

パート組合員を専従役員に 登用して処遇改善を推進 ラルズ労働組合

事例 1

札幌市を中心に北海道内に「ラルズマート」や「ビッグハウス」「スーパーアークス」などのスーパーマーケット六二店舗を展開するラルズでは、正社員の約五倍のパートタイマーが働いている。そしてその全員がラルズ労働組合の組合員になっている。同労組では「パートの組合員が執行部にいなくては意味がない」として、八年前から執行委員にパート社員を加え、昨年夏からは専従役員も置いて、パート社員の生の声を直接、組合の機関会議や労使交渉の場に持ち込んでいる。こうした取り組みがパート社員の処遇にどう影響を与えるのか。具体的に何が違ってくるのだろうか。仕掛け人とも言える松坂武敏委員長と、パートから専従役員になった松田真由美執行委員に話を聞

いた。

パートナー全員と一部契約社員を組織化

ラルズではパート社員を「パートナー」と称しており、週労働時間と業務内容で、①アシスタントメイト②メイト③パートナー④パートナーリーダーの四区分に分けている。契約は六カ月更新。ユニオン・ショップ協定ですべてのパートナーが組織化されている。

他方、①六〇歳以降の再雇用者②試用期間一年の中途入社社員③鮮魚の対面販売コーナーで刺身を切るなど、職務内容が特化されマネジメントはしないが一定レベルの技能をもった社員で構成する契約社員のなかには、組合員になっていない人もいる。①の再雇用者はすべて組織化しているが、②の中途採用組は試用期間満了後には正社員となって組合員になるので、試用期間中の組織化対応は特にしていない。また、契約社員は一時期ユニオンショップ協定から外れていたため、三年前から同意書を送って組織化を促したが、一部、同意を得られなかった人もいる。

このほか、学生アルバイト（六カ月契約）と欠員がでた際に臨時補充する派遣社員がごく少数いるが、組織化の対象ではない。

時給は職能給で賃金表を上る形に

パートナーの時給は「基本時給」に「各地域の競合店との兼ね合いで定

める」地域手当」が加給される。基本時給は職能給で賃金表の階段を上っていく形。契約期間の半年ごとにS〜Cの四段階評価が行われ、その結果が次の期の時給に反映される。例えば、新しく入店したパートナーは、原則、賃金テーブルの一番下の号俸に位置づけられ、それに地域でのバランスを取るための手当を調整・加算していることになる。また、「マネジメント業務を含め正社員に限りなく近い働き方をする」パートナーリーダーの基本時給は二〇〇円加給することで、高卒初任給の時間換算を上回るよう設計されている。このほか、水仕事の水産関係と金銭を取り扱うレジなどは三〇〜五〇円が加算されるケースもある。

パートナーリーダーは、「マネジメント業務を含め正社員に限りなく近い働き方をする」人のことで、S〜Cの四段階評価がA以上で店長の推薦を得られる者が希望した場合に人事面接と適性テストをパスすることで登用される。パートナーは原則、店舗の異動はないが、パートナーリーダーにはそれが伴う。ただし、その範囲は近隣店舗に限られ、職種変更もない。

スタート時は非組合員への波及に抵抗も

ラルズで働く人は、正社員約一〇〇〇〇人に対し、パートナーが約五〇〇〇人。契約社員（五〇人）やアルバイト（九〇〇人）も含めたら、圧倒的に有期契約の労働者が多い。労組が非正規層を組織化して処遇改善に取り組むのは自然な流れといえそうだが、どういった歴史を辿ってきたのか。

ざっと振り返ってみたい。ラルズ労働組合は一九八九年、大丸スーパーと金市館が合併してラルズという会社ができたことに伴い、結成された。当時、それぞれに労働組合があり、大丸スーパー労働組合は正社員のみにだったが、金市館ではパートナーも組織化していた。このため、ラルズ労働組合結成時も形式上はユニオンショップ協定としながら、(短時間パートナー以外の)パートナーは組織化する形でスタートを切った。

労使交渉でパートナーの処遇改善が

表 ラルズ労働組合の概要

名称	アークスグループ労働組合連合 ラルズ労働組合	
結成	1989年11月16日 ※短時間パートナーの組織化は2001年、執行委員の登用は2004年から	
組合員数 (内訳)	5,858人 (2011年8月末現在)	
	正社員1,006人	} (ユニオンショップ)
	契約職員30人	
	パートナー4,822人	
	アシスタントメイト (週19時間以内) 278人	
	メイト (週20~25時間、103万円の年収制限あり) 3,004人 (うち60歳以上542人)	
	パートナー (週25時間以上、年収制限なし) 1,520人 (うち60歳以上290人)	
	パートナーリーダー (週30時間以上) 20人	
	※その他、学生バイトと派遣社員がいる (組織化対象外)	
組合役員数	正社員21人、パートナー7人 (専従役員は正社員4人、パートナー1人)	

進むと、それに準じて短時間パートナーの処遇も改善されることになる。すると、一部のパートナー組合員から「組合費を払っていない短時間パートナーの分まで、組合が交渉して処遇改善するのはおかしい」との疑問の声があり、徐々に広がっていったという。「当時はパートナーリーダーも不在で、正社員とパートナーの労働時間や仕事の中味は大きく異なっていた。このため、同じ身分・働き方をしているパートナーにまで利益が波及することに矛盾と抵抗を感じる人が少なくなく、当時、執行部ではその問題をどう捉えるかの議論を相当したと聞いている」（松坂委員長）。

その後、グループ組合の短時間パートナーが個人加盟のユニオンに入ってから交渉が複雑化したことが経営側のラルズ労組への理解を深める追い風にもなり、二〇〇〇年には短時間パートナーもユニオンショップ協定に組み入れることになる。

とはいえ、今まで未加入で働いていた人に「ラルズで働くことと労組加入はワンセット」といつても、理解を得るのは容易でないことも多い。今も新たに吸収合併などした会社のパートナーを組織化する際には、「納得してもらえないまで何度でも足を運んで説明を繰り返すし、同意書に判子を押して貰う」地道な活動を続けている。

執行部にパートナーがいなくて良いのか？

ラルズ労組は、パートナー組合員の具体的な要求の声を吸い上げるため、全店舗で職場会（職場集会）を開催し

てヒアリングを行ったり、毎年一〇月に組合員へのアンケートを実施することでパートナー組合員の意見の把握に努めている。アンケートの質問項目は、賃金や労働時間をはじめ、労使交渉で取り上げてほしいことや今の労働条件、職場環境の不満など三〇項目に及ぶ。これだけでも十分な気もするが、松坂委員長にとっては、パートナーの声の反映がまだ不十分だったようだ。

「集めた意見を執行部で整理する際、『執行部メンバーに、当事者であるパートナーがいらないことで良いのか』と疑問に思った。そこで二〇〇四年からパートナーの組合員に執行部入りしてもらったが、最初は一人だけで発言しにくそうだった。それにパートナーの多様な雇用区分や職場の声を本当に反映させたかったら、それぞれの立場の人に発言してもらいたかった」。そこで徐々に数を増やして、今は七人が執行部入りしている。さらに、「店舗でチェッカーのパートナーリーダーを務めていた松田さんに白羽の矢を立て、昨年八月から専従役員になってもらった」。

このときの経緯について松田執行委員は、「半年近く執行委員をして、仕事を覚えてきた頃に専従の話があった。確かに中央執行委員になると、まったく仕事が変わるし、出張も最低月一回多い月は三回ぐらいある。迷ったが、執行委員をしてみてもっと勉強したい気持ち芽生えたと、きちんと組合活動に取り組みには専従になった方が効果的だと考えて決意した」と振り返る。そして、実際に専従になってみて、組合員との対話が増えたことを実感し

ているという。

「職場会などで組合員と話す時、自分が組合員のときに言えなかったことを訴えてもらえる。パートナーから専従になったことで『パートナーでも専従になれるんだ』と組合に関心を持ってくれ、そこから話が聞けたこともある。労働組合の距離感が少し近くなったと親しみを感じてくれた人もいた。それと、正社員の組合員から声がかかるようにもなった」

執行委員会の日中開催や人選で配慮を

パート社員を組合の執行委員に登用する事例はまだあまり聞かない。ラルズ労組では、活動しながら自ら頭を悩ませ、パートナー執行委員のバックアップ体制を整えている。

「まず、執行委員会の時間帯を変更した。以前は正社員の仕事が終わる夜に開いていたが、今は年間の半分近くを日中開催し、事前に休暇を取得して参加してもらっている。また、執行委員になると、プライベートで自分の休みがなかなかとれないのが悩みの種。委員会の半分が昼間開催とはいえ、残りの半分は夜間なので、帰宅が深夜に及ぶこともある。パートナーの執行委員が活動するには、やはり家族の理解が不可欠。このため、パートナーの執行委員にはある程度、子育ての見通しが立った人に声をかけている」（松坂委員長）。

このような工夫により吸い上げたパートナーの多様なニーズは要求書に盛り込み、会社側に提出することになった。春闘では賃金交渉に特化し、その

他の評価やワークルールなどの制度面での交渉は上部団体であるサービス・流通連合（JSD）の方針通り、通年交渉と位置付け、会社側と交渉を重ねている。

最低賃金の上昇に伴う問題が

取り組みのなかで、現在、苦慮している問題の多くは、社会・経済情勢が変化の時期を迎え、パートナーの働き方や意識も多様化・複雑化しているなかで、賃金を中心とする労組のめざすべき方向性をどう構築していくかに収斂される。

「近年の最低賃金の上昇に伴う対応に悩んでいる。組合の基本スタンスは、最低賃金があがったら、その分のベアを求めていく。しかし、ここ数年の地域最低賃金の上昇スピードは凄いので、それに見合った賃上げ交渉が追いつかない。もちろん、最低賃金が上がるのは大いに結構だが、それによってベテランと新人パートナーの年功差が僅かなものになっている。ある程度、勤務年数のあるパートナーからすれば、『昨日今日入社したばかりの子と同じなの？』とモチベーションが下がってしまう。今は一昨年まで短時間パートナー以外の人に支給されていた賞与をなくして時給に割り返して落とし込み、最低賃金レベルより上のレベルに各人の時給を持っていくよう調整しているが、そろそろ限界に近づいている」

また、最低賃金の上昇は年収一〇三万円以内で働くメイトの労働時間にも影響を及ぼしている。

「時給が低い人は問題ないが、高い人は『頭切り』するしかなくなる。計

算上、この前提条件のある人は、一日五時間、時給七八〇円以上の契約はできないが、その論理でいくと、『この人たちの時給の上限は七八〇円なのか?』となってしまう。ただし、この問題は『税と社会保障の一体改革』にも関係してくる。その具体的な中味が明らかになってから対応策を検討する方がよいだろう。そのうえで、今は年取一〇三万円の枠内で働きたい人は、一日四時間のみに契約を制限して、メイトとして残るかパートナーになるのかを選択してもらい、それぞれの賃上げ要求を組み立てたいと考えている」

賃金制度の方向性も難題

ラルズでは、正社員とパートナー双方の人事賃金制度を見直している。その内容は、どちらも大きなフレームをグループで統一させ、細部の扱いについては実態に合わせて各社で決定するというもの。例えば、正社員については、一般職は職能給、管理経営系は職務給といったフレームだけを決め、その具体的な中味は各社で決めていくといった具合だ。パートナーの制度のフレームづくりの際に大きな課題になってくるのが、パートナーのニーズが多様化していることだ。

「パートナーのなかには、これで生計を立てている人も多い。こうした人にとつては、賃上げが一番の望みだし、たくさん働いて収入を増やしたい。他方、そこまで仕事に求めない代わりに収入も現状維持で十分という人もいれば、前述の一〇三万円の収入制限のある人も少なくない。みんなの要望に可能な限り、応えたいと考えれば考える

ほど、『一律で同じ評価・制度で対応するのは難しい』との結論に行き着く」
 「現行の評価制度は大きな差がつかないよう設計されているので、パートナーリーダーや勤続の長い人は『頑張ってもこの程度の差しかないのか』となり、能力が高かったりスキルアップしたい人には物足りない。かといって、短時間パートナーの人などに、能力を發揮したらその分だけ処遇が上がる仕組みを導入しても上手く適用できるわけがない。それに差がつくような制度を望む人だつて、『いままでそういう働き方をして来なかったのに本当に受け入れられるのか』との懸念も否めない。そういったことも踏まえ、一方的にならないような議論をしていきたい」

同労組は今、働き方に合わせて職責給や職務給などを上手く振り分けられるような制度の導入が必要だと考えている。そしてその際、会社側には、評価者のトレーニングの充実など育成に従来以上に力を入れることも強く訴えていく考えだ。

「今は店舗で評価がバラバラ。仮に同じ仕事をこなしていても、〇〇店の店長はA評価をつけるが、〇〇店の店長はBをつけるなど、店舗の売上も相まって評価がぶれていたりする。今のようないく不公平感が拭えないままだと、新しい人事制度の仕組みがきちんとできて運用で機能しなくなる」

パートナーリーダー間の格差も問題に

そのほか、パートナーリーダーの低収入も課題の一つ。正社員とほぼ同じ仕事をしているのに年収二〇〇万円に

満たないため、「正社員との賃金格差に開きがありすぎる」との声も出ている。ただ、そこにはパートナーリーダー個々人の能力差の問題も関連してくる。

「労組にとつて五年前にできたこの制度は、正規と非正規の均衡・均等処遇をしていく軸になるはずだった。実際、徐々に人数も増え、レベルアップしている人もいる。しかし、パートナーリーダーに何を求めて良いかなどのコンセンサスを得ないまま見切り発車したことが後になって響いてきた。昨年の春闘で労組はパートナーリーダーの手当の増額を求めたが、会社の反応は『個別対応は可能だが、統一的な対応はできない』だった」

労組側は年に一度、リーダーを集めた情報交換会で状況を把握したうえで、どういったステップを踏むべきかを整理し、労使で検討作業を重ねている。

また、最近では売り上げが落ち込むなか、パートナーの契約更新時に一五分の契約時間の短縮を打診されることがあったり、顧客の少なくなる時間帯に、通常の一時間にプラスして一五分長く休憩をとらされるなどのケースが目立っている。大きな問題だと考えている。

休憩については、一五分休憩をこまめに一日数回取られることで、拘束時間を変えずに休憩に入らされて実質の労働時間と賃金を減らされている。

収入を変えない場合でも、例えば日中に三〇

分の休憩を入れて、帰宅時間を三〇分後ろ倒しさせられることもある」。繁閑に合わせてアシスタターの使われているようだ。

上部団体などとの連携で雇用の安定を

一方、有期契約労働者に対する雇用の安定の取り組みについては、「確かに地方店の店舗閉鎖などでは、雇用維持の交渉を行うものの、他に雇用を移す場がなかったり、周囲に本人異動できそうな他店舗がないなど、どうしようもない場合もありえる」としながらも、「そうした時には連合やJSD、アークスグループ労連といった上部団体の応援もあり、同一エリアの他企業に雇用の受け皿確保の取り組みができていくのは組合として大きなメリット」とのことだった。ちなみに、同労組は最近も、衣料品を扱っている店舗が閉店に見舞われた際、地元のスーパーなどに雇用を依頼。UIゼンセン同盟の力添えもあり、条件に合致した一定の雇用を確保できたという。



写真と本文は関係ありません

事例 2

職場特性を踏まえたパート 組合員の多様な課題に奔走 コープさっぽろ 労働組合

1981年にパート部会を 配置

コープさっぽろ労働組合のパート労働者（呼称…パートナー）に対する取り組みは古い。北海道札幌市に事務所を構える同労組は一九七〇年に結成した。その後、八一年にはパート部会を配置し、今は正規専従三人とパート専従三人、パート特別三役一六人がパートの組合員の問題解決と処遇改善にあたっている。

コープさっぽろ労組の組合員数は、表の通り。正職員は副店長までが組合員で店長は対象外だが、店長を務める契約職員は組織化対象となっている。オープンショップ制のため、パートナー職員、契約職員とも約五割の組織率だが、契約職員は入協から一年間正式加入はできず、パートナーは三カ月の試用期間があり、その間は組織化の対象から外していることを勘案すれば、実質の組織率はもっと高いことになる。

札幌ではもう一つ、消費者一人ひとりが出資金を持ち寄り、利用・運営しながら暮らしを向上させていくことを目的とする生協（生活協同組合）の労組を取材した。北海道全域を活動エリアとするコープさっぽろは九〇年代の経営危機の困難を経てV字回復を図ってくるなかで、正職員の採用を抑え、非正規労働者に任せる仕事を増やしてきた。その一方で、他の道内生協との経営統合や生協以外の小売店との提携などの改革も進んでいる。職場環境や働く人の意識などが大きく変わるなかで、労働組合は非正規労働者の取り組みをどのように進めているのだろうか。

パートが担う職種は多種多様で、店舗系、宅配系、工場系、それぞれの本部機能を担う本部スタッフなどがある。また、非正規労働者のみで運営している店舗や部門も結構あるという。店長が契約職員で、サービスマン、デリカ部門はパートリーダーが部門運営しているといった店舗も珍しくない。

パートナーに関しては、出入りが激しく、入ってくるのと同じ数だけ辞めていくのが実情。全道で毎月二〇〇人近く入協して、ほぼ同じ人数が辞めていく。年間で全体の二割強が入れ替わる計算だ。

一方、契約職員は、①日用品の有資格者②定年後の再雇用（職員は六〇歳定年で六五歳まで契約社員として再雇用契約を結ぶことができる）③勤務地限定社員④パートからの試験を受けて登用されたエキスパート職員——などに分かれている。このうちもつとも多いのは、③の全道の各地区で採用された現地採用組。契約職員は月給制で給与体系は各類型で異なるし、採用困難地域では給与をプラスするなど、地域によってもバラツキがみられる。同事業所内でも、宅配や店舗など職種によっても違ってくる。

また、契約社員の賃金は月給制で、一年契約で金額が決まる。一律なので評価による給与の増減はないのが基本だが、更新時に契約条件が向上するケースもある。また、店舗によっては部門マネージャーに登用され手当を付けているケースもあるが、組合が直接関与することはない。

パートナーの多くは 103万円調整を希望

そんなパートナーと契約職員の仕事内容自体はほとんどかわらない。ちなみに、賞与もパート、契約社員ともに支給されていない。それでいて雇用形態が分かれているのは、採用が各地の職場判断で地域事情に沿った形で行われているからだ。例えば、道東地区の店舗で四時間契約のパートを募集したが誰も応募してこない。そこで、長時間働く契約社員の位置づけで募集したところようやく応募が集まったという。パートナーで一日七時間働く人も結構いる。ただ、パートナーの大半はい

わゆる一〇三万円調整で働くことを望んでいて、週一九〜二五時間で契約するケースが多い。年収制限があるため、少し時給が上がると思うように働けなくなるし、実際、年末になると一〇三万円調整で働けない人もいる。

加えて、異動の点で多少の相違が存在する。契約職員にも地域限定の人はいるが、エキスパート職員になるとエリア内での異動がありうる。他方、パートナーはリーダーになっても店舗を動くことはない。

なお、近年は道内の採用環境の厳しさから、新卒（高卒）を契約社員で採用している事務所が増えた。このため、契約社員は男性が増えている傾向にある。パートについても男性が増えつつ

表 コープさっぽろ労働組合の概要

名称	コープさっぽろ労働組合
結成	1970年10月26日 ※パート部会の結成は1981年
組合員数	6,399人（2011年9月末現在）
（内訳）	正規職員1,211人（ユニオンショップ） 契約職員533人（勤続1年以上が対象、オープンショップ） パートナー4,655人（勤続3カ月以上が対象、オープンショップ）
全職員数	12,463人（2011年10月現在）
（内訳）	正規職員1,390人 契約職員1,063人 パートナー8,679人 アルバイト1,331人 ※アルバイトは組織化対象外
組合役員数	正職員3人、パート部会19人（パート部会は専従3人、特別三役16人）

労組の認知度を高めて 存在意義を

冒頭に記したように、コープさっぽろのパートナーや契約職員のなかには、労組に加入していない人も少なくない。それはコープさっぽろの統合を重ねてきた歴史にも一因がある。札幌、苫小牧、十勝、北見など、統合でエリアが拡大するなか、労働組合活動に携わっていない地区の取り組みは時間も労力も必要。組織化に関する取り組みでは、イラストを盛り込んだ案内パンフを作成するなどして、組合の重要性について、言葉ではなく、目でみて理解してもらえよう心がけている。

同労組の副委員長でパート部会の会長も兼務する三崎久子氏は、「例えば、北見には正規の組合があったが、非正規労働者の組織化はしていなかった。苫小牧はパート労組があったものの、



パート部会では、連絡委員会を開いて職場の問題を論議している
(コープさっぽろ労組提供)

加入者は半数で、それ以上の組織化がなかなか進まない。われわれはオープンショップ制なので、新店舗や統合で労組がないところには、労組の活動を積極的に紹介して、まずは認知度を高めなければならぬ。でも、今はメリット、デメリットを厳しく問われる時代。組合に加入することですぐに大きなメリットが感じられにくいなかで、存在意義を理解してもらうのは容易なことではない」と眉を曇らせる。

収入は仕事に対する評価

こうしたなか、同労組のパート部会では、パートナー組合員のニーズに寄り添う活動を通じて、理解を広げている。第一に賃上げ交渉。コープさっぽろの基本時給は契約更新時には上がらないので、時給の改善は春闘マターになる。そして、同労組は二〇一一春闘の交渉で下期からの時給額五円増を獲得している。

しかし、ここで確認しておきたいことがある。一〇三万円以内で働くパートナーが多いことを踏まえてみると、賃上げは喜ばしい反面、収入制限を必要とするパートナーにとっては、労働時間短縮につながる問題にも直結するのではないのか。

「確かに、かつては『時給をあげてもらわなくていい』という声も一部にあった。制限内で可能な限り働きたいと考える人にとって、これ以上の労働時間調整は難しいからだ。だが、よく考えてみて欲しい。時給が上がること本人が悩むのはおかしい。時給上昇分を踏まえて、パートの働く時間を調整するのは上司の仕事。一人ひとりの

置かれた状況を適切に把握して各人の時間の長さを考えてシフトを作成し、ローテーション組むことが先決で、これは会社側の役割だろう。働く側にとって仕事に対する評価でもある収入は多い方がよい。一時間の労働単価をしつかり評価してもらうことが大切だ」

もう一点、基本時給で加給も職種ごとになされるといことは、ベテランも新人も同じ収入になる。一〇三万円以内に拘るパートナーはともかく、長く働き、少しでも収入を増やしたいパートナーのモチベーションを削ぐことになる気がしないでもないが、労組として、その点をどう捉えているのだろうか。

「かつては基本時給に『経験給』を導入していた時期もあったが、経営破綻時に廃止した。その後、能力のある人に加給されていた『能力手当』を導入したが、一昨年の人事制度改定で廃止し、それを『技能知識手当』『仕事の姿勢・態度評価に基づく加給』に二分割することにした。前者は一定技能を有すると上司が評価すれば、一〇〇六〇円が加給されるもの。後者は絶対評価で、〇〇一〇〇円の五円刻みで加給された。ところが、評価に対する不満が多く出たことなどから今後、どういった姿がベターなのかを労使で協議することにした」

とはいえ、手当のあり方については、具体的な解決策はまだ見えていない状況。三崎会長によれば、評価者教育はもちろん、それ以前に評価時期が正職員の異動時期と重なるので、これまでの仕事ぶりをみていない上司が評価をしなければならぬといった課題も浮

き彫りとなったという。さらに、評価制度についての理解が足りない上司も散見され、例えば技能知識手当が一〇円付いていた人が、同じ仕事をしているのに〇円になったこともあったとか。すると、「昨年の上司は評価してくれなかったのに、今年の上司は評価してくれない」「上司がかわるたびに、評価の仕方やポイントがかわる」などとなり、最後は「上司の好き嫌いで評価されている」と疑心暗鬼になってしまふ。

いずれにせよ、労組側が経営側に言えることは、「上司に対する評価者教育をしつかりして欲しい」ということに尽きる。「評価に問題がある場合は、経営側にきちんと伝えて、上司に落とし込むよう伝えるようにしているがなかなか解決しない。上司が評価のあり方を十分に理解することなしに、適切な運用などできるはずもない」。

労組に寄せられる相談の 大半は人間関係

パート部会では、職場アンケートの実施とともに、職場での取り組みとして、各職場から二〜五人程度の連絡委員を選出して、二カ月に一度、全道各地区で連絡委員会を開いて各職場の問題点を話し合っている。ちなみに、こうして職場を巻き込んで多くの組合員に携わらせる背景には、職場の問題解決はもちろんのこと、組合役員の後継者の育成も視野に入れているからだ。

また、事務所に寄せられる電話に際したり、集会后に時間を取って話を聞くなどの個別相談にも応じている。こうした相談の大半は、職場の上司・同僚との人間関係にまつわるものでデリ

ケートな問題が多いという。

職場の人間関係の問題には、本人の意向を最大限に尊重する立場を取っている。組合からアプローチして良いのか否か。アプローチする場合も、わからないように目立たないように解決に乗り出してほしいのかなど、相談者が何を望んでいるのかをしっかりと見極め、ケースバイケースで対応する。実際には、自分が特定されるようなやり方を望む人はほとんどいないし、大抵は組合に話してスッキリした」となるからだ。なかには、「上司を替えて欲しい」と言ってくる人もいるそうだが、そういう場合には「それはありえないこと」とはつきり伝えるようにしている。

パートナー組合員自身も意識改革を

また、今後の課題として、三崎会長はパートナー組合員自身の意識改革を促す必要性を指摘する。その内容を聞くと、意外にも有休休暇の未取得や不払い残業といった、一見、正職員にありそうな問題だった。

「人手が足りなくて有給休暇が取得できない職場なら、どうするかを店舗全体で考えていかなければならない。だが、なかには『有給休暇は取らないのが美德で当たり前』と考える人もいる。『取れない』のではなく『取らない』人がいるというのだ。

さらに、正職員が減っても生産性の向上が求められるなかで、商品の発注・品出しなどパートナーへの仕事の比重が増え、職場で終業のタイムカードを打刻した後に無給で仕事を続けるパートが後を絶たず、上司も実態に気がつ

かない問題もある。「パートナーは自分の店のことを隅から隅まで知り尽くしているし、放っておけないとの思いが端からは想像できないほど強い。それに、パートナーからすれば、『仕事を残して帰っても、次の日に自分が大変になるだけだ』と考えたりもする。有休休暇の取得もそうだが、現場で働くパートナーの意識改革が必要だ」。

しかし、そこは残業をしっかりと付けて帰るような指示ができないものなのか。あと、パートナーの気持ちを理解しているパートナーの専従役員の目には、そういう現場がどう映っているのだろう。三崎会長に率直に疑問をぶつけると、こんな答えが返ってきた。

事例 3 ユニオンショップ制で1年更新の契約社員を組織化 三井生命労働組合

働時間と業務量のバランスが悪いから、本来なら労働時間の契約変更をするのが筋だが、そこには売り上げの問題が立ちほだかる。問題になるような店舗は、品揃えが少ないから客足も途絶えて他店に流れるような悪循環も併せて持っている。パートナーの不払い残業で店舗が潰れないでいられるとまで言うつもりはないが、少なくともパートナーの気持ちや頑張りで持ちこたえている店舗も少なくないのが実情だ。こうしたことは、自分も経験してきたことなので、パートナー組合員の言っていることは凄くよくわかる。実際、誰もいないし、組合が代替の人を出してあげられるわけでもない。組合役員がこんなことを言っではいけないのだから

うが、もし今、自分がその店で働いたら、同じように無給で働いてしまうかも知れないと思ったりもする。そういう意味では、組合員の意識改革と言ったが、経営にも意識改革の取り組みを強化してもらいたい」

なお、最後に、有期契約労働者の雇用確保について確認したところ、「心配がまったくないとは言わないが、試用期間中にきちんと働いて本採用になれば、辞めさせられることはあまりない。パートナーは職場に根付いて現場で力を発揮していて、それが雇用を守ることにもなる。そのうえで、労組としても組合員になった人の雇用をしっかり守ることは常に念頭に置いている」とのことだった。

3年間かけて内務担当職の意識を把握

大手・中堅企業の労働組合は、未だ組合員は正社員中心のユニオンショップで、有期契約労働者は蚊帳の外であることが多い。三井生命労働組合も数年前までは、非正規労働者は組織化の対象外だった。しかし、平成不況期後の保険料収入の減少と運用損失計上での企業業績が低迷を続けるようになったことに伴い、一九九五年ごろから一般職の業務を代替する契約社員が増加。職場によっては、有期契約労働者の占める割合が過半数に迫るところも出てきたことなどから、契約社員の組織化を決断。経営側の協力もあって、昨年一〇月からユニオンショップ協定の範囲を契約社員にまで拡大している。同労組の太田治副委員長と安永和弘書記長を訪ね、白紙の状態から組織化を実現するまでの道筋を聞いた。

三井生命保険の有期契約労働者は、一年更新の月給制契約社員（以下、社内の呼称である「内務担当職」とする）と一年更新の時給制パート労働者の二種類。今回、組合員化の対象としたのは、フルタイムで働く有期契約労働者である内務担当職の方だ。一般職採用を手控えた一九九五年以後、徐々に増え、現在では一般職社員一四〇〇人に對し、内務担当職は約八〇〇人になっている。とりわけ、保険事務を取り扱う本社の事務センターなどでは、内務担当職にパート社員も含めると、有期契約労働者の占める割合が過半数に迫る状態だった。

こうした人員構成面の問題もあり、「内務担当職を組織化していくべきで

事例 3

表 三井生命労働組合の概要

名称	三井生命労働組合
結成	1998年9月11日 ※結成年月日は合併後の年月日。内務担当職の組織化は2010年10月から
組合員数	11,643人 (2012年1月現在)
(内訳)	総合職・一般職：3,150人 営業職員数：7,767人 内務担当職：726人 (1年契約の契約社員、ユニオンショップ) ※このほか、約300人のパートがいる。組織化対象外
組合役員数	17人 (本部 中央執行委員数)

はないか」と検討をスタートしたのが二〇〇六年。それ以前も執行委員が組合員の声を聞くために現場に出向くと「(一般職と) 同じような仕事をしているのだから、参考として意見を聞かせて欲しい」と、職務上の悩みを含め意見や要望を聞いていた経緯があった。そこでさらに「あなたたちの組合員化を検討しているが、それについてどう思うか」とのアンケートを〇六〜〇八年の三年間で行うことにした。

なお、パート労働者は全社で約三〇〇人。労働時間や職務も異なるうえ、組合役員が職場を回って意見を聞く限り、「組合費を払ってまで労働条件

の向上を望むような考え方ではない」ことなどから、組織化するか否かも含めて将来の検討事項としている。

組合の存在を説明することからスタート

ここで、内務担当職の仕事と処遇について、ごく簡単に触れておく。業務内容は、本社では一般職社員との間に若干の相違はあるものの、営業の現場や営業事務は一般職社員とほとんど同じになっている。組織化以前から、給与などの処遇面で差はあるが、福利厚生などはほとんど変わらないという。

賃金は一般職と内務担当職で入社時点であればさほど差はないが、一般職は資格によって処遇が変わってくるため、徐々に差がつくことになる。また、一般職の給与は全国一律だが、内務担当職は地域別の賃金体系になっている。そんな内務担当職の人たちの、組合からのアプローチに対する反応は、最初は、そもそも組合が何をしているのかわからないといった意見が多く、組合に加入する・しない以前の問題だった。意見や要望も「ポツポツ出てはいたが、内務担当職は一般職と同じような仕事をしているから、意見もその域を出るようなものはなかったし、組合のことがわからないので職制面や給与面・処遇面での改善要望もあまりなかった」(太田副委員長)。

全員を対象に直接会う機会を設ける

では、そういった「組合がよくわからない」層に対し、どのように存在価値を訴えていったのか。

「意見の聞き取りを三年間続けて、二〇〇九年七月の定期中央大会で契約社員の組合員化に正式に取り組むことを決議した。その後、同業他社で既に定期雇用労働者を組織化している労組の意見を聞いた。ここでは、①対象になつていない人たちにに対し、組合がどういふものなのかの理解を得なければいけない②なるべく多くの人、できれば全員の加入をめざして取り組んだ方がよい③対象者には手紙を送るだけでなく、直接会いに行つた方がよい——などのアドバイスをもらった。こうした点を踏まえ、組合がなぜ内務担当職を組織化しようとしているのか、われわれがどんな組織でどういった活動をしていくのかを、すべての対象者に理解

もらいたいと考え、全員を対象に説明会を開いた。具体的には、「労働条件や職場環境の改善を中心に取り組んでいるが、要は普段の仕事で『こうして欲しい』と思うことや、困っていることがすべて課題だから全部教えて欲しい。われわれが吸い上げて会社に伝えるし、そういう役割があると話してきた」。

きめ細かいアプローチで理解が進んだと判断

三井生命労組の内務担当職へのアプローチはきめ細かい。説明会は二〇〇九年一〇月から翌年六月まで、大手町・御茶ノ水の本社ビルで計一回、千葉県柏市の事務センターで計二回、早稲田ビル等で計一〇回など相当多く実施している。契約社員の終業時間は一七時なので、当初は一七〜一八時の間に時間を設定したが、育児などの事情で出席できない人もいたた

め、解決策として昼間休憩中にも説明会を開いて参加を促した。

また、営業部の事務員は月に一度、事務研修会があるため、なるべくその時に合わせて説明会を設定し、北海道から沖縄まで全国七三の支社すべてに出向いて話した。それでも、どうしても都合が合わなかった人については直接営業部を訪問して説明した。その結果、最終的には九一・三%の人に直接、資料を渡して説明を行い、可能な限りの質問も受けた。そのうえで、「その場では言いづらいこともあると思い、参加した人を対象にアンケートも実施した」という。

ただ、気になるのは、説明を受けた内務担当職の側がどう受け止めたかだ。これについては、「その頃は今より内務担当職の人数が若干多く、説明会の参加人数は合計八〇八人だった。それに対するアンケートの回答は四八七枚。

『組合に対する理解度はどうなりましただか』という設問に対して『理解が深まった』が約二五%、『少し理解が進みました』も約七〇%あった。他方、明確な反対意見は四二枚で一割弱だった。この時点で、ある程度組合に対する理解が進んだ」と判断した。

ここで少し気になることを確認しておきたい。後述するが、内務担当職の組織化はユニオンショップで行われたとのこと。少数とはいえ、説明会に参加できていない人も反対意見も、一割程度あったことについてはどう捉えたのか。また、加入して組合費を払う見返りについてはどう説明してきたのだろう。「反対意見を持たれた人がいることは事実として受け止め、その一方でユ



写真と本文は関係ありません

話を組織化の取り組みに戻そう。執行部はこの間、対象者の参加状況や質疑内容、全般的な傾向と感触などを集約した報告を組合員宛てにオルグなどで二回行い、二〇一〇年七月の定期中央大会で組合員化を進める決議を取った。翌月には経営側に取り組みの経過

組合員の範囲を内務担当職にまで拡大

組合費については、最終的に上部団体である生保労連の「一般職の半分相当」の算出目安を踏まえ、一般職の計算方法の半分で徴収することになった。

「二オンショップであることは、きちんと伝えてきた。組合費とメリットについては『組合に入ったら何をしてくれるのか』とか『組合費として月々いくらか払って、組合員になるといくら分が返ってくるのか』などと問われて、返答に窮した。組合費の試算も含め、具体的なものがまだないなかで進めていかねばならなかった。当時は正直に『何ができるか今は言えないが、皆さんのために尽力する』皆さんの意見を聞いて、頑張るので信じて欲しい」としか言いようがなかった」

を説明。組合の決議を踏まえ、労働協約改訂協議・合意を経て、内務担当職全員の更新時期の同年一〇月、契約書に「ユニオンショップを導入するので組合に加入する」との一文が加わるようになった。

また、対象者である内務担当職にも説明会開始時、取り組み開始後半年が経過しての中間報告、基本的に全所属説明会実施後の最終取り組み結果報告、中央大会での決議報告など、全員に対して個別に手紙を送付して、適宜その状況について報告をしている。

賃金体系の見直しや福利厚生面での拡充

そして次は、具体的な処遇改善に取り組むことが課題になってくる。アンケートで多かったニーズは、①地域別の賃金体系を見直してほしい②支社営業部では同じような仕事をしているので、一般職と同じような待遇にして欲しい③内務担当職は適用対象外となっている社内預金などの福利厚生面での拡充——などだった。

「地域別の賃金体系は、規定上、各地区に給与体系あり、金額が決まっている。このため、例えば『同じ仕事をしていた、一般職は全国一律なのに、内務担当職は地区で賃金が違うのはどうしてなのか』との疑問が生じてくる。内務担当職から一般職への任用試験は今も実施していて、普段の仕事ぶりをみたくうえで上司が推薦して、試験を受ける形を取っており、年に一回開催されている。なお、内務担当職組合員化後の春闘においては福利厚生面での対応が図られた」

組織化成功の背景に経営側の問題意識も

こうしてみていくと、内務担当職の組織化には、経営側の協力姿勢が垣間見える。この取り組みの当初から労使の話し合いがあり、前述の事務研修会後の説明会の開催なども、事前に労使協議の場で会社側に協力の申し入れを行い、その開催にあたっては、人事から各支社の事務責任者に対し、配慮を求めるメールを送信するなどの協力もなされている。

そこでもうひとつ。組織化の方針を決める段階で、正社員の組合員からの反応はどうだったかについても聞いておきたい。

「これは賛否両論あった。例えば『組合として、いま在籍している組合員をもっと大事にすべきであり、組合員の拡大をしなくてもよいのではないか』という反対の声があがった反面、『同じ場所で働く従業員の間で格差があるのはいかなるものか』『同じような仕事をしているのであれば、同じような教育でやった方がやりやすい』という意見もあった。また、営業所のほとんどが組合員であり、一人だけ組合員ではない内務担当職がいる場合、コミュニケーションをはかるための組合の行事などは、その人だけが取り残される現象が起きることになる。『そういうのはどうなのか』という話もあった。そのなかで気になっているのが、一般職の組合員から『正直、組合に加入しても仕方がないのでは』との組合にとつては残念な意見があったこと。これは、一般職に組合員の存在意義をそんなに

理解してもらっていないことにつながる。ので、われわれも考えねばならない問題だ」

雇用安定の取り組みは今後の重要課題

これは一般論だが、労組が非正規労働者の組織化に躊躇する大きな要因として、有期契約の雇用の安定を保障できないとの声がある。そこで、これについての考え方を尋ねると、「雇用の安定は非常に大きい問題であると同時に、今後どうなるか予測のつかないことでもある。現状は特段の問題なく働いていれば、ある程度、反復更改の希望は通っている。加えて、内務担当職から一般職への登用も毎年行っていて、そういう制度を利用して無期契約に変わる人も一定程度いるので、そこはニーズも踏まえて取り組めることがあれば考えていきたい(太田副委員長)」とのこと。一方、安永書記長は「とても難しい話で、まだ先の話」と前置きしたうえで、「例えば更新期間の延長化も今後の検討課題だと思っている。有期契約労働者の一番の心配事はいつ雇い止めになってしまうか。ならば組合にとつて最大の課題も、その不安感の解消策となる。今も長い人は一〇年とか一五年、毎年更新手続きをしている。ある程度の年数を経た人については、その人が希望するならば更新期間を長くする選択肢もあってよいのではないかと。他社では一定年数、更新した人を一般職にしているところもある。これは制度の話になるのでまだ白紙だが、考え方としては要望を聞いていきたいと思う」と話した。

フリーランスを組織化して 問題を解決 出版ネッツ

事例 4

出版業界には、フリーランスの多くのライターや校正者、デザイナーなどが活躍している。フリーというと、特定の使用者と雇用関係にある訳ではないので、労働組合とのつながりが考えにくいかもしれない。だが、出版業界には二〇年以上前から、こうしたフリーで活躍する人たちを組織化している労働組合がある。出版労連傘下の「出版ネッツ」であり、報酬の不払いなどの問題では、発注元に団体交渉を申し入れて解決をめざすこともある。

当初は職能組合を標榜

出版ネッツが結成されたのは一九八七年。正式名称は「ユニオン出版ネットワーク」で、執行委員長は北健一さんが務めている。北委員長自身

はフリーのジャーナリストである。現在の組合員数は約二五〇人。出版業界の産別労働組合である出版労連（約六〇〇〇人）の一構成組織である。組合員の高齢化や病氣、異業種への転換などにより、自然減はあるが、毎年二〇人のペースで組合員は増え続けているという。

フリーランスの独立自営の労働者が、なぜ労働組合を結成することになったのか。北委員長は「もともとネッツは、組合員の仕事を確保していくことや、職能向上を目的とする『職能組合』をめざして結成されたのです」と話す。一九八〇年代、出版業界ではある変化が起きていた。変化とは、『ぴあ』に代表されるような情報誌の急速な伸長だ。

こうした雑誌は、記事の内容よりも情報の多さが売りであり、ライターは書く技術がなくてもページをつくれるようになった。別の言い方をすると、「未熟練の労働者でもできる仕事になってきた」（北委員長）のだった。そこで、こうした労働者を組織化して、技能を高めていこうという点をモチーフの一つとして、出版ネッツは結成された。

報酬・契約面の相談増加

働く者の職能的地位の向上をめざす出版ネッツだったが、近年は出版不況とともに組織の取り組みも多様になってきている。

出版業界では、十数年連続して売上が減少している。『出版指標年表』（社団法人全国出版協会・出版科学研究所）によると、書籍、月刊誌、週刊誌とも

に、九〇年代後半をピークに、販売額は年々低下する傾向が続いている。販売部数が低下すれば、広告収入も落ち込む。収入が落ち込めば、出版社側は経費を削減する必要に迫られる。

「そのしわ寄せがどこに向かうかというと、個別契約している末端のライターやデザイナーなどだ」（北委員長）という。

そのため、近年は、組合員からの報酬不払いの問題や、契約打ち切り、ダビングなどの労働相談が増加している。企業との団体交渉に参加することもめざらしくなっており、トラブルが起きた際の万が一のサポート役という役割が、以前にも増して重要になってきている。

二〇一一年度に寄せられた組合員からの全相談件数は一八件。相談内容の内訳は、「不払い」が七件（三九％）と最も多く、「常駐フリー・委託契約（実態からは雇用関係があると判断される）の契約解除（一）や「退職勧奨」が三件（一七％）、「著作権侵害・二次使用問題」が二件（一一％）などとなっている。

前年度から継続して対応している分も含めて、二〇一一年度中に決着した二二件のうち、七件は出版ネッツが関与して解決した。出版ネッツが相談者に対してアドバイスし、本人が契約先と交渉して解決したのも六件ある。

たいていの団交応諾はスムーズ

契約先の会社からみれば、フリーランスとの関係が契約上も、また実質的にも雇用関係に該当しない場合に

は（純粋な契約委託業務などの場合）、出版ネッツとの団体交渉に応じる必要性を感じないかもしれない。団体交渉を申し込んで、会社は誠意をもって対応してくれるのだろうか。

出版労連の高鶴淳二・副中央執行委員長は「出版業界では、出版労連の知名度はそれなりに高く、『出版労連です』といえ、たいていの会社は敵対的にならずに対応する」という。

二〇一一年度に出版ネッツが関与して解決した七件のうち、五件は団体交渉で解決したものだ。ただ、オーナーが外資系など、労働組合に馴染みがない企業では、交渉がもつれることもある。最近の例では、ある有名ファッショ誌の休刊に伴う未払い事件がある。

労働委員会も活用して解決

米国で創刊されたある有名ファッショ誌の日本版が二〇〇九年、営業



組合員はセミナーや勉強会で職能を磨くことができる（出版ネッツ提供）

赤字に陥った。だが、同誌を発行するA社を傘下におさめるホールディングス会社は、同誌を休刊とせず、同じ傘下の子会社であるC社(2)に事業譲渡した。雑誌の編集部員はもともと、ホールディングス会社のまた別の子会社D社の社員であったが、同誌の事業譲渡とともにD社を解雇され、C社に採用された形となった。

同誌の発行はC社においても行き詰まることになり、二〇一〇年一二月号で休刊することが決定。社員は解雇され、未払い賃金を抱えた社員編集部員が出版労連に相談に訪れた。そのうちフリーランスのライターやカメラマン、イラストレーターやデザイナーなどが出版ネットに加入した。

出版ネットは団体交渉を申し入れたが、C社およびホールディングス会社はこれを拒否した。C社がフリーランスへの報酬をすべて一般債権に分類しており、債権が回収できなくなる可能性もあった(北委員長)。ことから、出版ネットは団交拒否が不当労働行為にあたるとして、労働委員会に申立を行った。

「会社前での宣伝や記者会見、公労使委員の会社に対する説得に加え、「雇用でない形で働く人」の団交権を認め、新国立劇場運営財団事件・最高裁判決なども追い風となり」(北委員長)、二〇一一年四月、和解協定が締結され、その後和解が履行された。同事案は、出版ネットとしてはじめて労働委員会を活用したケースだったという。

フリーランスといっても、一社に常駐して仕事をする場合には、実態は雇用関係となっているケースもある。ト

ラブルが発生して労働者性をめぐる論議に発展するケースも、今後増加する可能性がある。北委員長は「相談内容によっては、裁判で白黒つけるより、交渉で着地点を探る方が向いていることもある」と話し、出版ネットの紛争解決機能の強化に自信を深める。

横のつながりでもメリット

こうした紛争対応のほかにも、フリーランスのライターらにとって出版ネットに加入する大きなメリットがある。一つは、共済組合(「出版共済」)に加入できることである。

出版ネットの組合費は月二〇〇〇円だが、このうち六二〇円は共済にあてられる。フリーランスで働く人にとって、病気やけがをして働くことができなくなることは、無収入となり痛手が大きい。組合員になることで、万が一のことがあっても、共済から入院や治療にかかる給付のほか、受給要件を満たせば休業補償を受けることができる。出版ネットはスキルアップの面でもいくつかのメニューを用意している。

「寄り合い」と呼ぶ勉強会を開催したり、出版労連主催でも出版技術講座などが開かれている。

また、組合員が相互に相談できる仕組みもある。仕事や生活上の問題で困ったときに、メーリングリスト(ML)などを通じて気軽に相談することができ、最近では、MLを通じて組合員間で仕事をするケースも多くなっているという。MLには組合員の九割強が参加しており、一日当たりでみると四・九通の投稿が飛び交っていることになる。

レクリエーションイベントも活発だ。関西支部が二年に一度開催している「出版ネット関西フェスタ」は、昨年は五月に二日間の日程で開催されたが、組合員以外も含めて延べ七〇〇人以上が参加。名刺交換パーティーやセミナーなどが催され、出版ネットの知名度アップに貢献するとともに、六人の新規組合員の獲得に成功したという。

最賃改定を条件向上につなげる

今後、組合員をどう増やしていくのか。北委員長に聞くと、「組織拡大とは言わずに、『楽しく、役立つネット』とPRしているうちに、自然と人が集まってくるんですよ」と力みの抜けた答えが返ってきた。組合員が友達を誘ったり、口コミが加入のきっかけとなる場合もあるという。インターネットでもホームページを見て、加入を決める人もいる。

出版労連には、もう一つ、一人でも入れる労組「出版情報関連ユニオン」(出版ユニオン、約三五〇人)がある。駆け込み型の相談から加入したケースでは、解決後に脱退する人もいるが、こちらでも共済のほか、スキルアップや交流、レクリエーションなどに魅力を感じて残る人も少なくないという。

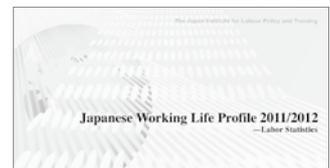
出版ネットはフリーランスの組合なので、企業に賃上げ交渉をする訳ではない。また、ネットが個々の契約の価格を上げていくのは難しいので、下請法の遵守や最低賃金を引き上げていく運動に力を入れている。最賃の動向は、フリーランスの契約価格にも影響があるという。

Japanese Working Life Profile 2011/2012

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

- | | | | |
|----------|-------------|----------------------|-------------|
| contents | I. 国民経済の状況 | II. 人口・労働力 | III. 雇用 |
| | IV. 労働移動・失業 | V. 労働条件(賃金・労働時間・その他) | VI. 教育・能力開発 |
| | VII. 労使関係 | VIII. 勤労者生活 | IX. 社会保障 |



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2011年12月刊 ISBN978-4-538-75011-8

定価: 1,050円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

北委員長によれば、国民春闘共闘委員会（全労連や純中立労働組合懇談会など）でつくる共闘組織」などが公正取引委員会に対して要請行動した際、公取委は、請負代金を所要作業時間で割った時間単価が最賃を下回るとは下請法に抵触する「買いたたき」と判断する重要な要素だと回答したという。最賃改定は二〇一二年度の出版労連の運動方針のなかで、出版ユニオンの今後の活動の柱の一つにも位置づけられている。

〔注〕
1 常駐フリーとは、構内請負のような労働者で、社員ではなくフリーランスの身分にもかかわらず、机も与えられて編集室で作業している人などをさす。昔の編集長に頼まれて仕事を始めて、ずっと常駐しているケースなどがあるという。しかし、最近では景気も厳しいので、常駐フリーの人にも契約打ち切りやダンピングが発生しているという。
2 ただし資本関係上は、ホールディングス会社とは無関係。



組合員が交流する場もある（出版ネッツ提供）

事例 5

集团的労使関係で問題を解決
「委任契約」の
ピアノ講師が
労働組合を結成

こうしたなか、ピアノ講師が労働組合を結成して、団体交渉を行うことにより、契約内容の不利益変更を歯止めをかけたのが、東京・世田谷に本社のあるヤマハミュージックストア・スガナミ楽器店のケースだ。

契約内容変更の提案がきっかけに

同社とピアノ講師は、一年契約の「覚書」（契約書）を取り交わして、生徒にピアノ・レッスンをを行う。その報酬は、レッスン料から設備費を控除した額の約五〇％をベースにグレード評価、年次稼働評価、土日稼働手当が支払われている。ちなみに、グレード評価とは、演奏力や音楽知識などを審査する検定試験を通じて評価されるものだ。

同社に労組が結成されたのは二〇〇六年。その前年、会社から「新規グレード」の導入、「レッスン回数の変更」「年次評価の廃止」などの提案があり、〇六年の四月からの実施を求めた。一般的にはなじみの薄い事項が多いが、「新規グレード」の導入では、「取得できない場合、大きく金額が下がる」と明記されていた。「年間レッスン回数を四〇回から四二回に増やし報酬は同額」に加え、長い在籍者を評価する「年次評価の廃止」も盛り込まれていた。その理由について会社側は、講師の評価は「年次（勤続年数）だけで判断するのではない」「個人事業主なので会社との契約に基づいて一年毎の更新のため年次評価は廃止する」と説明。さらに、会社側は「土日手当の廃止」も打ち出した。理由は、土日に指導可能な講師が多くなったことだった。

これらの提案に対して講師は、「年間レッスン回数の増加で、年二回のレッスンが無報酬となり、事実上五％カットにつながる」「年次が長いことで在籍者を確保、生徒・保護者の評価を得ている。各種イベントへの参加、グレード受験数等も評価対象とすべきである」「土日に指導可能となった講師の増加は事実上反している」などとして、講師の集まりである「講師会議」として撤回を求めた。

組合を結成し、団体交渉へ

とはいえ、会社提案を押し返すことは難しい情勢のなかで、会社とより実質的な対話の接点を見出したいとの思いから、連合東京の傘下組織である連合ユニオン東京に相談を持ちかけた。話を聞いた組織化推進局の古山修氏は、こう考えた。ピアノ講師は「委任契約」であるものの、労働組合法上の労働者になりうる。集团的労使関係の構築に向け組織化し、組合を結成したうえで、団体交渉による解決を図るべきだろう。そして、要求事項を会社の主張である「労働力の無償提供」の是正と「適正な人事評価」に絞り、組合の結成をピアノ講師に促した。

同時に、この間の「講師会議」の経緯を踏まえ、「ピアノ科講師有志一同」（有志一同）という名称で会社に対して不利益変更に関する「文書」回答を求めるとの両面作戦で臨むことにした。そして、「有志一同」は二〇〇六年二月二〇日、会社に対して「文書」による改善要求を行った。一方、「有志一同」は、組合結成に向けた準備会を立ち上げ、労働組合結成への動きを加速させ

小学生の女の子に将来なりたい職業を聞くと、必ず上位に顔を出す「ピアノの先生」。最近では主婦やサラリーマン、さらにシルバー世代でピアノを習い始める人も増えており、ピアノ教室講師の活躍の場は着実に広がっている。人気の職業ともいえるピアノ教室の講師だが、どのような契約内容で仕事をしているかはあまり知られていない。ピアノ講師になるために特別な資格はいらないが、一般的には専門技能を持つ独立した事業者に特定の業務処理をまかせる「委任契約」を結んでいる。いわば「個人請負型就業者」ということになる。

「委任契約」をめぐるのは、教室側からの一方的な契約変更の端を発した争いが表面化するケースも出ている。

た。

会社側は文書による要求に対して、「有志一同の氏名を公開しない限り、話し合いには応じない」と反発。一方、会社対応の不誠実さを確認した「有志一同」は、翌二日に一気に、非公然の「YMSスガナミユニオン」を立ち上げた。

同ユニオンは結成に当たり、(1)安心して働ける職場づくり(2)健全な労使関係の確立(3)組織拡大——を三つの柱とした。具体的な要求事項として、「安心して働ける職場づくり」では、①取得グレード評価と調整手当②年次評価の存続③レッスン回数④年間退会率有料手当⑤稼働日数評価⑥リーダー手当——に照準を合わせた。

その間も会社は、講師会議の場で「有志と言っても誰だかわからない。大変失礼な話だ」と不快感を示すだけで納得できる回答はなかった。こうした状況を受け、ユニオンのメンバーは、未加入の講師に組合結成の必要性を説き、オルグ活動を展開。そして三月九日、会社に組合結成を通告し、団体交渉を申し入れた。結成からわずか三週間の短期間で組合は公然化した。

結成五カ月後に協定書を締結

YMSスガナミユニオンは結成後、初の団体交渉で会社提案の年間レッスン回数四二回を撤回させ、四〇回に戻した。

さらに、結成から五カ月後に組合結成のきっかけとなった問題を解決する「合意書」(協定書)を締結した。「合意書」では、日曜稼働手当の加算のほか、評価項目である一定割合以下の退

会率に対する付加(退会理由の除外例の追加改訂)、リーダー二名を選出し、手当月額五〇〇〇円支給、総合判断の評価への基本謝礼の加算などが盛り込まれた。

会社が経営状況、社則、制度を明確にし、業務運営について話し合う「労使協議」の場を設置することも協定した。さらに、原則無報酬だった「各種発表会、コンクール、コンサート謝礼」についても協定書を取り交わし、一教室のすべてに「組合掲示板」を設置することも確認した。

組合結成の過程だけでなく、その後も、メンバーは精力的にオルグ活動を行った。

組合の必要性と役割については、「労働組合には唯一、団体交渉権がある」と。団体交渉を行うために労働組合を作り、会社と対等な関係になり、交渉によって労働協約を締結することができると訴えた。しかし、委任契約の身分で、労働組合ができるかとの疑問に対しては、プロ野球選手会の例を引き、ピアノ講師も「労働組合法上の労働者」であり労働組合は結成できるとを理解してもらった。

また、労働組合と会社は敵対的とのイメージを払しょくするため、「組合は会社と対決するのではなく、すべて話し合いで問題を解決し、会社を発展させ雇用を守り、労働条件を改善する」と説明し、理解を求めた。こうした努力が実を結び、組合結成直後に、組合員数は過半数を制す。さらに一年後は七割に拡大し、現在の組織率は八割に達しているという。

解決が図られてきたことについて、古山氏はこう振り返る。「当初から組合は講師が雇用契約か否かを会社と争うつもりはまったくなかった。労組法上の労働者を認めさせることに重点を置いた。契約は、委任契約だが、使用従属関係にあり指揮命令、報酬の労務対償性もあり労組法上の労働者であることは、争う余地がなかった」。

組織率八割超、良好な労使関係を堅持

組合員からは、結成後の職場環境の改善について、こんな声が寄せられている。

「相談できる場所ができたことで、安心して仕事ができるようになった」

「講師同士の交流が増えたことで、情報や意見の交換ができるようになり、視野が広がった」「報酬がより良く改定され、明確になった」「会社との関係が良好になり、意見・要望が取り入れられるようになった」

こうした評価が出てきたことについて、古山氏は集団的労使関係で解決に導いたことが大きいとみている。「組合が成果を上げているのは、常に良好な労使関係を作ることにかけてきたこと。そして、雇用契約か否かではなく、労組法上の労働者であることを認めさせ、組合と会社が対等な関係で団体交渉を行うことをめざした成果といえる」。

組合結成以前の労使の力関係をみると、講師の契約の全部が会社により一方的

に決められている」という現実があった。また「委任契約」とはいえ「楽器店の組織に組み込まれ、必要不可欠な労働力として存在している」ことから、会社内の問題解決について、個別労使紛争の枠内での解決では、「具体的要求事項」の根本的解決にはつながらなかった。個別紛争への対応だけでは、会社を変えることは難しいと判断したことが、良い結果につながったといえるだろう。

とはいえ、未だ組合と会社との間では、認識の違いはある。会社は、「日本経済が悪くなる中で、スガナミも例外ではなく経営悪化を余儀なくされ、経費削減を考えて運営しているので組合も考えてほしい」と団交の場で繰り返す。これに対して組合側は、各種イベントについては講師の立場から有意義な提案をするなど、労使協力して、この厳しい状況を乗り切っていきたいと考えている。

現在、会社からは「総合判断をシンプルにしたい」との要望が出され、その改訂の作業を進めている。報酬の適正化等にも取り組んでいる。「委任契約」を巡っては不利益変更、



写真と本文は関係ありません

契約不更新が常態化している。とはいえ、組合の存在や必要性は認識している。労働組合結成の一線はなかなか超えられないのが現実だ。そこで、古山氏は今後、同業他社の仲間への働きかけが必要だと言う。

「組合がない会社には、スナガユニオン結成のきっかけとなった働きかけをしていかなければならない」

多様な意識の契約社員を 束ねて課題を把握 毎日新聞労組

事例 6

編集・事務補助、印刷、出版、メディア部門など、さまざまな業務の工程で非正規社員が活用されている新聞業界。この業界で、ほぼ一〇年前から契約社員の組織化に着手し、活動の先鞭をつけた労組の一つが毎日新聞労働組合（中田卓二執行委員長、約二一〇〇人）だ。組合規約も整備し、学生アル

バイトを除けば、契約社員はすべて組合に加入することができる。組織化によつて、契約社員の働き方、労働条件を通じた課題を把握することができた。半面、処遇や雇用面で具体的な成果を獲得することが、今後の組織率向上のカギになっている。

他業界に比べても早い対応

毎日新聞労組は、組合規約で、学生アルバイト以外であれば、毎日新聞社で働くすべての契約社員が労組に加入できることを定めている（注：雇用形態と組合員範囲参照）。契約社員の組織化に着手したのは、ほぼ一〇年前の二〇〇一年と、民間の他の業界と比べても取り組みをはじめたタイミングは早かった。

現在、一〇〇人を超える契約社員、関係会社社員が組合員となっている。契約社員のなかで、毎日新聞本体の編集・制作に従事している人はごくわずかだが、学生新聞や出版、デジタルメディア局などでは、取材や編集といった仕事でも活躍している。

二〇一一年の春闘では、労組は、①社員登用に向けての（契約社員としての）実績を重視した採用試験の実施②賃金水準の引き上げと契約更新時の昇給③有給休暇の半日単位での取得④新聞（毎日新聞）購読料の補てん——を会社側に要求した。今春闘では、これらの項目に加え、業務で使用した私有携帯電話の料金補助などを追加することを決めた。仕事で自分の携帯電話を使用する場合は社員と変わらない。契約社員はそもそも賃金水準が低いにもかかわらず、社員と同様の補助制度がないのはおかしいと労組は主

張している。

発端は英字新聞の休刊提案

契約社員の組織化に取り組むことになった発端は、二〇〇〇年二月の英文紙「毎日デイリーニュース」の休刊提案（〇一年三月末で休刊）。当時デイリーニュースには四〇人ほどのスタッフが従事していたが、その多くが外国人の特別嘱託社員（以下、嘱託Ⅱ契約は一年更新）と、雇用期間が短いアルバイトだった。

提案の中で会社は、嘱託、アルバイトの雇用契約を打ち切ると労組に伝えた。当時、契約社員は全国に約三〇〇人おり、デイリーニュースで働いていた四〇人は全体の一割超にあたった。それに加え、なかには長年勤務し、会社への貢献度も高い人がいたことから、毎日労組は「何とか雇用継続できないか」と会社に要求した。

対象となった契約社員は組合に駆け込んできたが、当時の毎日労組の組合規約では、契約社員を組合員にできなかった。毎日労組書記局に長く勤める栗原四郎書記は「そのために組合側の取り組みが限定的にならざるをえなかった」と当時を振り返る。結局、駆け込んできた契約社員の一部は、外部のユニオンを頼ることになった。

またこのとき、印刷部門の切り離しも問題化していた。「他の部門でもいっ、今回のようなリストラの波に飲まれるかわからない」。労組の危機感急速に高まり、二〇〇一年二月から、契約社員の組織化の検討を開始したのだった。

組織化ではじめて条件など把握

その後、労組は規約改定の作業に急ピッチで取り組み、臨時中央委員会で一票足りずに否決されるという曲折を経て、二〇〇一年九月の定期大会で規約改定が正式に承認された。同年二月から加入募集を開始し、七月が経った時点で、四六人の契約社員が加入したという。

これ以前には、労組は契約社員の働きぶりや労働条件を網羅的に把握したことがなかった。そのため、規約改正に向けた取り組みの中で、労組として初めて本格的に契約社員を対象にした懇談会やアンケート調査を実施し、契約社員の声を積極的に吸い上げた。

「何年働いても昇給がない」
「二年前からボーナスが一割カットされたまま」

契約社員からはそれまで必ずしも明らかになっていなかった生々しい実態が相次いで報告された。

一七〇人が回答したアンケートでは、労組に加入して組合を「相談窓口」として利用したいかとの問いに、六割超が「利用したい」と回答し、労組への期待の高さをうかがわせた。どのような問題で相談したいかとの問いでは「給料など待遇」がトップに挙がった。二〇〇四年には、契約社員の人件費を削減する方針が打ち出され、労組は再度、契約社員に対するアンケート調査を実施。雇用形態や労働条件が人によってバラバラであることなどが新たに浮き彫りになった。

雇用の三年上限が大きな壁

ただ、処遇改善や雇用安定の取り組みの進捗はというと、現実的には、さまざまな困難も生じている。まず大きな障壁となっているのが、契約社員の雇用期限の最長三年という会社規程だ。この規程により、契約社員は三年勤務すると、正社員の試験を受けて合格しなければ、フリーランスになるか、他社に移るしかない。

冒頭の労組の春闘要求に「社員登用に向けての実績を重視した採用試験の実施」が掲げられていることから分かるように、社員への登用を本人が希望しても、現状では、会社側は「社員採用における公平性」を理由に契約社員の経験を特別に配慮していない。

こんな課題も生じている。デジタルメディア部門では、一定のスキルに達するのが、勤続して三年ぐらいいであった。そのため、「ちようどスキルが高まったところに雇い止めになってしまい、雇用期間の制限と業務の性質が矛盾する事態が生じた」（中田委員長）。そこで会社は、同局内に別会社を設立し、契約社員を直接雇用の社員に切り替えた。一応、雇用不安は解消されたが、待遇はほぼ契約社員並みに据え置かれたままの状態が続いている。

契約社員のなかには、社員と同じくらい戦力化されている人もいる。中田委員長は「正社員から『何年も毎日新聞社で仕事をしてほしい』と頼られるほど能力の高い人もいる」と話す。

労組は、処遇改善などの問題に特化した労使懇談会を年一回開き、契約社員を取り巻く問題の是正を申し入れる

とともに、定例の団体交渉などで必要に応じて会社側の考え方をただしている。

結果が出ないことへの不安

契約社員を組織化したことでの労組にとつての課題について、中田委員長は「契約社員の声を踏まえた要求を掲げても、それが会社側に認められないと、加入しても意味がないと受け止められてしまうことを危惧する。社員も採用数や待遇改善を抑えられている現状で、今後の戦術をどう構築するかが課題」と取り組みの難しさを吐露する。加えて、マスコミという業界の特質もあって、契約社員の働き方に対する意識はさまざまだ。ずっと毎日働きたい人もいれば、毎日での経験を生かしてステップアップしたい人もいる。部局によっても個々の意識やニーズは異なるとみられ、労組としてなかなか契約社員の要求を一本化しづらいのが実情だという。

ただ、中田委員長は最後に強調した。「でも、組合に入れば、雇用をはじめさまざまな面で会社側と正式に交渉できる。契約社員が不安定な立場に置かれているなか、組合加入のメリットは大きいと思う」

〔注〕雇用形態と組合員範囲

- ◆ 毎日新聞労組は、非正規雇用社員、関係企業社員の組合員化のため、何回かに分けて組合規約改定を行なった。現在は次のとおり。
- ◆ 毎日新聞社員Ⅱ労働のユニオンショップ規定により、原則全員が組合員
- ◆ 特別勤務員、契約社員、派遣社員（恒常的に週三〇時間勤務）Ⅱ組合加入が可能（オープンショップ）

◆ 関係会社従業員Ⅱ組合加入が可能（オープンショップ）

事例 7

官製ワーキングプアの負の連鎖を断つ 行政関連ユニオン

一九八〇〜九〇年代にかけて、従来は市町村の正規職員が行ってきた業務を民間に委託する動きが広がっていった。主な委託業務はゴミの収集・清掃工場の業務、学校給食の調理など。こうした委託業務を受ける業者は原則として「競争入札」で決められ、自治体は落札業者と契約を結ぶ。

一般競争入札による契約が拡大するにつれ、落札価格が入札のたびに下落し、適正な水準を下回るケースがみられてきた。その結果、公共サービスを実際に担う労働者の雇用が不安定化し、賃金の低下を引き起こす、いわゆる「官製ワーキングプア」の問題がクローズ

アップされてきた。

こうしたなか、連合東京では複数の受託業者を束ねる「行政関連ユニオン」を二〇一〇年三月に結成した。

きっかけは倒産企業の未払い賃金問題

連合東京傘下の連合ユニオン東京がこの問題に深くかわるきっかけとなったのは、業務受託企業の倒産問題だった。東京都の区と清掃などの業務委託契約をしている東宝クリーンサービス（東宝CS）が、「従業員約一〇〇〇〇人の給与三カ月分（総額二億三〇〇〇万円）の支払いが滞り、倒産の危機にある」との情報が、二〇〇九年九月に板橋学校労組（現在：現業労組板橋）から連合ユニオン東京に寄せられた。倒産の可能性が高く一刻の猶予も許されないなか、連合ユニオン東京は、労働債権確保に向け連合ユニオン東京東宝CSユニオンを同日一〇日に結成。団体交渉の申し入れと組合加入活動を開始した矢先、同月末に東宝CSは団交に応ずることなく倒産した。

これを受け、東宝CSユニオンは、労働債権の確保に向けて管財人との交渉に入り「賃金確保法」を早期に適用するよう要請。また、業務を引き継いだ委託企業に従業員を「居抜き」で、引き続き業務に従事させる雇用確保を求めた。交渉の結果、東宝CSユニオンは、労働債権の八割を確保し雇用継続も実現した。

ユニオンとしての問題は解決したものの、この倒産の背景には、競争入札による際限なき値下げ競争があつ

た。たとえば、委託企業とある区の入札価格は、二〇〇五年に七〇〇〇万円だったものが、〇九年には四割ダウンの四三〇〇万円まで下落している。委託企業の業務は基本的に労働集約型で、人件費が委託料の七〜八割を占めるといわれる。このシステムに乗っている限り、勢い委託企業は行き詰まる。

単年度契約が生む不安定な雇用

この案件を担当した連合東京の古山修・組織化推進局長が、組合の必要性を痛感するのは、まず委託企業で働く労働者が、常に雇用不安と向き合っているからだ。その最大の理由は、受託契約が基本的に単年度契約であることだ。

こうしたシステムでは、以下のような負の連鎖が起こる。今年度A社が五〇〇〇万円を受託した業務を次年度はB社が三〇〇〇万円で落札、しかしB社は給与の支払いがでずに倒産。B社で働く労働者は、「居抜き」でC社に雇われたものの、給与は一層ダウンした。B社の未払い問題は、東宝CSのように解決できたとしても、契約形態そのものに原因がある課題の根本解決にはつながらない。

さらに、業務委託企業の再委託も横行しているという。D社は再委託先の企業を複数もち、D社の従業員を再委託企業で働かせ、さらにD社と個人の間は業務委託契約となっている。こうした違法企業の排除、さらに偽装請負といった違法・脱法的な行為の是正も必要になる。

こうした負の連鎖の背景には、適正価格での入札が行われない、いわゆる

「ダンピング」が横行していることがある。これが官製ワーキングプアの温床ともなる。

古山氏は、「独特の『居抜き』という継続雇用の慣行はあるが、仕様書に記載はない。委託企業（雇用主）が代わっても長期に同じ職場で働き続けたという期待は当然発生する。ところが、現場の労働者は、最低賃金をどうにか超える程度で働いており、社会保険、労働保険にも加入していないケースが多い。競争入札のあり方が問われており、業務委託契約を結ぶ企業と争うだけでは、解決の糸口はつかめない」との結論に至る。

「東宝CSユニオンの取り組みは、行政と委託企業の契約と労働環境の整備に関して警鐘を鳴らしたもの」（古山氏）と重くとらえ、東宝CSユニオンは結成から六カ月後、発展的に解散し、新たに「行政関連ユニオン」の結成に向けて動き出す。

行政関連ユニオン結成と その後の進展

行政関連ユニオンは二〇一〇年三月に結成された。結成大会では活動方針として、①賃金不払い、契約の不履行、解雇等の解決、②委託企業と連携し行政との適正な契約、③集团的交渉権と労働条件・協約の拡張適用、④公契約条例の制定——などを決めた。

前述の東宝CS倒産後、行政関連ユニオンはその業務を引き継いだ北斗、さらに次に受託したアイディ日本サービス（ID）に働く労働者の契約不履行問題に取り組んだ。IDに働くAさんは東宝CSから北斗に、そしてID



板橋区と折衝する行政関連ユニオン

に居抜きで移ったが契約不履行があった。そのため、ユニオンはIDと団交をもったが、事実上、拒否され東京都労働委員会に対し不当労働行為救済を申し立て、「一部未払い給与の支払い」で解決した。

三番目の受託企業である大庭ビルメンテナンスとは、居抜きからはずされたユニオン副委員長Tさんの問題をめぐって団体交渉し、バックペイの一部と再契約を実現している。

この他、ユニオンは発注元の区への要請と折衝を繰り返している。このうち、板橋区との折衝では、ユニオンから具体的な要望事項を提出。依頼書の形で「清掃業務委託契約における労働環境の整備について」と題して、「仕様書」に九項目の追記を求めるものだ。提出する者の労働環境への配慮や改善につ

いて社会的要請が高まった」とした。その九項目は、①就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件の内容は適正である②就業規則が労基署に提出されており、労働者に周知する③労働災害等業務災害への対策ができて④労働時間が適正に管理されている⑤休暇・休日の取得状況及び管理は適切である⑥給与の支払いが適切に行われている⑦社会保険・労働保険への加入と手続きを適正に行う⑧「雇用契約書」を労働者に交付している⑨労働基準法等労働関係法令を遵守している——との内容である。

また、業務委託企業への取り組みを展開するにあたって、ユニオンでは「アンケート調査」を実施し、活用している。調査項目は、(1) 入札は、適切に行われていると思いますか？ (2) 入札価格は適正だと思いますか？ (3) 行政との契約の前提である入札の条件を守っていますか？——と問いかけ、「No」の場合はその理由を書いてもらう。さらに、労働組合の有無や必要性を感じているかどうかについても聞いている。

ユニオンは、この「アンケート調査」をもとに、委託企業、委託契約、労働者の実態等を分析した。その結果、入札価格の適正化に関しては、人件費、各種保険、事務所費等の販管費が大きくなウエイトを占めており、それらを根拠とした「参考見積額」が基準となること、さらに委託企業の法令遵守に関しては、殆どの委託企業で守られていない（守れない）ことが明らかになった。分析結果は、①行政との交渉で協議事項とする②交渉での確約事項は「協約」として締結する③委託企業とユニ

オンは行政に対して共同で改善を求め、委託契約を改善させる——といった形で具体的に活用する。

ユニオン—企業—行政の三者共闘で

委託企業と行政との交渉・折衝及び「アンケート調査」で明らかになったことは、まず、「現実と仕様書」の乖離だった。①人札価格の適正化②委託企業の法令遵守③労働者の雇用の確保と労働条件の改善——といった点で課題があり、それぞれ改善が必要ことが明らかになった。

労働者の雇用の確保と労働条件の改善に向けては、単年契約による雇用不安を解消することから開始し、なによりも適正価格の判断基準を明確にすることが求められる。

ユニオンは、こうしたことを着実に進めていくためには、委託企業を束ねることが有効だとの結論に達した。委託企業とユニオンは、「行政に対して共同で改善を求めていく」ことが不可欠で、その過程で、集団交渉権も獲得する。そして、二者が共闘して行政との交渉にあたり、課題を改善していく。そして締結した協約の「拡張適用」を求め、適用対象者を拡大するといった構図を描いている。

さらには、ユニオン—委託企業—行政の三者共闘で、国に対して適正価格の判断基準を示し、人札価格と労働環境の改善を求めることまでも展望する。古山氏は、「行政が悪で委託企業・労働者が善などという考えは持っていない。行政と交渉をする『行政として』も、どうにか改善したいという思いが

ある』ことを強く感じる」という。現状を嘆くのではなく、現状を変える主体となるのは労働組合であり、その組合は企業の枠を越え業種別に束ね、行政との対等な関係を形成する。「行政と企業の関係は、競争人札により支配されている。その末端に労働者が位置している。この構図を激変させなければならぬ」。

ユニオンの結成に当たって、「公契約条例」の制定を求めているものは、条例が制定されれば問題が根絶されるとは考えていない。ユニオンが取り組む賃金水準は、「最賃ではなく、同一産業と規模をベースとする」(古山氏)からだ。

そのためにも、行政にぶら下がる企業を横断的につなげ、集団的交渉権を勝ち取ることが不可欠で、それを束ねるのが「行政関連ユニオン」となる。古山氏は、「ユニオンは企業を攻めるだけでは自滅の道を歩む。行政とも共闘(三者共闘)して国に対して適正化を申し入れることが必要」と力を込める。

(調査・解析部 荻野登、新井栄三、荒川創太、遠藤彰、研究員 西村純)



公契約条例とは

公契約とは国や地方自治体(都道府県や市町村)が民間事業者へ公共工事や清掃などの委託事業を発注する契約のこと。自治体の財政難を背景に、契約・発注価格を大幅に引き下げた結果、受注先企業の経営悪化、労働者の賃金・労働条件の著しい低下、安全性の欠如などの問題が起こっていると指摘されてきた。

このため、連合、全労連、純中立の全建総連などの労働組合は、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働条件を確保することなどを盛り込んだ「公契約条例制定」の運動を推進するなか、二〇〇九年九月に千葉県野田市で全国初の「公契約条例」が制定された。これが呼び水となり、翌一〇年は川崎市でも条例化、さらに、昨年一二月には東京都多摩市と神奈川県相模原市でも公契約条例が市議会でも可決され、今年、札幌市でも三月議会で可決が予定されている。

多摩市の条例を例にその内容を見ると、第一条(目的)には、「労基法、労組法、労働安衛法、均等法やパート労働法など」適正な労働条件を確保し、もって労働者等の生活の安定を図ることが掲げられ、第二条(定義)では、下請けや再委託者、一人親方や派遣労働者も対象とすること、さらに第五条(適用範囲)では、工事請負予定価格五〇〇万円以上、その他委託一〇〇〇万円以上が対象とされることとなっている。また、委託会社が変わっ

ても「当該公契約等の締結前から当該事業に従事していた労働者の内、希望する者を、特段の事情がない限り雇用するように努めること」との継続雇用義務のあることも規定されている。さらに、労務報酬の下限額を定めるにあたり「多摩市公契約審議会」を設置することになった。

国に「公契約基本法」の制定求める

公契約については、一九四九年にILO(国際労働機関)が「公契約における労働条項に関する条約」(九四号条約)として採択。先進国を中心に約六〇カ国が批准しているが、日本は未批准だ。連合は、全国的に広がるこの問題に対応するため、各都道府県に「公契約推進委員会」を設置し、地方自治体において公契約条例の成立をめざしている。

連合としてはILO九四号条約の基礎となっている、「住民の税金を使う公的事業で利益を得ている企業は、労働者に人間らしい労働条件を保障すべきであり、発注者たる公的機関は、それを確保するための責任を負っている」という考え方の実践を求めている。そのうえで、国レベルでは、公契約に関する基本法を制定し、その中で公契約における公正労働基準や労働関係法の遵守を徹底させるとともに、地方レベルでは、モデル(先行)地域を設定し「公契約条例」の制定をめざした運動を展開している。