寄稿

労働組合は本当に非正社員を「仲間」にしなくてよいのか？

本田　一成
（国学院大学経済学部教授）

筆者が参加したある研究機関の研究会が実施したアンケート調査票をチェックしていたときの話。労働組合役員に対して、非正社員の組合員化（組織化）が困難な理由をたずねた自由記入欄に、次のように書き込まれていたのをみて、がっかりとした。

「非正社員なんかを組織化する理由がわからない」

確かに、わが国では企業別組合が最も多く、その企業内組合は正社員を中心に組織化してきた。組合の多くは正社員組合である。だが、雇用者の３人に１人が非正社員という時代に入っても組合の幹部がこうした意見をもっていることは非常に残念である。

■

労働政策研究・研修機構「パートタイマーの組織化に関する調査」（単組本部調査）によると、労働組合がパート組織化をしない理由の上位３つは、「パートに組合員になることの利点が伝わらない」（43.9％）、「パートが組合に無関心」（36.4％）、「正社員とパートの利害を調整するのが難しいから」（33.3％）である。*

実は、上位２つの理由には、さしたる問題はないと思っている。これらができないというなら、オルグができないということであり、組合とは呼べないからだ。組織化を決心すれば、たぶん、できるはずだ。だから、最後の理由こそ、実質的な理由であり、重い問題だ。

組合結成時から非正社員が組合員であったならともかく、非組合員である非正社員を組織化するには大きな苦労をともなうし、そう簡単にはいかないのはわかる。また、他にもたくさんの組合活動の課題が山積みになっていて、人を配せず、時間を割けないという事情もわかる。

しかし、正社員組合は、いつまでも非正社員を放置しているわけにはいかないはずだ。非正社員が増えるのにともない、職場で様々な諸問題が出てきて、正社員にとって困ることが発生しているからだ。

日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」によると、**表１**のように、非正社員の活用によって正社員へのマイナス影響がないと回答した職場の管理職は、48.0％であり、およそ半数の管理職が何らかのマイナス影響があると考えている。それは、「パート重視型」職場でも、「派遣重視型」職場でも同様に認められる。マイナス影響で最も多いのは、「非正社員を管理・監督する仕事や業務遂行のフォローをする仕事が増える」である。

同調査からは、この他にも、非正社員の活用によって職場で発生する諸問題が多岐にわたる点や、管理職の負担増につながる点が確認できる。

非正社員化は人件費の削減策として進められ、

その効果を享受しているから、あまり声高に表明されることはないが、非正社員の活用には上記のように様々な問題を発生させる「リスク」の面がある。

正社員の立場からすれば、その影響を直接に被ることになる。したがって、非正社員の雇用リスクにどう対処するかが大切であり、正社員組合であっても、これが重要な組合活動になってくる。

職場の諸問題の解決策、改善策に奇策はない。職場でどんなことが起きているかをきちんと把握し、一つひとつ取り組んで問題点を解決していくほかはない。しかし、非正社員が抱える問題は、正社員組合にとっては、手間ひまのかかることばかりで、いわゆる「世話活動」となろう。

だが、こうした「世話活動」こそ、組合の基本活動であり、得意分野だったはずである。ぜひとも非正社員の発言や意見を収集し、それを地道な「世話活動」につなげるべきであろう。だから、本来は、一足飛びに非正社員の組織化にいかなくとも、「世話活動」の結果として、後から組織化がついてくるものだろう。

■

それでは、組合の非正社員からの意見の収集はどれくらい取り組んでいるのであろうか。

表１　非正社員の活用がもたらす正社員へのマイナス影響　（複数回答、％）

	計(N=346)	「パート重視型」職場の管理職(N=192)	「派遣重視型」職場の管理職(N=154)
非正社員を管理・監督する仕事や業務遂行のフォローをする仕事が増える	44.2	43.2	45.5
正社員の労働時間が長くなっている	7.2	6.8	7.8
正社員が本来業務に専念できなくなっている	5.5	6.8	3.9
正社員のモチベーションが低下する傾向にある	4.6	5.7	3.2
その他	3.8	3.1	4.5
マイナスの影響はない	48.0	47.9	48.1
わからない	1.2	1.0	1.3

（資料）日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」（職場管理職調査）

表２　非組合員の非正社員からの意見収集の方法と内容　（複数回答、％）

		組合支部			組合本部		
		非正社員がいる支部計(N=148)	組織化組合(N=43)	未組織組合(N=105)	非正社員がいる本部計(N=234)	組織化組合(N=54)	未組織組合(N=180)
方法	一般の正社員組合員を通じて	47.3	37.2	51.4	52.6	35.2	57.8
	非正社員から直接意見をきくことによって	46.6	51.2	44.8	32.9	44.4	29.4
	職場委員・職場代表・職場代議員などを通じて	38.5	34.9	40.0	46.6	46.3	46.7
	組合役員によるヒアリング活動において	23.6	41.9	16.2	30.3	40.7	27.2
	職場集会において	17.6	46.5	5.7	11.1	29.6	5.6
	組合主催のアンケート調査において	8.1	16.3	4.8	10.7	22.2	7.2
	提案制度（例：投書箱、目安箱も含む）を通じて	5.4	11.6	2.9	3.8	3.7	3.9
	その他	6.8	4.7	7.6	6.8	7.4	6.7
内容	職場環境に関すること	49.3	81.4	35.9	49.1	50.9	48.6
	職場の人間関係に関すること	47.3	65.1	39.8	48.7	47.2	49.2
	業務に関すること	33.6	32.6	34.0	30.8	39.6	28.2
	労働条件・処遇に関すること	31.5	53.5	22.3	42.3	58.5	37.6
	職場の改善に関すること	26.7	32.6	24.3	26.1	39.6	22.1
	雇用・契約に関すること	19.9	27.9	16.5	32.5	43.4	29.3
	教育訓練・能力開発に関すること	7.5	9.3	6.8	10.3	18.9	7.7
	その他	0.7	2.3	0	0.4	0	0.6
	特にきいていない	15.8	7.0	19.4	15.8	15.1	16.0

（資料）日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」（組合支部調査）（組合本部調査）

表2は、組合支部と組合本部が非組合員の非正社員からどのように意見を収集しているかを示している。組合は非正社員の組織化の有無によって区分した。

組合支部では、未組織組合の主な意見収集方法がやや集中しており、「一般の正社員組合員を通じて」（組織化組合37.2％、未組織組合51.4％）、「非正社員から直接意見をきくことによって」（組織51.2％、未組織44.8％）、「職場委員・職場代表・職場代議員などを通じて」（組織34.9％、未組織40.0％）となっている。

組織化組合では、上記の未組織組合と同様の意見収集方法に加えて「組合役員によるヒアリング活動において」（組織41.9％、未組織16.2％）、「職場集会において」（組織46.5％、未組織5.7％）、「組合主催のアンケート調査において」（組織16.3％、未組織2.9％）、「提案制度を通じて」（組織11.6％、未組織2.9％）といった多様なルートから意見収集を実施している。

このように、組織化組合は、ヒアリング、集会、アンケートといった非正社員から直接に意見を聞く機会が多い。こうした傾向は、組合本部でも同様だ。

意見の内容をみてみると、組合支部では、非正社員の組織化組合も未組織組合も、「職場環境に関すること」（組織81.4％、未組織35.9％）、「職場の人間関係に関すること」（組織65.1％、未組織39.8％）、「業務に関すること」（組織32.6％、未組織34.0％）、「労働条件・処遇に関すること」（組織53.5％、未組織22.3％）、「職場の改善に関すること」（組織32.6％、未組織24.3％）、「雇用・契約に関すること」（組織27.9％、未組織16.5％）、「教育訓練・能力開発に関すること」（組織9.3％、未組織6.8％）など、幅広い内容について意見を収集している。

しかしながら、組織化組合に比べて未組織組合で回答率が下回っている。しかも、こうした違いは、組合本部よりも支部で顕著に認められる。

非正社員に対する活動が「世話活動」から入る道すじは間違いではないが、それでは急速な非正社員化に追いついておらず、心もとない。やはり、非正社員の組織化は必要なのである。

■

冒頭で紹介した非正社員に敵意を抱く組合幹部にもきっと言い分があるだろう。「会社は人件費削減のためにどんどん非正社員化を進めるが、現場はたまったものではない。現場では、すぐにやめたり、モチベーションが低い非正社員がやっかいな存在になっているから、正社員が働きづらく、生産性が落ちている」と。

しかし、だからこそ、非正社員のことを組合員に投げかけ、組合全体でじっくり議論すべきである。正社員にとってマイナス影響があるから非正社員を仲間はずれにするのか、それとも、仲間になってマイナス影響をなくすのか。そのいずれがよいのだろうか。組合が、どちらを選ぶのかが、非正社員のみならず正社員の働き方の将来を左右する。

早々に非正社員の苦情や意見をきちんと吸い上げるシステムをつくらないと、職場の大きなリスクを放置することになろう。結局、非正社員と一緒に働く正社員が困ることになるのに気づくべきだ。

労働組合に改めて問いたい。「本当に、非正社員を「仲間」にしなくてよいのですか」と。

＊ 本田一成著『チェーンストアのパートタイマー　基幹化と新しい労使関係』白桃書房、p94。

◇新著紹介

中村圭介著・連合総合生活開発研究所編・教育文化協会発行
連合新書16

労働組合必携シリーズⅠ

「壁を壊す」

第一書林　定価700円（税別）

著　者　　中村　圭介　東京大学社会科学研究所教授
編　者　　（財）連合総合生活開発研究所
発行所　　（社）教育文化協会
発　売　　（株）第一書林

「一人はみんなのため、みんなは一人のため」を合い言葉に、雇用・生活の危機を連帯で乗り越える労働組合の役割が、いまほど求められている時代はありません。労働組合がもっと広がりのある開かれた存在であるためには、職場や地域で取り組まれている地道な努力に着目し、その成功と失敗の教訓に学ぶ必要があるのではないでしょうか。労働組合必携シリーズは、新書版という気軽に持ち運べて読みやすい労働組合運動実践の手引き書であると同時に、「労働組合って結構頑張っているな」と多くの人に労働組合の真面目な努力を知ってもらうことを目標に編纂しました。本シリーズ第Ⅰ巻のテーマは、「非正規労働者の組織化」です。本書が、非正規労働者の組織化や処遇改善に向け、労働組合が新たな挑戦へと進む一助となれば幸いです。

第1章　自分のために
第2章　危機の察知
第3章　異論と説得
第4章　組織化の実際
第5章　壁の崩壊

※「壁を壊す」チェックシート付き

※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
本書に関するお問い合わせは、連合総研（会田）まで　TEL：03−5210−0851