

〈参考〉産別組合の組織化方針

七労組の取り組み事例をみてきたがこのうち、ラルズ労働組合(事例1)とコップさっぽろ労働組合(事例2)はサービス・流通連合(JSD)、三井生命労働組合(事例3)は生保労連、出版ネット(事例4)は出版労連、毎日新聞労働組合(事例6)は新聞労連といった上部団体の組織化方針を踏まえたうえで、現場の実態に即した組織化を進めている。参考までに、関係する産別組合の組織化方針を紹介する。

JSD

組織人員25万人の達成に向けて有期労働者の未組織組合をなくす

JSDの組織化方針の内容は、中期目標として掲げている組織人員数二五万人の達成に向けて、有期契約労働者を有する加盟組織で組織化していない組織をなくすというもの。そのための具体的な取り組みとして、「パートタイマー組織化ガイドライン」を活用し、組織化の事例報告や組織化の阻害要因について、把握と課題解決に向けて取り組み。部会・組織局・地域統括(地域における専従者)との連携を強め、強力に取り組みを進めるとしている。

さらに、加盟組合内の未組織労働者の組織化については、有期契約労働者

を有するすべての加盟組合が積極的に組織化を進めることや、企業グループ内の未組織企業の組織化については、加盟組合が計画性をもって組織化に取り組むことなどの推進策を掲げている。

自己実現のサポートを行う新たな組織づくりも

また、JSDでは、「流通サービス産業を担う産別組織として、業界内を中心にするすべての労働者に眼を向けた活動を行っていく社会的使命を有している」との考えから、業界内で働く企業内労働組合の組合員の範囲から外れる雇用労働者や個人事業主型労働者に対し、個人の自由な意思で加入でき、組織として可能なサービスを提供し、個人々の自己実現のサポートを行う「新たな(労働組合ではない)組織」づくりに向けた協議を推進。二〇一〇〜二〇一二年は、組織体制やサービス内容などの組織上の課題を克服するための協議・検討を行っていくこととしている。

さらに、労働相談を行っていくうえで初動対応が重要との認識から、「常に体制を整え、迅速・適切な対応がはかられるよう努めるとともに、必要に応じて社会保険労務士や弁護士などの専門家との連携をとり、相談者のニーズに対応できるように心掛けていく」とする。

今月も週二〇時間以上のパート約一萬五六〇〇人を組織化

こうした組織化方針の下、昨年

図 JSD登録人員の推移

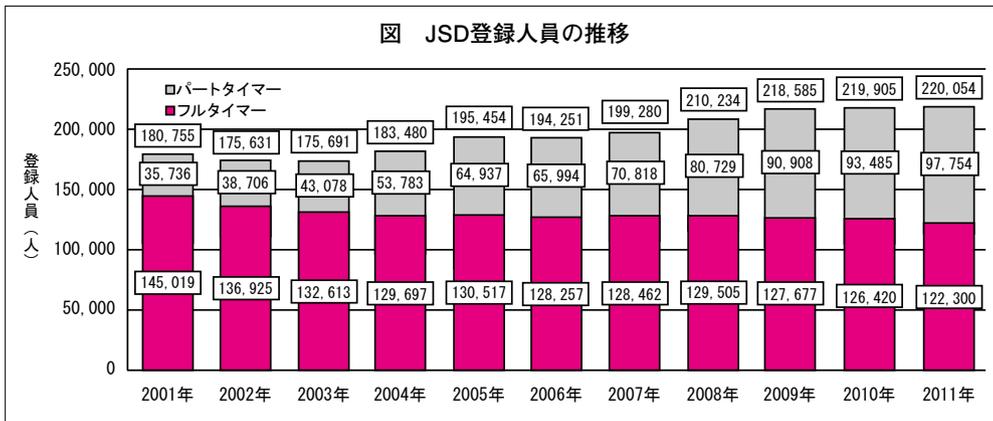


表 JSD部会別 組織化率の状況について (組合員÷全従業員 ※加盟組合報告ベース 2011.10現在)

	全体	正社員 (フルタイマー)	パートタイマー (20H以上)	パートタイマー (20H未満)	契約社員	その他
JSD全体	56%	81%	52%	17%	59%	12%
チェーンストア	47%	80%	47%	18%	37%	2%
百貨店	81%	85%	81%	26%	77%	64%
総合サービス	54%	73%	48%	2%	26%	8%

資料出所：2012 JSD労働条件白書

一〇月現在のJSDの登録人員は二万五千人。このうち、パートタイマーは九万七千五百人、全体の半数近くを占めるまで増えている(図)。また、傘下組織企業の全従業員に占める組合員の比率を算出した「組織化率」調査(加盟組合の報告ベース)では、JSD全体で五六%と、過半数を維持している(表)。

JSDの組織化でさらに注目すべき

は、このデータ後に大きな組織化が実現したこと。今月一日には、西友グループ労働組合西友労働組合が週二〇時間以上のパートタイマー組織拡大を達成し、一万五五六八人の組織化を行っているという。

通年交渉で均等・均衡待遇の確保をめざす

なお、JSDは「二〇一二労働条件改善交渉 通年交渉方針」でも、「労働条件改善に向けて労使交渉を行うことは組織化なしに担保できないもの」として、交渉の前提要件の一つに「パートタイマーの組織化」を掲げて、直接雇用の有期契約労働者がいる加盟全組織で組織化をめざす方針を打ち出している。そして、二〇一二通年目標において、有期契約労働者の均等・均衡待遇の確保に向けて各種制度の協定化に取り組み。とくに、①慶弔休暇の付与基準②通勤手当の支給基準③社員への転換制度の導入④昇給ルールの明確化⑤職務や成果等に応じた一時金制度の導入——は、各組合が共通して協定化をめざす項目に設定している。

生保労連

組織拡大の中期取り組み方針を策定

生保労連は、二〇一〇年八月の定期大会で、『組織拡大』の着実な前進に向けた中期取り組み方針（二〇一〇～一二年度）を確認している。

同労連は、それまでも毎年の運動方針に組織拡大の重要性を掲げており、

二〇一〇年五月現在、有期契約労働者の組織化（四組合が契約社員を組織化）や組合員範囲の拡大（二組合が定年後再雇用社員を組織化）、関連・子会社の従業員（二組合が情報システム子会社の組織化等）など、一定の前進もみられていた。とはいえ、「現状は総じて十分な成果が得られていない状況にある」と捉え、組織化を計画的かつ着実に進める目的で向こう三年間の中期取り組み方針を策定した。

職場の代表として役割の発揮を

中期取り組み方針はまず、未組織労働者の組織化に取り組み目的を、「労働組合が職場の声を代表し、社会的役割を發揮することと」「一体感のある職場をつくり、生産性の向上をはかる」ことの二点にあるとする。

その背景として、前者については、生保各社で多様な雇用形態の労働者が増えるなか、労組が職場の声を代表して行動・発言することが社会的役割を發揮していくうえで不可欠であることや、仮に労組が過半数代表を維持できず協定当事者から外れると問題解決力が低下する恐れがあることなどを指摘。後者は、未組織労働者の増加に伴い、労働による解決機能が低下すると、①

取組みメニュー

〈パート・有期契約労働者の組織化〉

・生保産業で働くパート等労働者は2万人を超えており、事業所によっては労働組合の代表性（過半数割れ）が懸念される状況にあることを踏まえ、当該労働者の組織化をはかる。

〈組合員範囲の拡大〉

・管理監督者範囲の適正化の動き等を踏まえ、組織員範囲についてチェック・検証を進めた上で、中間管理職への範囲拡大をはかる。
・改正高年齢者雇用安定法の施行後、定年後再雇用者が増加する中で、当該労働者の多様なニーズを踏まえつつ組織化をはかる。

〈関連・子会社の従業員の組織化〉

・本体労働者との一体性を確保し、仲間意識の醸成をはかる等の観点から、当該労働者の組織化をはかる。

〈その他〉

- ・未組織職種の組織化
- ・嘱託移行時の非組合員化の廃止
- ・委託契約者の組織化
- ・登用ルート拡大の推進（経営への働きかけ）
例）派遣社員→有期契約労働者、パート・有期契約労働者→正社員
- ・各組合の課題意識にもとづく取組み

資料出所：生保労連『組織拡大』および『組合活動への女性参画』の着実な前進に向けた中期取組み方針

不平・不満の放置（↓個別労働紛争や個人加盟労組への駆け込み、労務コストの増加）②働きがいの低下③コンプライアンス対応の低下（↓現場の問題発見機能の低下）④人材の流出（↓新規採用コストの増加）——などの弊害が起きやすい環境になりかねず、それが職場の一体感や生産性の低下につながることを懸念している。

一方、組織化が進まない理由としては、①組合加入後のサービスの提供に不安があったり、多様な労働者に対するフォローに自信がないなどの「執行部の意識」②有期契約労働者を組織化することで自分たちの処遇の低下を懸念したり、景気が悪くなってからの労組加入に納得がいかないなどの「正規社員の意識」③会社が組織化の必要性に理解を示していなかったり、パート等を組織化したら会社が契約更新をしなくなるなどの「会社の理解」——三点をあげ、それら課題の克服と解決を求めている。

加盟組合は問題意識に基づき組織化を

これらを踏まえ、生保労連は各加盟労組に対し、すべての組合が組織拡大の具体的な行動計画を策定し、実行するよう提起。そしてその際には、それぞれの問題意識に基づき、上の取り組みメニューから組織化（検討）対象を選定することとしている。

また、産別の役割としては、各組合の進捗状況に関するフォローや、情報交換・提供などの個別支援、未組織会社へのアプローチなどのサポートを行うことも明記している。

出版労連

個人加盟の強化等の立て直し策を強化

出版労連が昨年七月の定期大会で確認した「二〇一二年度運動方針」をみると、産別としての課題とその解決に向けた方針について書かれた章のなかで、「組織の強化・拡大」は最初の項目に登場する。出版労連では二〇一一年度に「労働組合をつくりなおす」というスローガンを掲げ、運動の柱としており、すでに組合の立て直し作業に着手している。

出版労連の現在の組合数、組合員数は、一一五組合、五六一四人（方針書ベース）。これまでの組合員数のピークは一九七五年の一万四七〇〇人で、その時と比べると、現在の水準は約四〇％にすぎない。また、二〇一〇年五月時点での単組の状況を見ると、組合員三〇人以下の組合が六〇％を占める。運動方針は、「出版産業が様変わりし、雇用人数の減少、不補充政策などが各単組・分会の組織率を低下させてきたことは否めません。それとともに労働者の権利や生活がおびやかされてきていることも重大です」と記述し、組織強化の方針を打ち出した背景を説明している。

具体的な取り組みとしては、単組・分会レベルでは、単組としての存続が困難な場合でも、出版労連のユニオンである「出版情報関連ユニオン」（出版ユニオン）への移行も含めて、「労働組合を職場に残す」活動を積極的に

進めるとしている。また、若い組合員の多い職場では運動の継承が課題になっていることから、地方協議会（地協）が相談窓口となつてアドバイスするなどの考えを打ち出している。

地協レベルでは、学習会の設定や、地協に参加できない単組への訪問活動を継続するとともに、個人加盟組合の地協への参加をこれまで以上に強化する方針を打ち出した。

一方、組織拡大・強化では、出版ユニオン、出版ネッツといった個人加盟組合の拡大・強化を第一にあげている。出版ユニオンは、二〇〇二年六月、一〇七人の組合員でスタートし、現在、組合員は三五〇人。雇用形態の多様化や出版のデジタル化など産業構造の変化に対応する労組の組織・運動の受け皿づくりを背景に結成されたが、現在は、少人数の単組や高齢化した少数組合などの移行も目立っているという。

方針は、さらに出版ユニオンの組合員を増やしていくためには、結成一〇年の経験を生かして中長期的な視点で組織整備を行う必要があるとして、二〇一二年度はサポート体制の充実と組織運営を見直す」と強調。労働相談から加入した組合員が、問題解決後もそれぞれの要求に応じた活動に参加できる体制をつくる」としている。

フリーランスを対象とする出版ネッツでは、前掲の事例記事のとおり、労働相談を通しての加入のほか、さまざまなイベントや学習会を通じての組織拡大を狙う。

未組織企業での組織拡大では、「労働組合に加入することが労働者の権利を守らせ、生活向上のために必要であ

ることを知らせつつ、もっと大胆に組織拡大にとりくまなければなりません」と強調。宣伝行動をいっそう強化するほか、週二日、相談を受け付ける労働相談室の稼働を継続するほか、未加盟組合との連携も図っていく方針だ。

新聞労連

非正規問題の可視化を提言

新聞労連は、二〇〇九年七月の定期大会で確認した運動方針の柱のなかで「非正規労働者、地域や他産業との連帯・共闘を強めよう」を掲げた。具体的な取り組みとして、非正規労働者の組織化や春闘などでの均等待遇実現の要求のさらなる推進などを盛り込んだ。同大会ではまた、約半年かけて議論した結果をとりまとめた「非正規対策プロジェクト報告書——正社員主義からの脱却をめざして」を報告。報告書は、各組合が非正規労働者の問題を「可視化」することを提言。さらに、「いますぐ取り組むべきこと」を整理し、具体的な取り組みを促している。

その内容を紹介すると、報告書は新聞業界全体の非正規雇用の割合は、「世間における割合とほぼ同じ三分の一度に達していると推測される」と指摘。しかし、こうした非正規雇用の増加は「まず、職場における『公正』を害する」と明言した。

また、非正規の増加は、正規と非正規の分断や労働条件格差などから、仕事の能率と質を低下させ、「新聞のクオリティを害する恐れがある」と危機感を表明し、「労働組合は、悪しき『正

社員主義』を脱却して、職場で働くすべての労働者の連帯と協同をつくりあげなければならぬ」と提起している。組合が取り組むべきこととして、提言した具体策は、まず、非正規労働者の問題を「可視化」すること。そのため、非正規労働者の契約や労働条件などに関する実態調査や、非正規社員および正社員の意識調査も必要だとしている。

いまず取り組むべきこととしては、全単組、労連本部に非正規相談窓口を作ることを提言。組合員一人ひとりの意識を変えるためにも、非正規労働者に門戸を開いた相談窓口の設置は急務だとしている。

次に提言するのは先行事例（モデルケース）づくり。本号でも紹介した毎日新聞労組のケースや、京都新聞労組、東京新聞労組などの経験に学びながら、「組織化の先行事例作りに向けてもう一歩踏み出す時を迎えている」と強調している。

また、組合員を問わず、福利厚生面などで春闘で具体的要求を掲げることが提言。組織化の局面では加入メリツトの問題が出されることが多いことから、「非正規労働者が感じている不満をできるだけ解消し、組合の意義を理解してもらうためにも、できることから要求して取り上げていく必要がある」としている。

最後は、労働運動の社会運動としての役割の自覚を持つことをあげた。「新聞業界全体が労使を超えて非正規労働者の問題にどう取り組んでいくのか、読者や市民はそのことを注視している」と結んでいる。

（調査・解析部）