

中村圭介著

『壁を壊す [新装版]：非正規を仲間に』

教育文化協会, 2018年

金 美珍

1. 本書の問題意識と基本的姿勢

本書はパートタイマー、契約社員、派遣労働者など、非正規労働者の組織化に成功した企業別労働組合の事例を一般読者向けに紹介したものである。

1990年代以降、雇用の規制緩和や労働市場の流動化によって、非正規労働者の割合が過半数を占める職場が著しく増え続けてきた。こうした現状を受け、労働組合が組織率の低下を阻止し再活性化するため取り組むべき課題として非正規労働者の組織化が議論されてきたが、現実には困難に直面してきた。その主な要因として指摘されてきたのが、正規労働者中心の企業別労働組合である。企業の正規労働者のみで構成されている企業別労働組合は、「自分たちの利益を守るだけに精一杯で、非正規労働者を助けることは無理」であると説明されてきたのである。そのため、労働者を代表し、連帯、友愛、正義という価値を重視すべき労働組合が、非正規労働者の組織化に取り組まないことは「非難」の的となってきた。

著者は、このような理由から企業別労働組合を非難し続けることは、「無用な感情的摩擦を引き起こすだけであまり意味がな」く、むしろ「企業別労働組合に、非正規労働者を組織化しなくてもよい理由を与えてしまう」と指摘する。その代わりに、「連帯、友愛、正義といった美しい言葉」ではない「企業別労働組合にとって、非正規労働

者を組織化することのメリット」を探ることで、企業別労働組合が非正規労働者の組織化に乗り出さなければいけない論拠を提示し、さらに組織化のためのノウハウを伝えようとする。

本書では、『「非正規労働者の組織化」調査報告書』（連合総合生活開発研究所、2009年）から、非正規労働者の組織化に取り組んだ先駆的な企業別労働組合の事例（イオンリテール労働組合、日本ハムユニオン、ケンウッド・グループ・ユニオン、市川市保育関係職員労働組合、八王子市職員組合、サンデーサン労働組合、小田急百貨店労働組合、クノールプレミアムゼジャパン労働組合、全矢崎労働組合、私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部）が取り上げられる。これらの事例を通じて、企業別労働組合が非正規労働者の組織化に乗り出した理由、直面してきたさまざまな困難、また、それを乗り越えるための多様な取り組みが分かりやすく紹介される。一般の読者だけでなく、労働組合運動を担うリーダーや中堅層も主要なターゲットにしているため、労働組合が直面した危機や、そこから脱出する方法などが、企業別労働組合の観点から記述されている点が興味深い。非正規労働者に「蚕食」された職場をユニオン・リーダーは傍観しているだけではない、という著者の問題意識が強く現れているといえよう。本書を読む際には、こうした観点から書かれたものであることを念頭に置く必要がある。

以下では、本書の概要と構成を紹介した上で、本書の意義に触れ、いくつかの論点を提示する。

2. 本書の構成

本章は、非正規労働者の組織化に至った一連のプロセスに沿って構成されている。

第1章「自分のために」では、非正規労働者を組織化する必要性とメリット、及び非正規労働者の増加がもたらす労働組合の危機がまとめられている。著者によると、非正規労働者の増加は正規労働者の集団に二つの危機をもたらす。一つは、「集团的発言メカニズムの危機」である。これは

非正規労働者が抱く不満、要望、意見が、正規労働者にも会社にも表明されないまま非正規労働者が離職していくことで、生産性が低下していく危機をさす。一方で、自らの利益を代表するため、非正規労働者は独立組合をつくるか、仲間を過半数代表者を選ぶか、という選択ができる。その選択によっては、正規労働者からなる企業別組合はライバルユニオンを抱えるか、あるいは少数派に転落することになる。これが二つ目の「代表性の危機」である。どちらの危機も、企業別労働組合にとって使用者側と良好な労使関係を維持することを困難にする。非正規労働者を組織化することができれば、費用の低減、管理の合理化、制度化、職場からの経営参加が可能となり、生産性を向上させることができる。つまり、集团的発言メカニズムを十分に機能させることは、生産性を上げ、また、代表性を取り戻し良好な労使関係を維持するために必要なことであり、非正規労働者の組織化は、非正規労働者のためではなく、企業別組合自身のためのものであると論じられる。

第2章「危機の察知」では、10の労働組合が非正規労働者の組織化に至った背景が辿られている。本書が取り上げる労働組合は、いずれも非正規労働者の比率が高く、「正規労働者からなる集団は非正規労働者たちによって浸食されつつある」現状を抱えていた。労働組合のリーダーたちは、「非正規労働者によって自らの役割、地位が脅かされつつある」という危機意識と、「集团的発言メカニズムを機能させることによって、生産性を向上させよう」とする共通の目標に基づいて非正規労働者の組織化に取り組み始める。労働組合のリーダーが危機を察知するきっかけとして、具体的には、経営の先行きに対する不安、職場が停滞、混乱しているという認識、そして労働者の代表としての地位が揺らぎつつあるという自覚という三つが挙げられている。

第3章「異論と説得」では、労働組合のリーダーたちが危機を察知した後、非正規労働者の組織化に取り組むため、組合内部の執行部と一般組合

員を説得する過程が描かれている。この段階では、説得が順調に進んだケースと、異論が出たケースとに分け検討がなされている。リーダーの危機意識が共有されているのか否か、既得権益への執着が見られるかによって、異なる経路を辿る。そして既得権益への執着に立ち向かう方法として、自分たちが危機にあることを一般組合員に理解させること、また、「正しいこと」を主張することが提示されている。それでも残る不安に対しては、管理（特に人事管理）の知識、ノウハウ能力の不足、労働組合についての理解不足を原因と捉え、不安解消のための研修と事例から学ぶことなどの実践の方法が提示されている。

第4章「組織化の実際」では、各労働組合から非正規労働者へのアプローチ、説得方法など、実際の非正規組織化の戦略が描かれている。非正規労働者へのアプローチは、大きく準備段階と実践プロセスに分けられ、非正規労働者をいかに説得するかという具体的方法は、7つの事例から提示される。組織化が進められる過程は各々の事例で異なるものの、共通して重要となるのは「組織化」のスピードであると著者は主張する。時間が経てば経つほど、組織率を引き上げることは難しくなり、先に組合に入って組合費を払った者から不公平だという声が漏れはじめることで、組織の団結にマイナスの影響があるからである。この場合には、組合本部からのサポートとともに、ユニオン・ショップ協定が効果的な戦略となる。

第5章「壁の崩壊」では、取り上げた事例において非正規労働者の組織化がもたらした成果から、今後組織化に取り組む労働組合が何を学ぶべきかが論じられる。労働条件が向上した事例として、均等処遇を目指し（矢崎）、新たな契約社員制度で雇用保障と賃金制度を統一した（広島電鉄）ケースがあげられている。また、非正規労働者の組織化によって労働組合が活性化された事例として、支部の活性化（イオンリテール）、支部役員の変化（日本ハム）のほか、非正規労働者組織化のグループへの広がり（ケンウッド・ジオビット）、

正規労働者の組合への依存から非常勤職員の独立独歩（市川市保育園）、非正規労働者向けの集会の活性化（サンデーサン）が紹介されている。

本書の最後には、「壁を壊す」チェックシートが掲載されており、非正規労働者の組織化の各段階における準備事項、注意事項などが視覚的に分かりやすく掲載されている。

3. 本書の意義

日本の労働組合が労働市場の「周辺」に位置する労働者層を取り残し、組織化できずにきたことは、既に多くの研究で取り上げられ、指摘されてきた。とりわけ非正規労働者の組織化は、学問的にも実践的にも重要な課題として議論されてきた一方、現実にはほとんど進んでこなかった。著者が指摘するように、これまでの研究では、非正規労働者が組織化されない理由は「企業別労働組合」という組織形態から説明されてきた。しかしながら、こうした説明は、既存の労働組合の存在自体を否定しかねず、また、労働組合編成を変える以外には問題の打開策がない、という結論にもなりかねない。先駆的な事例に着目し、企業別労働組合においても非正規労働者の組織化が可能であることを示した本書は、既存の労働組合がいかに関うか、その方法についての処方箋を提示したもののといえる。

本書において、企業別労働組合による非正規労働者の組織化は、必ずしも非正規労働者の地位向上や労働条件の改善を意図して行われるものではない。本書では、非正規労働者が職場の多数派を形成することによってもたらされたものとして、企業別労働組合における集团的発言メカニズムの危機と、代表性の危機という二つの危機が指摘される。その結果進められた非正規労働者の組織化は、経営者側とのコンプライアンスを重視する観点から、これまで排除してきた非正規労働者層を既存構造のシステムへ巻き込むことで、いわば「上からの」組織化を進めるものであった。非正規労働者の組織化について、組合員数の増加とい

う側面を重視する本書の視角は、現実的な方法として評価することもできるだろう。その反面、「経営者」側の意見を重視するような組織化過程に疑問を抱く読者もいるかもしれない。組織化によって、職場・企業における集团的労使関係がどのように変わり、労働組合がどのように機能するようになるのかについては、今後、個別の事例を詳細に分析することが必要となろう。

本書は、企業別労働組合による組織化戦略だけでなく、その特徴及び限界を知るためにも、労働組合の関係者のみならず労使関係の研究者が参照すべき一冊といえる。

4. コメントにかえて

最後に、コメントに代えて、本書に関する評者の感想を及び問題意識を述べたい。

労働組合運動の組織率と影響力の低下への打開策としての非正規労働者の組織化は、日本だけでなく海外でも注目を浴びてきたテーマである。労働組合が力を発揮するのは、危機を察知できる有能なリーダーがいるときだけではなく、組織化された一般組合員が活発に活動するとき、たとえば、必要な時には官僚的なリーダーに代わって役員選挙に立候補するような組合員がいるときである。とりわけ海外の事例において、労働組合の活動は、労働現場の組織化だけでなく、労働協約締結運動、地域の支持を得る運動、ストライキを含む全国規模の運動など、あらゆる組織化へと繋がってきた。今日、労働組合において非正規労働者をはじめとするマイノリティ集団を組織化する際に重要となる実践課題は、狭い意味での労働問題を超越、ジェンダーや組織内民主主義、次世代リーダーの育成、組合員のエンパワーメントまで含まれるものとなっている。

日本においてもこの10年間、非正規労働組合の組織化は、労働運動の再活性化を目指す既存の労働組合にとってだけでなく、非正規労働者にとっても重要な課題であった。非正規労働者の組織化「後」に着目し、労働組合内での正社員組合員と

非正規組合員との関係を分析した研究も少しずつ蓄積されてきた。こうした点に鑑みると、本書において、非正規労働者が組織化の「対象」でしかなく、労働運動の「主体」として捉えられていないことには疑問が残る。もちろん、労働組合の戦略という観点からは、正規か非正規かを問わず労働者を組織化の「対象」として捉えることに一定の意義はあるだろう。とはいえ、本書に登場する非正規労働者は、労働組合のリーダーが組織の存続のために立てた戦略に動員される「対象」であるだけでなく、正規労働者の集団を「浸食」する異質なものとして描かれている。職場の過半数が非正規労働者、という労働市場の大きな転換がもはや後戻り不可能なものであることを考えればなおのこと、非正規労働者を異質な他者ではなく、正規労働者と利害を共にする同質の仲間として組織化していくことはもはや避けられないのではないだろうか。その際、著者が本書冒頭で批判した「連帯、友愛、正義といった価値」は、両者の間に走る亀裂を修復するものとなり、労働組合が危機を乗り越え、自らを守るための基盤となるのではないだろうか。

非正規労働者を「異質な他者」として捉える本書の視点は、労働組合の中核に男性正規労働者が想定されていることに少なからず原因があるように思われる。現実には、日本の企業別労働組合のリーダーの多くが男性であり、またパートタイム労働者など非正規雇用労働者の多くが家計補助的な役割を担ってきた女性や若者であることを考えると、こうした視点は無理からぬことかもしれない。しかし、今日の変化を踏まえた新たな労働組合の再活性化は、男性中心的な組織運営や、ジェンダーギャップがもたらす様々な壁を乗り越えてこそ可能となるのではないか。本書を通じ、読者は、労働運動が目指すものは何か、労働組合の存在意義と何か、といった問いまで踏み込んで考えるきっかけを与えられる。様々な立場からの活発な議論が期待される。

(きむ みじん：法政大学大原社会問題研究所)

川東英子著

『続 ジェンダー労働論：労働力の女性化の光と影』

ドメス出版、2019年

堀川 祐里

1. 構成と内容

本書は、日本における高度経済成長期以降の女性労働の発展と、一方で取り残されたままの女性労働者の社会的地位の低さや男女格差の問題について論じた著作である（183頁）。著者の前著である『ジェンダー労働論 雇用の男女平等をめざす日本と世界』（ドメス出版、2018年）の続編であり、本書のテーマは「労働力の女性化の光と影」である。前著の「はしがき」「あとがき」にあるように、前著は著者が教鞭をとった松山東雲女子大学などでの講義内容をまとめたものであり、本書はその姉妹編となっている。本書の筆致は大変親しみやすく、文章はとても理解しやすい。労働問題に関する基礎的な語句や制度についての説明も丁寧になされており、大学の講義で初めて労働問題について学ぶ学生たちを対象とした教科書として使用するのに適した書籍だといえる。そのような本書の構成は以下になっている。

- 第1章 女性労働の変貌とその諸指標
- 第2章 女性労働の変貌の要因
- 第3章 男女別賃金格差—女性労働者の職業的地位
- 第4章 性別職務分離の現状と解消策
- 第5章 非正規労働者

著者は、労働力の女性化によりもたらされた女