

『壁を壊す』

第2回

「危機の察知— 集团的発言力の低下」

中村圭介

東京大学社会科学研究所教授

基幹化と職場の混乱

非正規労働者が職場に増えてくると、従来、正規労働者が担っていた業務にまで進出していくことがある。非正規の人々も経験を積むにつれてスキルを向上させてくる。他方で、業務量は増えているのに正規の補充はなかなかされない、いやむしろ減らされている。その結果、正規が担っていた業務の一部が非正規に移されていく。こうしていわゆる「非正規の基幹化」が事実として進む。小田急百貨店も例外ではなかった。それにともない正規と非正規の業務が重なり、そのすみわけが曖昧になってくる。業務・役割分担についての認識にも正規と非正規で違いが生じるようになる。非正規から「これは正規がやるべき仕事でしよう。私たちの責任ではない」という声があがるようになる。そうした事態を放っておけば職場は混乱する。

小田急百貨店でも混乱は起った。もちろん会社も混乱に気づき業務構造の見直しを始める。だが、徹底されるには至らなかった。組合には正規の組合員から苦情が入るようになり。部門や職場ごとに業務構造、役割分担についての管理職の命令や指示が異なっているというのである。

低くはない離職率

基幹化しつつあったとはいえ、非正規の人々の離職率は低くはなかった。正規にとつてみれば、辞めていく非正規の穴を埋め、かつ新しい非正規の訓練をしなければならぬ。だからといって自分の仕事で手を抜くわけにもいかない。正規にかかる負担は重く、組合にはその軽減を求める訴えが届くようになる。

離職率を下げるためには非正規にとつても魅力的な働きやすい職場を

非正規が蚊帳の外では 企業力は向上しない

厳しい競争の時代において正社員
の声を吸い上げるだけでは危機は
乗り越えられない。



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。



『またかもっ!!』作・まるおかななめ

「派遣さん」と呼ばれることに抵抗を感じている派遣社員は多い。職場の中には、派遣社員を見下しているような人もいることも事実だ。とある派遣社員は「『正社員よりできないくせに』と言われたことが本当に悔しかった」と振り返る。

働く従業員の環境整備をしていかないと企業力も上がっていかないだろう。一人ひとりの仕事のやりがい、働きがいを高めていくことが「企業力のロイヤリティの向上」に結びつく。小田急百貨店の組合リーダーたちは次のように考えたのだ。職場の問題を自分たちで解決し、働きがい、生きがいのある仕事、職場をつくっていく必要がある。組合員たちの声を活かして労働条件、職場環境を改善していく。それが結局は企業力の向上につながる。だが、非正規を蚊帳の外においては成果にも限りがある。なにせ、すでに非正規は全従業員の4割を占めていたのだから。また非正規の声を吸い上げる仕組みがないままでは彼らの離職率を下げることは難しい。

危機の察知

このままでは組合という集团的発言力は十分に発揮できない。働く者たちの要望、不満、意見などを吸い上げ、それを経営側に伝えていく機能、この重要な機能が十分には果たせない。正規だけを相手に活動をしていったって、もう一つの重要なグループである非正規の声を吸い上げなければ、彼らも活動に巻き込まない。今の危機を脱出することはできない。小田急百貨店の組合のリーダーはそう悟ったのだ。