

サービス・流通連合における 有期雇用契約組合員会費の現状と課題

あかだ けい
岡田 啓

日本サービス・流通労働組合連合・事務局長

1. はじめに

日本サービス・流通労働組合連合（以下JSD）は、2001年7月5日に日本商業労働組合連合会（JUC）、チェーンストア労働組合協議会（CLUC）、百貨店七労組連絡協議会（七労組）の3つの組織が統合し誕生した。フルタイム150,459名、パートタイマー32,467名、合計182,926名（パートタイマー比率17.7%）でのスタートであった。

われわれが働く流通サービス産業は、人を中心とする労働集約型産業であり、「人材」は欠かすことのできない経営資源である。とりわけパートタイマーや契約社員などが多く働く産業の責務として（パートタイマー比率80%といった業種もある状況）、こうした有期雇用契約労働者の組織化は、均等・均衡処遇を強力に進めるためにも何にも増して重要な取り組みの一つであり、それが成し得なければ真の労働者の代表とはなりえない。

そうしたことから、結成以来組織化方針を掲げ、多くの加盟組合が有期雇用契約労働者の組織化に取り組んできた。その結果、2008年10月1日現在

では、フルタイム129,505名（対結成時20,594名減）パートタイマー80,729名（48,262名増）合計210,234名（27,308名増、パートタイマー比率38.4%）と着実に前進している。しかし、パートタイマーが多く働いている産業別組織としては、まだとても満足できる状況とはいえない。今後も更なる運動の強化に取り組んでいく。

2. JSDにおける有期雇用契約労働者の組織化に向けた取り組み

JSDが有期雇用契約労働者の組織化を結成以来取り組んできたのは先に述べたとおりである。われわれ流通サービス産業においては、近年いわゆる正社員といわれているフルタイムが減少傾向にある中、パートタイマーをはじめとした有期雇用社員が増え続け、いまやこうしたメンバーが企業において欠かすことのできない基幹的労働者になっている状況である。その意味でもこうした有期雇用社員の戦力化は、企業戦略上も重要な課題になってきている。そうしたことから、JSDでは組織化の必要性を次のように説き、加盟組合の理解を求め運動を進めてきた。

<組織化の必要性>

各企業労使が業績の向上に取り組むためには、パートタイマーの組織化を進めることにより、全従業員を基礎とした労使関係を構築し、全従業員が一丸になって働くことができる環境を作り上げていくことが重要であり、そのことがその企業で働く人たちの労働条件の維持・向上、さらには企業の発展につながる。

パートタイマーの処遇改善はただ単にその企業内の成果だけではなく、そのことが社会全体の生活水準の底上げ、生活の質の向上につながる。

雇用環境が大きく変化する中で、すべての雇用労働者に目を向けた公平・公正な処遇や基準を作り上げることは、まさに労働組合本来の重要な責務である。

従業員全体に占めるパートタイマーの比率が増加している職場において、労働組合が過半数代表にならないと真の従業員代表とはなりえない。

こうした考え方にに基づき、2003春の交渉においてはじめて交渉方針とし、2004年には統一取り組み項目として掲げ、その後2005年以降は部会の最重要項目として取り組んだ。さらには、2006年6月に「パートタイマー組織化ガイドライン」を策定した。その中には、組織化を進めることによる「パートタイマーにとってのメリット」、「既存組合員にとってのメリット」、「労働組合にとってのメリット」、「経営者にとってのメリット」を掲げ、また組織化に向けた準備、具体的な取り組み方法、労働協約・組合規約の改定、組織運営方法などを示し、さらには直近の具体的な組織化事例などを紹介し、加盟組合の取り組み強化につなげてきた。

JSDではパートタイマーだけではなく、近年百貨店業界に多くみられるようになった契約社員や、定年後に再雇用された嘱託社員などの組織化

に向けた取り組みも進めている。契約社員についてはかなりの割合で組織化が実現されてきたが、定年後再雇用されたメンバーの取り組みについてはまだ一部にとどまっている。

3. JSDの会費と共済会費

<一般会費>

JSD会費の算出基準は次のとおりである。

パート組合員を除く組合員の会費については、JSD平均大学卒初任給×26/10,000とし、下限を月額500円とする。(結成以来現在も500円)

パート組合員の会費については、JSD平均大学卒初任給×9/10,000とし、下限を月額180円とする。(結成以来現在も180円)

このようにパートタイマーについては180円、それ以外の組合員については500円としている。180円か500円かの判断については、時給制で働いているか、月給制で働いているかを原則としている。したがって同じ有期雇用契約者であっても、パートタイム労働者のように時給制で働く人たちは180円であり、月給制で働いている契約社員の人、いわゆる正社員と同額の500円となっている。同様に定年再雇用者についても、時給制の人は180円、月給制の人は500円を原則としている。ただし、月給制であっても著しく賃金水準が低く、時給制で働く人たちの月例分とあまり変わらないケースについては、特例として180円の会費を認める場合がある。会費の徴収は毎月行い、年12回徴収しており、したがって一時金からの徴収は行っていない。またストライキ資金、ボランティア資金などの徴収も行っていない。

また、パート組合員の会費そのものを180円としているため、交付金制度などの返還対応は一切

行っていない。さらにはこうした会費の差による権利の違いについてはまったくなく、すべての組合員は同一の権利を行使できる（余談ではあるが、JSDでは結成時からフルタイム組合員の人数に伴う漸減措置をとっており、5,001名以上9,000名までの組合員については月額400円、9,001名以上の組合員については月額300円としている）。

< 共済会費 >

JSDは組織加入の共済基金制度（大型共済）を持っている。本制度は、1口月額400円（2009年10月度より360円に変更予定）で2口800円（同720円）まで加入でき、組合員のみならず非組合員も加入できる（特別会員として1口800円、2口1,600円・同様に720円、1,440円に変更予定）共済制度である。

給付については本人死亡の場合、配偶者の有無やその他の扶養者の有無によって、1口の場合最高500万円、2口の場合は1,000万円の弔慰金が支給される大型の共済制度である。しかも、死亡の事由が組合活動中や業務中の場合はさらに給付額の10割増が支給されることになっている。そのほか、配偶者死亡弔慰金、子女死亡弔慰金、高度障害見舞金、災害見舞金などが支給される。

会費の口数については加盟組合の判断とし、同一の加盟組合で1口と2口両方を選択することはできず、必ず全員が1口か全員が2口かのいずれかを選択しなくてはならない。会費金額については組合員か、非組合員かによって違いはあるものの、いわゆる正社員であってもパートタイマーなどの有期雇用契約労働者であっても同一の金額となっている。また、給付についてはすべての会員が同一の基準に基づいて支給される。

会費の支払い方も各労組によって、組合員自身が負担している、労働組合が組合費の中から拠出している、会社が福利厚生費の一環で拠出している、労使で作っている企業内の共済会か

ら拠出しているケースなどまちまちである。

こうした共済活動の取り組みは、パートタイマーをはじめとした有期雇用契約労働者を組織化していくためには、有効なサービス機能であり、加入説明時には加入メリットの一つとして貴重なものとなっている。実際に組織化した直後にも給付金が支給されるケースも多々あり、パートタイマー組合員から感謝され、労働組合への信頼が深まった加盟組合も多いようである。

4 . パートタイマーの組織化に伴う課題と今後の展望

< 組織化に関する課題と今後 >

加盟組合の努力によりパートタイマー組合員を2.5倍増加させてきたのは今まで述べてきたとおりである。しかし、実際に流通サービス産業で働いているパートタイム労働者の人員を考えると、この取り組みはまだ道半ばであって、加盟組合全体の約40%はパートタイマーの組織化に着手していない状況である。その理由としては、厳しい経営環境の中、既存組合員の労働条件維持に精一杯でパートタイマーの組織化まで手が回らない、組合加入に対するメリットに確信が持てない、専従者がなく組織運営上に課題があるなどがあげられる。

そして何よりも 組合執行部自身に組織化に向けた意志がないということが大きな要因であると考えられる。そうしたことから個々の加盟組合ごとに目標設定を設けるなどの取り組みを進めるとともに、部会組織を通じたフォロー体制を整えていくことが今後重要であると考えている。

さらには、組織化を進めた加盟組合への対応として、組合活動への参加を促進するために、チェーンストア部会を中心に、「パートタイマー交流会」や「パートタイマー役員懇談会」などを企画・

実践することによって、組合員になったことへの意識強化や仲間意識の醸成などに取り組んでいる。また、パートタイム労働者が大多数となる労働組合の組織運営についても、特別委員会を設けるなどして研究を進めている。その結果、ここ数年のJSD定期大会において、代議員として参加するパートタイム組合役員が出てきたことは大変喜ばしいことである。

一方、すでに組織化を進めたパートタイマー組合員の労働時間分布をみると、20時間以上の労働者が85%と大半を占め、20時間未満労働者の組織化が進んでいない。今後こうした人たちへのアプローチを強化していかななくてはならないと考えている。

< 財政上の課題と今後 >

結成当初に比べJSDの組織人員は114.9%と堅調に増加しているものの、加盟組合から拠出される会費収入の伸びは107.3%にとどまっている。これは、180円の会費水準であるパートタイム組合員は2.5倍増加しているものの、500円の会費水準であるフルタイム組合員は86.1%に減少している結果である。このフルタイム組合員の減少傾向は、一時いったん歯止めがかかったものの、昨春秋以降の世界同時不況以降の企業業績の悪化により、再び加速されることが懸念される。さらには、JSD内部の組織課題への対応や、2011年に予定されている連合会費の値上げなどの支出増要因もあり、財政的にはかなり厳しい状況が待ち受けている。

こうした厳しい財政状況はわれわれ産別組織だ

けではなく、加盟組合も同様である。加盟組合によってはフルタイム組合員がピーク時の半分にまで減少してしまった組織もあり、そうした組合は専従者の人員を減らしてなんとか組織運営をしている状況である。

このような中、多くの加盟組合はパートタイマーの組織化に取り組んでいるが、組合費の徴収基準は、フルタイム組合員と同様の定率基準、フルタイム組合員より低い定率基準、定額方式、など労組によってまちまちである。当然のことながらフルタイム組合員に比べて会費水準は低くなっているが、一方で職場でのオルグ活動や、レクリエーション活動など日常の組合活動への参加にかかる費用や時間については社員と同様の負担がかかっているため、組合財政はかなりひっ迫している状況である。

こうした環境下において現在JSDでは、より地域に密着し、加盟組合の支援体制を強化することを目的とした組織運営改革と、財政改革の検討を昨年から進めている。しかし加盟組合のこうした厳しい財政状況にあっては、安易な会費値上げについてはなかなか難しい状況であることは間違いない。フルタイム組合員会費とパートタイム組合員との会費バランス、週20時間以上勤務者と20時間未満勤務者との会費の在り方、新たな組織運営にかかる経費増の是非と、既存の活動の見直しなど、さまざまな視点において、加盟組合との議論を繰り返しながら、慎重に検討を進めている状況である。