

労働組合による取り組みの事例

調査・解析部

1. 組織率低下の歯止めへ貢献するパートの組織化

正社員中心の企業別組合が主体であるわが国の労働組合は、非正規雇用への関与には消極的だった。しかし近年、非正規社員の組織化に乗り出す労組が増えていく。

「数は力」の意味で組合の社会的な影響力のパロメーターともいえる組織率は、三〇年以上にわたって右肩下がりのカーブを描いてきた。その組織率低下に歯止めをかけるためには、この間、逆に右肩上がりに増加してきた非正規雇用の組織化をすすめることが必要不可欠となる。労働組合が非正規雇用の組織化や処遇改善に重い腰を上げざるをえなくなったのは、労働組合の社会的な影響力低下に加え、従業員の半数以上を非正規雇用が占める職場では、労働組合が労働協約の締結等において職場を代表することもできなくなる現実がある。さらに、同一職場で類似した仕事をする多様な非正規社員との格差は正を放っておくわけにはいかないう現実も拡大しているからだ。

こうしたなか、二〇〇九年の「労働組合基礎調査」(厚生労働省)によると、推定組織率(雇用者数に占める組合員の割合)は〇九年から〇・四ポイント

上昇し一八・五%となった。上昇に転じたのは実に三四年ぶりのこと。一〇年も同率だったことから、組織率は長期的な低下傾向に歯止めがかかったよ

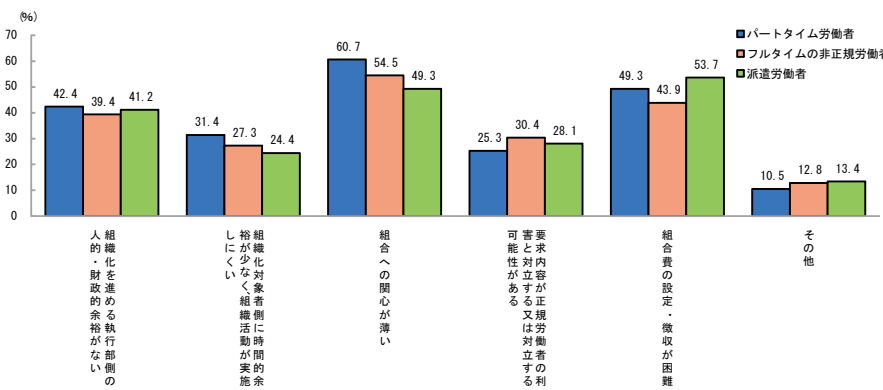
うにみえる。二〇〇九年の組織率が増加に転じた要因としては、〇八年秋以降のリーマン・ショックの影響による雇用労働者

表 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移 (単位労働組合)

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数に占める割合	短時間雇用者数	推定組織率
	対前年差	対前年比	%			
平成 18 年	千人	千人	%	%	万人	%
	515	126	32.4	5.2	1,187	4.3
19	588	73	14.2	5.9	1,218	4.8
20	616	28	4.7	6.2	1,232	5.0
21	700	84	13.7	7.0	1,317	5.3
22	726	26	3.7	7.3	1,291	5.6
23	776	50	6.8	7.8

注： 1) 「パートタイム労働者」とは、短時間勤務の正規労働者以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
2) 「短時間雇用者数」は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週35時間未満の雇用者の数値である。
3) 「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。
4) 平成23年の雇用者数及び推定組織率については、労働力調査(平成23年6月分)が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数の結果を公表しているため表章していない。

図 非正規労働者の組織化を進めていく上での問題点別労働組合割合 (非正規労働者の組織化を進めていく上での問題「あり」=100 複数回答)



数(分母)の減少が大きいものの、パートタイム労働者を中心とする非正規雇用労働者の組合加入が大きく貢献している。

二〇一一年の「労働組合基礎調査」から、全労働組合員数に占めるパート組合員比率を見ると、九四年に一・三%に過ぎなかったものが、二〇〇三年には三・二%へ、そして二〇一一年には過去最高の七・八%にまで上昇した。パート組合員数は七十七万六〇〇〇人で、前年より五万人増えている(表)なお、二〇一一年調査の労働組合全体の推定組織率は、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。

とはいえ、非正規雇用労働者が全体で一七〇〇万人超となる

中、いずれにしても、組織化の余地はまだまだ大きい。

2. 非正社員への関与を強める労働組合

こうした傾向を裏付けるように、厚生労働省の「労働組合活動実態調査」(二〇一〇年)によると、非正規労働者の課題に取り組む労働組合が大幅に増加している。同調査は、労働環境の変化が組合活動にどのような影響を及ぼしているかを明らかにする目的で、五年ごとに実施されている。それによると、非正規労働者に関する取り組みが「あり」とする労働組合の割合は、パートタイム労働者、派遣労働者ともに前回(二〇〇五年)から大きく伸び、パートタイム労働者に関して取り組んでいる組合が四七・一%(〇五年二五・五%)、同じく派遣労働者は



二三・九%(同一四・九%)となっている。ただし、同調査によると、非正規労働者の組織化を進めていく上で、以下のような問題点があると労組は考えている(図)。

パートタイム労働者の組織化を進めていく上での問題点として(複数回答)、「組合への関心が薄い」(六〇・七%)、「組合費の設定・徴収が困難」(四九・三%)、「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」(四二・四%)などとしている。

契約・嘱託社員といったフルタイムの非正規労働者の問題点としても同様に、「組合への関心が薄い」(五四・五%)、「組合費の設定・徴収が困難」(四三・九%)、「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」(三九・四%)の順になった。

また、派遣労働者についてみると、「組合費の設定・徴収が困難」(五三・七%)がトップとなり、以下「組合への関心が薄い」(四九・三%)、「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」(四一・二%)となっている。こうした結果をみると、まず労働組合は組合の役割や必要性を非正規労働者に訴えていく必要があるようだ。

3. 連合による組合づくりプラン

連合がパート労働者等の組織化を重点分野に位置づけたのは、二〇〇一年の第七回定期大会だった。この大会で提起された「組合づくり・アクションプラン21」では、「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」とのスタンスを前面に打ち出した。二〇〇一年一月から〇三年九月までの二年間を第一次アクションプランとし、正社員・パートを含む全体の組織拡大目標を六〇万人に設定したものの、組織化できたのは二九万三〇〇〇人で、達成率はほぼ半分にとどまった。

第二次アクションプランでは、〇三年一月から二年間の組織拡大目標総数を五十四万人としたものの、組織化できたのは目標数値の二割以下に終わり、パートの組織化も停滞。ところが、続く第三次アクションプランでは、パートの組織化が躍進する。〇五年一月から二年間の組織拡大目標総数を六〇万人(うちパート等非正規の組織化一二万人)+ α としたが、最終的には三六・三万人を組織化し、達成率は六〇・五%に高まった。この第三次の取り組みの特徴としては、組織拡大の四七%がパートで占められたことだ。パートの拡大目標である一二万人を上回る一七万人の組織化を達成したこの背景には、パートが多いUIゼンセン同盟やサービス・流通連合(JSD)などで、組合員資格の見直し等により、パートの大量加入が相次いだことがある。

4. 非正規雇用の処遇改善に向けた動き

(1) 連合が「パート共闘」を設置

連合は組織化だけでなく、非正規雇用の処遇改善に取り組むよう呼び掛けている。連合は二〇〇六年からパートなど非正規雇用の多い産別が中心と

なって「パート共闘」を発足。春闘を通じた賃金の底上げに取り組んできている。

さらに非正規対策を強化するために、二〇〇八年一月の中央委員会です新たに、連合全体の二年間の組織拡大目標を設定した。この方針を推進するため、連合は年間予算総額の二〇%を組織拡大にあて、本部に組織拡大センターを設置するなど、抜本的な体制強化をはかった。

「パート共闘」は発足以降、①「同一価値労働同一賃金」を基本に、正社員とパート労働者等との整合性が確保された人事・賃金制度づくり②パート労働者等を含めた企業内最低賃金協定の締結と協定額の引き上げ③パートタイム労働者の時間給、その他待遇の改善——の三つの目標を掲げた。その後、〇八年の春季生活闘争(春闘)からは、「正社員との均等・均衡待遇の実現」(時間給の改善)「企業内最低賃金の協定化・協定額引き上げ」(パート労働者の組合員化・組合づくり)の四本柱を掲げて、取り組みを強化してきた。

パートを中心とする非正規雇用の処遇改善に取り組む組合が増加するなか、連合の二〇一〇春闘では初めて、すべての労働者を対象に闘争を展開すると宣言。二〇一二春闘はその三年目の取り組みとなる。

連合の二〇一二闘争における非正規労働者の具体的な対応方針では、昨年新設した「非正規共闘」を強化し、パートだけでなく、派遣など間接労働者も含む総合的な労働条件の改善をめざすとしている。また、製造業派遣の原則禁止を削除することになったものの、

労働者保護の強化と雇用安定を実現するため、継続審議となった労働者派遣法改正法案の早期成立をめざす方針だ。

(2) 「年越し派遣村」が生んだ変化

パート・アルバイト、派遣、請負といった非正規労働者の増大とともにクローズアップされていったのが、個人加盟の「ユニオン」だった。一人でも加入できる労働組合としては、「合同労働」がよく知られているが、「ユニオン」とは組織形態を異にしている。合同労働は旧総評の全国一般のように、基本は個人加盟でも、企業毎に多数派を形成する手法をとり、事業所などを単位とした支部・分会を置くことが一般的だった。

これに対して「ユニオン」は、企業別には組織されにくい労働者が一定の地域内で企業を超えて結集する形態だ。「派遣」「管理職」「女性」「ガテン系連帯」「首都圏青年(フリーター)」といった名称を冠し、今は耳慣れた「ユニオン」が存在を増してきた背景には、「ワーキングプア」(働く貧困層)の拡大がある。〇七年一〇月に発足した「反貧困ネットワーク」には中心となるNPO・市民グループのほか連合や全労連など既存の組織を超えて労組も関与した。この枠組みをベースにした共同行動の積み重ねが、〇八年末年に東京・日比谷公園で開村した「年越し派遣村」につながる。

〇八年秋のリーマン・ショックを機に派遣や期間工で働く非正規労働者の大量解雇・雇止めが発生。「ユニオン」や労働諸団体が推進役となった「年越し派遣村」は期間中、こうした職を失っ

た労働者に対して、食料と住まいを提供しただけでなく、生活と仕事の相談に応じつつ、大量解雇の即時中止・雇用保障・住まいの保障を求め、労働者派遣法の改正も要請した。この運動が労働者派遣法の改正を後押しした面が強い。

さらに、昨年に秋に制度が恒久化された「求職者支援制度」もこうした取り組みの中で、制度の必要性が認識されてきた。こうした意味で、「派遣村」は非正規雇用のセーフティネット強化に向けた政策形成にも影響を与えた。

また、この間、明らかになった偽装請負をめぐる問題でも、個人加盟のユニオンがその運動をリードした。多くの訴訟が起これ、この裁判をユニオンがサポートした。

一方、連合は、二〇一〇春闘の一環として、派遣、請負労働者の処遇改善

に向け、人材派遣事業二団体との協議に取り組み、生産技能協会とは四月に人材派遣協会とは五月にそれぞれ共同宣言を締結している。

5. 非正規雇用をめぐる労働法制等の動き

(1) 労働契約法、労働者派遣法、パートタイム労働法

非正規雇用のあり方を巡っては、昨年、さまざまな動きがあり、今通常国会で関連法案の改正に向けた審議が始まる。

まず、「有期労働契約のあり方の見直し」については、昨年一二月の労働政策審議会労働条件分科会で、「五年を超えて反復更新の場合は、期間の定めのない労働契約に転換させることが適当、雇止め法理の内容を制定法化することが適当、合理的な理由がない限り、有期労働契約の条件については職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものは認められないのが適当」との建議が出された。こうした考え方を盛り込んだ改正法案が通常国会に提出される予定だ。

二〇一〇年に上程され継続審議となっていた労働者派遣法の改正案は、先の臨時国会で登録型派遣及び製造業派遣の原則禁止を削除する与野党合意がなされたものの、再び継続協議となり、改めて通常国会で審議される見込みだ。さらに、改正パート労働法も施行後三年の見直しの時期に当たり、労働政策審議会雇用均等分科会で同法の見直しに関する議論が進められている。

(2) 増加する「業務委託」「請負」等への対応——労働組合法上の労働者性

実質的に「労働者」でありながら、形式上は「非労働者」扱いはされる労働提供者が増えている。「労働者」として従業員を雇用せず、「業務委託」するケースや自営で働く個人事業者による「請負」などがそれに当たる。こうしたなか、昨年四月最高裁は、新国立劇場運営財団事件およびINAXメンテナンス事件で、労働組合法上の労働者性についての判決を下した。いずれの事件も「業務委託契約を締結した個人事業主」であっても、「労働組合法上の労働者」にあたりと判断した。

これらの事件については、労働委員会の命令とは異なる判断が地裁と高裁で示されてきたが、最高裁がその判断を覆したことになる。こうした動向を受け、厚生労働省の「労使関係法研究会」(座長 Ⅱ 荒木尚志・東京大学大学院教授)は七月二五日、労働組合法上の労働者性の判断基準を初めて示す報告書をまとめた。

報告書では「労働組合法上の労働者は、労働基準法上の労働者や労働契約法上の労働者とは異なり、団体交渉法制による保護を与えるべき対象者という視点から検討すべきとしている」と提起。そして、労働組合法上の労働者について「売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべきものが



幅広く含まれる」との主張を展開している。

そのうえで、労組法上の労働者性の判断要素を整理しており、「基本的判断要素」として、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的规定、③報酬の労務対価性をあげ、さらに「補充的判断要素」として、④業務の依頼に必ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束——をあげる。そして、その労働者性の判断は、「契約の形式ではなく、就労の実態を重視して判断されることが重要である」との考え方を強調している。

後の事例で紹介する新聞労連や出版労連等をつくる日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）は、八月一日に細川厚労相（当時）に労使関係法研究会報告書についての要請書を提出している。MICは加盟労組の一つである日本音楽家ユニオンが新国立劇場運営財団事件の当事者。そのため財団側の団交拒否とそれを追認した下級審による判



決について、判決の不当性を訴える運動を展開してきた。

要請書では、「不当な下級審判決を明確に否定する最高裁判決が出されたのにあいまって、研究会が労組法上の労働者性を狭く限定することを否定する方向で、研究会報告書をまとめられたこと」については評価。その一方、基本的判断要素に一つでも明確にあてはまれば労働者性を認めることや、判断基準が労働者性の安易な否定に誤用されることのないよう関係各所への的確な周知を要望した。

6. 労使自治による取り組みへの期待

最近のこうした動向を振り返ると、非正規雇用については、労働側はややもすると労働政策・法制に対する期待が強く、労使関係や労使自治を通じた解決については、後手に回っていた感が否めない。

正社員の賃金・労働条件に関しては、春闘システムという労使交渉の枠組みの中で、自主的に決定されてきているが、非正規雇用の賃金・労働条件決定については、労組側の関与が著しく乏しかったといえよう。これは、わが国の労働組合が企業別をベースにしており、かつその大部分が正社員に限定される傾向が強かったことが背景にある。しかし、以下の事例で紹介するように労働組合が非正規雇用の労働者を組織化し、その処遇改善を図る取り組みは着実に拡大している。労働政策・法制と労使自治が両輪となった非正規雇用対策の進展が期待される。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

3 No.620 MARCH 2012
特集 学界展望：労働経済学研究の現在

【提言】

今、労働経済学研究に求められること

【学界展望】

労働経済学研究の現在—2009～11年の業績を通して

【論文（投稿）】

昇進意欲の男女比較

母親の若年出産が子供の教育水準に与える影響
—出産年齢が本当に問題なのか

【研究ノート（投稿）】

女性の出産希望年齢の決定要因

結婚市場における格差問題に関する実証分析
—男性の非正規就業が交際行動や独身継続に与える影響

【書評】

下野恵子、大津廣子著「看護師の熟練形成—看護技術の向上を阻むものは何か」

横山和子著「国際公務員のキャリアデザイン—満足度に基づく実証分析」

【論文 Today】

「運動方針の拡張とユニオンアイデンティティ」

【フィールド・アイ】

フランスにおける雇用の「保護」

中村二郎

太田聡一
小原美紀
田中隆一
三谷直紀

川口 章

窪田康平

奥井めぐみ

佐々木昇一

勝原裕美子

鈴木宏昌

西村 純

勇上和史

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp