

『壁を壊す』

第7回

「組織化の実践②」

中村圭介

東京大学社会科学研究所教授

組合を体感

組合加入を求められた非正規労働者の多くがまず尋ねてくるのは、組合費であり、そして組合費に見合うメリットのことである。

イオンリテールでも「労組は正社員からお金を取れなくなつたから、今度は私たちから取るんでしょ」とたびたび言われた。小田急百貨店では組合に入つたら「2時間ただ働きなね」とストレートな意見も出された。携帯電話を販売しているケンウッド・ジオビットの若い女性契約社員は「それだけ(1年間組合費)あつたらブランドもののバッグや財布が買える」となげなくつぶやいた。

日本ハムでも矢崎総業でも事態は変わらない。

組合費の必要性

これに対しては組合活動には一定の費用がかかることを素直に述べて理解してもらえないと私は思

う。八王子市職の専従書記長は「みんなの組合費で僕のお給料を出して

もらつて、僕はみんなのために仕事をしている」と説得する。日本ハムのリーダーも言うように「組合員への情報提供などの活動には一定の財源が必要であり、組合に加入し組合費を納入することが働きやすい職場につながる」ということを繰り返して述べるしかない。

組合活動にお金がかかることを非正規労働者が理解してくれたとしても、そのあとにおそらく次のような質問が待っている。「お金を出していったいどんないいことがあるの」

全員対話集会

小田急百貨店の組合のリーダーは「いいこと」を認識してもらうためには、「組合を体感させる」ことが必要だと主張する。小田急百貨店の組合は非正規労働者の組織化に際して、全員と対話集会を開いている。

要望に誠実に対応して 組合活動を実感してもらおう

「組合に入ったけど、組合費に見合うだけのメリットがあるのか」。こうした非正規労働者の声に対応するためにはどうすればよいのか。



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。



『まったくもーっ!!』作・まるおかななめ

正社員と派遣社員との差がある。キャリア形成もそのうちのひとつ。ある役職になれるわけではない。そんな中でモチベーションを保つのは難しいと漏らす。人材を活用しないことは社会全体にとってもマイナスなはずだ。

パートナ―専門委員会

日本ハムの組合は非正規労働者の5割強を組織した後に、本部と各支部に「パートナ―専門委員会」を設置した。パートナ―とは日本ハムでの非正規の呼称である。そこで彼らの意見、不満を聞いた。ここでもさまざまな不満が表明された。

「工場長だつて最初は私たちが教えた。社員よりも知識、経験が豊富なのにやっていることは社員と違わないのに、なぜ処遇に差があるのか」。積もり積もつた不満が一挙に噴き出したというところだろうか。

もちろん、何回かに分けてである。執行部が非正規労働者たちと会い、組合加入をお願いし、と同時に彼らの不満、要望を聞くためである。リーダーたちはこれらの不満、要望のなかですぐに対応できるものは

対応した。喫煙室の換気の悪さが指摘されればすぐ性能の高い空気清浄機を設置するよう会社に求める、レジの椅子が座りにくければ全部取り換えるよう会社に求めるというように。こうして組合を体感してもらおう。

誠実な対応

その結果駐車場が舗装される、照明がつく、休憩室が改修されるという目に見える成果があがった。

後者であれば素直に次のように答えた。「組合に入ったことで賃金や労働条件が急上昇するとは申しわけないが言えない。地道な活動をしていくしかないし、そのためにもみなさんから意見を出してもらわないと進まない。だから皆さんも組合に参加してほしい」と。