ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

視点

働き方の多様化と労働組合のニュー・モデル

No.185 2004年7・8月

いわゆる非典型雇用が3割を超え、働き方の多様化がますます進展する中で、これに呼応して新しい労働組合の形を模索する動きが徐々に台頭しつつある。

最近では、5月15日に「UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）」が結成された。同労組には大手派遣会社8社（パソナ、マンパワー・ジャパン、リクルート・スタッフィングなど）に登録する派遣労働者約2万人が参加し、5年以内に30万人組織をめざすとしている。これまでにも派遣労働者が個人加盟する組織はあったが、派遣業界全体の組織化をめざす組合の出現は、はじめてのことである。

同じくUIゼンセン同盟の「日本介護クラフトユニオン」（2000年2月結成）は、「介護に関連する職業についている人たち」の総結集をめざす職業別組合の新しい試みである。介護業界に働く労働者の雇用と労働条件の維持向上ならびに社会的地位の向上を求めて、企業を超えた問題解決を中心にした活動を展開している。2004年6月現在の組合員数は約4.5万人、結成時の7千人から急成長した。

地域でパートや派遣労働者の組織化を進めている個人加盟の組合の連合体である「コミュニティ・ユニオン連合会」（3千人）が、昨年6月に連合にオブザーバー加盟したことも記憶に新しい。

パートの組織化も、徐々にではあるが進みつつある。パート組合員数は2003年時点で33.1万人にしかすぎず、1千万人を超えるパート労働者全体からすれば、まだまだ微弱な勢力であることは否めない（厚生労働省「労働組合基礎調査」）。けれども、統計が

得られるようになった1999年の24.4万人からみれば、この4年間に、パート組合員数は8.7万人増、年率7.9％で伸びた。連合の組織拡大実績でも、2001年10月～2003年9月の2年間における構成組織による新規組織化人員総数のうち、約3分の1はパート組合員である。

パート比率が7～8割にも達し、しかも基幹労働力化しつつあるスーパーマーケット業界では、ダイエー労組が、すでにパートの組織化を積極的に進めているが、これに続いてイトーヨーカ堂、イオン、西友などの大手スーパーの組合でも、最近パート組織化の動きが活発化している。組織化が順調に進めば、大手スーパーのパート組合員数はここ数年で10数万人増加するだろうともいわれている。

日本の労働組合の基本形は、依然として企業別組合であり、組合員の構成は民間大企業の正社員や官公部門の職員に偏っている。けれども、日本の労働組合の世界が、企業別組合一色で塗りつぶされてきたわけでもない。企業を超えた労働組合組織はこれまでにも存在したし、組織対象が正社員以外の労働者にも及んでいる組合もあった。そうした基本形とは違う組合の構造と機能に新しい視点から照明をあて、その可能性を検証してみることも大切なのではないか。試みに、思いつく限りでその例をいくつかあげてみよう。

まず、「国際・国内の海運、水産、港湾に働く船員や水際労働者」を企業単位ではなく、産業別に組織する全日本海員組合（4万人）。1945年10月に結成され、もうすぐ結成60周年を迎える同労組は、いうまでもなく日本における代表的な産業別組合である。近年では活動の範囲が国境を越えて海外にも広がり、いわば多国籍組合化している。同労組のホームページによれば、「日本人船員（組合員）と一緒に船に乗り組み共に就労する外国人船員や、FOCキャンペーン（便宜地籍船反対運動）によって組織した外国人船員を『非居住特別組合員』として組合に加入登録して」おり、「主として発展途上国船員の福祉や教育、権利擁護のために、国際業務スタッフとしてフィリピン人スタッフを本部1名、マニラ1名、関東地方支部2名、関西地方支部2名に配置し、さらにフィリピンのマニラ市とヴェトナムのハイフォン市、中国の天津市、インドネシアの

ジャカルタ市に代表部を設置、要員を配置して活動して」いるという。

組合員の範囲が雇用労働者以外にも及んでいる点でユニークなのが全建総連（70万人）である。同労組は、「個人加盟の居住地組織」の形態で、あらゆる建設現場で働く建設労働者・職人を広く組織しており、組合員の中には、一人親方が1割強、ごく少数ではあるが小零細の事業主もいる。一人事業主、個人請負などの形態での雇用関係のあいまい化や偽装化が進展し、労働法が適用対象とする労働者の範囲を見直すべきではないかという議論が国際的にも大きな問題となっている中で、全建総連の組織と活動は、労働組合がこうした問題にどう取り組んだらよいのかを考える上でのひとつのヒントを与えるものといえる。

雇用関係があいまいで種々の職業的問題をかかえる分野での労働組合組織化の一例としては、日本プロ野球選手会とJSD（サービス流通連合）連帯労組プロ野球審判支部も興味深い。日本プロ野球選手会は、日本のプロ野球12球団に所属する日本人選手全て（一部の外国人選手を含む）が会員となっている団体で、ふたつの顔を持っている。ひとつは労働組合であり、球団を相手に交渉・協議を行い、選手寿命も短い上に社会保障も不十分なプロ野球選手の労働条件向上に取り組んでいる。もうひとつは、社団法人の顔で、全国各地での野球教室や各種チャリティ活動など公益的な活動にも精力的に取り組んでいる。JSD連帯労組プロ野球審判支部は、選手と同様の雇用保障、社会保障適用の問題を抱える審判員の待遇改善と並んで、プロ野球のあり方そのものの改革にも取り組んでいる。とりわけ、審判員への暴行多発も組合結成の重要な契機であり、待遇改善要求とならんで、暴行映像のテレビ放映に強く抗議するなどの活動も展開している。

以上は、ほんの一例にすぎない。既存の組合の中でも、企業別組合とは異なるアプローチで組合員を組織し、活動を展開している事例は、この他にもまだまだたくさんある。中小企業の組合のユニークな活動も忘れてはならないだろう。それらを丁寧に掘り起こし、その教訓に学ぶ必要がある。日本の労働組合の持つ多様性は、思ったほど小さくないかもしれない。既存の経験に新しい創意工夫を加えて、その可能性を引き出し、働き方の多様化という環境変化に適応した労働組合のニュー・モデルを構築することが、い

ま求められている。非典型雇用への組織化フロンティアの拡大は、その成否を問う鍵といえよう。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー