『壁を壊す』

第6回

「組織化の実践①」

中村圭介
東京大学社会科学研究所教授

非正規労働者の声を労使交渉に反映させること

組織化が実現した組合では、何が成功のポイントだったのか。非正規労働者の人事制度をめぐる労使交渉がきっかけとなった日本ハムの実例から学ぶ。

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。

日本ハムの労働組合が非正規労働者に対して最初の加入説明会を開いたのは2004年7月である。会社とユニオン・ショップ協定を締結したのは06年11月、ほぼ全員から加入同意書を獲得したのはその2カ月後。つまり、最初の説明会からほぼ2年半近くがかかっていることになる。

組織化の停滞

非正規の過半数から同意書を取り付けたのは最初の説明会から3カ月経ったころである。だが、そこから進まない。組合本部は、組織化の最前線に立つ支部にもっと積極的に組織化に向かって努力するよう促す。しかし、停滞したままである。組織率は6割前後でとどまっている。

それならばと本部は会社にユニオン・ショップ協定締結を迫る。支部も強く求めた。だが、会社は首を縦に振らない。[illegible]と言って。こう会社が反論するのももっともだと私は思う。

支部からは「自分たちが勧誘して加入した人から『組合に入っていない人もいるのに、なぜ私だけが組合費を払わなければならないのか』と言われるのが一番つらい」という声が上がる。だが、組織化は停滞したままだし、ユ・シ協定も結べない。

新人事処遇制度の提案

そんなとき会社から非正規労働者に対する新しい人事処遇制度の提案がある。05年12月のことである。非正規労働者に新しくチーフ・リーダー職を導入し、資格給と役割給を導入するとともに、評価に基づく昇格を行うようにするという内容であった。

組合は既に加入している非正規労働者の意見を求めた。その上で提案を拒否する。会社は06年4月に再提案を行う。組合は、再び、非正規の組合員の意見を聞いた上で組合の対応案をまとめ、労使協議に臨んだ。労使協議に非正規組合員を出席させ、自らの意見を会社に直接言わせるということも行った。協議を重ねた結果、06年10月に新制度について労使が合意した。

ユニオン・ショップ協定締結

そのわずか1カ月後に会社はユ・シ協定を結ぶことに同意している。組織率は6割前後のままで変わって非正規を対象とした新人事処遇制度をめぐる労使協議こそがその原因である。私にはそう思えるのだ。制度それ自体は非正規にかかわるものである。労使協議の場で、組合は当事者の意見を集約した上で、要求した。非正規の組合員を出席させ、自分たちの意見を直接、発言させることも行った。

その結果、拒否された最初の案よりも、はるかに良い制度ができあがった。会社はそう考えたのではないか。組合を通じる非正規労働者の発言の重要性に気がついたのではないか。だからこそ、ユ・シ協定に前向きになった。

他方、組合は協議の場で、組織した6割に対する周知、説明は行うが、あとの4割は関知しないという態度を貫いた。それもまた会社の考えに影響を与えたであろう。

ラスト・チャンス

日本ハムにはライバル・ユニオンがあるため、ユ・シ協定締結で問題がすべて解決されたわけではなかった。非正規労働者の個々人から加入同意書を取る必要があった。リーダーはこれが最後のチャンスだと支部役員を鼓舞し、ようやくゴールを迎えることとなった。

『まったくもーっ！』作・まるおかななめ

派遣元企業から派遣される前に派遣先企業が派遣労働者に対して面接を行うのが「事前面接」。紹介予定派遣以外は法令で禁止されている。しかし、NPO法人が実施した調査では、事前面接を経験した人が約7割に上った。派遣元企業が採用行為を行うものとして、派遣法の根幹を揺るがすとの批判が強い。