

# パート組織化の重要性

法政大学大学院教授 藤村博之

今年になって、流通大手企業の労働組合でパート労働者の組織化が進んでいる。パート労働者の組織化は、労働組合と経営者双方にとって、それぞれ重要な意味を持つ。労働組合にとっては、①代表性の確保、②正社員の労働条件維持、③職場の良好なコミュニケーション確保という3点、経営側にとっては、(ア)労働組合による従業員の代表性確保、(イ)労使コミュニケーションの改善、(ウ)企業競争力の維持、(エ)同一労働同一賃金という社会的規範の遵守、(オ)コンプライアンス確保という5点が重要である。

労働組合が組織されている企業・事業所では、36協定をはじめとした労使間の協定締結の際、労働組合の代表が従業員を代表して署名している。しかし、パート労働者が増えたために、正社員だけ組織している労働組合では「従業員を代表する」と言えなくなり、公的な機関から書類の受け取りを拒否される例が散見されるようになった。労組による代表制の確保は、労使双方にとって重要な課題である。

正社員の労働条件は、パート労働者のそれと無関係ではありえない。正社員が担当していた仕事がパート労働者に置き換えられていく状況が進行している。このまま放置すれば、正社員の労働条件切り下げにつながりかねない。労働条件決定における労使の自治とい

う観点からも、労働組合はパート労働者の組織化に無関心ではいられないはずである。

職場のコミュニケーションについては、同じ職場の中で働く仲間として、正社員とパートが協力関係を築き、よりよい財やサービスを提供できるようになることを意味している。雇用形態が違うという理由で、組合員になれるかなれないかが決まるのは合理的でない。同じ労働者として仲間意識を持つことは、職場の秩序を維持していくためにも重要である。この点は、経営側にとってもメリットになる。経営側の(ウ)は、目先のコスト削減のためにしばしば見落とされてしまう点である。コスト競争力を高めるには、より安い労働力を使いたいと考えるのは当然である。しかし、そういった労働力に対する依存度があまりにも高くなりすぎると、企業の中で蓄積され、次の世代に伝承されるべき技能、技術、ノウハウが棄損される危険性が高まる。中長期の企業競争力向上を視野に入れると、組織内で安定して雇用され、組織に対する帰属意識を持ってくれる従業員が欠かせないことがわかる。雇用形態はパートだが、確かな技術・技能を持っている労働者が労働組合に組織されていることは重要である。

同一労働同一賃金は、社会的な規範になりつつある。同じ仕事を担当している場合、正社員とパートの間で極端に異なる賃金を支払



うことには合理性が認められない。現実には、正社員とパートが全く同じ仕事をしている例は少ないが、どの程度の賃金格差が妥当であるかを定める上で、労働組合と話し合うことができれば納得性が高まる。この点もパート労働者が組織化されることにともなうメリットである。

コンプライアンスは、企業にとって重要な課題になっている。企業が法令や社会規範に反した行動をとった場合、実際に手を下した従業員が正社員であろうが非正社員であろうが、外部から見れば同じである。社会の中で信頼される企業になるためには、従業員ひとりひとりがコンプライアンスとは何かを知り、自覚を持って働いてくれることが重要である。従業員の企業への帰属意識を高め、コンプライアンスを実現する上で、パートの組織化が果たす役割は大きい。

以上のように、パートの組織化は、労組だけでなく、企業にとっても意義深い。経営者はその点を理解し、労組を支援するくらいの取り組みが必要である。