

『壁を壊す』

第4回

「正社員組合員をどう説得するか」

中村圭介

東京大学社会科学研究所教授

組合リーダーが非正規の組織化を決断したとしても、壊さなければならぬ壁が立ちほだかる。執行部の他のメンバー、そして組合員を説得することである。もちろん簡単に壊せるケースもある。他方、説得に何年もかかることも、総論賛成、各論反対というケースもある。

執行部の反対

執行部のメンバーから強い反対が出たのはレストラン・チェーンを展開しているサンデーサンの組合である。組合員のほとんどは正社員の店長。リーダーが組織化しようとしたのはパートなどの店員。人数からみれば後者のほうが圧倒的に多い。

店では管理する側とされる側に分かれる。パートが同じ組合のメンバーになったら、店舗運営に支障をきたすのではないか。こうした懸念から執行部のほぼ全員が反対した。たとえば次のような発言があった。

た。もしパートが有給休暇を取得したいと望んだとき、同じ組合員として駄目だとは言えない。しかし、店長の立場からすれば、時には取得を見合わせてもらわなければならぬこともある。忙しいときには、残業をお願いすることもある。だが、同じ組合員になったら、それでもきなくなるのではないか。

教育

店長たちの不安の多くは杞憂にすぎない。有給休暇の取得時季の変更は可能だし、三六協定を結べば残業を命じることはできる。

労働法規を含め人事管理についての基本的知識が十分に身につけていなかったようだ。店舗の急拡大に店長の育成が追いついていなかったらしい。さらに組合についての理解も不十分だったようだ。なぜ組合がそして組織化が必要なのかわかっていない。結成後10年経っていたとは

組織化したら不満を聞かなければならず職場の運営にも支障をきたすかもしれない。こうした不安は正社員たちの無知も要因だ。

「組織化で関係悪化」は杞憂にすぎない

いえ、三役以外の執行委員は毎年のように交代するという状況だった。

パート集会の傍聴

組織化の議論を始めてから6カ月。依然として執行部内は反対派が多数を占めていた。リーダーはどう

したらよいか頭を悩ませていた。そんなときである。同じ産別組織に属する、同業種のテナアライドの組合のリーダーからパート組合員の集会に出てみないかとの誘いを受けた。リーダーはこの誘いに恐る恐る応



『まったくもっ!!』作・まるおかななめ

職場に入り浸っているばかりなので、家庭のことは馴れていない。そんな「ワーク・ワーク社員」が多い日本のサラリーマン。ワーク・ライフ・バランスが盛んに叫ばれるようになってきた世相を受けて今年には変化が起きるだろうか。



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。

じた。「恐る恐る」とは、パート組合員から店長への批判が相次ぎ、悪口大会になるのではないかと危惧したからである。予想はまったく外れた。「私たちがめざす店長像」「理想の店長像」といったテーマで討論が進み、パート組合員からは店長の欠点ではなく、素晴らしい点が次々と発表されていったのである。

さらに、テナアライドのリーダーから、パートの組織化によって店長の店舗管理能力がアップしたことを知らされた。たとえばそれまで三六協定も知らなかった店長が自ら労働法規を学ぶようになり、協定違反がなくなったなどである。

最後の決断

リーダーはこの話を執行委員会に披露した。組織化するとパートとの関係がまずくなるというのは杞憂にすぎない。むしろ良くなる。店長自身も成長する。

さらに次のようにも述べた。「店がここまで育ったのはパートの人々の働きによるところが大きい。今の状況を放置しておけば、パートは辞めていってしまうかもしれない。組織化によって労働条件を整備し、定着を図っていく必要があるのではないか。組織化をしないのなら、しないでいい。するんだっつたらしようよ。結論出そうよ。どうするんだ」。リーダー最後の言葉である。「やりましょう」、執行部全員がこう答えた。