

『壁を壊す』

第9回 「組織化の成果」

中村圭介
東京大学社会科学研究所教授

壁を壊した。非正規労働者が仲間になった。その成果は多くの場合、非正規労働者の労働条件の向上という形で表れる。当然のことである。正規労働者は自らの危機を回避するために、非正規労働者に組合に「入ってもらった」のであって、彼らも組合に「入れてあげた」からではないからだ。

日本ハムの組合リーダーは言う。「組織化したら自然とそうなるのではないか。組合に入ってもらった以上は入ってよかつたと思ってもらうようにしなければいけないし…」

労働条件の向上

イオンリテールでは均等待遇へ向けた処遇改善が進んでいる。買い物割引率を正規と同じにした。一時金、時給のアップを実現した。通勤手当全額支給を獲得し、時間外割増率を30%にした。07年春闘で、正規の賃上げ要求を

見送って非正規の賃上げだけを要求したのは日本ハムの組合である。700円の賃上げを勝ち取った。

ケンウッド・ジオビットでは統一的な賞与支給原則が定められ、結果的にボーナスのアップにつながった。有給休暇も権利として取得できるようにになった。

サンデーサンでは店舗で取る飲み物代の店舗負担率を25%から50%へと上げた。通勤手当の上限も1万円から1万5000円へと引き上げられた。

夏季休暇が5日から6日に増えたのは市川市保育園である。交通費全額支給も勝ち取った。忌引き休暇の有給化、病気休暇の一部有給化、産前産後休暇の日数増加などが認められた。

契約社員から第二正社員へと身分変更を認めさせたのは広島電鉄の組合である。その結果、1年ごとの契

非正規の組織化で 組合活動は活性化する！

仲間に加わった非正規雇用の組合員の意識は高い。その結果、組合離れとは、正反対の状況が生まれている。先行組合では、非正規雇用の組合役員も誕生している。



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。



『まったくもっ!!』作・まるおかななめ

職場の労働環境に問題がある場合、派遣労働者はどうやって意見を伝えればいいのか。直接、派遣先の従業員に言えばいいじゃないかという声もあるだろうが、これが思いのほか難しい。そのため不満を抱え込んでしまうケースも。それが職場のコミュニケーション不足にもつながる。

になった非正規も3人いる。支部執行委員の3割、職場委員の5割が非正規である。

非正規の組織化に取り組むことによつて、支部の非専従の執行委員が育てられた。労働組合の意義や役割を自分の言葉で語る事ができるようになった。非正規とともに支部活動に積極的に取り組むようになった。日本ハムの組合のことである。

ケンウッドでは非正規の組織化がグループ全体に広がっていった。これもまたある意味での組合活性化である。ジオビット以外の子会社で働く非正規労働者を放っておくのはおかしいという声が組合内部で起こったからだ。その結果、本社との間で「有期雇用契約社員の労働組合加入に関する覚書」が締結された。

組合主催の集會、セミナーがどこよりも活況を呈しているのはサンデーサンである。他店舗の従業員と職場での悩みを話すことができてよかった、横のつながりができてよかったなど好評である。マナー講座、ビューティ・レッスンなどは人気の高い講座である。学生アルバイトの組合員も組合行事に積極的に参加している。

「組合離れ」離れ

こうして非正規を組織化した結果、「組合離れ」などとは無縁の世界が広がっていく。