

## 自己のために 職場を良くするために 組織化をする

東京大学社会科学研究所  
教授

中村 圭介 氏

連合総研の「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会」では2007年度から、非正規労働者の組織化について調査・研究を行い、2009年1月に報告書をまとめた。中村先生はその研究委員会で主査をつとめ、多くの連合傘下組合のヒアリング調査等を行う中で、非正規の組織化をめぐる、これまでの議論に一石を投じてきた。また、このたび、その報告書をベースに正規・非正規労働者の「壁」をいかに壊していくのかをテーマに新書を上梓した。非正規労働者の組織化にあたっての思い、労働組合リーダーへのアドバイス等についてお聞きした。

—調査報告書をベースに「壁を壊す」を出版されました。この本をお書きになったきっかけ等をお聞かせください。

労使関係論や労働政策の研究に携わってきて、多くの労働組合が非正規の労働者を未組織のまま、どうして放っておくのか疑問を感じていました。以前、連合総研で「衰退か再生か：労働組合活性化への道」(2005年 勁草書房)で調査をした時も、未組織労働者の7、8割は組合があった方が良いとの見方をしているのに、かえって労働組合自身に非正規の労働者は労働

組合を嫌っているとの思い込みがありました。

非正規の組織化は実行するしかないと思っていたけれど、いわゆる企業別組合における「本工主義」批判を乗り越えてどう進めたらできるのか、いろいろな事実を調べた上で知ったんです。

今回、多くの組合に協力していただき、契約社員や派遣労働者の組織化の事例を調べ、「やればできる」ということを実感しましたね。調査した組合毎に様々な事例があります。組織防衛のために組織分裂を避けるために始めたところや、90年代に非正規組織化の産別方針に真っ向から反対したところなど。非正規の組織化にあたっては多くの組合が①非正規を組織化した後の組織運営②非正規のニーズに応えられるのか③会社の理解が得られるか、など不安を内包していました。そうした中で経営危機や非正規の増加をそのままにしては職場は良くならないし、会社の存立すら危うくなるとの意識、二割程度の正社員を動員して一生懸命にやっても、職場も企業も良くならないと気づくんです。

非正規の組織化は結局、自分のためだと思ってしまうようになります。それまでの非正規労働者を何とか助けてやるとの上から目線では何をやっ

ても訴える力は弱いのです。

自分たちのために組織化する。若い執行委員が母親の年代のパートさんを集めて組織化を訴える。初めのうちは「今まで放っておいて」とか「組織を増やすため」とかいろいろ文句を言われる。自分たちのために、職場を良くするために、との信念があるかどうかで受け答えがぐっと進むというのがわかります。

—日本では非正規労働者が働く人の3割を超えるまでに増加しましたが、先生はどう見えていますか。また、企業別組合がこれまで非正規の組織化に消極的だった理由は何でしょうか。

日本の多くの企業はその人事処遇制度、システムのベースが人なんです。そのベースが労働や仕事にありません。若い時に採用してキャリアアップをさせていくシステムになっていますから、企業としてはその中に、短時間雇用や中途採用などの幅のある労働力をなかなか組み込めません。流通業などは業務量に応じた非正規を人事システムの外側に置かざるを得ないし、製造業はコストダウンのために増やしてきました。ものづくりの職場は技能伝承や、経験の継承など職場の安全衛生も含めて深刻な実態ですね。

組織化を放置してきたのは「本工主義」そのもの。これまで非正規の労働者を雇用調整の緩衝部分としてしか見ていなかったからでしょうね。非正規が三割を超えるようになって、「本工」の存在そのものに影響が出始めました。

非正規の組織化が難しいとの理屈に使われる「組合費が高い」というのは組織化できない理由にはなりません。皆さんのために使う活動費であることを説明すれば非正規の皆さんはおおた納得します。組合費が高いというのはやらないための理屈付けでしかありません。

—著書「壁を壊す」では、多くの連合傘下の単組に調査で入れられています。印象的なことはありましたか。

流通系の組合では、春闘時にやっている全員対話集会に非正規の人を集め、交代制のスケジュールを調整しながら集まってもらい開くんですが、休憩室の椅子の問題を始め、様々な文句が言われる。若い執行部が年配の非正規の皆さんに組織化を訴えていく。どこの組合でも出るのが「メリット論」で、ある組合では「今は、メリットはありません」と言い切る。「何かをしてあげるのではなく、一緒に何かをしていき、職場を良くしていきましょう」と熱意と真剣さは新鮮ですね。

—派遣労働者の組織化についても、触れていましたが、直接雇用ではない派遣労働者の問題についてはどうお考えになりますか。

自動車部品製造業の組合では、直接雇用ではない派遣労働者を正社員化することで組合員化するという取り組みをしました。これはやり方を間違えれば派遣会社と会社双方から反発を招きかねないものですが、この組合は、自社の製造ラインにパートではなく、派遣労働者が配置され、ここ10年近く新採がなく、組合員がこのままでは会社が立ちゆかなくなるとの危機感を抱いていました。会社にとっても、ものづくりの低下など技能継承ができなければ、自動車部品に少しでも欠陥が出た時に大きな問題になるというネックもありました。組合は派遣者一人一人と面談し、正社員として残りたいとの思いが多かったため、正式に正社員化の組合方針を決め、派遣のコストと正社員化のコスト計算、そして将来的な人材育成などを会社側に訴えかけ説得していきました。ここでも初めからうまくいったわけではありません。「組合員の利益を優先すべき」等の異論はあり、執行部は「会社の利潤が出ているなら正社員だけのがんばりではなく、派遣社員の正規化にも回すべきだ」と訴え、執行部の方針が受け入れられてきました。

—いろいろな組合の調査をされてみて



働組合のリーダーに言いたいことは。

一般的に労働組合のリーダーには危機意識が薄いと感じざるを得ません。非正規の組織化についてもそのまま放置していたら、会社がどうにかなってしまうとの危機感が足りないんです。非正規の労働者が未組織のまま半数を超えた時に三六協定の問題もわかりですし、職場を良くしていこうという意識の希薄化を招くことは必至です。これまで調査に入った組合は非正規の組織化に成功した事例ですが、危機意識は強いものがありました。これらの危機意識は多くの労働組合で共有できるものだと思います。

今の組合リーダーは、サービス残業を目にして、おかしいと思っても「言っても誰も聞いてくれないし」となってしまっていますが、組合リーダーはそういうものではないでしょう。引っ張っていく姿勢が必要です。組合員の合意や個人の意見を尊重することは大事ですが、このままではいけないとの危機意識を持って変えていく姿勢が大事なのです。

労働組合に代わるシステムは未だにありません。しかし、日本では、一般的に多くの組合員が労働組合に期待せず、役に立っているとも感じていないのが現状です。

労働組合への期待感が希薄化しているのは、「民主主義」に対する考え方がしっかりしていないことにもあるのでしょうか。民主主義のすばらしさは自らに関係あることには発言権を持つということです。発言権を持つことの素晴らしさを忘れてるんです。働く時の民主主義というのは、賃金、人事処遇制度、働き方などに自らが発言する権利を持つということです。当然、一人では難しいからその母体が労働組合になるのです。誰かが何かをしてくれると思っているうちは民主主義とはいえません。労働組合はもう少し頑張った方が良くと思いますね。

—非正規の組織化や組織化後の運動展開、

組織運営など労働組合の活性化に向けてご意見は。

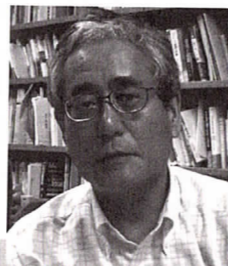
非正規の皆さんを組織した組合には、非正規の中から組合役員を多く出しているところがあります。当然と言えば当然ですが、流通のある組合では職場委員の半数が非正規ですし、本部専従にも複数名出ています。執行部に入れていくと正社員には気づかないことが発言できるし、自らの問題の解決策も出てきます。お客様でいては何も解決しません。

非正規の皆さんの雇用、賃金水準、制度をどう考えるかで正規の社員も自分たちの問題として考えることができます。自分たちが納得していく道筋を作ることができるかどうか、いかに職場を良くしていくのかにつながっていきます。

これまでのことを考えると事は簡単ではないことも事実ですが、辛抱強くやっていくしかないでしょう。正規の組合員がきちんと非正規社員と向き合い同じ働く者として、自分たちのために自分たちの問題として処理をすることです。社会としてそちらに向く方がはるかにロマンがあると思いますね。

JP労組で働く皆さんに言いたいことは、日本の郵政事業は世界レベルで見ても一級だと思っています。日本の公共事業のサービスはおしなべて質が高いと思っています。

そのことに組合員の皆さんは誇りを持つべきだし、労働組合は組合員にもっとアピールすべきだと思います。



中村 圭介  
(なかむら けいすけ) 氏  
東京大学社会科学研究所教授、経済学博士。東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所研究員、武蔵大学経済学部助教授を経て、現職。主な著書に、「変わるのはいま—地方公務員改革は自らの手で」(ぎょうせい、2004年)、「成果主義の真実」(東洋経済新報社、2006年)、「実践!自治体の人事評価:「評価される側」からのアプローチ」(ぎょうせい、2007年)などがある。

## 書評

### 「壁を壊す」

中村圭介著  
(社)教育文化協会/第一書林  
新書版 187ページ  
735円(税込)



に違いない。しかし、著者によると、1990年と比べて6倍になってはいるものの、2007年のパートタイム労働者の組織率は4.8%にすぎず、2004年の厚生労働省の調査によると、事業所

総務省統計局の労働力調査(平成21年1月~3月平均)によると、日本の雇用者(役員をのぞく)は5,086万人、そのうち非正規の職員・従業員は1,699万人いる。これは、前年同期に比べ38万人減少しているというが、それでも3人に1人が非正規の職に就いていることになる。昨年末に年越し派遣村が大きく報道されたことからわかるように、非正規労働者は雇用調整の対象とされやすい。つまり、3人に1人は非常に不安定な立場に置かれていることになる。そんな不安定な立場にある彼らの雇用と生活を守るため、非正規労働者の組織化を進めるべきではないか、多くの人がこのように思っているに違いない。これは決して間違った考えではない。

しかし、著者は言う。「非正規労働者を『組合に入れてあげる』のではない。自らの危機を乗り越えるために『組合に入ってもらおう』のだ。」と。つまり、非正規労働者の組織化を積極的に進めなければならない、それは企業別組合のためであるということだ。これは、大きな発想の転換であり、今まさに我々に求められていることである。しかし、多くの人はこのことに気がついていない。その危険性を著者は繰り返し述べている。

発想の転換が必要なことは分かったが、すでに企業別組合は非正規労働者の組織化に積極的に取り組んでいる、多くの人がそう思う

にパートタイム労働者がいる労働組合うち、72.3%は彼らに対しなんの働きかけもしていないということである。また、パートなどの非正規労働者の組織化に積極的に取り組んでいる組合はあるものの、そうした組合はわずかに2割を占めるにすぎず、少数派であるという。これらの数字を見て、労働組合の非正規労働者の組織化に対する態度が思ったよりも消極的であることに驚いた人もいるかもしれない。なぜ、労働組合は非正規労働者の組織化に消極的なのであろうか。そこには非正規労働者の組織化を阻む2つの壁が存在する、と著者は指摘する。1つは企業別組合が非正規労働者との間につくっている壁、そしてもう1つは非正規労働者自身にある、乗り越えることが難しい壁である。

今、我々に求められていることは、非正規労働者の組織化の必要性を理解し、早急にこの2つの壁を壊し、非正規労働者に「組合に入ってもらい」、危機を乗り越えることである。この2つの壁とは何なのか、そして、非正規労働者の組織化を進めなければ、労働組合にどんな危機が訪れるのか。本書では実際に非正規労働者の組織化に成功した労働組合の非正規労働者組織化までの道のりが描かれている。決して平たんではないその道のりをたどりながら、その答えを見つけ、これからの組合活動に役にたててもらいたい。