

パートタイマーの組織化は 本当に役に立っているのか？

ほんだ かずなり
本田 一成 ●國學院大學・教授

1. はじめに

厚生労働省『労働組合基礎調査』によると、2017年のパートタイマーの労働組合員数は約121万人で全体の12.2%を占め、組織率は7.9%と過去最高を記録した。パート組織化が着実に進展しているのに対して、全体の推定組織率は下落が止まらず過去最低記録更新中の17.1%である。かつてパート組織化は「永遠の課題」と呼ばれるほどの難事であり、一部の先覚的な労組の非常に優れた成果とされていた。ところが、21世紀に入り、主としてパート雇用産業において急テンポの組織化が重ねられた。正社員の組織化が停滞していることを考えると、いまや組織率の維持のために期待できるのはパート組織化しかないといった情勢にある。

本稿は、こうした切り替わりがあることを踏まえてパート組織化に関する主要な研究の動向をレビューし、現時点のパート組織化の課題をとらえ直したい。なお、本稿では紙幅の都合から、パートタイマーを大量に雇用し、研究が最も多い流通産業の事例、とりわけ企業別組合による組織化に

焦点を合わせる。参考にすべき研究が他にもあるが、それらに大きな影響を与えた主流の研究のみに限って言及する。

2. パート組織化研究の系譜

パート組織化が非常な難事であった1980年代においてパート組織化研究の嚆矢は筒井・山岡（1985）である。イズミヤ労働組合が、協議会方式によってパート組織化を実現した事例が報告されている。企業が主婦パートを縁辺的、弾力的な労働力とはみなさず内部化してきた実態、つまり後の用語でいう基幹化への方向性をとらえ、イズミヤ労組が機敏に主婦パートを組合員にするための模索を続けた結果であった。

パート組織化に至る過程がいかに困難に満ちていたかは、イズミヤ労組委員長の手による日高（1985）が詳しい。協議会方式に踏み出す以前の、オープンショップの連絡協議会で組織率約8割、4,000人近くの主婦パート加入を維持した企業別組合の努力は特筆されるべきであろう。いずれにせよ、正社員労組とは別の友好組織の設置による苦肉の策といえる組織化の実態について、経営側

の抵抗があり組織化範囲で決着したこと、初期組織の連絡協議会から協議会へ移行させたことなどが詳しく記されている。なお、本田（2018a）（2018b）はイズミヤ労組がいち早くパート組織化を実現できた背景として、全織同盟（当時）のチェーンストア労働者の組織化に背を向けて結成され、毎年のようにストライキを打つほどの活動をみせる素地があったことを指摘している。

筒井・山岡（1985）の後には、この先進事例報告を批判的に再検討した本田（1991）が発表された。パート組織化は協議会方式によるものだけではなく、もちろん直加盟方式（正社員組合にパートタイマーが加入）、別組合方式（既存組合とは別の組合を独自結成してパートタイマーが加入）、特別組合員方式（正社員組合員とは異なる権利義務関係でパートタイマーが加入）などの選択肢がありうるし、各労組が加盟する上部組織の方針や指導も大きな影響力を持つはずであった。組織化方式と組織化範囲を明確に視野に入れて、複数事例と複数産別を題材にした分析が不可欠であると考えられた。また、先進事例のみならずパート組織化を巡る葛藤が生じて実現できていない事例の分析が必要であった。

こうして一連の調査を実施してみると、産別組織の方針は直加盟方式を選好する傾向がありそれに従うか（当時のゼンセン同盟、商業労連）、多様な組織化方式を認める場合は各労組主導でパート組織化を実現していた（同チェーン労協）。前記のイズミヤ労組はチェーン労協の主要加盟労組であった。だが、多様な組織化方式を選択した労組もいずれ直加盟方式への移行を計画していた。自労組の情勢に鑑み、組織化が実現できる条件と手法を模索して粛々と推進していたのである。この時点で、企業別組合のパート組織化能力に期待が寄せられた。

さらに、10年以上経過してから、本田（1991）

と同様に多様な組織化方式に着目し、それと大きく重複する事例のパート組織化を分析した呉（2004）が出現した。呉 学殊（オウ・ハクスウ）の研究の特徴はパート組織化方式自体の差異に力点を置くのではなく、正社員組合である企業別組合の立場から、パートタイマーを異質の組合員とみるかそれとも同質とみるかを見定めることにあった。新味のある異質化戦略と同質化戦略を取り入れた分析といえるが、課題が残された。

後に発表された中村（2009）の分析も同様であるが、パート組織化について、文字通り労働組合員とするところまでの範囲で、異質性や同質性を議論している。パート組織化による組合員の権利義務関係を点検した後には、労働条件や就労環境の向上はほとんど自明とされている。要するに、パートタイマーを巡る労使関係制度の探求であって、パートタイマーを巡る実践的な組合運動の実態については手薄となる。

これらの分析は、パート組織化が難事で少数事例である場合には妥当性が高い研究様式といえるが、最終目的とされてきた直加盟方式をもって続々とパート組織化が実現されはじめると、組織化後の実態に特段の問題意識を払う必要が生じてくる。

ここで、本田（2007）のパート基幹化モデルのうち、反応プロセスを再掲しよう。

職場では、パートタイマーの量的な基幹化（パートタイマー抜きには経営や組織運営が成り立たない状態）と質的な基幹化（パートタイマーの知識、能力、意欲などが正社員に接近する）の進行が政労使など各プレイヤーへ変革を促し、その反応により基幹化のレベルが決定される、とみる。このうち労働組合は、組合の代表性や正社員組合員の労働条件の保護などの必要性により、パート組織化やパート労働条件向上に着手する。

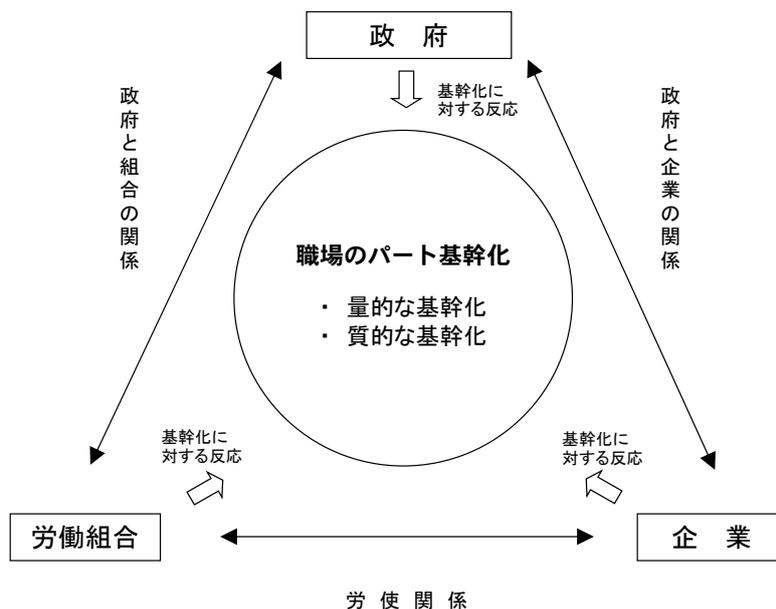
ところが、企業は、職場の量的および質的なパ

パート基幹化が進行しても待遇面では十分に反応していない。例えば、パート賃金制度の整備を進めるが、集团的賃金制度から個別的賃金制度へのパート内部の整備であって、正社員を比較基準とする均衡的賃金制度へは至っていない。

その一方で労組は十分に反応しパート組織化を

実現している。しかし、企業の鈍い反応を正すところまでは至らず、パート労働条件の向上が認められるものの、正社員組合員との賃金格差は大きいままである。したがって基幹化が抑止されるまでの期間は、パートタイマーが基幹化相当分の賃金差を失う状態が放置されている。

パート基幹化モデル（反応プロセス）



（資料）本田（2007）。

なお、パート基幹化モデルから感知できるこうした矛盾は、わりと早期からパート組織化に先進的である生協労組の事例分析で見出されていた。生協労働者を分析した山縣（2007）は、パート職員の基幹化が進行しているのに正職員との賃金格差が拡大したという労組の存亡に関わる事実を提示した。また、禿（2003）が鮮明に描いたコープかながわ労組では、パート職員の基幹化の程度が変化する都度に、正職員との間に賃金格差問題が生じ、労組内部での意見対立と調整、妥協と再調整が繰り返されたのである。

3. 金英（キム・ヨン）の優れた研究

こうしたパート基幹化モデルが感知する矛盾点を直裁に追及する金（2017）があらわれた。基幹化モデルが基幹化の水準を説明するモデルであるのに対して、金（2017）は、基幹化と賃金格差の組合せがどうして成立するのかを説明しようとした。この点について主婦パートの本質的な問題点を透視する三山（1990）（2003）（2017）などもすばらしいが、金（2017）はこれまで続けてきた研究の集大成であるだけに検討材料の量と質で圧

倒している。

金英の研究は、パート組織化時代にふさわしく組織化や労使関係制度自体への視点は後退し、同一の労組内部で正社員と対立する構図となるはずのパートタイマー、しかも最も軽視されてきた主婦パートに焦点を絞る。すなわち、パート基幹化モデル通りに労働組合が基幹化からの要請によりパート組織化を実現すると、従来の男性正社員型組織からの脱皮を迫られる。したがって、主婦パートとの対立点が露わになり、このジレンマへの対処をするための方策が必要となる。

他方、主婦パートは、労働組合、正社員組合員

と対立する関係にあるから、生き残るための方策があるはずである。金はそれらの方策を行為戦略と呼んで解明を試みる。この行為戦略の探求は、パート組織化後に労組を揺るがすほどの主婦パートの不満や不平が噴出されていないから問題は発生していないとの断定や、組織化以前より厚遇されるようになったことで問題は改善とされたとの認識から離脱した、広く深い非正規問題の探求である。

表は労働組合と主婦パートの行為戦略を一覧にしたものである。

労働組合と主婦パートの行為戦略の一覧

労働組合	排除：フルタイマーを組織化	
	選別的：「制度上の被扶養者」ではないパートタイマーを組織化	
	包括的：「制度上の被扶養者」のパートタイマーも組織化	
	全面的：学生を除く全てのパートタイマーを組織化	
主婦パート	受容：自分が置かれている状況の支配的な規範やルールを受け入れ、それに従う	
	あきらめ	「時代と年齢のせい」「労働市場の厳しさ」「キツネと酸っぱい葡萄」「正社員への母親の思いやり」「娘に希望を託す」
	合理化	「主婦役割への評価」「自分以外への嫉妬と非難」
	体制編入	「パート内部の自分の等級や賃金への評価」「パート内部のいじめと正当化」
	抵抗：自分の利益や自律性を高めるために、支配的な規範やルールを無視して従わないか、あるいは立ち向かう	
	消極的抵抗	「正社員への悪口」「能力や努力のセーブ」「離職」「商品の私物化」
積極的抵抗	「ボスパート集団の形成」「正社員との調教や衝突」	

(資料) 金 (2017)。著者が一部の日本語を若干修正した。

労働組合の行為戦略には、主婦パートをどこまで組織化するかといった、ほぼ組織化範囲に帰着する基準によって、排除、選別的、包括的、全面的といった各戦略があり、事例労組で確認されている(なお、パート基幹化モデルの通り、組織化促進要因を消すための基幹化抑制戦略もある)。このように考えると、本稿の冒頭でパート組織化が難事であった時期、と表現したことは、金英ならば労組の行為戦略を排除戦略から選別的戦略以降へ転換する前の時期、本田一成ならパート基幹

化に対する反応遅行時期となる。

また、金英の事例分析では、労働組合の行為戦略は、チェーンストア労働者を広く組織する産別組合「ABCユニオン(仮名)」のパート組織化方針の変遷から大きな影響を受けている。この組織化方針の内容をみる限り、一貫して主婦パートは男性正社員とは異質の労働者と把握されている。それにも関わらず、上部組合の指導の方針と実践により、明らかに労働組合の行為戦略のベクトルは、排除から全面的へ移っている。だからこそ、

主婦パートの行為戦略が生み出されることとなる。

そこで主婦パートの行為戦略をみると、パート組織化の進展があったとしても、その陰で切実だが解決困難な課題が埋め込まれていることがわかる。主婦パートの行為戦略の実体は、一言でいえば解決しがたい賃金格差への折り合いの付け方であり、企業の生産性を阻むことによる補償である。正社員いじめ、ボスパートの出現、集団離職などの帰趨が学術的な検討材料になりうる点に社会学の役割を感じるが、本田（2010）でも各所で指摘したところである。

金（2017）が労働組合へ突き付ける最も深刻な課題は、パート組織化を実現した労働組合が、こうした主婦パートの行為戦略を主婦パートに責任がある特殊事例とみなすのではなく、労働組合の責任の所在を点検することができるかどうかである。パート基幹化と正社員との賃金格差の組合せの成立、あるいはそのベースにある男女役割分業に影響される賃金の現状と解消可能性をみる限り、男性型組織の典型といえる労働組合にはその能力はなさそうだ、というのが金の結論のようである。この結論が正しいのなら、正社員との賃金格差をなくすという、次なる「永遠の課題」の原因の一端を担っているのは、非正規問題に取り組み非正規組合員に寄り添っているはずの労働組合であることになる。

4. おわりに

以上のような主要な研究の展望に基づくと、パート組織化に関する労働組合の課題について、次のような点を指摘できる。

第1に、労働組合は、パート組織化の実現をもって課題への取り組みを終結させず、パート労働条件向上を組合の効果と混同したり、従来の賃上

げ、賞与獲得、最低賃金の引き上げに終始することなく、正社員との賃金格差を解消するための組織態勢や運営になっているかどうかを問わねばならない。

金英が危惧するような象徴的なパート役員の選任や形式上の意見集会の開催ではなく、主婦パートの行為戦略の意味を問う形の意見交換と実践に踏み出すことである。厳しい言い方をすれば、パート組織化自体はパートの賃金格差を解消する対策として有効ではないという認識が持てるかどうかである。受容か抵抗を迫られる主婦パートにとって労組はいかなる存在なのか。いまこそ、問わねばなるまい。「パートタイマーの組織化は本当に役に立っているのか？」

第2に、労働組合は、非正規問題を取り上げる際には、多様化の究明を疑問視すべきである。パートタイマーが多様であるから多様化を解析するという一見正しい態度を捨て、むしろその多様性に隠されてきた根源的問題に収斂させる態度をとるべきである。問うべきは、多様化ではなく、むしろ還元化である。

労働者を多様にとらえるのではなく、多様なレプリカを生み出す原型を発見する営みこそが貴重である。非正規の低賃金は、どの非正規労働者の低賃金から影響を受け、何の焼き直しであるかを想起する必要がある。そうすれば、非正規の原型が主婦パートであることに思い至る。特殊で例外的な労働者と見なされる主婦パートにとって労組はいかなる存在なのか。原型がかかえる問題点を解決して、非正規労働者全体を改善すべきである。

第3に、労働組合は、生活感覚のある政策の立案と実行を目指すべきである。例えば、三山雅子が賃金格差を問題にする前提条件として労働時間に目を配るのは、男女の賃金格差の裏側に、男女の労働時間の問題が隠されていることを見逃さないからである。もはや労働の視点と生活の視点を

兼備することなしに、労働問題を議論することを疑うべきであろう。家庭に軸足があるから、短時間だから低賃金でよいと見なされ、それを口にすれば無視されるか言下に否定される主婦パートにとって労組はどんな存在なのか。

かつての労働組合は、職場の諸問題だけでなく、案外に組合員の家庭に首を突っ込んでいたはずである。男性型社会における賃金格差を行為戦略で

乗り切ろうとする主婦パートを男性型組織の仲間に見えたことを自覚した後に、家庭生活にこそ関心を寄せるべきである。それは働き方改革と言われて職場の点検に終始する態度を促されている現状に通じるものがある。よく考えれば、働き方改革とはもちろん一歩進めた休み方改革でもなく、二歩進めた暮らし方改革の裏側なのである。

【文献】

- 呉 学殊 (2004) 「パートタイマーの組織化と意見反映システム・異質化戦略と同質化戦略」『日本労働研究雑誌』第527号。
- 禿あや美 (2003) 「小売業における処遇制度と労使関係・パート労働の職域拡大が持つ意味」『社会政策学会誌』第10号。
- 金 英 (2017) 『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか スーパーマーケット産業のジェンダー分析』ミネルヴァ書房。
- 筒井清子・山岡熙子 (1985) 「パートタイマー組織化問題の背景と課題・スーパーイゾミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心として」『日本労働協会雑誌』第315号。
- 中村圭介 (2009) 『壁を壊す』第一書林。
- 日高昭夫 (1985) 「働くお母ちゃん運動」『大阪労働協会月刊労働』第441号。
- 本田一成 (1993) 「パートタイム労働者組織化の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』第416号。
- 本田一成 (2007) 『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。
- 本田一成 (2010) 『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社。
- 本田一成 (2018a) 「チェーンストア労働組合の結成と初期活動・イゾミヤ労組の事例分析」『國學院大學紀要』第56号。
- 本田一成 (2018b) 『オルグ！オルグ！オルグ！ 労働組合はいかにしてつくられたか』新評論。
- 三山雅子 (1990) 「スーパーマーケットにおける能力主義管理と企業内教育」『北海道大学教育学部紀要』第54号。
- 三山雅子 (2003) 「日本における労働力の重層化とジェンダー・パートタイム労働を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第536号。
- 三山雅子 (2017) 「正社員の労働時間、非正社員の労働時間」『社会政策学会第135回大会配布資料集』。
- 山縣宏寿 (2007) 「生協における正規、パート労働者の賃金格差—A生協の事例に即して」『社会政策学会雑誌』第19号。