては、上部団体であるサービス・流通連合の石黒生子・事務局長に産別の組織化方針を伺うなどご協力いただいた。

⁹ コープさっぽろ労組のデータや事例原稿の確認などの対応については、山田文彦・執行委員長、田中真二・書記長、パート部会の執行委員の方々にもご協力いただいた。

¹⁰ Y社労組およびX社労組のヒアリングに当たっては、上部団体であるUIゼンセン同盟のフード・サービス部会執行委員の原田光康政策部長並びに労働条件局の千頭洋一副部長にご協力をいただいた。

¹¹ 事前に上部団体である生保労連に産別の組織化方針等についてプレヒアリングを実施し、琴川邦寛・副執行委員長と鈴木祥司・政策局・組織局局長にご協力いただいた。

(6) 毎日新聞労働組合（新聞）¹²

ヒアリング日：2012年1月13日

ヒアリング実施者：荻野登、荒川創太

対応者：中田卓二・本部執行委員長、栗原四郎・書記

(7) 出版労連・ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

ヒアリング日：2011年11月24日

ヒアリング実施者：荻野登、荒川創太

対応者：高鶴淳二・出版労連副中央執行委員長、北健一・出版ネッツ執行委員長

(8) ピアノ教室講師の労組（個人請負）

ヒアリング日：2012年1月18日

ヒアリング実施者：荻野登、西村純

対応者：連合東京 古山修・組織化推進局局长

(9) 連合静岡・連合静岡メイト¹³

ヒアリング日：2012年1月11日

ヒアリング実施者：新井栄三、荒川創太

対応者：小西一也・連合静岡副事務局长（連合静岡ユニオン書記長）

杉本敬子・連合静岡中小労働部長

(10) 自治労の取り組みとZ市職員労働組合（公務）

ヒアリング日：2012年2月1日 自治労本部

同 2月8日 Z市職員労働組合

ヒアリング実施者：渡邊木綿子

対応者：企画局长、自治労総合公共民間局組織拡大オルグ

Z市職員労働組合執行委員長、書記長、特別執行委員、嘱託職員協議会代表幹事

(11) 行政関連ユニオン（公共民間）

ヒアリング日：2012年1月18日

ヒアリング実施者：荻野登、西村純

対応者：連合東京 古山修・組織化推進局局长

¹² 事前に上部団体である新聞労連に産別方針等についてプレヒアリングを実施した。東海林智中央執行委員長と加藤健書記（組織担当）にご協力いただいた。

¹³ 事前に連合の総合組織局・山根木晴久総局长に、組織化方針の策定および地方連合等の動向について伺うなどご協力いただいた。

第2章 調査結果の概要

1. 各事例における労組の属性

はじめに、訪問聞き取り調査を実施した11労組(ケース)の組織概略から述べていきたい。

事例1の【ラルズ労組】は、北海道に店舗を展開するスーパーマーケットの労働組合である。上部団体は、連合加盟の産業別労働組合であるサービス・流通連合(JSD)。全組合員数は約6,000人である。元々パート社員を組織化していたことに加え、2001年からは短時間パートの組織化にも取り組み、現在は30人の契約職員(一定以上の技能を有する者など)、約4,800人のパート社員の組合員を抱える。

事例2の【コープさっぽろ労組】は、北海道全域を活動エリアとする生活協同組合(生協)の労働組合で、こちらも上部団体はJSDである。全組合員数は約6,400人で、500人以上の契約職員(月給制で地域採用)と4,600人以上のパート組合員を持つ。組織化のきっかけは、経営危機に伴う非正規社員の活用の拡大である。

事例3の【Y社労組】は九州地域を中心に店舗拡大を続ける外食チェーンの労組である。連合最大の産業別組織であるUIゼンセン同盟に加盟しており、全組合員数は約1万6,000人。高校生等を除くパート、アルバイト、契約社員を、1991年の組合結成時からユニオンショップで組織化しており、その数は約1万5,000人にのぼる。

事例4の【三井生命労組】は、中堅生保会社である三井生命の労組であり、上部団体は連合傘下の生保労連。全組合員数は約1万1,600人である。一般職が担っていた業務が契約社員に代替され、契約社員の数が拡大。一部の職場では非正規労働者が過半数に迫るなどの問題も生じ始めたことから、2006年から組合員化の検討に着手し、会社の理解もあって2010年、内務担当職(1年契約の契約社員)700人以上を組合に迎え入れた。

事例5の【X社労組】は、通信販売業の企業の労組で、上部団体はUIゼンセン同盟。全組合員数は約1,150人で、非正社員では、200人を超える契約社員と380人以上のパート等の社員が組合員となっている。雇用保険に1年以上継続加入しているか、もしくは雇用契約を1年以上継続更新している社員を対象とするユニオンショップである。組織化の協定は、会社本体だけでなく、一部のグループ企業にも及ぶ。1993年の結成時から契約社員は組合員だったが、パート社員の拡大をきっかけとして2008年からこれら社員の組織化にも着手した。

事例6の【毎日新聞労組】は毎日新聞の労働組合で、上部団体は新聞労連である。新聞労連はナショナルセンターには所属していない。毎日労組の全組合員数は約2,100人で、100人を超える契約社員が組合に加入している。契約社員の雇用不安や処遇改善に取り組むため、2001年から組合規約を整備して組織化に取り組んでいる。

事例7の【出版ネッツ】は、出版業界の産業別組織である出版労連（ナショナルセンターには未加盟）がつくった組織で、フリーランスのライターやデザイナーなどを組織化しているユニークな労組である。全組合員数は約250人。結成も1987年と古い。もともとは、組合員の職能向上を目的とした職能組合をめざして結成されたが、近年は、出版不況の下、契約などをめぐる紛争解決でも存在感を増している。

事例8の【ピアノ教室講師の労組】は、連合ユニオン東京（連合東京に直加盟）が支援して、ある東京都内のピアノ教室と委任契約を結んでいる個人請負のピアノ講師を束ねて結成した労組である。契約における一方的な切り下げ提案を受けたことがきっかけで、2006年に結成された（結果は、労組として団交し、切り下げを撤回）。現在、そのピアノ教室で組合員となったのは約40人だが、同業他社への拡大も模索する。

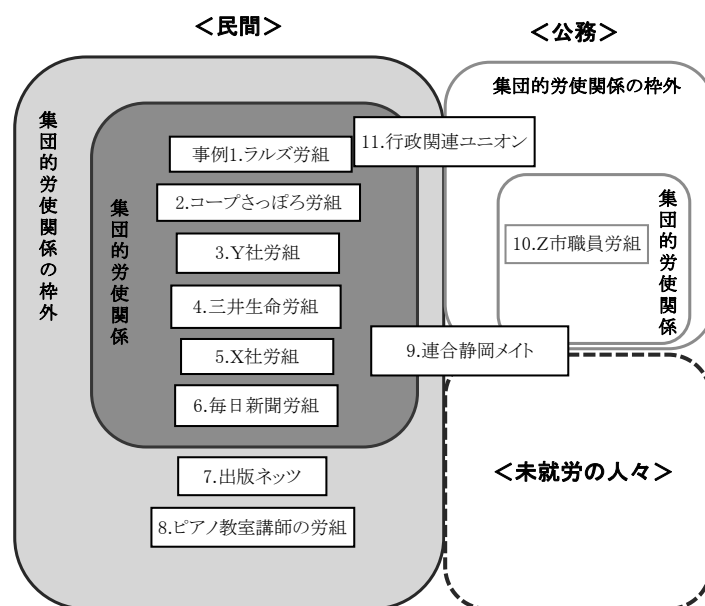
事例9の【連合静岡メイト】は、形態としては労組ではない。連合静岡が、未組織労働者を対象につくった緩やかな会員ネットワークである。会費さえ払えば、業種や雇用形態を問わず、希望する人なら誰でも加入できる（仕事に就いてなくとも可）。現在の会員数は180人弱。会員は必要があれば労働相談のサポートを受けられるとともに、会員限定の情報提供サービス（労働法に関する情報など）を定期的に受けることができる。労組の応援団を増やしながら、機会があれば組織化にもつなげていく新しい取り組みである。

事例10の【Z市職員労組】は、北海道内のある市職員の労組であり、上部団体は連合傘下の自治労である。全組合員数は500人程度。市財政の悪化により、正規職員が削減され、そのかわり大量に非正規職員が任用されてきたことから、2009年から組織化に着手した。現在は約90人の（一般）嘱託職員が組合員となっている。

事例11の【行政関連ユニオン】は、東京都の区などの行政から、清掃などの業務を受託する企業で働く労働者を束ねて結成された労組である。連合ユニオン東京が支援して2010年に結成された。現在の組合員は3社で約50人。雇用契約ではなく、個人請負の契約形態をとる労働者もいる。行政から委託業務を受ける業者は競争入札で決まる。落札価格の下落のしわ寄せが、労働者の労働条件に影響するケースもあることから、労組を結成して、労働条件の低下に歯止めをかける取り組みである。

上記のとおり、各事例を産業・業種分野でカテゴリ分けすると、①民間における組織化＝8 ケース（事例1～6 および7、8）、②公務または公共部門での組織化＝2 ケース（事例10と11）、③集団的労使関係の枠外である労働者の組織化（および組織化的取り組み）＝4 ケース（事例7、8、9 および11）——の3つに大きく整理できる（重複する事例あり）（図2-1）。①の民間事例の具体的な業種は、「スーパーマーケット」、「生活協同組合」、「外食」、「生命保険」、「通信販売」、「新聞」、「出版」である。

図2-1 事例を該当分野で整理した場合の概念図



注：エリアの面積には意味はない

事例のなかで組織化されている非正規労働者の雇用形態は、「契約社員」、「パート社員」、「アルバイト」、「地方自治体の嘱託職員」、「個人請負」、「フリーランス」と広範囲な雇用区分にわたる。今回の事例で含まれていない雇用区分としては「派遣労働者」（登録型、常用型含めて）がある。

2. 事例から見出せること

(1) 組織化のきっかけ・背景

11 事例から、おおむね何が明らかになったのか。まず、組織化のきっかけ・背景から概括していくと、やはり、職場での非正規労働者の拡大に当てはまる例が多かった。**ラルズ労組**の店舗には、正社員の約 5 倍のパート社員がいる。しかし、短時間のパート社員は組織化されていなかった。ラルズ労組には、会社合併の前から片方の会社で組織化されていたパートを結成時から抱えていたという事情があり、労使交渉で得た既存パート組合員に対する処遇改善が非組合員である多くの短時間パート社員にも準じて適用されるという、既存パート組合員からみれば不満が募る問題を抱えていた。そこで、パート社員なら全員（学生アルバイトは除く）組織化することを決め、2001 年から組織化に着手したのだった。

X 社労組は、もともと契約社員（実質的に無期雇用のフルタイム勤務）は組織化の対象で、契約社員の組合員を持っていた。しかし、会社の本体の分社化が行われた。分社で何が起きたかという、労働条件を抑制する形で、それまでになかった新しいパート社員の区分をつくり、直接雇用することを始めた。新しいパート社員が次々に雇い入れられることで、社内（グループ内）における組織率が徐々に低下したこと、労組はパート社員組織化の取り組みを本格化させた（2010 年にパート社員も組合員に）。

公務の **Z 市職員労組**の場合も、公務員の定数削減により、正規職員の採用が抑制され、その穴埋めのために臨時・嘱託職員が大量に任用されるようになったのが発端である。**三井生命労組**では、いわゆる一般職社員が担っていた業務が契約社員（内務担当職）に代替されるようになり、その契約社員の規模が拡大したことが組織化の大きな理由となった。

別の理由・背景として、経営者の理解というのもあった。たしかに、労組にとって、経営側が協力的であれば、社内における組織化の障壁は最初から取り除かれていることになるほか、ユニオンショップの協定化が容易となる。**Y 社労組**では全組合員数の 90%以上を非正規組合員が占める。経営者が組合結成に理解があり、1991 年の結成当初からユニオンショップである。**三井生命労組**のケースでも、経営側の協力姿勢が成功の重要な要素となった。組織化に取り組む当初から労使で話し合いを持ち、労組が各支社で組合加入説明会を開く際には、各支社に配慮を求めるメールを送った。

(2) 組織化の成果

組織化したことで労組が得られた成果をみていくと、組織化したからといって、賃金アップといった著しい処遇向上を簡単に成し遂げられているわけではない。なかには、賃上げ交渉を通じての時給改善（**コープさっぽろ労組**）や、年次有給休暇の半日単位の取得の可能化および年末年始手当の支給（**X 社労組**）、雇用上限年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ（**Z 市職員労組**）などを獲得している労組もある。

だが、例えば **Y 社労組**では、もともと時給水準が地域相場より高いという事情はあるが、

非正規組合員数が多く時給 10 円の引き上げでも数千万円単位の原資が必要になるため、獲得交渉は難しい状況である。毎日新聞労組では、正社員も採用数や待遇改善を抑えられているなかで、「業務で使用した私有携帯電話の料金補助」といった社員と同様の補助制度の獲得にも苦勞している状況にある。X 社労組は、上で紹介した以外の多項目にわたる要求（時給 20 円引き上げなど）では経営側の厚い壁に跳ね返されている。

ただし、処遇以外の面での組織化の効用は見過ごせない重要な点となっている。事例からは、組織化が労組内部や職場に好影響をもたらすことが観察された。とくに、労組と非正規社員とのコミュニケーション、また、労組を通じた会社と非正規社員との間のコミュニケーション、そして非正規社員同士のコミュニケーションの促進があげられる。

ラルズ労組では、パート組合員の具体的な声を吸い上げるため、全店舗で職場会を開催してヒアリングを行ったりすることで、パート組合員の意見の把握に努めている。コープさっぽろ労組では、パート部会を配置し、各職場からの連絡委員（パート組合員）が職場の問題点を話し合う。連絡委員は他のパート組合員の個別相談にも応じる。本人の意向に基づいたきめ細かな対応が図れている。Y 社労組も、執行部が 1 年間に全国の全店舗を必ず一回は訪問する「組合ミーティング」を開催している。仕事が終わった後に非正規組合員に集まってもらい、日頃の不満や不安な点を聞く。店長である正社員組合員へ意見を伝える仲介役になることができるとともに、会社にはそうして得た現場の生の情報を伝えることができる。

出版ネッツ、ピアノ教室講師の労組、連合静岡メイト、行政関連ユニオンでの組織化の成果については(5)で詳述する。

(3) 非正規組合員の組合活動への参画

非正規社員の組合員が増えれば、それだけ、非正規組合員の役員が誕生する芽が増えるということになる。現状はどうかだろうか。事例からは、非正規組合員にも執行部の活動に積極的に参画してもらっていたり、非正規社員の立場を活かした職場での活動が行われている状況が見出された。非正規社員が組合活動をしやすいための組合本部による工夫・配慮も行われている。

非正規組合員の専従役員がいるのは、ラルズ労組、コープさっぽろ労組、Y 社労組（元非正規組合員）。専従ではないが役員・執行委員に加えている労組もあげれば、X 社労組、出版ネッツ、ピアノ教室講師の労組、行政関連ユニオンと多くが該当する。

ラルズ労組では、パート組合員の執行委員の増加に伴い、毎月 1 回、正社員の仕事が終わる夜の時間帯に開催していた執行委員会を日中に切り替えた。現在は半分近くが日中開催である。また、執行委員会には休暇を取得して参加することになる。そのため、組合が一回の会合に活動手当 3,000 円、合宿などの泊まりがけでの活動には 1 万円ほどを支給している。執行委員になると会合が深夜まで及ぶこともある。そのため、パート執行役員にはある程度、子育ての見通しがついた人に声をかける工夫も行っている。

コープさっぽろ労組では、すでに述べたとおり、パート部会があり、部会の会長などの役員をパート組合員が務めている。パート組合員の役員自らが、役員の後継者育成も意識して日頃の活動を行っている。**Y社労組**では、5つに分かれる地区執行委員会（2カ月に1回開催）の執行委員（12～13人）の半分を非正規組合員で構成する。現在の本部の女性副委員長は正社員組合員だが、もともとはパート組合員で、専従となり、その後、正社員に採用された人である。**出版ネッツ**では、執行委員長がフリーランスのライターである。執行委員会は、書記次長1名は出版労連の役員から入ってもらっているが、ネッツ組合員でほぼ運営されている。**Z市職員労組**では、嘱託職員の執行委員はいないが、嘱託職員組合員でつくる嘱託職員協議会がある。この協議会で、職場が異なる嘱託職員が、それぞれの職場の課題など「生の声」を持ち寄り、要求策定の下地づくりをする役割を果たしている。

(4) 組織化後の課題

組織化したことでの課題もちろん生まれる。まずは、自然なことであるが、組合員となった非正規社員が自分たちの処遇を意識するようになることである。

三井生命労組では、内務担当職（契約社員）の賃金は地区によって異なっているが、同じ仕事をしている正社員の一般職は地区が異なっても賃金の差が設けられていないために、「同じ仕事をしているのに賃金が違っているのはどうしてか」という意見が寄せられた。**ラルズ労組**では、最近の地域別最低賃金の上昇によって、時給額の低い入店したばかりのパート組合員の賃金も連動して上昇。賃上げが確保できていないベテランパート組合員の賃金に、その水準が接近するという事態が生じ、ベテランパートのモチベーションを落とさない処遇面での見直し措置が必要となった。また、人事賃金制度の見直しを検討するなか、非正規社員については、どの働き方のニーズに応えた制度内容にしたらよいか、対応に悩む。**X社労組**では、例えば一時金は、正社員と契約社員には支給されているがパート社員にはない。一時金の増額要求を掲げる場合、組合員の大きな比率を占めるパート組合員が賛同してくれるのか、という新たな課題を執行部は抱えることとなった。

(5) 集团的労使関係の枠外での組織化

ここでは、集团的労使関係の枠外にある労働者を組織化する出版ネッツ、ピアノ教室講師の労組、連合静岡メイト、行政関連ユニオンの取り組みについてまとめて述べたい¹⁴。

労組による組織化というと、企業内にある既存労組が、組合員化していない社員を労組に取り込むパターンや、労組を持たない会社の社員を組合員化するパターンなどがすぐに思い浮かぶ。しかし、近年では、雇用契約下で会社などに雇われて働くといった従来型の一般的な働き方ではなく、個人請負やフリーランスとして、業務委託や独立自営といった形態で働

¹⁴ 連合静岡メイトと行政関連ユニオンでは、集团的労使関係にある労働者も会員・組合員に含まれる。よって、ここでは、集团的労使関係の枠外にある労働者だけを組織化している組織ということではない。

く人も増加している¹⁵。そして、こうした労働者を組織化して、さまざまな課題を解決していかうとする動きも目立ってきている。

出版ネッツは、フリーランスのライターや校正者、デザイナーなどを組織する労組である。結成自体は古く 1987 年である。当初の結成の目的は、仕事を確保していくことや職能の向上であったが、近年は出版不況ということもあり、組合員からの契約面での相談やトラブルも増えた。ネッツが団体交渉を行い、問題を解決するケースも増えている。組合員はみなフリーランスの出版業界人であり、執行部も労働の知識に精通しているわけではないが、「トラブル対策チーム」をつくり、ケース協議などを通じて知識・スキルを身につけている。毎年、20 人のペースで組合員が増えている。フリーランスが多く活躍する業種が他にあれば、ネッツの取り組みは非常に参考となろう。

ピアノ教室講師の労組のような事例も、委任契約という仕事の受け方のスタイルが増えてきているなかで、今後も増えていくことが予想されるとともに、参考にされるケースである。都内のあるピアノ教室では、教室を運営している会社とピアノ講師が、委任契約（1 年契約）を結んでいる。つまり、ピアノ講師は個人請負型就業者である。結成のきっかけは、レッスン回数の増加などの勤務条件の変更提案であった。「講師有志一同」では話し合いが進まなかったが、連合ユニオン東京の支援によって労組を結成し、団体交渉に持ち込むことによって問題を解決した。この教室では組織率は 8 割まで高まっているという。この実績を武器に、連合ユニオン東京では同業他社への波及を狙う。こうした動きが業界内で広がると、もともと不利益変更や契約不更新といった問題が少なくなかった「委任契約」の現場における就労環境の改善が、業界規模で進む可能性もある。

行政関連ユニオンの事例は、地方自治体の業務が民間に委託されていくなか、他の地域でも参考にされうるケースである。自治体が民間に清掃やゴミ収集、学校給食の調理などの業務を委託する場合、委託業者は入札で決められる。業者は一定期間ごとに、また入札で再決定されるが、実際に働く労働者の多くは、業者と個人請負契約の形態をとっており、業者は替わっても労働者は職場に居残る「居抜き」というケースがよくあるという。しかし、居抜きで働く労働者は、いつ仕事が打ち切られるか分からないし、落札金額の低下に伴う報酬の切り下げの危険にもさらされる。そこで、連合ユニオン東京が支援して、清掃などを受託する企業の労働者を束ねて結成した労組が行政関連ユニオンである。

行政関連ユニオンの特徴は、単なる契約元企業との交渉に終わらせないで、業務の発注元である自治体に要請を繰り返したり、折衝を繰り返す点である。労組側は、ユニオンと委託企業と行政の 3 者が連携して、入札価格と労働環境の改善を求めていく姿を展望している。この事例は都内のものであるが、業務委託の構図はどの地方自治体でも同様であり、今後こうした取り組みが他の地域でも広がりをもっていくのかどうか、興味深いところである。

¹⁵ 労働政策研究・研修機構『プロジェクト研究シリーズ No.4 多様な働き方の実態と課題』（2007 年 3 月）での試算によれば、業務委託を受けて労務を提供する個人自営業者の数は 2005 年時点で約 125 万人とされる。

最後に**連合静岡メイト**である。労組が、未組織労働者（正社員でも非正規社員でも）でも主婦でも学生でも求職者でも、誰でも加入できる組織をつくったというだけで画期的と言える。結成側の狙いは、労組の応援団を労組の「壁」の外側にいる人たちの間につくることと、労組を身近に感じてもらうこと。その上で、労組加入の予備軍となってもらうことである。結成したばかりで、会員から労働相談での具体的な対応にまで発展したケースはまだない。これから、どれだけ会員数を拡大していけるかどうか、このさき数年の活動を見守っていききたい。

(6) まとめ（総論）

非正規労働者の組織化に積極的な労組の取り組みにより、組織化の件数、拡大した人員の数など、労組にとって組織化の「量」的な視点での成果は着実に現れてきている。ただ、今回の11事例だけからみてもわかるように、個別ケースでの組織化後の成果を観察すると、企業業績の全体的な低迷という環境もあいまって、「組織化→処遇改善（賃金アップなど）」のような単純な図式はむしろ少数ケースのように思われる。

ただ、これはむしろ当たり前の話であって、処遇改善の取り組みでは必ず労使交渉をはさむ。また、紹介したように、非正規組合員の規模が大きくなるほど、改善した場合の人件費負担は重くなる。しかし、処遇の改善まではたどり着けなくとも、非正規労働者を組織化することで得られるメリットはさまざまあることが、今回の調査で把握することができた。それは、職場での社員間のコミュニケーションの促進であったり、現場の意見の経営への伝達機能の強化などである。労組自身からみれば、正社員を中心に運営してきたこれまでの組合活動・組織の振り返りの好機ともなる。「量」という言葉の対照的な言葉を使えば、「質」的な視点での成果である。今後、さらに拡大していくと予想される非正規労働者の組織化においては、どのような多様な「質」的成果が観察できるかは1つの着目点となろう。

また、集团的労使関係の枠外にある個人請負などの労働者が、今後、いかに組織化の枠内に取り込まれていくかは、注目すべきである。とくに、個人請負であっても、実際には労働組合法上の労働者性が認められる可能性のある就労実態もある。だからこそ、逆に言うと、労組として手を広げていかななくてはいけない領域であると言えるかもしれない。

表2-1 各事例の概略

組合名	業種	上部団体または支援組合	全組合員数	非正規労働者の組合員数	ユニオンシヨツプ協定と組合員の範囲	組織化のきっかけ・背景	組織化時期	組織化による成果	非正規組合員の労働活動への参画	課題
ラルズ労組	スーパーマーケット(小売)	サービス・流通連合	5,973人	契約職員30人、パートナリー4,822人	学生バイトと派遣社員以外。ユニオンシヨツプ	パート組合員の非組合パートに対する処遇改善等の不満の高まり	2001年から短時間パートナリーを組織化	パート役員も活用し、パート組合員との対話が増加	専従役員誕生	最賃が上昇するなかでのパート組合員の賃金や、ニーズに合った賃金制度の問題など
コープさっぽろ労組	生活協同組合(小売)	サービス・流通連合	6,399人	契約職員533人、パートナリー4,655人	アルバイト以外。契約、パートナリーはオープンシヨツプ	経営危機による非正規の拡大と活用	1981年にはパート部会を配置	パート部会を活用した丁寧な要望・相談の吸い上げ	パート部会でパート専従が活躍。職場ではパートの連絡委員を選出	パート組合間の多様なニーズへの対応。パートナリー組合員の意識改革の立派な必要(組合員としての立場という意識強化)等
Y社労組	外食	UIゼンセン同盟	約1万6,000人	非正規社員約1万5,000人	高校生等を除くすべて。ユニオンシヨツプ	経営者の理解	1991年の労働組結成時から	組合ミーティング等による店舗内での問題の解決能力の向上	地区執行委員会半数が非正規組合員で構成。パート出身の副委員長も誕生	店舗という業態のなかで、いかに労働活動に参加してもらうか
三井生命労組	生命保険	生保労連	1万1,643人	内務担当職726人(14年契約の契約社員)	パート・嘱託以外。ユニオンシヨツプ	一般職業務の契約社員の代替。一部の職場で過半数に迫る問題。会社の理解	2010年から	内務担当職社員の意識・ニーズの吸い上げ力の向上	参画実績はまだ少ない	非正規組合員の雇用安定。具体的な処遇改善ニーズの策定への対応
X社労組	無店舗(通信)販売(流通)	UIゼンセン同盟	1,146人	契約社員218人、パートナリー等385人	コールセンター以外の社員で、雇用継続が1年以上。ユニオンシヨツプ	人件費目的によるパートナリー社員の急増と過半数問題	1993年の労働組結成時から(最初は契約社員が対象)	雇用打ち切り時の対応改善。職場一体感の醸成。各職場の力量の把握による組合組織機能の再点検	執行委員に契約社員が参画も	小さい苦情・不満の殺到。正社員にしかない労働条件の改善に対する非正規組合員の理解の取り付け
毎日新聞労組	新聞	新聞労連	約2,100人	100人超(毎日本体の契約社員のみ)	学生アルバイト以外。契約社員はオープンシヨツプ	契約社員の雇用不安と処遇改善	2001年から	契約社員の契約・処遇の状況の把握。安心感の醸成	参画実績はまだ少ない	業績が苦しい中で処遇改善がなかなか果たせなない。多様な意識・ニーズへの対応

組合名	業種	上部団体または支援組合	全組合員数	非正規労働者の組合員数	ユニオンメンバー協定と組合員の範囲	組織化のきっかけ・背景	組織化時期	組織化による成果	非正規組合員の労組活動への参画	課題
出版ネッツ	出版	出版労連	約250人	約250人(全員)	有志のフリーランスで結成	職能組合をめざすなかでの契約問題の急増	1987年結成	セミナー、勉強会で職能向上。最近では紛争も解決	執行部は、一部の出版労連の委員を除き組合員が務める	ネッツ自身が仕事上の契約の価格を引き上げるのは困難。よって最賃の引き上げに注力
ピアノ教室講師の労組	その他(個人請負の現場)	連合ユニオン東京	約40人	約40人	賛同する人が加入。同業他社からの加入も狙う	委任契約をめぐる紛争の増加	2006年結成	契約条件の一方的切り下げ提案の撤回に成功	執行部にも参画	いかに同業他社に拡大していくか
連合静岡メイト	その他(未組織労働者)	連合静岡	179人	パート、契約、派遣は約30人	誰でも会員になれる(求職者もOK)	労組までたどり着けない未組織労働者とのつながりの構築	2010年結成	未組織労働者との双方向でのコミュニケーションが可能に	参画実績はまだなし	メイト会員からいかに組合結成や組合加入につなげられるか
Z市職員労組	公務	自治労	509人	約90人(一般)嘱託職員だけの数)	嘱託職員、再任用職員、正規再任用嘱託、オーブンメンバー	公務員定数削減に伴う嘱託職員等の急増	2009年から着手	雇用年限の延長や病欠休暇制度の新設などを要求して獲得	嘱託職員協議会が結成。市職員労組執行委員の実績はまだなし	嘱託職員の組合員は組織化対象全体の3分の1にとどまるため、獲得内容の非組合員への適用に不公平感も
行政関連ユニオン	公共民間	連合ユニオン東京	約50人	約50人	賛同する人が加入。同じ境遇にある企業からの加入も狙う	不安定な雇用と労働条件切り下げの改善	2010年結成	契約不履行などの問題を解決	執行部にも参画	いかに委託企業と行政とも連携していくか

集团的労働関係を組織化する枠外にある労働者のケース