

第1部 総論 ―労働条件決定システムの再構築とパートタイマーの組織化―

法政大学 藤村博之

1 問題の所在と意義

この報告書は、6つの産業別労働組合とその傘下にある5単組を対象として実施したパート労働者の労働条件決定と組織化に関するヒアリングをまとめたものである。第一部では、なぜ、いま、パート労働者の組織化に注目するのかという点を整理し、第二部のヒアリング報告を読む際の指針を提示しておきたい。

(1) 労使交渉による労働条件の決定

労働条件を決める上で、経営側と労働組合の交渉が果たしてきた役割は大きい。1955年に始まった春闘は、賃金をはじめとした労働条件の「相場づくり」の役割を担ってきた。まず、その時代をリードする産業が先頭を切って労使交渉を行い、労働者にとって有利な賃金水準や労働条件を獲得する。それを見ながら、他産業の労働組合が経営側と交渉して、それぞれの賃金・労働条件を決める。労働組合のない企業においては、春闘で形成された相場を参考に、経営者が自社の賃金・労働条件を改定した。労使の交渉は、高度経済成長の中で、日本全体の勤労者の労働条件向上に寄与してきたと言える。

1970年代の二度のオイルショックを経験して以降、春闘の性格は徐々に変化していった。依然として相場形成の役割を担ってはいたが、経営状況が思わしくない中で労働組合が「大幅な労働条件向上」を勝ち取ることは難しくなった。1980年代の円高不況とそれに続くバブル経済、そしてバブル崩壊とその後の長期不況は、春闘の位置づけをさらに曖昧にしていった。特にここ10年は、賃金制度が個々の従業員の目標達成を重視する方向に変わってきたために、春闘において何が「勝ち取れた」のかがよくわからなくなっている。その点をとらえて、労働組合の役割はもう終わったという意見も出てくるようになった。

勤労者全体の労働条件向上の面で、労組の果たす役割が小さくなっていることは否定できない。しかし、個々の企業を子細に観察すると、賃金だけでなく労働時間や福利厚生など、労働条件全般にわたる話し合いを労使間で精力的に行っていることがわかる。人事管理が個別化しているため見えにくくなっているが、労働条件の決定において労使の交渉が重要な役割を演じていることに変わりはない。

(2) 組織率の低下

では、なぜ、社会の中の労働条件決定に対する労組の影響力が落ちてきたのだろうか。理由は、二つ考えられる。一つは、組織率の低下である。労働組合が直接影響を及ぼすことのできる勤労者の減少は、労組の存在感の希薄化につながっている。

2003年に初めて20%の水準を割り込んだ組織率は、2004年に19.2%になった。日本の労働組合組織率は、1975年以降、一貫して低下している。1949年、一時的に55.8%に達した組織率は、1955年には35.6%になり、その後1974年までの20年間、30%台の前半で推移してきた。それが、1975年を境に明確な減少に転じたのは、第一次オイルショックによって、経営側の雇用方式が大きな転換を見たからである。そして、その「転換」に労働組合が対応することを怠り、労組に属さない労働者が増えていくことを放置したためである。

日本の大半の労働組合は、企業別に組織されている。1997年の調査によると、労働組合数の95.6%が企業別組合であり、組合員数では91.2%が企業別組合に組織されている。日本の企業別組合は、基本的に正社員だけを組織してきた。パートタイマーなどの非正規社員を組織しているところもあるが、それはごく一部にとどまっている。第一次オイルショックによって、経営側の雇用政策が変わり、正社員数はできるだけ少なく抑えて、非正社員の活用によって景気変動に対処するようになった。雇用政策が変化したにもかかわらず、ほとんどの労働組合は組織化の方針を変えず、正社員中心の組織構造を維持した。その結果、組織率が30年にわたって低下することになったのである。

労働組合の組織率は下がっても、組合員数が増加する状態は1994年まで続いた。組織率は分母（雇用労働者数）と分子（労働組合員数）の関係だから、組合員数の増加以上の率で雇用労働者数が増加すれば、組織率は下がっていくことになる。組合員数は、1994年の1270万人をピークとして減少局面に入り、2004年には1031万人になった。

労働組合のある会社で決まった労働条件が、他の企業の労働条件決定に影響を与えていることは現在でも同じである。しかし、その範囲が徐々に狭くなってきていることも否定できない事実である。組織率低下の原因については、すでに多くの議論がなされているが、雇用労働者の中で最も大きく増加している短時間勤務者を組織できていないことが一つの原因である。2004年のパート労働者の組織率は、わずか3.3%にとどまっている。2000年の2.6%から徐々に上昇してはいるが、低い水準であることに変わりはない。

労働組合組織率の低下は、社会の中だけでなく、個別企業の内部でも起こっている。労働組合のある会社であっても、組合員の大半は正社員である。バブル崩壊後の不況の中で、経営側は、比較的成本の安いパート労働者や、簡単に数量調整ができる派遣社員、請負労働者を増やしてきた。同じ職場で働いているのに組合員でない人たちが増えることは、労働条件決定における労組の影響力低下を意味する。組織率の低下は、二重の意味でマイナスに働いていると考えられる。

(3) 個別人事管理の進展

労働条件決定において労働組合の役割が低下したもうひとつの理由は、個別人事管理の進展である。労働組合の強みは、同質の労働力を束ねて、経営側にいくらかで買うかを交渉することであった。労働時間と労働の成果がほぼ正比例するタイプの労働者が組合員の中心を占

めていた時代は、組合員全体の平均賃上げ額を経営側と交渉し、所定労働時間の長さを取り決めれば、労働組合としての役割を果たすことができた。

しかし、経済発展とともにこのようなタイプの労働者の比率は徐々に低下し、替わって、いわゆるホワイトカラー労働者が増えてきた。彼らの特徴は、労働時間と労働の成果が必ずしも正比例しない点にある。例えば、発想の斬新さや独創性が求められる研究開発技術者や経営企画担当者たちは、労働時間によってではなく、どれだけのアウトプットを出したかによって評価され、賃金が決められている。ホワイトカラーの世界では、個々の労働者によって求められている役割が異なり、「同質な労働力を束ねて取引する」という方式が通用しなくなったのである。

ホワイトカラーが組合員の過半数を占めるようになった現在、労働組合が経営側と交渉して決めているのは、賃金を決めるための制度である。評価の基準を定め、評価結果によって生じる賃金の差を取り決める。そして、評価者に公正な運用を求めることで制度の実効性を確保しようとする。個別の評価基準を決めることになる目標管理制度の設定には関与するが、個々の組合員が期首に上司との間でどのような目標を決めるのかという点には入り込まない。制度の制定には関わるが、制度の運用は経営側に任せるという姿勢である。

このような賃金との関わり方は、労働組合の存在感を希薄にさせている。労働組合が賃金決定においてどのような役割を果たしているかが、社会からだけではなく一般組合員からも見えにくくなっている。上司と部下の間の個別交渉によって賃金が決まるのだから労働組合の役割は終わったのではないかとされるのは、このような事情によっている。

(4) パートの労働条件決定と組織化

勤労者の労働条件決定に対する労働組合の影響力が小さくなる傾向が見られるとはいえ、正社員の労働条件については、依然として労働組合の存在を無視することはできない。しかし、ここ 10 年間に急速に増えてきた非正社員の労働条件決定については、労組の影響力は極めて小さい。その最大の理由は、パート労働者の組織率が 3.3%という低い水準にとどまっていることである。

2004 年の『労働力調査』によると、雇用労働者 5372 万人のうちの 1564 万人、率にすると 29.1%がパート・アルバイト、契約社員、派遣労働者といった非正規労働者である。最近、派遣労働者や請負労働者が増えているとはいえ、非正規労働者の約半数、48.8%を占めているのがパートである。非正規従業員の労働条件決定を議論するとき、パート労働者にまず注目するのは当然の帰結だと言える。

現在、パートの労働条件決定に最も大きな影響力を及ぼしているのは法律の規定である。賃金は最低賃金法、労働時間は労働基準法、雇用管理のあり方はパート労働法、といった具合に、法定基準がほぼそのままパートの労働条件になっている。それゆえ、パートの賃金を上げるためには最低賃金を引き上げることが有効だという議論が説得力を持つ。しかし、本

来、労働条件は労使の自治によって決められるべきものである。法律の規定は、最低線を示しているのであって、「法律を守っているからそれでいい」というものではないはずである。事実、正社員の労働条件については、法律の規定を下支えとしながら、労使の交渉によって、より高い条件を決めてきた。パート労働者の労働条件決定においても、労使の自治があつてしかるべきである。となると、パート側の交渉当事者として誰が責任を担うのかが問題になり、自ずとパートの組織化が課題となってくるのである。

(5) パート組織化の重要性

パート労働者の組織化は、労働組合と経営者双方にとって、それぞれ重要な意味を持つ。まず、労働組合にとっては、①代表性の確保、②正社員の労働条件維持、③職場の良好なコミュニケーションという3点を指摘できる。

労働組合が組織されている企業・事業所では、36協定をはじめとした労使間の協定締結の際、労働組合の代表が従業員を代表して署名している。しかし、パート労働者が増えたために、正社員だけ組織している労働組合では「従業員を代表する」と言えなくなり、公的な機関から書類の受け取りを拒否される例が散見されるようになった。特に、多くのパート労働者を雇用しているチェーンストア業界では、相当早い時期からこの問題が指摘されてきた。実際には、労組に入っていないパート労働者の合意を何らかの形で取りつけて、労働組合の代表が署名することでしのいでいるが、パートを組織化し、労働組合が名実ともに従業員を代表していると言えるようにすることは喫緊の課題である。

正社員の労働条件は、パート労働者のそれと無関係ではありえない。正社員が担当していた仕事がパート労働者に置き換えられていく状況が進行している。このまま放置すれば、正社員の労働条件切り下げにつながりかねない。労働条件決定における労使の自治という観点からも、労働組合はパート労働者の組織化に無関心ではいられないはずである。

第三の課題である職場のコミュニケーションは、同じ職場の中で働く仲間として、正社員とパートが協力関係を築き、よりよい財やサービスを提供できるようになることを意味している。雇用形態が違うという理由で、組合員になれるかなれないかが決まるのは合理的でない。同じ労働者として仲間意識を持つことは、職場の秩序を維持していくためにも重要である。

パート労働者の組織化は、経営側にとってもメリットがある。(ア)労働組合が従業員の代表性を確保してくれること、(イ)労使のコミュニケーションが良くなること、(ウ)企業競争力の維持につながること、(エ)同一労働同一賃金という社会的規範を守りやすくなること、(オ)コンプライアンスにとってプラスになること、という5点を指摘できる。

これらの項目のうち、(ア)と(イ)は労働組合の課題で説明したので繰り返さない。(ウ)は、経営側が目先のコスト削減のためにしばしば見落とししてしまう点である。コスト競争力を高めるには、より安い労働力としての非正規労働者を使いたいと考えるのは当然である。しかし、

そういった労働力に対する依存度があまりにも高くなりすぎると、企業の中で蓄積され、次の世代に伝承されるべき技能、技術、ノウハウが棄損される危険性が高まる。中長期の企業競争力向上を視野に入れると、組織内で安定して雇用され、組織に対する帰属意識を持ってくれる従業員が欠かせないことがわかる。雇用形態はパートだが、確かな技術・技能を持っている労働者が労働組合に組織されていることは重要である。

同一労働同一賃金は、社会的な規範になりつつある。同じ仕事を担当している場合、正社員とパートの間で極端に異なる賃金を支払うことには合理性が認められなくなっている。現実には、正社員とパートが全く同じ仕事をしている例は少ないが、どの程度の賃金格差が妥当であるかを定める上で、労働組合と話し合うことができれば納得性が高まる。この点もパート労働者が組織化されることにともなうメリットだと言える。

5番目のコンプライアンスは、企業にとって重要な課題になっている。企業が法令や社会規範に反した行動をとった場合、実際に手を下した従業員が正社員であろうが非正社員であろうが、外部から見れば同じである。社会の中で信頼される企業になるためには、従業員ひとりひとりがコンプライアンスとは何かを知り、自覚を持って働いてくれることが重要である。従業員の企業への帰属意識を高め、コンプライアンスを実現する上で、パートの組織化が果たす役割は大きい。

2 調査のポイント

以上のような問題意識から、パートの組織化に注目し、調査研究を開始した。産別と単組に対してヒアリングを実施するにあたり、以下の点を共通の調査項目として設定した。大きく分けると、(1)パートの労働条件決定に対する考え方と関与の方法、(2)パートの組織化に対する考え方と組織化の実態の2点である。

ヒアリング調査項目

I パートタイマーの労働条件についての考え方と関与の方法

1. パートタイマーの賃金

- (1) パートタイマーの賃金について、産別としてどんな方針を掲げておられますか。
- (2) パートタイマーの賃金制度（資格・賃金構成・手当等）について、どのようなことに取り組んでおられますか。また、課題とされているところがありましたら、お教えてください。
- (3) パートタイマーのベースアップ・昇給・一時金について、どのようなことに取り組んでおられますか。また、課題とされているところがありましたら、お教えてください。

2. パートタイマーの労働時間

- (1) パートタイマーの生活と仕事との調和についてどのようにお考えですか。また、どの

ようなことに取り組んでおられますか。

(2) パートタイマーからの就業時間帯・就業曜日に対する希望について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(3) パートタイマーの年次有給休暇の付与、取得状況について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(4) 短すぎる労働時間（細切れパートとでも言えましようか？）のパートの出現に対しての産別としての方針はどのようなものでしょうか。（社会保険制度との関係で、これから問題として浮上するのではないのでしょうか。）

3. パートタイマーの福利厚生

(1) 社会保険をめぐる社会の動きに対して、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(2) パートタイマーの福利厚生について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

4. パートタイマーの仕事の内容

(1) 正社員とパートタイマーの職域のあり方について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(2) パートタイマーから正社員への転換制度について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(3) パートタイマーの教育訓練について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

5. パートタイマーの雇用条件

(1) パートタイマーの配置転換、転勤（店舗間の移動等）について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(2) パートタイマーの雇入れ時の労働条件の明示について、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

(3) パートタイマーの契約の更新のあり方と雇止めについて、産別としてどのようにお考えですか。また、どのようなことに取り組んでおられますか。

II パートタイマーの組織化についての考え方と組織化の実態

1. 組織化の経緯

(1) 初めてパートタイマーの組織化の検討を始めたのはいつでしたか。そのきっかけと活動の経緯（会社、組合員の反応などを含む）は、どのようなものでしたか。

(2) これまででパートタイマーの組織化に関して重要な出来事はありましたか。ありましたら内容を具体的にお教えてください。

(3) 組織化に関する産別と単組の役割分担はどのようになっているのでしょうか。産別の指導性はどの程度発揮されているのでしょうか。

2. パートタイマー組織化方針

(1) パートタイマーを組織化する場合、組織化の範囲をどのように設定していますか。労働時間、労働日数、属性（例：主婦、学生）など、何を基準としていますか。

(2) 組織化方法についてお尋ねします。

①企業別の組織化は直加盟方式ですか、それ以外の方式ですか。

②地域別の組織化を検討されたことはありますか。また、実際に地域別の組織化に取り組みましたことはありますか。ありましたら経過をお教えてください。

③組織化の目標値（組織化率、期限等）は設定していますか。

(3) パートタイマーのオルグにあたる方々はどのように確保・育成しておられますか。

(4) 組織化に関する予算はどの程度確保されているのでしょうか。そしてそれは産別の予算の中でどれくらいの位置を占めているのでしょうか。

(5) ほかの産別と競合する場合にはどのような調整が図られるのでしょうか。

3. パートタイマーの組織化に関する問題

(1) パートタイマーの組織化が難しい理由にはどのようなものがありますか。また、組織化以前と以後での組合の変化、あるいはパートを組織化している労組としていない労組の「体質、雰囲気」の違いなどがあるかどうか、あるとすればどのようなものなのでしょうか。

(2) 非組合員の組織化について、組合員にはどのような説明をされているのでしょうか。「組合員へのサービス」を削ってまでパートを組織化することへの抵抗等はございませんでしょうか？

(3) パートタイマーの組織化に対して留意している点は何でしょうか。

(4) パートタイマーの組織化を促進するための方策にはどのようなものがありますか。

(5) 組織化の前段階、あるいは組織化困難な事例などにおいて、パートと交流する手段は確保されていますか。

3 調査の実施状況

下記の調査は、いずれも、2004年に実施した。

UIゼンセン

産別本部 5月25日 藤村、村杉、浅尾、平澤

A社労組 12月7日 浅尾、平澤、太田

サービス流通連合

産別本部	5月13日	本田、山下、南
B百貨店労組	6月22日	藤村、本田、平澤

生協労連

産別本部	6月20日	山下、禿
	8月18日	本田、禿、村杉、南
鈴木元書記長	11月16日	本田、禿、浅尾、太田
さいたまコープ労組	11月16日	禿、村杉、浅尾、南

フード連合

産別本部	5月13日	山下、村杉、浅尾、平澤
全たばこ産業労組	7月4日	村杉、本田、南

サービス連合

産別本部	6月18日	南
	6月28日	南

ツーリストサービス労組

	7月21日	村杉、南
--	-------	------

電機連合

産別本部	6月17日	山下、南
------	-------	------