

一番の問題は、
リーダーが危機を察知できていないこと。
察知したところは実践している

これは集团的発言力の低下という危機がきっかけになった例です。何しろ、企業の業績が好調だった頃は、上部組織からのパートの組織化要請を拒否していたくらいですから、いかに自分たちの危機感が実践への力を高めるかというのがよくわかりません。

――著書では「代表性のゆらぎ」についても触れていらっしゃいます。

今では、きちんと選ぶとすれば労働組合が過半数代表になれない職場も多いのではないのでしょうか。とくに製造工場などでは、正社員が過半数に満たないところも多くあるのですから。

とすると、非正規労働者や別の組合が自分たちの代表を選ぶことがあ

るかもしれない。そうなれば既存労働者の代表性はゆらぎます。

そのためには、ある組合では、外部からの組織への介入や、内部からの告発を防ぐために、非正規の人たちを組織に入れて意識の統一を図ろうとしました。

「集团的発言力の低下」と「代表性のゆらぎ」。この二つが、非正規労働者の増加に伴って顕在化した労働組合の危機です。

きれいでいいだけでは組織化はできない

――組織化ができていない労働組

合は、何が問題なのですか？

一番の問題は、リーダーが危機を察知できていないことです。察知しているところは実践できていますから。これは意識の問題です。自分の職場を自分の目で確かめる。非正規比率がどれほどか、職場の空気は悪くないか、離職率はどうか……。これくらいの意識ができれば自ずと危機は見えてくるはずですが。

ただ、いくらリーダーが意識を高くもって、危機を察知したとしても、組織として共有できないという例もあります。危機意識を共有できなければ、実際の運動にはつながりません。危機の察知と共有。この2段階をクリアすることが重要です。

――最後に、連載に向けてメッセージをお願いします。

この連載は、労働のリーダー、それから非正規労働者の組織化に携わ

るメンバーに、とくに読んでいただきたいです。まず労働組合が危機にあることを自覚してください。弱いものを助けるために、というようなきれいでいいだけでは組織化することは難しいと知ることが必要です。

そして組織化の次のステップとして、正規と非正規の処遇格差を、自分たちできちんと話し合えるようになってください。雇用契約には違いがあってもいいし、それによって処遇が違ってもいいと思います。大切なのは、なぜ違うのかを納得できることです。あるべき処遇の違い、納得できる処遇の違いについて、納得するまで話し合えるような組織になって、正規も非正規も分け隔てなく働けるような職場をつくってください。

非正規労働者の組織化は誰のためでもない。自分たちのためだと知ってほしい

特集④

非正規労働者の組織化に向けて 労働組合は何をすべきなのか

非正規労働者の組織化に向けて必要なこととは何か。組織化に成功した企業別組合の事例を調査した中村圭介東京大学教授に聞く。連載第1回は、非正規労働者の現状と、労組に対する想いを語ってもらった。

『壁を壊す』

新連載
初回インタビュー

中村圭介
東京大学社会科学研究所教授

――非正規労働者の組織化事例を紹介した著書『壁を壊す』。執筆のきっかけは何だったのですか？

非正規労働者の問題は、もう20年以上続いていきます。労働組合への組織化はトピックとして挙がることはあっても、遅々として進みませんでした。そうした中で連合などのナショナルセンターが何か発言し、リードしてきたかというとそうではなかった。少なくとも非正規労働センターができるまでは、ほとんど動きが

見えませんでした。

それを労組役員になぜかと聞けば、非正規労働者の方が組織化を望んでいない、利害が合致しないからだといえます。それが本当なら仕方がないのでしようが、連合総研の調査結果では、実に3分の2の非正規労働者が組合を必要としているとの結果が出ました。この矛盾の中で組織化を進めるためにはどうしたらいいかと考え、成功例を紹介するのが一つの手法と思ったのです。

多くの人は、本気で非正規労働者の組織化に取り組まない労働組合を批判・非難してきました。しかしそれで事態が動いたわけではなかった。ですから、非難とは別のアプローチを模索しました。組織化に成功した組合からヒントを見つけ、実際に行動につながるような戦略を提示したかったのです。

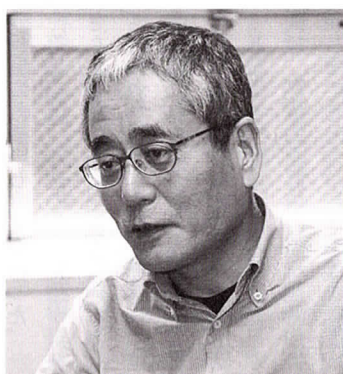
――労組に対して一番訴えたいテーマは何ですか？

非正規労働者の組織化は、非正規労働者のために行うというよりは、自分たちのために行うべきだということです。これまでは組織化の理屈

の中では「弱者に手を差し伸べよ」という論調が強かったと思います。しかし、『壁を壊す』で取材したような、組織化に成功した労働リーダーに聞くと、自分たち（労組）が危機にあるから仲間に入ってもらった、という答えが圧倒的でした。自分たちのためだから行動するというのは極めてシンプルで合理的ですね。とても興味深く思いました。

――なるほど。そこという労働者の危機とは？

調査した企業であるイオンリテールが一つの典型です。90年代の長期不況の中で、長崎屋やダイエーなど、流通業は軒並み不振に陥っていました。イオンでは、どうしたらこの経営的な危機を乗り越えられるか、労使として考えたわけです。そして結論として出たのが職場の改善運動でした。個別の職場を見直すことから、経営を改善しようと考えたわけ



なかむら・けいすけ
雇用職業総合研究所研究員、武蔵大学経済学部助教授などを経て、現職。主な著書に『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（共編、勁草書房、2005年）、『成果主義の真実』（東洋経済新報社、2006年）など多数。

す。

ところが、職場で働く人の8割がパートでしたから、組合員として運動に参加する人は2割しかいませんでした。全体のたった2割では運動にも発言にも力がない。それに気がついたとき、非正規労働者も組織化し、ともに運動を盛り上げる仲間として協力してもらおうという流れになったそうです。



新連載「またたくもーっ!!」作・まるおかななめ

出産して、子どもが少し大きくなってきたので、仕事に復帰。出産前は正社員として働いていて、パソコンなどのスキルもある私を巡って起きる「またたくもーっ!!」な話を描きます。労働組合初!? 非正規雇用ギャグ四コマ!

『壁を壊す』
(連合新書―労働組合必携シリーズ)
中村圭介著
教育文化協会 735円(税込)

非正規労働者の組織化に成功した10単組の事例をもとに具体的な組織化戦略を描く。非正規労働者を「組合に入れてあげる」のではない。自分たちの組織の危機を乗り越えるために、自分たちのために組織化をする。これがポイントだ。非正規と正規の間にある「壁を壊す」ためのチェック・シート付き。

