

非正規労働者の声を活かす

——組織化の事例から

後藤 嘉代

(労働調査協議会調査研究員)

目次

- I はじめに
- II 聞き取り調査の概要
- III 3単組の事例
- IV 結び——非正規労働者の声を活かすために

I はじめに

厚生労働省『平成21年労働組合基礎調査』(2009)によると、2009年6月30日現在のパートタイム労働者¹⁾の推定組織率は5.3%、パートタイム労働者の労働組合員数(70万人)は前年比13.7%増と近年増加傾向にある。また、厚生労働省『平成20年労働組合実態調査』(2009)から、パートタイム労働者が「いる」単位労働組合(以下、単組)のうち「加入資格がある」とする割合をみると、産業計で23.0%と2003年調査の16.6%から6.4ポイント、同様に、「実際に組合員がいる」は10.9%から17.4%へと6.5ポイント上昇している。業種別の「加入資格がある」の割合は医療、福祉(60.8%)や情報通信業(52.1%)、卸売・小売業(42.0%)で多く、2003年から2008年の5年間の変化をみると、情報通信業のほか、運輸業、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業などで上昇幅が大きい(図1)。このように、パート労働者を組織化対象とする単組の業種にも広がりがみられ、徐々にではあるが、非正規労働者の組織化の取り組みは進展しているといえる。

また、連合は2006年春季生活闘争より「パート共闘」を立ち上げ、パート等労働者の処遇改善の

取り組みを開始し、2007年には「非正規労働センター」を設置、非正規労働者の組織化及び処遇改善の取り組みを開始した。さらに、2010年春季生活闘争方針には「非正規労働者も含めすべての労働者を対象に賃金、労働条件等を含めた労働諸条件の改善に取り組む」ことが明記され、非正規労働者を対象とした運動が本格化されつつある。

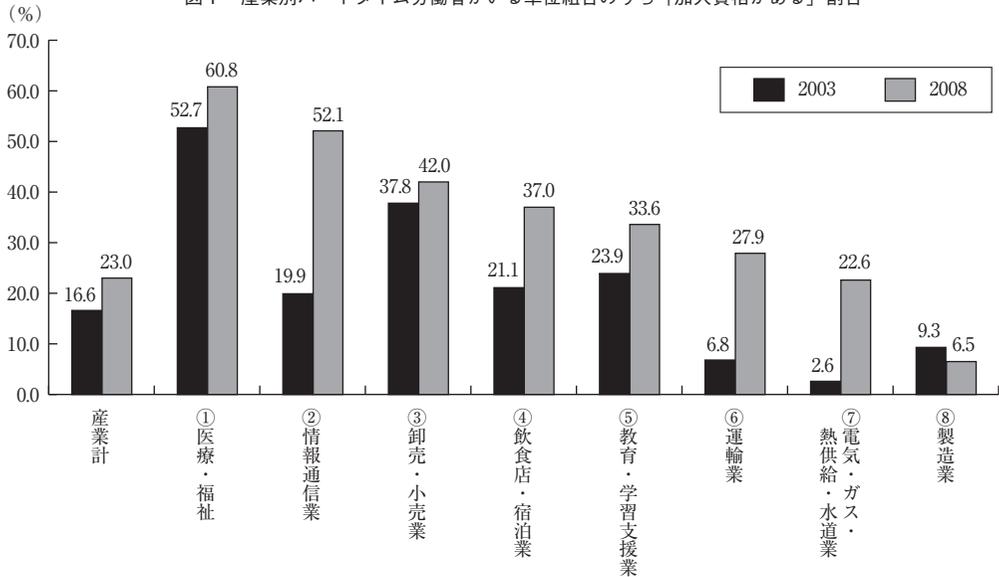
本稿では、こうした取り組みの現状をより詳細に把握するため、個別単組の非正規労働者の組織化と処遇改善の取り組みを2007~2008年に連合総研が実施した聞き取り調査の事例をもとに紹介する²⁾。また、これらの事例から、さらに多くの非正規労働者を組織化し、その声を反映させていくために、今後労働組合が取り組むべき課題について検討を行いたい。

II 聞き取り調査の概要

連合総研では、2007年秋より非正規労働者の組織化に関して先進的な取り組みを行う10単組を対象に聞き取り調査を実施した。調査対象は、業種等を考慮し、連合構成組織(産業別組織)に対して、すでに非正規労働者の組織化を行い、かつ、先進的な取り組みをしている単組の選定を依頼した。10単組の概要(調査時点)は表1の通りである。

本稿では、10単組のうち、直接雇用の非正規労働者を組織化の対象としたイオンリテール労働組合(以下、イオン労組)と日本ハムユニオン、市川市保育関係職員労働組合(以下、市川保育労

図1 産業別パートタイム労働者がいる単位組合のうち「加入資格がある」割合



出所：厚生労働省『平成20年労働組合実態調査』より作成。

注：2008年の「加入資格がある」単組割合の上位8業種について掲載。

の事例を取り上げる。この3単組は、民間の小売業及び食品製造業、公共の保育サービスと業種が異なるだけでなく、職場における非正規労働者の比率や位置づけも異なる。イオンは非正規労働者が8割強を占め、その多くが短時間就業かつ定型的あるいは補助的業務を担っている。日本ハムについては、非正規比率が半数弱を占め、長期勤続で基幹的業務を担う非正規労働者が多い。また、市川市の保育所では、非正規比率が6割弱、正規職員の採用抑制により、その代替として臨時・非常勤職員が雇用されている。

他方で、イオン労組と日本ハムユニオンの職場では、1980年代より非正規労働者が増加し、比較的長期間にわたって非正規労働者が高い比率を占めてきたこと³⁾、また、市川保育労を含め3単組ともに、組織化の対象となる非正規労働者の大半が女性であることなどの共通点がみられる。そして、これらの単組は組織化後の処遇改善において、一定の成果をあげている組合といえる。

Ⅲ 3単組の事例

1 組織化に至った経緯

正社員・正規職員（以下、正社員）中心の組合が非正規組織化の方針を決定するまでには必ずそれに至る理由がある。まず、3単組が組織化に至った経緯についてみておく。

①イオン労組

1980年代、加盟するゼンセン同盟（当時）の方針決定により既に1000人超のパート組合員を組織化していた。当時から組合は非組合員も含め、非正規社員の処遇改善を要求し、改善を図っていた。

1990年代後半からの景気低迷に伴い、大手同業他社の倒産が相次ぎ、組合内部では、「企業倒産は他人ごとではなく、自分たちにも起こり得ること」との危機感が強まった。また、職場では、パート社員と上司である正社員とのコミュニケーション不足や正社員の長時間労働などの問題を抱えており、パート社員、正社員双方のモチベーションの低下が問題視されるようになっていた。組合は「職場をよくすること」、「働きがいを高めること」が最重要課題であると考え、また、正

表1 非正規組織化事例

	組合名	業種	非正規比率 (うち女性)	組織化時期	組織化対象	ユニオン・ショップ協定 適用範囲
1	イオンリテール労働組合	小売業 (スーパー)	83% (女性 90%)	2004 ～2006年	パート・販売員	フレッシュャー資格者、かつ、 雇用保険非適用者を除くコ ミュニティ社員
2	日本ハムユニオン	製造業 (食品)	49% (女性 69%)	2004 ～2006年	パート・製造現 場	勤続1年以上、週30時間以 上、1日6時間以上パート ナー社員
3	ケンウッドグループユニオン (ケンウッド・ジオビット支 部)	小売業 (携帯電話販売)	70% +間接雇用 72人	2004年	契約社員・販売 員	勤続3カ月(6カ月)超、週 20時間以上有期契約社員
4	市川市保育関係職員労働組合	(公務) 保育所	57% (大半が女性)	2004 ～2005年	保育所臨時職員	<オープン・ショップ>
5	八王子市職員組合	(公務) 行政サービス	30%	1992年	臨時職員、非常 勤職員	<オープン・ショップ>
6	サンデーサン労働組合	飲食店	93% (女性 70%)	2004 ～2006年	パート・飲食店 店員	勤続7カ月以上、18歳以上 パートタイマー
7	小田急百貨店労働組合	小売業 (百貨店)	40% (女性 91%)	2007年	長期パート ナー・販売員	週3日以上かつ週20時間未 満
8	クノールプレムゼジャパン 労働組合	製造 (自動車部品等)	間接雇用 49人	2006年	派遣労働者・製 造現場	正社員化された元派遣労働者
9	全矢崎労働組合	製造業 (輸送用機器)	16% +間接雇用 4200人	2006 ～2007年	準社員・製造現 場	勤続3カ月以上、1日8時間 就業の準社員
10	私鉄中国地方労働組合広島電 鉄支部	運輸業	19%	2001年	契約社員・バ ス、路面電車運 転士・車掌	契約社員制度導入時に締結

注：連合総研（2009）の事例掲載順。非正規比率の数値等は各組織により時期が異なる。詳細は連合総研（2009）を参照されたい。

社員比率2割という状況での運動の展開には限界があると判断し、2001年11月、非正規社員の組合員化方針が決定された。なお、イオンでは、2004年には正社員と非正規社員の資格と処遇を一本化する「コミュニティ社員制度」が導入され、社員は全国転勤をするN社員と地域を限定して転居転勤するR社員、転居転勤のないコミュニティ社員の3つに区分された⁴⁾。

②日本ハムユニオン

1980年代以降、非正規社員が増加する中で、一部の工場では組合員が過半数を満たさない状況がみられるようになり、組織率が過半数割れ目前の「危機的状態」となっていた。また、非正規社員からは、勤続年数が長くなるにつれて、正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、雇用区分が異なるだけで賃金に差がつくことへの不満があらわれはじめ、「仕事内容と処遇のアンバランス」

によるモチベーションの低下や「職場の一体感」の希薄化が問題視されるようになった。

こうした状況に対し、組合は2002年から非正規社員の身分と処遇の明確化に向けた労使協議を行い、2003年にそれまでの非正規の働き方を統合し、新たにパートナー社員⁵⁾制度が導入された。しかし、現場でリーダー的な職務についていたパートナー社員からは新制度導入により仕事内容が限定されたことへの不満が聞かれるようになり、ライン作業がうまくまわらないという事態が起こっていた。また、2002年に発覚した企業不祥事により、翌2003年には会社業績が悪化した。組合はコンプライアンス経営を進め、企業の信頼を回復するためには、現場の声を伝える力を強化しなければいけないと判断し、2003年春にパートナー社員の組織化の検討を開始し、方針決定に至った。

③市川保育労

自治体職場においては、行政改革により正規職員数が抑制され、非正規職員が増加した。市川市においても、非正規職員が急増⁶⁾、仕事や責任は正規職員と同じにもかかわらず、労働条件の低さを理由に辞めていく非正規職員が後を絶たない状況となっていた。一方、保育所の開所日の拡大や延長保育など利用者ニーズは高まっており、「せっかく（非正規職員を）一人前に育ててもやめてしまうという現状」を早急に改善することが課題となっていた。市川市職と自治労千葉県本部との間で「非正規職員の労働条件を改善し、安心して働き続けてもらうことが必要」との思いが一致し、保育労結成に向けた準備が開始された。

このように、各単組では、非正規労働者が増加する中で、過半数代表の維持といった組合組織の存続、職場においては、非正規労働者の仕事に対する処遇の低さから生じるモチベーションの低下や定着の問題、正社員の労働負荷の高まりや職場におけるコミュニケーションの難しさなどが顕在化していたことがわかる。さらに、企業経営にかかわる問題や行政改革など、正社員も含めた職場環境の変化に対応せざるを得なかったという状況が組織化の背景となったことがうかがえる。個々の単組がかかえる事情は様々であるが、現在組織化に取り組んでいる、また、今後組織化に取り組む単組においても、類似した課題を抱えているケースは少なくないと考えられる。

2 組織化の取り組み

組織化の方針を決定した後、単組はどのような方法で非正規労働者の組織化を行ったのだろうか。以下では、3単組の具体的な組織化の取り組みをみることにする。

①イオン労組

6万人超の組織化対象を前にして、組合はブロックや支部の役員への組織化に対する不安を緩和するために、方針決定から組織化の取り組みに移行するまで1年をかけて議論を重ねた。また、組織化開始直前の2003年初旬には組織化対象となる非正規社員に対して働きがいの実態や組合への関心を把握するためのアンケート調査も実施して

いる。その結果、職位が高い非正規社員ほど、自分たちの処遇に不満を抱いているものの、組合への加入希望は3分の1程度にとどまるなどの結果が明らかとなった。

2004年のコミュニティ社員制度導入に伴い、組合はコミュニティ社員を労働時間と資格の2つの基準によって4つに区分し、段階的な組織化を実施した。なかでも、労働時間が長く、かつ資格が高い層を、相対的に企業への関心が強く、労働組合活動にも高い関与が期待できる層と位置づけ、第1次組織化対象とした。その際、第1次組織化を1年で完了させ、第2次以降の組織化も含めて、全体で4年間という長期にわたる組織化目標を立て、ユニオン・ショップ協定は一段階が終わるごとに締結することにした⁷⁾。

組織化の最中には、支部役員がコミュニティ社員に対して直接説明会開催の案内をしたり、組合員を対象としたイベントに招待して意見を聴取した支部もあった。時には、管理職を巻き込んで説明会への出席を促すなどの工夫も行った。また、正社員と同率の組合費を支払うことへのメリットを問うコミュニティ社員に対して、「一緒になって会社をよくしよう。皆さんの力が必要です」と訴え続けた。その結果、第1次加入活動は対象約3650人のほぼ100%に近いコミュニティ社員から加入同意書を得た。その後、第1次組織化で組合員になったコミュニティ社員の中から問題意識の高い人などを「世話人」とするなどして、第2次以降、順調に組織化を進めていった。

②日本ハムユニオン

組合側は当初、ユニオン・ショップ協定により一度に組織化を実現することを考えていた。しかし、会社側がユニオン・ショップ協定の締結に難色を示し、オープン・ショップ協定の締結にとどまった。そこで、組合は加入説明会に向けた進め方の検討を行い、勧誘活動を開始した。組織化の実動部隊である非専従の支部役員は「自分たちが（組織化を）やるのか」といった消極的な反応を示し、また、支部間に組織化に対する温度差がみられた。そこで、本部は勧誘マニュアルの作成や、取り組みが進みやすい支部を先行させるなどの工夫を行った。また、パートナー社員にとって

仕事上の上司でもある支部役員は、作業に関する会話の中に組合の話をつれ交ぜたり、加入説明会の前に職場でリーダー的存在であるパートナー社員に協力を求めたりした。その結果、最初の説明会には組織化対象の約7割が参加し、その半数がその場で加入した。残りの未加入者の組織化については、毎月開催される中央執行委員会で支部ごとの組織化状況の報告・分析を行い、組織化が進まない支部に対する対策などが話し合われた。こうした取り組みは2年間継続された。

組織化の取り組みとならんで、組合はユニオン・ショップ協定締結の申し入れを繰り返していた。また、事業再編に伴う事業所の閉鎖や、会社からパートナー社員の雇用区分・人事処遇制度の変更が提案された。組合は、その提案に対し、「組合は組織された組合員への対応しかしない」との態度を貫いた結果、会社側は制度変更を周知させるためには、交渉・協議の窓口が組合に一本化されていたほうが望ましいのではないかと判断に傾き、協定締結を受け入れた。ただし、日本ハムには、別組合が組織されていることもあり、組合は加入同意を得るために、さらなる組織化を続け、約2カ月の間にほぼ100%の加入を達成した。

③市川保育労

市川市職は2004年7月に保育園臨時職員懇談会、2005年に保育園臨時職員組合設立準備会を設置し、同年5月から6月に臨時職員を対象とした職場説明会を開催した。説明会及び加入活動は市職役員と自治労千葉県本部役員・オルガナイザーを中心に行われ、臨時職員124名のうち97名が加入した。

市川保育労は結成後、市職の分会組織ではなく、別組合として組織された。第1期の執行部は、市職及び県本部の役員が「説明会などの場で積極的に質問をした人や、組合に対する批判や意見を述べた人など、『目立つ人』を中心に」選出を行った。しかし、オープン・ショップ型の組織化であるが故に、組合に入らなくても（組合費を払わなくても）同じ待遇を受けられることから、未加入者の加入拒否や加入者の中でも不公平感を訴えるケースがみられた。そこで、組合に加入し

たことによる違いを目に見える形で示すために、市役所内にある売店で組合員価格を設定するなどの工夫を行った。

以上のように、組織化を行う環境は単組によって異なり、職場における非正規比率や位置づけだけでなく、企業側の対応や組合組織の形態などにより、加入対象となる非正規労働者へのアプローチの仕方は変わってくる。

他方で、非正規労働者にとって相対的に少ない賃金の中から、「組合費を払ってまで組合加入することにメリットがあるか」がひとつの判断基準となり、組合費を支払うことの納得性をいかに高めるかが重要となる。これは非正規組織化に取り組む単組が共通して直面する課題であろうが、各事例からは、組合役員による粘り強い働きかけや組合員が組合に加入したことを体感できる工夫が重要であることがうかがえる。3単組以外でも、携帯電話の販売店の契約社員を組織化したケンウッド・ジオビット支部では、同じ立場にある契約社員が有給休暇を取得してまで遠方の販売店に足を運んだことが、必ずしも組合費を払うことに納得しきれていなかった20代の若い女性たちを組合加入へと動かした。また、小田急百貨店労組においても、加入活動の段階で、非正規労働者から出された喫煙室の換気の悪さやレジの椅子が座りにくいといった意見をすぐに要求にして、会社と交渉を行い、改善していったという。こうした小さくても目に見える成果を積み上げることが、加入促進に結びつくようだ。

3 組織化後の処遇改善

非正規労働者に対する取り組みは、「組織化」で終わりではない。組織化の次の段階として、非正規組合員の声をいかに処遇改善に結びつけていくかが課題となる。以下では、組織化後、単組がいかに非正規組合員の声を吸い上げ、処遇改善を実践してきたのかについてみることにする。

①イオン労組

2004年に組織化が開始されてから、コミュニティ社員の労働条件改善には成果がみられた。例えば、買い物割引の割引率の社員との同率化、勤続1年以上のコミュニティ社員の育児・介護休職

の取得など、福利厚生面での均等待遇を実現した。賃金・一時金についても資格と役割を反映させた形での引き上げや、日給月給のコミュニティ社員の無期契約化、コミュニティ社員間の時給格差に対する本格的な見直し要求を行った。

また、組織化の後、コミュニティ社員の世話人が増えたことによって、活動の軸がそれまでの本部・ブロック主導から支部・エリアへと移行し、労働条件の改善に向けた意見集約や議論が可能な体制がより職場に近いところに整備された。さらに、コミュニティ社員の組織化後、組合役員として選出されるコミュニティ社員は増加しており、支部執行委員で約30%、支部職場委員では約半数を占めるに至っている。

②日本ハムユニオン

パートナー社員の組織化後、本部及び支部に「パートナー専門委員会」を設置し、パートナー組合員やその代表から、職場の問題点や組合への要望を聴取し、そこで提起された意見や各支部が実施したアンケートをもとに、処遇改善の取り組みを展開している。組合は会社に対して、考課面接の実施・結果の開示、リーダー手当の新設、エリア社員（無期雇用、エリア内転勤あり、職種限定なし）への登用基準の見直し、パートナー社員の再雇用制度を要求し、妥結した。賃金・一時金についても、2007年の春季生活闘争において、正規組合員の賃金改善要求を行わずに、パートナー社員の賃金改善要求（1500円）を行い、700円の回答を引き出した。一時金については、2.7カ月の要求に満額回答が示された。

また、パートナー組合員の支部・本部役員への登用が進んでおり、2005年以降、組合本部は支部に対して、パートナー社員の構成比に応じた執行委員への登用を要請しており、職場でリーダー的存在となっている組合員を中心に支部執行委員の35%がパートナー組合員から選出されている。

③市川保育労

組合は結成直後、職場に対する不満についてのアンケート調査を実施した。アンケートには正規職員との賃金格差や雇用が不安定であることなどの不満が寄せられ、組合はその中から、夏季休暇の日数の増加を最初の要求として掲げることを確

認し、当局へ申し入れを行い、日数増加（5日→6日）を実現した。また、結成当時、組合員は臨時職員として雇用されていたが、間もなく当局からの非常勤化の提案が行われた⁸⁾。提案の内容は、雇用の安定は確保されるものの、勤務時間の短縮や一時金の廃止が伴い、当初、年取の大幅減少が予測されたため、組合員からは猛烈な反対の意向が示された。そこで、執行部は、職場委員会を重ね組合員の声を聞きだす工夫をしながら、現場の声をもとに交渉を行った結果、交通費の全額支給や勤務時間及び賃金額の増加など当初の提案を上回る条件での非常勤化を実現した。そのほか、忌引き休暇の有給化、健康診断の実施、病気休暇の一部有給化、産前産後休暇の日数増加など労働条件の改善も勝ち取っている。

各単組の執行部は、アンケート調査の実施や意見集約の場を作るなどして、非正規組合員の声を吸い上げ、それを要求に反映させている。また、組織化後の処遇改善の第一段階は福利厚生面における正社員との均衡に置かれている。これは、福利厚生を含めたあらゆる処遇面に正社員との差が生じていたこと、また、賃金部分での正社員との均等・均衡を実現することに比べて取り組みやすいという判断によるものだと考えられる。

IV 結び——非正規労働者の声を活かすために

以上、非正規労働者の組織化に成功した単組の事例を紹介してきた。本稿のもととなる聞き取り調査は、主に非正規労働者の組織化とその後の処遇改善の取り組みに焦点をあて実施されたものであるが、各事例からは、組織化が非正規労働者の処遇を改善し、組合組織の存続及び機能強化をもたらすといった側面だけでなく、非正規労働者を含めた職場の一体感や働く側の意欲を高めていることがうかがえる。3単組以外にも、外食チェーンとして展開するサンデーサンでは、組織化後、組合がパート組合員の苦情窓口として店長との調整役を果たすようになったことによりパートの定着が高まったことが報告されており、また、派遣労働者を正社員化するという戦術によって組織化を実践したクノールプレミアムゼジャパン労組では、

組合員の平均年齢が高まるなかで、正社員化が「ものづくり」にとって重要な技能継承を可能にする道と捉えている。

本稿で取り上げた事例は、先進的な取り組みであり、今後は、こうした先進事例から得られた工夫や知恵、また、そこから明らかになってきた課題を労働組合全体で共有化し、組織拡大に結びつける必要がある。今後、非正規労働者にかかわる取り組みを「組織化」で終わらせずに、処遇改善に結びつけていくためには、非正規労働者を組合のメンバーシップとして新たな活動の担い手とし、その声をより効果的に組合活動に反映させる仕組みづくりが必要となる。そこで、最後に、非正規労働者にかかわる運動をさらに展開していくために、労働組合が取り組むべき課題について述べることにする。

1 賃金格差の縮小

非正規労働者の処遇改善の第1段階は、賃金面よりも福利厚生面での改善に向けられており、今後、賃金改善、すなわち正社員と非正規労働者との間の賃金格差の解消は大きな課題といえる。これを置き去りにすることは、現在組合に加入している非正規労働者の組合活動への理解及び関心を減退させ、これまでに積み上げられてきた非正規労働にかかわる取り組みを停滞させることにもつながりかねない。

本稿で取り上げた事例の中でも、日本ハムユニオンがパートナー社員の賃金改善を正社員のそれに優先させたように、八王子市職でも同様の方法がとられているほか⁹⁾、全矢崎労組では準社員の賃上げに妥結後の正社員の昇給率が適用されており、また、広島電鉄支部では正社員の本給賃上げ額と同じ額を契約社員の年間臨時給にプラスする形で賃上げを要求するなどの取り組みが行われている。

しかし、実際には、正社員と非正規労働者との間で賃金原資をいかに配分するか、また、非正規労働者の賃金はその多くが、正社員とは異なる仕組みによって運用がされていることから、個別単組の中で正社員と非正規労働者との間でどういう状態が均等・均衡といえるのかの判断は難しい。

現状では、非正規労働者の賃上げ要求を行っている単組においても、その額の妥当性、すなわち賃上げによって獲得される水準が正社員のそれと比較して均等・均衡が図られているかを考慮して要求額を設定しているケースは少ないことが想定される。

最近の動きとして、連合では2009年8月に「多様な雇用形態における公正・公平な処遇のあり方に関するプロジェクト」を発足させ、雇用形態と処遇のあり方についての議論を開始した(連合2010)。また、2010春季生活闘争では、賃金の社会横断化と格差是正や賃金の体系整備を図るため、各産業の代表銘柄(職種、年齢、勤続)の賃金水準の設定を行い、代表銘柄ごとに賃金水準の共有化を図る取り組みをはじめている。现阶段では正社員を対象とした取り組みであるが、社会横断的賃金相場の形成という新たな試みは、非正規労働者の処遇改善に結びつくものと考えられる。

2 非正規組合員の役員への選出

今回取り上げた3単組の事例の共通点のひとつは、非正規組合員が組合役員に選出されていることである。イオン労組や日本ハムユニオンでは、すでに組織化を進める段階において、非正規の中でも中核となっているパートタイム労働者から加入活動を進め、その後の組織化の担い手とするといった方法がとられており、3単組以外にも、同様の方法がとられているケースが確認できる。このことは、リーダー格の非正規労働者を組織化及びその後の組合活動の担い手として位置づけることが、非正規組織化及び非正規労働者の処遇改善を実現させる近道であることを示唆している。また、正社員との賃金格差の解消に取り組むためには、正社員と非正規労働者との間の職務の内容や責任、配置転換の有無や範囲などについての同一性の検証が必要であり、その検証は、正社員の側からだけでなく、非正規労働者の側からもなされなければならない。つまり、組織化を進め、非正規労働者の声を活かす取り組みを進めていくためには、非正規労働者をメンバーシップの一員として迎え入れるだけでなく、その次の段階として、組合執行部に非正規組合員を選出するルートを確認

立することが求められる。

連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」(2008)によると、パート労働者等非正規労働者が組織化されている組合のうち、非正規の組合役員がいる割合は民間で14.1%、公務では6.7%と、一部の組合では、非正規組合員の組合役員への選出が行われている¹⁰⁾。非正規組合員の多くは女性であり、役員への選出は、すなわち女性役員の選出となる。しかし、同調査から単組本部の女性執行委員比率(加重平均)をみると、民間8.4%、公務15.3%と女性組合員比率(民間24.3%、公務30.3%)に遠く及ばず、女性の役員への選出は遅々として進んでいない。こうした背景には、会議や交渉などの活動時間や、組合活動にかかわる時間的な負担の大きさなどが挙げられている(連合2006)。例えば、非正規労働者が独立して組織している市川保育労では、執行部は保育所で働く女性たちにより構成されているが、彼女たちは実に多くの時間を組合活動に費やしており、新たな課題となっている次世代の執行部の育成のためには、「仕事と家庭と組合活動を両立できる組合づくり」が求められる(後藤2009)。正社員に比べて、多様な働き方をとする非正規組合員から継続して活動の担い手を輩出するためには、非正規労働者を組合員化し、その声を代表するための仕組みを作るだけでなく、既存の組合活動そのもののあり方を見直さなければならない。

3 均等・均衡処遇の実現に向けた枠組みづくり¹¹⁾

近年、正社員と非正規労働者との間の処遇格差是正への社会的要請は強まっており、今後は均等・均衡処遇の実現のためのアプローチが求められるといえる。企業別組合中心の日本の労働組合においては、均等・均衡処遇に関わる取り組みは、単組の役割が重要である。それを前提として、さらに、単組の取り組みを促進していくためには、産業別組織やナショナルセンターレベルでの枠組みづくりが必要となっているのではないだろうか。

海外に目を向けると、オランダのパートタイム労働に関わる制度整備がその実践例としてよく取り上げられる。オランダでは、雇用情勢の悪化を

受け1982年に政労使で締結されたワッセナー合意のもと、ワークシェアリングを念頭においたパートタイム労働の促進とともに、パートタイム労働者の保護が強化された。労使の中央組織はそれぞれが各産業労使に対してパートタイム労働に対する方針を明確化し、その重要性を周知するとともに、協約化を通じてパートタイム労働者の保護に向けた取り組みの先導役となった。また、これに並行する形で、オランダでは、社会保険や税制の見直しとともに労働時間の長短により差別されない法整備を進めることで均等待遇の実現が図られてきた¹²⁾。こうしたオランダの経験は、日本における均等・均衡処遇の実現に向けた取り組みに手掛かりを与えるものといえるだろう。

日本においても、2002年の「ワークシェアリングに関する政労使合意」¹³⁾、最近では2009年に「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」¹⁴⁾が締結された。2002年の政労使合意では、ワークシェアリングを雇用の維持・創出を目的とした労働時間短縮と位置づけ、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に取り組むことが適当とされているが、当時の厳しい雇用情勢を反映して、緊急対応型ワークシェアリングが優先された結果、今日まで多様就業型ワークシェアリングに向けた環境整備は進展していないと言わざるを得ない。また、2009年の政労使合意についても、正規・非正規労働者を問わず雇用維持を図るための早急な支援の必要性には触れられているものの、その主な目的は失業回避にあるといえる。

オランダのFNV(オランダ労働組合連盟)がワッセナー合意のもと、多様な就労形態を積極的に認める方針を明確にしたのと同様に、連合も2010年春季生活闘争から「非正規労働者も含めすべての労働者を対象」にした運動への転換を表明している。いうまでもなく、日本の労働組合の組織構造はオランダのそれとは異なり、また両国の置かれている産業構造にも違いはある。しかし、非正規労働が増大し、その実態が社会問題化しているなか、連合はナショナルセンターとして雇用の確保だけでなく、政府及び使用者団体とともに均等・均衡処遇の実現の必要性を積極的に発信し、非正規労働の保護に向けた取り組みを強化していく必

要があるのではないだろうか。また、日本における非正規労働の位置づけ及び労働組合の組織構造を考慮に入れると、非正規比率が高く、戦力化が図られている業種の産業別組織が先導役となつて、業界団体とともに均等・均衡処遇の実現に向けた枠組みづくりを進めることも1つの方法といえる。つまり、均等・均衡処遇の実現は労働組合全体として取り組むことが重要といえるだろう。

- 1) 『労働組合基礎調査』では、パートタイム労働者を「①1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い、②1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない、③パート等と呼ばれている労働者」と定義している。なお、『労働組合実態調査』でも同様の定義が用いられている。
- 2) 本稿で取り上げる調査研究の詳細は連合総合生活開発研究所(2009)を参照されたい。同調査研究をもとにした著作として中村(2009)及び橋元(2009)がある。
- 3) イオンでは、1980年代後半にパート社員が1万人を超え、全社員に占める非正規の割合は40%を占めるに至っており、また、日本ハムでも1980年代より非正規社員が各事業所で増加した(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 4) コミュニティ社員は有期契約で転居転勤がない。資格と労働時間により日給月給制と時給制に分けられている。また、コミュニティ社員からN社員及びR社員への転換制度がある(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 5) パートナー社員は、所定労働時間が1日あたり6時間以上、週あたり30時間以上、有期契約、月給制の社員である(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 6) 1980年当時は臨時・非常勤職員はゼロであったが、2006年には臨時職員1150名、非常勤職員332名に増加した(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 7) 2004年5月から始まった加入活動は、当初の計画を1年前倒した2006年8月に完了した(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 8) 地方公務員法では、臨時職員の雇用は「原則6カ月、1回の更新で最長1年まで」(第22条、第5項)とされているが、実際は、中断期間を設け新たに臨時職員として採用するということが繰り返されていた。また、非常勤職員は、同法第17条解釈により「雇用期間については1年、更新可能」とされており、当局により違法性の排除、雇用の継続性確保、処遇改善の3つを実現することを目的に非常勤職員への移行の

提案が行われた(連合総合生活開発研究所 2009)。

- 9) 八王子市職では2007年の秋の交渉で「臨時職員の賃金等処遇改善が実現できなければ常勤職員だけの妥結はしない」という方針をとり、臨時職員の時間単価引き上げを獲得した(連合総合生活開発研究所 2009)。
- 10) 対象は連合主要・登録組合。回答した1089組合のうち非正規労働者がいるとする割合は21.7%である。
- 11) パネルディスカッションの討議を受け、加筆した。
- 12) オランダのパートタイム労働については、水島(2010)を参照した。
- 13) 厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0329-1.html> (2010年9月29日ダウンロード)。
- 14) 首相官邸ホームページ <http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2009/03/23siryuu.pdf> (2010年9月23日ダウンロード)。

参考文献

- 厚生労働省(2009a)『平成21年労働組合基礎調査』。
 ——(2009b)『平成20年労働組合実態調査』。
 後藤嘉代(2009)「非正規の女性たちによる労働組合活動——A保育労の事例」フォーラム・「女性と労働21」『フォーラム・「女性と労働21」』17(68) p.58-69。
 中村圭介(2009)『壁を壊す』(社)教育文化協会。
 橋元秀一(2009)「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』No.591, p.41-50。
 水島治郎(2010)「雇用多様化と格差是正——オランダにおけるパートタイム労働の『正規化』と女性就労」安孫子誠男・水島治郎編著『労働 公共性と労働——福祉ネクサス』勁草書房, p.251-270。
 連合(2010)『連合白書 2010 春季生活闘争方針と課題』。
 ——(2008)『女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書(2007年12月実施)』れんごう政策資料182。
 ——(2006)『Action Plan3 連合 第3次男女平等参画推進計画』。
 連合総合生活開発研究所(2009)「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I 『非正規労働者の組織化』調査報告書」。

ごとう・かよ 労働調査協議会調査研究員。早稲田大学大学院社会科学部研究科博士後期課程。最近の主な論文に「CSR(企業の社会的責任)と労働組合」『日本労働研究雑誌』No.565, (2007年), pp.33-46。労使関係, ジェンダー論専攻。