

非正規労働者の組織化と処遇改善

——労働組合に求められる役割——



非正規労働者の増加に伴い、賃金面のみならず、雇用の不安定さや待遇の低さなどの問題が顕在化している。その割合が全雇用者の3分の1を超え、自ら生計を維持する労働者も拡大しているにもかかわらず、いわゆる非正規社員の賃金水準は総じて正社員に比して低く、勤続年数や経験を重ねてもなかなか上がらないことなどが処遇格差の一因になっている。雇い止めや将来のキャリアに対する不安、福利厚生などの処遇面に不満を抱えながら働く人も少なくない。特集では、学者や弁護士などの有識者から、現状における課題と今後必要とされる対策についての提言をいただくとともに、非正規労働者の組織化とその後のフォローを行っている労組の取り組み内容を紹介する。

<有識者アンケート>

(アイウエオ順)

非正規の処遇格差の改善に必要なもの

安西愈・弁護士

池添弘邦・JILPT 主任研究員

李岐珍・立教大学社会学部教授

C.ウェザーズ・大阪市立大学大学院経済学研究科教授

大沢真理・東京大学社会科学研究所教授

小畑精武・自治労公共サービス民間労組評議会特別幹事

金井郁・埼玉大学経済学部准教授

高井晃・派遣労働ネットワーク理事

道幸哲也・放送大学教授

久本憲夫・京都大学大学院経済学研究科教授

宮里邦雄・弁護士

「非正規」への対応迫られる大労組

弁護士 安西愈



東京の産別最賃の埋没問題

非正規労働者の組織化と処遇改善をめぐっては、当面どのように対応すべきかに関し、問題点を象徴しているのが、東京都最低賃金に関する特定（産別）最賃の問題である。最低賃金は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図るセーフティネットとして重要な役割を果たしており、特に現実

に適用され、その機能が発揮されるのは、パートタイマー、アルバイト、日雇い労働者、期間雇用者といった、いわゆる非正規労働者である。そして、この最低賃金制には、都道府県の地域別に決定される地域別最低賃金と特定

の産業別に決められる特定（産別）最賃がある。特定最賃は、本来特定産業の基幹労働者の最低賃金であるから、「地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならぬ」（最低賃金法一六条）ところ、東京都においては電気情報通信機械、はん用機械、輸送用機械、出版業の産別最賃は、地域別最賃を下回るものになり

このうち、電気情報通信機械とはん用機械については、改正の必要性をめぐり最賃審議会において、労使の意見が対立し結論が出ず平成二三年度は改正できなかつたため、地域最賃の時間給

八三七円の中に埋没してしまい、独自の最低賃金としては効力を失ってしまつた。これがなぜ、非正規労働者と関係するのかというと、前述のとおり、これらの産業で働くパートタイマー等非正規労働者の賃金の下支えをこれらの最賃がしているからである。このことは、特に青森や沖縄といった最低賃金のDランク地方では、地域別最賃の金額にこれらの労働者に支払われる時間賃金が一一致し、その金額に貼りついている（例えば、沖縄は六四五円、青森は六四七円）ことが、賃金の実態調査結果から明らかとなっている。

そして、地域最賃を上回る産別最賃は、労働組合側の申出により改定され、東京都の場合の申出者は、JAM、基幹労連、電機連合、自動車総連といった錚々たる大組合である。それに対応する使用者側も錚々たる企業であり、それゆえこの産別最賃は労使のイニシアティブで決定が行われることになっている。

それが、生活保護給付との整合性を求める平成一九年の最賃法改正により地域最賃の急激な引き上げがあり、鉄鋼業を除いて他の四業種の産別最賃が地域最賃を下回り埋没してしまつた（その前に小売業が埋没した）。

協約最賃に非正規を含まない問題
産別最賃について、東京都の場合、出版業を除いて他の四業種は労働協約をベースにする改正の申出である。各労組において、使用者側と協定している最低賃金は、電気情報通信機械における電機連合の場合は、適用法定最賃の八二九円に対して、もっとも低い協約最賃でも九二四円、はん用機械における適用法定最賃の八三二円に対して、基幹労連のもっとも低い協約最賃は九五五円、JAMは九二八円という、それぞれ時給で一〇〇円近く高い金額である。しかし、これらの協約に基づく最賃の適用対象者は、正社員である。関係労働組合は、この一〇〇円近く高い正社員に対する協約最賃をベースに、労働協約ケースに基づく産別最賃として、主として非正規労働者に適用する現実のセーフティネットとなる産別最賃の改正を労働局長に申し出た。

これに対し、最賃審議会の使用者側は、現実の対象となる非正規労働者については、特定産業だから、地域別最賃より高額としなければならない理由はない。非正規労働者は、一般的な労働市場に対応しており、基幹労働者でもなく、なぜ電機産業で働くパートが量販店で働くパートより賃金が高くなければいけないのかという合理性がな

いと主張した。本来、労使のイニシアティブで決定される産別最賃であり、非正規労働者を主として対象とする最賃を労働協約ケースとして改正決定するのなら、当該労使間の労働協約で非正規労働者に適用される最賃額を協定して、それを基にして改正決定を労働者側は申し出るべきではないか、自らは高額の正社員の最賃のみ協定し、これをベースに非正規労働者に対し、労働局に申し出て、いわば行政の権力で、しかも中小零細まで含めて非正規労働者に法定最賃として適用させよというのは如何なものかとの使用者委員の主張に今後労働者側はどう対応するか。

大労組の「非正規」への対応は
これらのわが国の有数の大労組として、東京の産別最賃の生き残りをかけて、今後非正規労働者への対応をどうするのか。もし、来年度の産別最賃の改正決定を申し出るなら、本年度の地域最賃に埋没している金額を含めて、非正規労働者に対する各企業で適用すべき最賃を労使で労働協約として決定して、それをベースに申し出る必要がある。まず、当面の急務であるこの最賃問題を突破口として、産別労組として自らの問題とし、非正規労働者の組織化を含めた対応が迫られている。

非正規労働者の増加と労働組合の役割

JILPT主任研究員 池添弘邦



非正規労働者（パート、派遣、契約等有期契約の各労働者。以下、非正規）は労働者全体の三分の一超にまで増加している（厚生労働省「平成二二年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」）。非正規は一般的な働き方になっていくといえる。しかしその処遇に賃金は正社員（長期継続雇用労働者。以下、正規）と比べれば依然として低い（厚労省「平成二二年賃金構造基本統計調査（全国）の概況」）。主たる家計維持者が非正規であれば賃金の低さは深刻さを増す。

非正規の処遇については、すでに一定程度の政策が措置されてきている。パートタイム労働法がそれであり、労働者派遣法の改正案は国会で継続審議となっている。さらに近時、有期契約労働者に係る法政策が進められようとしている（労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」平成二三年一月二六日）。

しかし非正規の処遇を法律によって直接的に改善できる範囲は極めて限られている。その理由として、公務使三者構成による審議会における合意形成という立法プロセスの問題、あるいは法的観点からは、規定の法的性質・効力や実効性確保の問題がある。法的観点から見ても重要なものは、

例えば最低賃金規制を除けば賃金額は当事者の自由に委ねられている点である。筆者は当事者の自由が悪だと評価しているわけではない。なぜなら、一方では企業を取り巻く経済的環境に適した非正規活用ニーズや職場における具体的活用ニーズがあり、また一方では非正規がその置かれている状況に適した労働諸条件というニーズがあり、これら企業側と労働者側のニーズがマッチした時に初めて雇用関係が形成されると思われる、一律に極めて厳しく法律によって非正規の処遇の在り方を決めてしまうことは広く社会的観点から見て妥当とは思われないからである。

もし法律を通じた処遇改善を図った場合に非正規の就業機会が減少したならば、それ自体が問題であるし、正規にその齎寄せが行き、更なる長時間労働を招きかねないことが懸念される。

そこで筆者は、労働組合（以下、労組）による非正規の組織化と処遇改善が極めて重要と考える。平成二二年の推定組織率は一八・五％と平成二一年と同率であるが、正規が減少し非正規が増加しているならば、連合における非正規労働センターの設置とそれによる処遇改善に係る様々な取り組みをはじめ、非正規の組織化に由来から熱心なUIゼンセン同盟を中心とした各産

別労組の取り組みが推定組織率を前年と同率に維持させていると推測できる。この点、パートタイム労働者の推定組織率は、平成二二年の五・三％から平成二二年は五・六％へと上昇していることから推察できる（厚労省「平成二三年労働組合基礎調査の概況」）。あるいは、個別企業労使による非正規の正規への転換を通じた組織化と処遇改善も見られよう。

例えばパートタイム労働者の時間給賃金については、二〇〇六年〜二〇一〇年の五年間において、労組側は使用者側から一二円前後の引上げ回答を得ている（山根木晴久「非正規雇用問題を連合運動の中心に据える」連合総研『非正規労働者の「発言」の拡大とキヤリアップ』二〇一一年）。

しかし、労組による非正規の組織化と処遇改善については依然問題がある。第一に、三分の二以上の単位組合（以下、単組）が非正規に対して労組加入資格を認めていない（厚労省「平成二二年労働組合活動実態調査結果の概況」）。第二に、三分の二以上の単組が非正規に対して組織化の取り組みをしていない（厚労省「平成二〇年労働組合実態調査結果の概況」）。第三に、非正規の活用や労働条件について労組が使用者と協議ないし団体交渉した割合

はかなり低い（厚労省「平成一九年団体交渉と労働争議に関する実態調査結果の概況」）。第四に、非正規に対して労働協約を全面不適用としている単組の割合は五割前後もある（厚労省「平成一八年労働協約等実態調査」）。

労組は誰のために存在するのか？歴史的に見ても現在でも働く者のためである。加えて、企業のためでもある。労組は企業の事業運営にかかるステークホルダーでもあるからである。ならば労組は、非正規に組合員資格を認め、組織化をさらに図り、組合員たる正規と同様に非正規についてもその処遇改善を図る取り組みをよりいっそう進め、非正規も労働協約の全面適用下に置くべきであろう。非正規が多く職場で活用されている事実を見る時、正規たる組合員間でのみ賃金配分等を行うことがフェアであるとは到底思われない。企業のCSRに反することは労組が果たすべき役割にも疑念を抱かせる。CSRの一方でUSR（労組の社会的責任。呉学殊『労使関係のフロンティア』労働政策研究・研修機構、二〇一一年）の更なる推進が必要であろう。連合や各産別における非正規の組織化と処遇改善に係る取組みがよりいっそう個別企業労使に浸透していくことを切に願う。

韓国における非正規職の正規職化 —正規職内の新たな差別、その現状と課題

立教大学社会学部教授 李 旻 珍



二〇〇〇年以降、非正規労働者の膨大な規模やその差別的労働条件は韓国で社会問題として、また社会の両極化をもたらす中核的要因として捉えられ、非正規職の縮小と正規・非正規職間の労働条件の格差改善への取り組みが行われてきた。韓国労働界は非正規職問題の最も重要な解決策として非正規職の正規職化を一貫して要求してきた。

韓国で非正規職の正規職化は、どのように進み、どんな課題を現しているか。非正規職の正規職化は、二〇〇六年末に差別的処遇禁止と使用期間の二年制限（二年を超えた時点で正規職とみなす）等を盛り込んだ「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（以下、期間制法）」が制定されたことをきっかけに進んだ。雇用労働部の一〇〇人以上事業所一四六五社に対する調査（二〇〇八年）によれば、六三%の企業が非正規職を正規職に転換したことがあり、当該企業の期間制労働者の四三・二%が正規職に転換された。「期間制法」にいち早く反応したのは、三〇%、四〇%の非正規労働力を抱え、かつ正規職業務を非正規職に従事させていた都市銀行などの金融部門であった。金融部門の導入した正規職化方式は多様で、四つに分類できる。①転換試験による正規職化、②既存の正規職級の

下に新たな職級の新設による正規職化、③特定職群（たとえば、専担職）の新設による正規職化、④契約期間の定めのない無期契約職化、である。金融労組の資料によれば、二〇〇七年～二〇〇九年上半年期に二万人強の非正規職が正規職化されたが、四つの方式のうち、無期契約職化された非正規職がもっとも多く（六六・八%）、次いで、特定職群の新設による正規職化（三三・二%）である。特に、無期契約職化は、当時のノムヒョン政府の「公共部門非正規職総合対策」の中で示された正規職化案であったので、民間企業はこの方式を選好した。レジ業務や販売業務に非正規職をたくさん雇用していた流通部門の場合も、無期契約職化が多く、その他特定職群の新設方式等の導入がみられた。

正規職化された非正規職の数についての正確な統計はないが、「経済活動人口調査付加調査」によれば、二〇〇七年三月～二〇〇八年八月に非正規職は八七九万から八四〇万人に減少したのに対し、正規職はこの期間に六九四万から七七〇万人に増加した。非正規職の減少と正規職の増加がすべて非正規職の正規職化によるものではないにせよ、非正規職の一定規模が正規職化したといえる。

しかし、問題は非正規職の正規職化の質、その中身である。正規職化の中には、完全な正規職化とは言い難い正規職化もある。たとえば特定職群の新設による正規職化の場合、制限された業務遂行と既存の正規職との報酬差別を前提としている。また無期契約職化は、雇用保障により、短期契約や、特に女性の場合妊娠・出産を理由とした再契約拒否による雇用不安等を和らげるものの、賃金や昇進機会などにおいて正規職と大きな差があり、雇用保障も完全ではないことが、人権委員会の無期契約職実態調査（二〇〇八）や他の研究から明らかにされている。これらの正規職化が既存の正規職との差別を前提としているにもかかわらず、「期間制法」の差別的処遇禁止に抵触しないのは、職務分離を伴うからである。

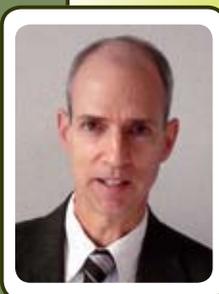
特定職群や無期契約職の従事者は既存の正規職とは違う業務、主に低熟練の単純業務を遂行する。昇進制度が無く単純業務に限定した正規職化は、労働者のキャリア発達の機会を奪い労働意欲の喪失をもたらす。またこうした正規職化は、特定職群や無期契約職への転換者の大部分が女性であることから、男女の職務格差・賃金格差を固定化する恐れもある。さらに問題なのは、特定職群や無期契約職の差別を是正でき

る制度がないことである。なぜなら、特定職群や無期契約職は正規職とみなされるので、「期間制法」の差別是正対象にならないからである。

したがって、正規職内に新たに発生した差別の是正には労働組合の強い意志と努力が求められる。金融労組KB支部は、無期契約職に対し正規職と同一の福利厚生適用や正規職賃金の七割まで格差縮小に経営側と合意し、また団体交渉で無期契約職の完全正規職化を要求しているものの、銀行側の無期契約職と正規職を分けて管理する、いわゆる労働力の分離管理をほぼ容認している。労働組合には、正規職内の新たな差別の是正やまだ大量に存在する非正規労働者の問題に引き続き取り組んでほしいが、こうした取り組みにあたって、労働組合に必要なのは、労働力の差別的・分離管理を容認しないという断固たる意志であることを、ソウル大病院労組の非正規職問題への取り組みは示唆する。ソウル大病院労組は、病院側の無期契約職化や下位職級の new 設を受け入れず、非正規職の完全な正規職化にこだわり病院側の提案の問題点についての組合員教育や病院側との交渉、ストを通じて非正規職の完全な正規化を勝ち取った。

米国のワーキングプア労働者組織化の新たな動き

大阪府立大学大学院経済学研究科教授 チャールズ・ウエザース



米国において、正規労働者と非正規労働者の区別はあまり意味のないことである。というのはフルタイムで働いても生活できる賃金が得られない労働者数が相当数いる。また、数百万の不安定な派遣労働者やパートタイム労働者も存在する。両者とも不安定で低賃金という特徴を持ち、それによって「ワーキングプア」という用語が生まれ、広く使われるようになった。

米国の労働組合は、現在、このような労働者を主な対象にして組織化運動を展開しているが、しばしば経営者側の抵抗に直面している。経営者の多くは、スト破りや組織化活動を妨害するために派遣労働者を雇ったりもする。実際、多くの企業が組合の組織化運動を鈍らせるために、一九八〇年代前半に派遣会社を使用し始めた。

ワーキングプアの組織化問題を理解するため、世界最大の小売業ウォルマートの例に挙げてみよう。ウォルマートの経営戦略の核心は低価格と低コストにある。この戦略は同社の効率的な流通システムを通して達成されるが、それだけではない。同社は積極的に人件費を低く抑えているのである。平均の賃金は、時給九ドル以下と推計され、低賃金を補うために福祉給付に依存している従業員も少なくない

という。しかし、現在ウォルマートの全株式の四九%を所有している創業者の相続人六人の富を合わせると、米国人の上位三〇%分に相当すると計算されている。

賃金や福利厚生が低いだけではない。多くの労働者は、変則的な勤務シフトで働くことを余儀なくされている。人事担当者は、社会保障税の支払いを避けるために、労働時間を週二八時間以下にしようとする。さらに、同社の担当者は最新のソフトウェアを使用して、企業のニーズと従業員の労働時間を一致させることで、「ジャストインタイム」の勤務を実現している。これは、頻繁に勤務時間が直前で変更されることを意味する。つまり、従業員は職場に着くやいなや再び帰宅したり、勤務シフトが終わっても待機してなければならなかったり、昼と夜の両方のシフトをこなさなければならなかったりするのである。

組織化運動を見直し発展させていくにあたり、ウォルマートで働く労働者を主な対象にして組織化を展開する必要があることを組合は十分わかっている。しかし、同社はこれまであらゆる手段を使って組合支部の設立を阻止してきた。

だが最近では、新たな動きが出てき

ている。いくつかの労働団体が、従来とは違った組織化戦略を採り始めたのである。それは、合法的には労働組合とは認められていない、インフォーマルな労働団体の形成である。例えば、この戦略の最大の推進役である労働団体、OUR Walmartは、ウォルマートの小売店に焦点を絞り、一年で約三五千人の従業員を加入させた。この際、UFCW（スーパーの労働者の組合）がOUR Walmartを支援した。UFCWの何百もの組合員はウォルマートの従業員を戸別訪問し、OUR Walmartへの加入を奨励した。毎月の会費は五ドルである。最近、二つの代表団は、アーカンソー州にあるウォルマートの本社を訪れ、賃金と福利厚生の上および労働条件の改善を要求した。これはウォルマートの歴史上初めての労働団体による発言であった。

これらの労働団体は、労働法に準拠した投票手続きを必要としないため、すぐに拡大することができた。また、これらの労働団体は、正式な団体交渉を行ってはいなかったが、その代りに、労働団体の代表者は、経営者側にプレッシャーをかけることができ、すべての法的手段を使って、非公式に交渉を進めたのだった。

長年、組合の活動家はウォルマートの広大な流通網の労働者を組織化することが重要だと分かっていたが、ウォルマートはその部門にも派遣労働者を配置させている。物流倉庫で働く派遣労働者は、通常、低賃金で、もつとも危険な仕事を担う。

現在、新しい労働組合であるWUWU (Warehouse Workers United) は、南カリフォルニア地域のウォルマートと契約している物流倉庫で働く労働者を組織しようとしている。WUWUは既に初期段階で成功を収めている。二〇一一年後半に労働法に違反した派遣会社二社から、WUWU等の活動家が多額の罰金を勝ち取った。その派遣会社二社はウォルマートに商品を納入するシユナイダー・ロジステイクスの倉庫に派遣労働者を送っていた。この二重構造によってウォルマートは直接的な批判を避けているが、活動家はウォルマートに事実上責任があるとみている。以上述べたように現在、労働組合による派遣労働者組織化の動きが見られる。また、新しいインフォーマルな労働団体による非公式の交渉が、ワーキングプアの組織化運動を阻止しようとしている経営者側を出し抜く有望な手段になりうるだろう。

均等待遇こそ労使と国民の利益

東京大学社会科学研究所教授 大沢真理



日本の非正規雇用について、私は三つの問いを検討したい。それを通じて主張したいのは、同一価値労働同一賃金原則の確立により正規と非正規の均等待遇を追求することが、非正規のみならず正規雇用者と雇用主、そして国民全般の利益になるという点である。

三つの問いの第一は、そもそも「非正規」という括りで捉えることが適切なのか、ということである。第二は、非正規化(非正規雇用者の比率の上昇)は、正規の雇用の保護が強すぎることに由来するのか、という問題。第三は、非正規である本人が納得していれば、その処遇が正規にくらべて低いとしても、問題ではないのか、という点である。

非正規と一口にいつても、さまざまな種類の雇用者がいることは広く知られている。就業構造基本調査での呼称だけをとっても、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他、と数種類ある。企業による位置づけも本人が非正規の形で働く理由もさまざまである。多様な非正規を一括して正規と対比することは、果たして適切で有効なことなのか。

これにかんじて最近、日本との対比を念頭に置いて、韓国の非正規雇用を検討した論文が発表されている。韓国では非正規の比率が男女ともに半数以

上というように非常に高く、その処遇も、賃金月額はもちろん、社会保険制度の適用率や退職金・賞与の支給率などにおいて、正規にくらべて明確に低い。しかし、韓国におけるこの格差は、正規・非正規の差であるよりは、むしろ勤務先企業の規模の差であると理解できるといえる。これにたいして日本では、非正規というカテゴリーが「独立」であり、単独で処遇の低さを説明できる(有田(二〇一一))。非正規だから待遇が低いという日本のあり方は、韓国とくらべても独特であり、独自の対策を要請しているといえよう。

第二に、正規の雇用が伸び悩むのは、雇用の保護、とくに正規の解雇からの保護が強すぎるためだろうか。このような論点に含まれるのは、正社員を解雇しやすくすれば、正社員の雇用が増え、非正規化に歯止めがかかる、という処方箋である。雇用保護と非正規比率の関連は、たとえば二〇〇九年の年次経済財政報告が、経済協力開発機構OECDの「雇用保護指標」にもとづいて検討している(第三章第一節)。

雇用保護指標は、正規雇用者の解雇からの保護の強さ、および有期契約の規制の強さなどからなる(www.oecd.org/employment/protection)。日本の保護指標は、総合ではOECD諸国の

中位よりやや低く、とくに有期契約の規制では最も緩いグループに属する。正規の解雇からの保護も、OECD諸国の中位よりやや厳しい程度で、強すぎるわけではない。経済財政報告の検討の結論は次の通りである。雇用保護指標が高い国ほど非正規比率が高いという傾向が観察されるものの、日本の非正規の比率は雇用保護の度合いから予期される水準より高めである。そして、正規と有期の保護の度合いの差がどのように影響するかは不明だった。雇用保護が控え目なのに、非正規の比率が高いという点も、日本に特徴的な非正規問題といえよう。

第三に、正規にくらべて低い待遇への当事者たちの「納得」である。非正規の働き方を自発的に選んでいる者の割合が低いことも、日本の特徴といえるかもしれない。低い労働条件を承知でその働き方を選んでいるなら、正規との格差は問題ではないのだろうか。これをより広い視野で考えてみよう。主要国のなかで日本でのみ、デフレないしデフラインフレが続いている。その原因について、平均賃金の長期的な低下を重視する見解があり、この平均賃金の低下の八割以上が非正規化によつて説明できるといふ(山田(二〇一〇)七八頁)。一人ひとりの非正規

雇用者が、自分の処遇に納得していても、マクロ的にはデフレ、景気停滞、税収不足など、相当の問題を招いていると見なければならぬ。

これは、低位の均衡に嵌まっているという事態ではないだろうか。均衡しているというのは、そこから動くことだけが現在のポジションよりも悪くなってしまうため、自発的には動こうとしない状態をさす(たとえば、パートの年収一〇三万円ないし一三〇万円の壁)。しかし、社会全体の労働力の充てんや賃金水準、それにもとづく国民所得や政府の歳入など、マクロなお金の回りを考えると、この「均衡」は達成できる最適の状態とはいえない。非正規の待遇を政策的に改善することで、社会の全員にとつて、より高位の均衡に到達できると考えられる。

そこで、同一価値労働同一賃金の原則を確立し、正規と非正規の均等待遇を追求することが、政策的な責任ではないかと、主張したのである。

有田伸(二〇一一)「非正規雇用概念の適用過程からみる韓国労働市場の「格差」—日本との比較を通じて—」、『社会科学研究』第六二巻第三・四号、七七〜九七頁
山田久(二〇一〇)「デフレ反転の成長戦略—「値下げ・賃下げの畏」からどう脱却するか—」『東洋経済新報社』

公契約条例の広がり課題

—雇用継続と標準賃金について

自治労公共サービス民間労組評議会特別幹事 小畑精武



「俺たちはごみじゃない」「人間を人札するな」と声を上げ、雇用安定と生活できる賃金をめざした民間委託労働者の組織化運動のなから公契約条例は生まれた。○九年にはじめて千葉県野田市が公契約に最低賃金等労働条件を定める条例を制定、その後川崎市、相模原市、多摩市、高知市と続き、現在札幌市、国分寺市でも条例案審議がすすみ、全国に流れができてつある。

公共サービスの継続と雇用継続

雇用継続条項があるのは野田市と多摩市のみである。野田市条例では対象外であった電話交換業務で受託企業が変更になって電話交換手が退職し大混乱が生じ、翌年条例で雇用継続が努力義務となった。同様の混乱は全国で発生している。ある県立病院医療事務でも受託企業が替わり、従事していた労働者の大半は雇用継続されず、レセプト請求が滞るなど大混乱に陥った。従事者の変更は公共サービスの現場に混乱の低下、生産性の低下をもたらす。

こと。(八条関係)と雇用継続を明記。この条文には条例制定運動をすすめてきた、多摩市を含む清掃事務組合工場の運転管理業務を担う委託労働者の願いがこもっている。

わが国においては、企業の合併、分社・分割の場合には雇用継続と労働契約の継承は法的に明確である(労働契約承継法)。しかし、事業譲渡の場合には企業間の契約に委ねられ、雇用継続の法的保障がない。従前の企業に雇用責任は残るものの、請負事業の場合には他に雇用を確保する受け皿がないため解雇に直結する。したがって、公共サービスを継続するとともに雇用の安定をはかるためには、業務委託における雇用継続制度の確立が不可欠になってくる。この点は同じ請負事業であっても公共工事とは大きく異なる。

EU、イギリスにはTUPE(事業譲渡における雇用保護法)がある。日本では連合が○九年に「事業譲渡にかかわる雇用保護法案要綱」を示し解雇禁止、労働契約の承継を提起した。事業譲渡は自治体委託職場だけの問題ではない。民間産業でも企業リストラの過程で多くみられた。また民間委託化や指定管理者制度のもとでは、公立病院、図書館をはじめ管理運営業務が自治体から分離される公務員の雇用問題

を生み出している。

標準職種賃金の確立

第二の課題に業務委託にかかわる標準的な職種職能賃金単価表作成がある。多摩市条例は「標準賃金」の考え方を取り入れ、公共工事の場合「設計労務単価」を標準的労働者の標準的報酬とした。未熟練者や高齢者については適用除外として「工事および製造以外の請負契約(業務委託)」の場合の報酬下限額を適用することになった。業務委託の場合は「業務の種類及び内容に応じた標準的な賃金」を勘案するとし「当面の間生活保護水準を下回らない額」とすることが明文化されている(七条)。川崎市では生活保護費が基準となったが、多摩市では「生活保護費Ⅱ標準的賃金ではない」ことを明確にしている。

野田市は業務委託の最賃をすべて自治体職員一八歳初任給(時間額八二九円)に貼りつかせるのではなく、庁舎施設の維持管理では国の建築物保全業務労務単価表を用いてその八割を最賃とし(施設保守点検で一四八〇円、警備・駐車場整理九五〇円)、単価表がない電話交換、会館受付(一〇〇〇円)などでは「現行相場賃金」を導入した。議論を深めるために「標準的賃金」

についての整理が必要に思う。第一は未熟練ではなく標準的技術・技能・経験を有する労働者(標準労働者)の賃金を標準的賃金と考える場合、第二は単身者生計費ではなく「労働者とその家族」の標準的生活が保障される賃金をさす場合、第三は標準的相場(現行相場)賃金の場合、第四に日本のこれまでの年功賃金を標準的賃金と考える場合が考えられる。標準労働者に対する標準的生活を保証する標準的職種賃金の議論を深め、労使協議のもとに業務委託における標準職種職能賃金表づくりが急がれる。

「国、自治体は公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保に努める」と定めた公共サービス基本法が○九年に施行され、同年民主党は「公共工事における報酬確保法案」をネクストキャビネットで確認している。当面東北日本復興における「公契約特区」づくりをすすめる、ILO九四号条約(公契約における労働条項)の批准と公契約法制定への道を拓くことが必要に思う。そのためにも民間委託労働者の組織化と運動の役割は大きい。

(公契約条例運動の経過などについては拙著「公契約条例入門」(二〇一〇年、旬報社、二〇一一年日本労働ベンクラブ賞受賞)をご参照ください。)

労働組合は戦略的ジェンダーニーズに基づいた非正規労働者の処遇改善を

埼玉大学経済学部准教授 金井郁



非正規の組織化をめぐる先行研究を整理すると、組織化は非正規労働者の処遇整備に何らかのプラスの影響があることが指摘されている。本稿では、筆者が調査したA労働組合を事例に、非正規労働者の処遇改善をめぐる企業別組合がどのように機能し、ジェンダーにどのようなインパクトを与えているのかを検討したい。非正規化は、女性に偏って進展しており、雇用形態や雇用管理区分のジェンダー差が日本の大きな男女間賃金格差の要因の一つとなっている。この雇用形態や雇用管理区分間の処遇決定のあり方がジェンダーと密接に関連しており、その決定には、企業別組合の取り組みによる影響がある。

A労働組合では、非正規労働者の組織範囲を拡大していく方針を持っているものの、現時点では、労働時間が長く(週三〇時間以上)、等級なども高い一部の非正規労働者に組織範囲を限定している。しかし、非正規労働者の処遇等については、組合活動を通して、非正規労働者の要望や不満を吸い上げるほか、未組織の非正規労働者に対してもアンケートを実施するなどして、現状の課題や要望等の意見を収集し、労使で話し合いの場を持ち、制度を決定している。

A労働組合は、二〇〇五年頃から非正規の均等・均衡処遇の問題を組合の取り組み課題とし、雇用管理区分間の処遇差の合理性を、本人選択の自由度から問い直すこととした。つまり、正社員と非正社員の公正な処遇としての「均衡処遇」について、本人選択の自由度が高ければ処遇は低く、自由度が低ければ処遇は高くすることが合理的であると整理を行った。特に、A労働組合が処遇差の合理性の基準として採用したのは、①働く場所、②通勤の利便性、③労働時間の柔軟性、④残業・転勤の有無、⑤仕事と家庭の両立といった「自分の都合に合わせて働くことが出来るかどうか」であった。これらの項目は、家庭責任と非常に密接に結びついている。家庭責任を負う多くの女性にとって、転居や長時間通勤を伴う転勤に応じることは家族の事情から難しく、シフト勤務により夜間の時間帯の労働に際することも育児中などは特に難しくなる。そのため、「勤務地限定」「所定外労働時間無」といった条件の雇用管理区分を、女性は自ら「選択」する。A労働組合が非正規労働者から集約した意見でも、勤務地限定を望む者が多いという。このように、「本人選択の自由度」に着目して「均衡処遇」の整備を行うことで、正社員

には男性が多く、非正社員には女性が多いという、ますますジェンダーによる雇用管理区分の偏りを固定化しうる結果を招く可能性がある。とはいえ、上述したように、A労働組合では未組織も含めて非正規労働者の意見集約および改正パートタイム労働指針等を参考にしながら、これらの項目を処遇差の合理性にかなう基準としている。そこで、企業別組合の行動論理から考えると、以下の二点がジェンダーへのインパクトとして検討すべき課題として挙げられる。

第一に、ジェンダー規範を内面化している組合員の意見を集約し組合政策に反映することは、女性非正規労働者／組合員が「家庭責任」を負うというジェンダーによる役割分業から生じる「実際のジェンダーニーズ」に沿って制度設計することになり、女性非正規労働者の「実際のジェンダーニーズ」への応答を通じてジェンダーが行為遂行され、現在の男女の役割分担を改めジェンダー平等を追求する「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなってしまう可能性がある。モーザ(一九九六)によると、戦略的ジェンダーニーズを満たすとは「女性が男性と同等の地位を得るということであり、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれ

ている従属的地位を覆す」ことである。一方、実際のジェンダーニーズは「女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的な立場を変えようと挑戦するものではない」とされる。企業別組合の取り組みが、性別役割分業を前提にした雇用形態のジェンダー差を強化する結果になることを考える必要がある。

第二に、二〇〇三年の改正パートタイム労働指針をもとに二〇〇八年に施行された改正パートタイム労働法自体が、性別役割分業を前提とした雇用形態のジェンダー差を生み出す「規制」となっていることも指摘できる。この点については、紙面の都合上、別稿にて詳述したい。

これらのことから、筆者は、労働組合が非正規労働者の処遇問題を考える際、ジェンダーによる偏りを生まないような戦略的ジェンダーニーズに基づいた配慮をしていく視点を持つことが必要であると考ええる。

〈参考文献〉

金井郁「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み—ジェンダーへのインパクトに着目して」『天原社会問題研究所雑誌』六三三号、一九九頁、二〇一一年
 キヤロライン・モーザ(久保田賢一ほか訳)『ジェンダー・開発—NGO 私たち自身のエンパワメント』新評論、一九九六年

非正規労働の法的規制と処遇改善に必要なもの

派遣労働ネットワーク理事 高井晃



非正規労働とは何だろう

非正規雇用労働者の増加傾向が止まらない。今後ますます増加することが予想される。その労働者全体に占める割合はすでに四〇%になるうとしている。企業は雇用責任を持たない「働かせ方」を渴望し、労働力使い捨て社会が拡大されていく。

「非正規労働」とは、いったい何を指すのか。それは、使用者が雇用責任をもたずに低労働条件で労働者を働かせる方法である。有期雇用や間接雇用あるいは「名ばかり事業主」という個人事業主への偽装、そしてそれらを組み合わせた形態となつてさまざまに展開されている。労働者からみれば、希望の持てない不安定で低労働条件の働かされ方である。有期契約労働者のうち年収二〇〇万円以下の人は男性で五六・四%、女性で八一・九%、全体で七四%となっている。なんと低い労働条件であることか。圧倒的な「非対称性」が、一方的な労使の力関係を産み、物の言えない大量の非正規労働者を産み出しているのである。

よく「多様な働き方が必要とされている」と、安易な前提として使われていたりするが、労働者の側に選択権がある例を、私はほとんど知らない。多くは、企業の側が労働者の働かせ方を

取捨選択している。選択権は圧倒的に企業側にある。

今日の「非正規労働」の拡大は、労働者の処遇の劣化を招いている。若年労働者と女性の過半数は「非正規」とされている。さらに、非正規労働者とは昇給の制度やシステムから除外された労働者たちであり、その結果、社会全体が悪循環に陥っているのである。

リーマン・ショック後の大量失業に對して行われた、二〇〇八年暮れからの「年越し派遣村」は日本社会の惨状を浮き彫りにした。雇止め・解雇が直ちにホームレスにつながっていく労働者使い捨て社会の根本的問題点は、非正規雇用の野放図な拡大にある。

これを社会的に規制するルールを作ることなしに、日本の労働社会の展望はない。

小泉―竹中の新自由主義路線の下で、日本の社会は強者のための競争万能社会に徹底改造された。それへの怒りが派遣村運動であり、政権交代であった。しかし、民主党政権は次々と公約（マニフェスト）を弊履のごとく投げ捨ててきた。野田政権はまたもや新自由主義政策に立ち戻っている。労働運動全体の責務として、派遣法抜本改正、有期雇用規制立法は何としても実現しなければならぬ課題である。

法改正と組織化

非正規労働者の処遇改善のためには、法律による規制で不安定雇用を規制し、継続的に労働条件を改善できる環境を整えることが必要である。

その一方で、労働組合に非正規労働者を組織し、処遇の改善を継続的に進めることが問われている。「非正規の組織化」が言われて久しいが、組織率全体の低下と労働組合の社会的影響力の低下は、非正規労働者に「労働組合に参加することの魅力」を打ち出せていない。魅力ある労働組合・労働運動をつくることは労働運動全体の課題であらう。

また、困難を極める派遣労働者の組織化をどう前進させるか。派遣先で少数の仲間としか出会えない労働者の組合への組織化は、困難を極める。したがってユニオンに派遣労働者が加入した場合も、交渉力はそう強いものではない。法違反の改善などは可能だが、労働条件の向上には至らないことが多い。ここをどうするか。やはり「派遣先企業」にさまざまな責任を負担させる以外にない。たとえば団体交渉の応募義務である。

私たちのNPOでは派遣労働者のアンケート調査などを行い、対派遣業界へと意見を反映させてきたが、現在の

人材派遣協会幹部は、かたくなに話し合いを拒否したままである。

今日の経団連、および人材派遣協会はともかくにも「安上がりに労働力確保」にシフトしすぎだ。労働者の処遇改善が社会や国を富ませるという感覚が欠如しすぎている。「労働ダンピング」を方策としている限り、「企業栄えて国滅ぶ」である。良好な循環が社会から消え、所得が劣化し家計が困難に陥る構造が生まれている。若年層と女性の非正規率はともに五〇%を突破し、ますます増加する傾向を見せている。当然ながら非婚がふえ、少子化社会に歯止めがかからない。日本社会の閉塞状況はとまらない。非正規労働の使い捨ては社会を疲弊させ国を危うくすることに、深く思いをはせなければならぬ。

日本社会はディーセントワークの実現に逆行している。三・一一の未曾有の大震災・津波・原発事故という直面している事態に、安易に「劣化した雇用でもあるだけまし」というのではなく、こういう時だからこそ希望の持てる雇用を実現していく必要がある。

日本社会が真に復興できるかどうかは、脱原発社会の実現と、地域での雇用創出にかかっている。そして、その中心軸に人間らしい働き方が必要だ。

駆け込み訴え事件の処理視角

北海道大学名誉教授・放送大学教授 道幸哲也



近時団交紛争が増加している。その主要な原因は、できるだけ団交に応じたくないという使用者の意向が強まり、一方で組合の力や存在感が弱まったからといえる。そのような状況のもとでは、「団交要求」は「団交」という形態

での話し合い」を使用者に対して求めるといふ一種のプレッシャー行為としての機能を有している。団体行動権の代替とさえいえる。同時に、話し合いをなすことは、相手の存在自体を認めるといふ団結承認的な機能をも有するので、団交の実現の意義は大きい。

このような団交のニーズは、最近急増している合同労組がらみの事案でみられる。もともと、個別人事をめぐる交渉が争われるので、集団性に欠けるケースが多い。労働条件「基準」設定を目的とするといわれる団交法理を適用すべきかが問題となっている。また、労委としてどう適切に解決しうるか、とりわけどのような救済を発するべきかも問われている。

この問題を解決するためには、実際に生じている団交紛争を類型化し、それぞれのパターンに応じた対処をすることが考えられる。

第一は、団交実施に関するルールについて争いがあり、その点についての判断が求められるものである。義務的

交渉事項や雇用関係の有無をめぐる紛争がその典型といえる。その点につき一定の判断がなされるとその後は自主交渉がなされるケースである。通常想定される団交紛争である。

第二は、交渉関係が未成熟なケースにおいて、今後の交渉関係を形成するものである。団交紛争の多くは、使用者が組合自体を否認し、交渉関係を形成することを回避することに由来している。このケースでは、交渉関係をつくることによって将来的な労使関係の形成、さらに団結権を承認する目的をも持つ。

実際に、この種の紛争は、組合結成直後に発生することが多い。アメリカの排他的交渉代表制度とは異なり、わが国では団交過程が制度化されず、組合の結成や団交要求についてはもっぱら組合のイニシアティブでなされ手続的なルールもない。実際に組合結成が秘密裏に行われ、使用者は組合からの突然の団交要求に戸惑うことになりがちである。組合規約や組合員数等の組合の実態さえわからないことも多く、団交権についての知識さえもないこともある。拒否事由の正当性や不誠実性に関する判定よりも組合や団交権の意義につき使用者に対して教育するほうがより必要となる事態である。団交過程

の一定の制度化とともに労委の三者構成を生かした処理が求められている。

第三は、もっぱら個別組合員の権利保護を目的とする話し合いである。コミュニケーションのいわゆる駆け込み訴えのケースが典型といえる。このケースでは企業外部の組合役員が従業員への個別人事についての話し合いを求め、パターンが一般的である。最近の団交拒否事案はこのようなパターンが多い。

実際には、組合は個別組合員の意向を適切に「代理」しているか、組合と団交だけで適切な解決ができるか、組合が問題となる。また、団交を求めているが、本音は個別的な権利・利益の擁護ではないのか、そうすると救済命令によつて適切な解決ができるか、等が争われる。むしろ、権利・利益に関する斡旋的処理のほうが好ましいという評価もなされる。

もともと、当該紛争の処理に集団的側面があることも事実である。以下のように、「団交」を求める組合活動上の利益や「団交権」構成の必要性は否定できないからである。

その一として、組合が個別組合員の権利・利益を擁護する役割は組合活動の一環としても重要である。それ自体は、不当労働行為制度上保護に値する

行為といえる。

その二として、個別組合員の権利・利益のあり方について労使が「話し合い」相互の理解を深めることは労使関係上も好ましいことである。その話し合いのために、事実関係や就業規則の関連規定の説明、さらに関連情報の開示が必要とされる。誠実交渉が要請されるわけである。

その三として、組合と組合員との関係については、個別代理的側面だけではなくその処理を通じて「職場のルール」を確認する基準設定的側面、その意味では集団性がある。協約上の人事協議条項と同様の権能といえる。

以上のことから、個別組合員の人事等について話し合いを求める組合独自のニーズは否定できない。もともと、あくまで個別組合員の権利・利益が対象になるので、組合の役割は「代理的」な側面が強い。そこで、組合員を代理して（もしくは同席して）話し合う機会をもつ「個別人事協議権」として権利化して考えることができる。その内容は、当該人事についての説明・関連情報の提供が中心となる。通常の団交事件としてはなく、個別斡旋制度と連動し、かつ集団性を担保した独自の処理手続きが必要と思われる。

多様な雇用における公正な格差

京都大学大学院経済学研究科教授 久本憲夫



正社員は様々なことから、正社員といっても処遇が良いとは限らない。処遇のよい正社員もいれば、処遇のよくない正社員も多い。だが、処遇のよい非正社員はとも少ないから、ここでの処遇改善は、処遇のよい正社員と処遇のよくない非正社員という観点からの処遇改善ということになる。その場合、二つのケースが考えられる。まず、企業別組合による企業内未組織層の組織化による処遇改善というケースである。処遇のよい正社員の組合員と処遇のよくない非組合員がいて、こうした非組合員の組織化による処遇改善である。もう一つのケースは、企業外からの組合組織化による処遇改善である。極端にいえば「非正規労働組合」の活動となるか。ここでは前者に絞って考えてみたい。課題は二つある。ひとつは、いわゆる「非正社員」の組織化であり、もう一つは片稼ぎ正社員モデルから共稼ぎ正社員モデルへの転換を図ることである〔注〕。

まず、非正社員の組織化についていえば、パートの組織化はある程度進展しているが、正社員中心の企業別労働組合の場合、非正社員の組合組織化には躊躇しがちである。正社員の減少と非正社員の増加は、組合にとって大きな課題である。しかし非正社員を組織

化するには、均等・均衡処遇という難題がある。同一労働同一賃金という旗頭とは裏腹に、パート社員や派遣社員との均等・均衡処遇は、こうした人々の大幅な処遇改善が難しいとすると、組合員たる正社員の処遇低下をもたらしかねないからである。

この難問にどう対処すべきだろうか。同じ組合員として、処遇改善の単なる建前ではない姿勢をとることが大切であろう。一般的にいえば、「公正な格差」について議論することである。格差をなくすことが問題なのではない。不当な格差をなくすことが大切なのである。たとえば、定期昇給制度は、勤続が長くなればある程度は賃金が上がるという意味で不当なのか。労働者の必要生計費という生活給という考え方は不当な考え方か。採用や働き方が異なる人々の格差はどの程度ならば公正なのか。

重要なのは、格差があるかどうかではなく、その格差が不当なのか正当なのかを真摯に議論することである。そこから真の連帯は生まれる。労働市場の違いが処遇格差を生むのは当然である。しかし、その差を緩和することは可能である。それは、処遇の悪い人々にとっては明らかな改善であるし、組合にとっては組合員の獲得である。も

し、企業別組合が正社員だけの組織のままであれば、職場ではますます少数者となる。大衆運動としての組合運動が重要だとすれば、そうした公正な格差とは何かという問題について、話し合う必要がある。もちろん、何がどの程度が公正な格差なのかというのは業界によって同じではないだろう。それを、労働組合が己の足元で検討することである。

後者についていえば、労働組合は、多様な正社員の承認、被用者家庭の生活維持モデルを片稼ぎ正社員モデルから共稼ぎ正社員モデルへ転換させることが必要である。今の片稼ぎ正社員モデル（全国転勤・残業を前提とした働き方）では正社員として働けない人々が多い。それでは、結婚しても夫婦がいつしよに暮らすことができない。別居（双方が単身赴任）となる。収入はあっても子育てなどできない。非婚化・少子化を促進させる働き方の見直しが必要であり、共稼ぎ正社員を前提とした働き方を労使で模索する必要がある。それは、非正社員を減らすことにもつながる。労働組合はその先頭にたつ必要がある。もちろん、わたしは片稼ぎ正社員モデルを否定するつもりはない。そうした働き方が必要な企業はあり、それを求める人々もいる。しかし、そ

これは多様な正社員の一部にすぎない。こうした働き方を主流化する愚はさげねばなるまい。処遇の格差についても、まさしく公正な格差とは何かが議論となるのである。

〔注〕「共働き」という表現が未だ多いが、この用語は不適切だと思う。「働く（仕事をする）」とは「責任を伴う行為をする」ということであろう。たとえば、ボランティアの仕事は収入を伴うわけではない。しかし責任がないわけではない。子育てや家事労働も同様である。子育ては収入を伴うわけではないが、非常に責任を伴う行為である。育児放棄しても収入をもらわないから構わないという話にはならないだろう。つまり、子育てや家事も他者に対して責任を伴う行為である限り「仕事」であり、それをする人々は働いている（仕事をしている）。専業主婦（主夫）は働いているが、収入を伴う行為（「稼ぎ」）をしていないのは間違いない。つまり「片稼ぎ」である。それに対して、夫婦とも収入の伴う仕事をしている家庭は「共稼ぎ」である。育児労働や家事労働を「仕事ではない」とみなす表現はすぐ止めたいほうがよい。

非正規労働者の組織化に向けての課題

弁護士（日本労働弁護団会長） 宮里邦雄



1 多くの労働組合が非正規労働者の組織化をその方針に掲げるようになってきた。しかし、組織化の成果をあげている労働組合は未だ少なく、組織化が進んでいないという状況とはいえない。

非正規労働者の組織化の必要性が唱えられるようになった背景にあるのは、非正規労働者が増大する一方で、その組織化が図られなければ、対企業との関係における交渉力が弱体化し、組織の衰退を招くという危機感がある。一企業一組合でありながら、非正規労働者を組織化していないため、過半数組合でなくなった例は少なくなく、いまは辛うじて過半数組合であるものの、早晚過半数組合の地位を失うおそれのある労働組合は増え続けている。

周知のとおり、わが国の法制は、労働基準法上の各種労使協定の締結権はもとより、倒産法制等においても、労働組合の権限や関与が認められているのは、過半数組合のみである。各種の協定締結権等を有しないとされることは、労働条件決定にかかわる労働組合の存在意義と役割を弱めるものとなる。労働組合の団結力において、「数は力なり」であるのみならず、「数は権限なり」である。

2 非正規労働者の組織化については、

正規労働者・非正規労働者を含めた労働組合と非正規労働者のみの労働組合の二つの方向性が考えられる。

合同労働組による企業横断的な非正規労働者の組織化も、後者の一形態であると考えられる。しかし、実際には、企業別労働組合の組織形態が主流のわが国では、既存の正規労働者で組織されている労働組合が非正規労働者を組合員化するという前者の方向性が追求されることが中心となるし、また、法制度での労働組合の権限からも、そうならざるを得ない。

しかし、非正規労働者の組織化の必要性を認識しつつも、非正規労働者の雇用・労働条件を守れるのかという懸念から組織化に踏み切れない労働組合も少なくない。また、完全な組合員化ではなく、「準組合員」という組合員と非組合員の中間的な位置づけの「組合員化」をしている例もある。「準組合員」は、正規労働者の組合員に較べて、組合費は低く設定され、組合役員の選挙権は有するものの、被選挙権は認められていないのが通例である。組合員であれば、「組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有する」（労働組合法五条二項三号）との組合員平等原則の適用を受けることになるので、「準組

合員」制度は、この原則の適用を避けるという苦肉の策であるともいえる。

労働組合から非正規労働者の組織化について相談を受けた時、組合員とすれば、組合員平等原則が適用されることを指摘すると、そこまではまだ踏み切れないという悩みを率直に吐露されることがある。しかし、組織化する以上、そして労働組合の団結の基礎は組織運営における民主主義原理である以上、組合員平等原則は当然のことである。

もし、この点についての懸念から組織化へのためらいがあるとすれば、団結原理や団結思想についての労働組合の意識改革が求められる。

3 非正規労働者の組織化と均等待遇の実現は必ずしも、直結するものではないが、密接に関係する。同じ組合員であり、同じような職務に従事しながら、雇用形態の違いによって賃金・労働条件等の処遇格差が存在する状況下で、果たして真の連帯・団結が形成し得るであろうか。格差が温存されたままでは、組合員としての仲間意識はなかなか生まれず、組合のなかに団結の内なる壁が存在し続けることになる。もちろん、非正規労働者を組合員化したからといって、直ちに均等待遇が

実現する訳ではなく、企業側の抵抗も強い。しかし、非正規労働者の均等待遇の実現をめざすことは、非正規労働者の組織化を実現する上で、避けて通れない課題であり、非正規労働者にとっても組合加入への強いインセンティブとなる。組合員として組織化するということは、組合員の雇用・労働条件の改善に労働組合が責任をもって引き受けることを意味する。非正規労働者の置かれている状況を改善し、均等待遇を実現することが組織化の大きな目標として掲げられるべきであろう。

いま、労働組合の存在意義とその役割、ひいては労働運動の意義が厳しく問われている。三人に一人を超える数となった非正規労働者の声を労働組合は代弁していないのではないかと、団結の正統性への懐疑である。

労働組合が働く者の雇用と労働条件を守るための団結組織であるとするならば、不安定雇用・低労働条件の非正規労働者こそ、いままとも労働組合を必要とする労働者であるといえる。

非正規労働者の組織化とその均等待遇の実現は、労働組合にとって団結の正統性と団結の大義にかかわる問題である。