

# 21世紀の日本の労働組合活動 に関する調査研究Ⅰ

－「非正規労働者の組織化」調査報告書－

連合総研は、2007年度より労働組合の活動実態に着目し、今後の労働組合の実践的課題を明らかにすることを目的に、シリーズ研究を立ち上げた。

初年度は、「組織戦略と非正規労働者－非正規労働者問題と労働組合活動に関する調査」を研究テーマに設定し、2007年12月に「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅰ」を設置した。

本研究委員会では、非正規労働者の組織化に先進的に取り組んでいる10単組について、組織化を先導した単組リーダーや組織化に直接関わった単組の活動家等から、組織化に取り組んだきっかけ

や組織化方針を組合内部で合意した経過、実際に組織化に取り組んだ手法など、取り組みの背景・要因も含め、現場で単組が取り組んだ組織化の実践的手法について聞きとり調査を実施した。

本報告書は、聞きとり調査で得た成果を踏まえ、中村圭介主査による「総論」、橋元秀一副主査による「総括」に続いて、連合加盟の10単組についての具体的な取組事例を紹介している。事例紹介では、ヒアリング調査で明らかとなった単組が抱える組織化についての課題や悩み、課題をどう乗り越えたか、組織化後の組合の変化等に重点を置いてとりまとめを行った。

## 総論 非正規未組織労働者を取り込む (中村 圭介)

1990年からの労働組合員数の推移を一般労働者とパート労働者とみると、一般組合員は毎年減少しているものの、パート組合員は90年以降増え続けている。パート組合員の増加は何よりも労働組合の組織拡大努力の成果である。とはいえ、パート労働者の組織率はまだ4.8%にすぎない。実際、事業所にパート労働者がいる組合のうち、組織化の取り組みをしていない組合が4分の3を占める。

企業別組合がパートの組織化に熱心ではない理由として、パート労働者が組織化を望んでいないということがよく指摘される。しかし、未組織労働者のうち労働組合が必要と考える人は、雇用形態に関わらず3分の2を占めている。正社員として働くか、パート等として働くかは、労働組合観に影響を及ぼさないのである。企業別組合と未組織労働者の大きな溝を埋めることができるのは既存の労働組合しかない。

## 総括 非正規従業員の組織化をめぐる先進10事例のタイプと経験の示すこと (橋元 秀一)

非正規従業員の組織化等に取り組む、成功した先進的な10事例をみると、組織化対象によって4つのタイプ (①短時間就業者組織化型、②基幹非正規従業員組織化型、③正社員代替非正規従業員組織化型、④地域公共サービス総合組織化型) に分けられる。

また、非正規従業員組織化の取り組みが生んだ成果としては、第一に、非正規従業員の処遇改善が進み始めて

いること、第二に、組合の活性化、特に事業所レベル職場レベルの活動が活発となり、非正規従業員組合員の中から新たな活動の担い手が生まれていること、第三に、組合は、企業や職場の改革を担う役割をいっそう持つようになってきていること、第四に、非正規従業員の組織化とそれに伴う成果が企業グループや産別レベルでの取り組みへと広がっていく可能性があることが指摘できる。

さらに、今後の課題として、①多様な勤務条件の非正規従業員を組織化したことで、組合運営にいっそうの創意工夫が求められる、②組合活動の成果継承のために組合員教育を図っていく必要がある、③正社員と非正規従業員との格付けや処遇差の根拠の検討に迫られている、④直接雇用ではない派遣労働者の問題への対応が求められている、という点が明らかとなっている。

これらの課題の多くは、既に、それぞれの組合で課題解決に向かって進みつつある。さらに先進的な取り組みと課題解決の道が拓かれることを期待する。

## 第1章 職場をよくする イオンリテール労働組合 (大谷 直子)

イオンリテール労働組合は、2001年よりパート社員の組合員化に取り組み、結果的に64,000人の組織化を成し遂げた。同労組の組合員化で特徴的なことは、パート社員への加入活動の過程において組合に入るメリットよりも「職位・階層を超えて従業員全員で職場をよくしていこう」との信念を持ち、前面に押し出したことである。

同労組の事例からは、①組合員化の決断には強いリー

本年1月に発表した「『非正規労働者の組織化』調査報告書」（報告書全文・ホームページ参照）の概要を紹介する（文責は連合総研事務局）。

ダーシップが発揮された、②一度に組合員化するのではなく段階的に取り組んだことで、少しずつ実績を積み、それが自信に結びついた、③組合員化したパート社員を次々と運動に巻き込んだ、④パート社員含めて組合員一人ひとりが組合活動に参加・関与することの重要性に労働組合が気付き、組合活動を見直す契機となった、という点が明らかとなった。

## 第2章 「カギは日常活動にあり」－組織化で支部活動が活性化 日本ハムユニオン（山根 正幸）

日本ハムユニオンは、2004年から有期契約社員の組織化に取り組み、2006年には契約社員を含めたユニオン・ショップ協定の締結を実現し、現在、組合加入対象者のほぼ100%を組織化している。同労組の組織化で特徴的なことは、支部を主体とした勧誘活動の中で、組織化への支部の不安が、組織内での議論と本部のリーダーシップによってやる気が変わり、結果的に支部の活動が活性化したことである。

同労組の事例からは、①非正規従業員の組織化と処遇改善を通じて職場の一体感を高めることが、正規組合員にとっても結果としてプラスになるという信念のもと、本部がリーダーシップを発揮して支部との意識を共有化した、②雇用形態は違っても一緒に職場で働く仲間であるという意識が日頃から組合の中で醸成され、組織化以前から非正規従業員にとって組合との距離が比較的近く感じられていたか否かが、“いざ組織化”という時に取り組みを左右する、という点が明らかとなった。

## 第3章 契約社員による、契約社員の組織化 ケンウッドグループユニオン／ケンウッド・ジオビット支部（会田 麻里子）

ケンウッドグループユニオンおよびケンウッド・ジオビット支部は、2004年から全国30カ所の携帯電話ショップで働く有期契約社員の組織化に取り組み、4ヵ月間で9割の加入を達成した。同労組の組織化で特徴的なことは、同じ契約社員が各店舗2～3人の契約社員のために自分の年次有給休暇を使って、地方まで出向いて組合加入の説明を行ったことである。

同労組の事例からは、①組合経験もそれほど十分でな

い同じ立場の契約社員による「自分たちもまだ組合のことをよくわかっていないが、一緒に組合を作っていこう」という呼びかけが契約社員の心を動かした、②グループ親会社労組が、これまで蓄積してきた組織化のノウハウを提供し、ユニオン・ショップ協定締結に向けて働きかけを行うなど、精神面・金銭面で支部を支えた、という点が明らかとなった。

## 第4章 組合活動はストレス解消 市川市保育関係職員労働組合（杉山 寿英）

市川市保育関係職員労働組合は、2004年から公立保育園で保育士、調理員等として働く臨時職員の組織化に取り組み、臨時職員124人中97人が組合に加入した。同労組の組織化で特徴的なことは、親組織である市職が保育労の第1期執行部を選任するにあたり、説明会などの場で積極的に質問をした人や、組合に対する批判や意見を述べた人など、あえて組合に意見を述べる人を執行部を選んだことである。

同労組の事例からは、①労組結成からわずか3年に過ぎないが、組合執行部の熱意やパワー、組合員との一体感が醸成され、親組織である市職との連携を図りながら活発な組合活動を展開している、②同じ仕事・責任であるにもかかわらず、正規・非正規労働者の間に労働条件や処遇面での格差があり、やればやるだけ成果が出るため、当初は市職主導だった保育労が、今では逆に市職活動に好影響を与えるなど、組織化によって組合運営に変化をもたらしている、という点が明らかとなった。

## 第5章 「正規職員主義」からの転換と人的資源を活用した組織運営 八王子市職員組合（後藤 嘉代）

八王子市職員組合は、1990年代初頭から非正規組織化に取り組みはじめ、地方自治体で働く臨時・非常勤職員の組織化（臨職組合）だけでなく、地方自治体が業務委託する公共サービスに従事する労働者の組織化（公共労）を進めてきた。

同労組の事例は、①執行部を中心に組織化が展開されたこと、②臨時・非常勤職員の組織化については若手執行部と同世代の係長を通じた職場レベルで取り組みが行

われたこと、③臨職組合、公共労ともに独立した組合として組織されているが、八王子市職の強力かつ継続的なバックアップによる組織運営が行われてきたこと、などが特徴としてあげられる。

## 第6章 執行部が納得することから始まった サンデーサン労働組合 (大谷 直子)

サンデーサン労働組合は、パートタイマーの就業規則変更等を経て、2003年に組織化方針を大会で決定した。当初、執行部の中にも不安の声はあったが、他労組の成功事例を学ぶことで不安を払拭することが出来た。組合員である店長向けにQ&Aを作成するなど、加入活動を工夫した結果、8割から加入同意書を得た。組織化によって、労組が苦情の窓口となり店長とパート組合員との調整役を果たすようになったことで、パートの定着率が高まった。

## 第7章 一人ひとりと対話した 小田急百貨店労働組合 (大谷 直子)

小田急百貨店労働組合は、2007年に週労働時間の短い非正規社員の組織化に取り組んだ。同労組では、組合員からの意見集約の方法として、毎年春闘時に「全員対話」を伝統的に行っていることから、組織化においても執行部が組織化対象者700人全員と会って話をすることが必要と考え、1日5回、1ヵ月間に80～90回の説明会を開催した。結果的に約700人が組織化された。組織化後、最初の2008春闘では、雇用形態別に全員対話を実施した。

### 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅰの構成

主査	中村 圭介	東京大学社会科学研究所教授
副主査	橋元 秀一	國學院大学経済学部教授
	龍井 葉二	連合非正規労働センター総合局長
	岡田 孝敏	連合非正規労働センター局長
	水谷 雄二	連合非正規労働センター局長
	小島 輝信	連合非正規労働センター次長
	杉山 寿英	連合非正規労働センター部長
	山根 正幸	連合非正規労働センター部長
事務局	鈴木不二一	前連合総研副所長
	成川 秀明	連合総研上席研究員
	大谷 直子	連合総研研究員
	後藤 嘉代	前連合総研研究員
	会田麻里子	連合総研研究員

## 第8章 格差是正に団結で挑む クノールプレムゼジャパン労働組合 (会田 麻里子)

クノールプレムゼジャパン労働組合は、会社再編の影響による人材確保という面と正社員化による派遣労働者のモチベーション向上から、製造部門で働く派遣労働者の正社員化に取り組んだ。委員長は個別インタビューを通して派遣労働者の意向を把握し、書記長は派遣の原価比較を行い、そのデータを使って労使交渉を行うなど、執行部は正社員化の根拠を示すという戦術をとった。2006年、2007年には14人が正社員となり、労働組合にも加入し、組合活動を担っている。

## 第9章 先行事例の経験を活用 全矢崎労働組合 (会田 麻里子)

全矢崎労働組合は、上部団体の組織化の要請や一部の支部のみ組織化されている状況などから、2006年より組織化に取り組んだ。組織化にあたり、非正規社員になぜ組合に加入してほしいかということをわかりやすく伝えるためにDVDを作成するなどの工夫を行った。組織化以前から、レクリエーション活動に誘い、困った時には相談にのるといった声掛けを行うなど、組合への信頼の基礎が築かれていたことや組織化を先行した支部の成果を実績として示すことにより、900人の組織化に成功した。

## 第10章 ユニオン・ショップ協定を前提とした契約社員制度の導入 私鉄中国地方労働組合 広島電鉄支部 (後藤 嘉代)

私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部は、2001年、慢性的な要員不足を背景とした会社からの契約社員制度導入の提案に対し、ユニオン・ショップ協定の締結を求め、制度導入時から非正規の組合員化に成功した。広島電鉄支部の特徴は、正社員組合員の側からの「同じ職場で同じ仕事をしている」という連帯感が、契約社員及びその後導入された「正社員Ⅱ」という働き方の処遇改善に結びついている点にある。また、こうした取り組みが正社員を含めた雇用形態の枠を超えた賃金体系の見直しへと展開している。