

すべての労働組合が、非正規労働者の組織化・処遇改善の取り組みを

むらかみ
村上

ようこ
陽子

●日本労働組合総連合会・前非正規労働センター・総合局長

はじめに

「雇用労働者の3人に1人が非正規労働者」となってから10年が経過した。非正規労働者の数は今や2,000万人となり、雇用労働者に占める比率も37%程度と4割に及ぼうとしている。加えて、パート労働者、契約社員、派遣労働者などの非正規労働者は、数の変化だけでなく、質の面でも変化している。職場において不可欠な存在として基幹化していると同時に、非正規労働者の3割、男性で見れば5割が「正社員の職が見つからないため」非正規雇用で働き、また、非正規労働者の3人に1人は「主たる稼ぎ手」である。にもかかわらず、非正規労働者の4人に3人は年収200万円未満である¹。かつて、非正規労働者は「家計補助的な働き方」とのイメージが強かったが、自ら生計を支えている非正規労働者が増加している。

このような中で、非正規労働者の課題解決に向けて労働運動が果たすべき役割は、大きく分けて二つある。一つは、職場の労働組合による組織化・処遇改善であり、もう一つは職場を超えた取り組み(法改正など政策・制度の運動、地域での

抛り所としての労働相談・地域ユニオン活動、最低賃金の取り組み)である。

本稿では、前者にスポットを当て、改めてその必要性を確認したい。

1. 非正規労働者の組織化の状況

まず、非正規労働者の組織化はどのくらい進んでいるのだろうか。厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば、パート労働者の組合員は、20年前の1995年には18.4万人だったが、2005年には38.9万人、2014年には97万人となっている。パート労働者の推定組織率は、年々上昇し、2014年は6.7%である。

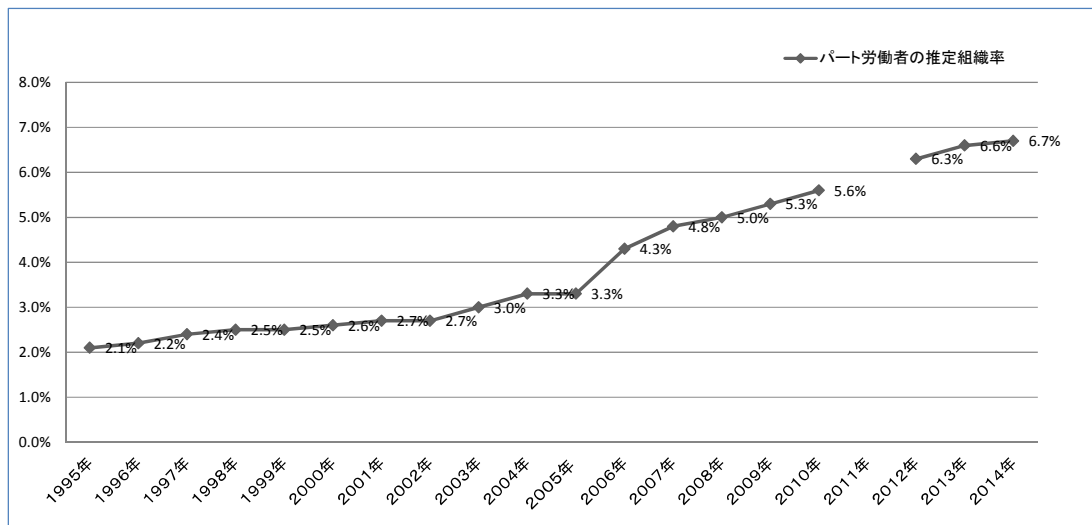
連合の組合員で見ると、2015年の登録人員では93万人のパート等組合員がいる。契約社員などを含めれば、これを上回る組合員が非正規雇用である。連合の組合員は現在682万人であるが、少なくとも、その13.6%が非正規雇用で働く仲間という状況である。

このような組織化の進展は、連合の構成組織の取り組みの成果である。2013年10月～2015年9月までの組織拡大実績では、30万6,518人の組織化

が進んだが、その5割強の16万2,937人がパート等の拡大である。傾向としては、流通・小売、サービス、金融・保険など非正規労働者の多い産業を組織している構成組織でより組織化が進んでいる。

しかし、1,900万人の非正規労働者はまだ労働組合との接点がないままにいる。同じ職場で働く非正規労働者に、集团的労使関係の輪の中に入ってもらい取り組みを、より一層進めなければならない。

図1 パート労働者の推定組織率



	1995年	2000年	2005年	2010年	2014年
パート労働者数	864万人	1017万人	1172万人	1291万人	1439万人
パート労働者の組合員	18万4000人	26万人	38万9000人	72万6000人	97万人

厚生労働省「労働組合基礎調査」結果より

2. 組織化と処遇改善を進める「職場から始めよう運動」

(1) 春季生活闘争時の取り組みから通年の取り組みへ

連合は、2001年の春季生活闘争方針において、初めて「パートの時給10円引き上げ」を掲げた。さらに、2006年春季生活闘争でエントリー方式での「パート共闘会議」が発足し、その後、「パート・有期契約共闘」となり、2013年春季生活闘争からはすべて構成組織が参加する「非正規共闘」と

形を変えている。

パートタイムや契約社員、派遣社員など非正規労働者の多くは、期間の定めのある労働契約で働いており、毎回、次の契約が更新されるかどうかという不安を抱えている。また、賃金だけでなく休暇や福利厚生など処遇の格差もある。これらの問題の改善をはかるためには、労働法の改正や社会保険・労働保険の適用拡大など、政策・制度の取り組みが欠かせない。しかし、労働組合がそれぞれの職場で取り組めること、さらに、その職場の労働組合しかできないことも多い。賃金、労働時間、人事・処遇制度、福利厚生等の改善は、個

別の労使関係の中で解決をはかるものである。

このような観点から、非正規労働センターでは、2010年から「職場から始めよう運動」を提起し、構成組織・地方連合会に取り組みを呼びかけている。

(2) 「職場から始めよう運動」のステップ

「職場から始めよう運動」は、同じ職場や地域で働く非正規労働者の労働実態をきちんと把握し、当該労働者の声を聞きながら、問題解決に向けて行動するというものである。それぞれの職場の状況(非正規労働者の人数、担っている業務内容、組織化の状況等)に応じて、以下のように段階的に進めることとしている。

① 職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る。

非正規労働者を組織化しているか否かを問わず、基本的な労働条件が守られているのかを確認し、法令違反等がないようにするというものである。具体的にチェックすべき項目として、「労働条件の書面明示、契約更新時の説明」「労働時間管理、時間外割増率の扱い」「年次有給休暇の扱い」「各種手当・通勤手当などの扱い」「健康診断、安全衛生、労災補償の扱い」「福利厚生施設の利用」等が挙げられる。特に、非正規労働者からは、「パートには有給休暇はない」との相談が依然として多数寄せられている実態を踏まえれば、年次有給休暇を取得しているのかという点は、より注意を払うべきであろう。

② 実態把握・コミュニケーションを進める。

組織化を検討する前に、どの職場に何人の非正規労働者がいるのか、どのような業務を担っているのか、賃金水準、一時金の有無、福利厚生等、非正規労働者の実態を把握することが重要である。さらに、非正規労働者に、労働組合

の情報を伝えたり、組合の行事に参加を呼びかけたり、意見交換の場づくりを行い、労働組合を知ってもらうというステップである。組合を身近な存在として感じてもらうことは、その後の加入活動の基礎にもなる。

③ 組織化・組織確認を展開する。

組合執行部の中で、組織化を行うことを決定し、組合員の範囲の見直しや取り組みのスケジュールなど具体的な取り組み方針を決定する。その上で、組合員や非正規労働者を対象とした学習活動、加入活動などを展開していく。非正規労働者を組織化した組合からのヒアリングでは、加入活動が最も大変だったとの声を聞く。

④ 処遇改善・制度化を進める。

組織化の次には、具体的な処遇改善に向けた要求づくりと労使交渉となる。パートタイム労働者や契約社員のニーズに沿った要求となるよう、アンケートを実施したり、職場集会で声を集めたり、当該の組合員のみでの委員会等の組織をつくるなど、組織ごとにさまざまな工夫がなされている。組織化と処遇改善を着実に進めている組合では、パート労働者や契約社員など、非正規労働者が組合活動により積極的に参加して自らの労働条件の課題を話し合う工夫がなされている。

⑤ 取り組み事例を活用してすべての労働者の組織化と処遇改善につなげる。

連合は、毎年の春季生活闘争において、非正規労働者の処遇改善の重点項目を設定し、賃金の引き上げだけでなく、一時金や休暇の改善、正社員転換制度など具体的な取り組みを共有化している。また、2000年代初めに「パート組織化事例集」を発行したのに続き、「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針 [ガイドライン]」(2009年)、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇

用労働者に向けた取り組み事例集」(2011年)、「職場から始めよう運動取り組み事例集」(2013年)、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集」(2014年)、「2015パート・有期契約労働者等組織化・処遇改善取り組み事例集」(2015年)を発行してきた。これらの事例も参考に、さらに取り組みを前進させていくことが必要である。

(3) 非正規労働者の組織化・処遇改善に取り組む意義

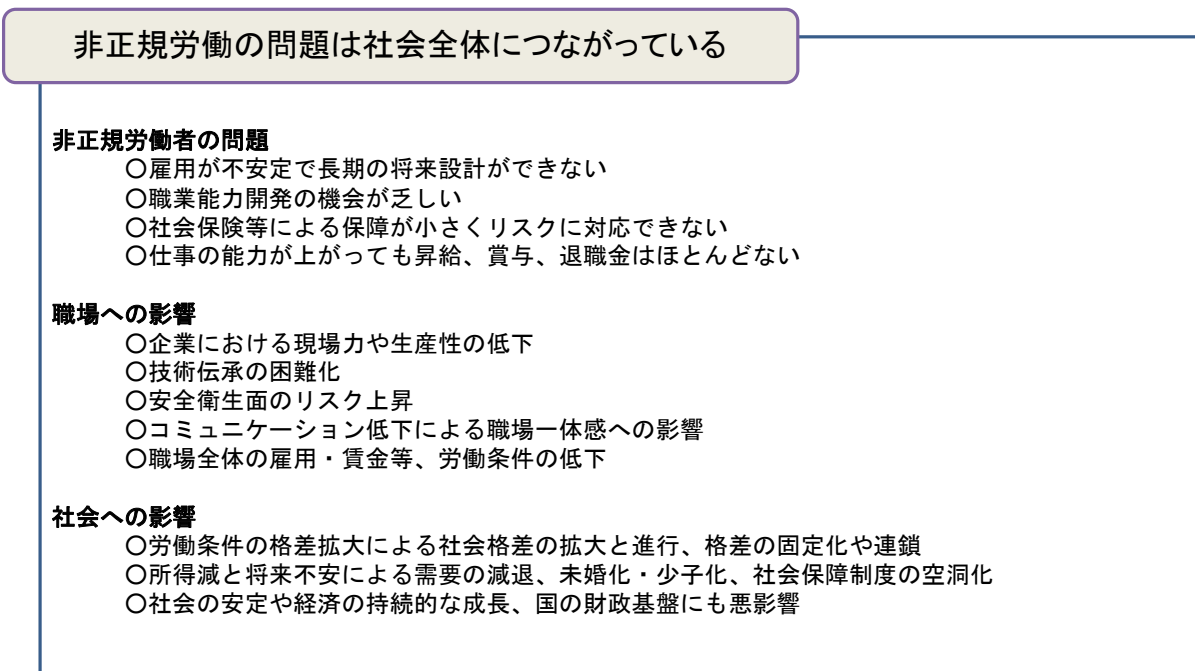
非正規労働センターを担当して4年の間に、非正規労働者を組織化し処遇改善を実現してきた単組の役員のみなさんや、非正規雇用で働く組合員のみなさんの話を伺う機会を得てきた。その中で、共通している声を三つ紹介したい。

一つは、非正規労働者の組織化の取り組みは、組合の役割・機能を改めて確認する機会になって

いるということである。組合が職場の非正規労働者の組織化に取り組むきっかけは、非正規労働者からの相談、上部団体の指導、組合としての発言力の強化、過半数の確保等様々であるが、具体的な取り組みに際して、多くの場合、組合役員は、「なぜ組織化が必要なのか」という声に直面することになる。その時に、「組合は何のためにあるのか」を徹底して議論し、確認していくことになっている。

二つ目に、非正規労働者の組織化と処遇改善の取り組みは、組合活動を活性化するなど、組織の強化につながっているという点である。オープンショップの組合では、非正規労働者の組織化によって、正規職員の組合加入も進んだとの声も聞く。また、異口同音に指摘されるのが、「職場の風通しが良くなった」という点である。雇用形態に関わらず、同じ職場で働く仲間として連帯したことが、一体感を高めているのだろう。

図2 非正規労働の問題は社会全体の問題



三点目は、「(正社員中心の) 組合が何かをしてあげる」という姿勢では上手くいかず、「一緒に考えていく」という姿勢が重要、ということである。非正規雇用で働く組合員が組合活動に参加することのハードルはまだ高いのが現状であるが、声を集める活動が、その後の活性化にもつながっている。今後は、非正規雇用で働く組合員が、組合活動においても、より中心的な役割を担っていくことが求められている。

このように、非正規労働者の組織化・処遇改善の営みは、仲間が集まることの大切さ、職場の課題を個人の問題としてではなく集団の課題として捉えるという、まさに労働組合の原点の取り組みであると言えるだろう。

3. 結びに

非正規労働者に関する取り組みの必要性を組織の内外で訴えていくときに、振り返っているのが、2003年の「連合評価委員会 最終報告」である。² 連合評価委員会は、21世紀にふさわしい労働運動をつくることを目的に連合が設置した。弁護士の中坊公平氏に委員長を務めていただき、2003年9月に「連合評価委員会 最終報告」を提言いただいた。

この「最終報告」は、「労働組合が、雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているようにも思えるし、労使協

調路線の中にどっぷりと浸かっている、緊張感が足りないとも感じられる」「連帯や協力の意義が見失われるなかで、働く者は弱い者であるという本質を忘れてしまっている。しかし、本来は弱い者であるという事実が、働く者を連帯させる結節点であり、その結節点が強労働組合の原点である」などと述べ、大企業・正社員・男性中心の運動になっていないか、弱い存在である者として、働く者が連帯することが労働組合の原点ではないのかと問いかけている。

さらに、「最終報告」は、労働組合が「正社員中心主義から脱却し、すべての働く者のための組織に転換すること」を強く求め、非正規労働者の組織化や処遇改善に取り組む必要性を強調した。

権利保障が不十分なまま、低い処遇に置かれた非正規労働者が増加している現状において、非正規労働に関する課題の解決に向けて、労働組合は団結の力を活用した取り組みができるはずである。

今から70年前の1944年。ILOのフィラデルフィア宣言は、「労働は商品ではない」と謳うと同時に、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」とした。一つ一つの職場が、組織化・処遇改善に取り組み、変化していかなければ、非正規労働者全体の問題は解決しない。このことは、現在、そして未来の働く者全体にとってマイナスの影響を及ぼしかねない。政策・制度の取り組みとともに、労働組合だからこその取り組みを、全国に広げていかなければならない。

1. 連合総研・連合 第1回「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査報告書」(2014年12月発行)参照。

http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=272

2. 「連合評価委員会最終報告」の全文は、連合のウェブサイトに掲載している。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/hyoukaiinkai/data/saishuuhoukoku.pdf#search=%E9%80%A3%E5%90%88%E8%A9%95%E4%BE%A1%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A>