

労働組合と多様性

禿 あや美 跡見学園女子大学教授

「多様性」をどのように確保するかは、日本社会の一つの課題とされてきた。ジェンダー格差が大きい日本の経済・政治分野においては、意思決定に参加するものの多様性を確保することで、停滞感の漂う日本社会を変え、しなやかな強さを回復させられるのではないかとみられている。実際のところ、私たちは、男性や女性、若者、高齢者、LGBTQ、外国人、障害者等、多様な属性をもつ人々とともに生きている。それに自覚的であり、なおかつ中立的な制度を意図的に構築していく変革期にある。しかし、「多様性」という言葉は用いるものによって文字通り多様な意味を持っている。従来この言葉が持っていた既存の社会を批判的に検証し、よりよい社会に向かおうとする力を弱めさせるような使い方、例えば政治家の「懇親会」に関わる「釈明」として、既存の不平等な性の権力関係を維持することさえもが多様性と称されることもある。多様性のある社会や組織をいかに実現させるかは、試行錯誤の段階であるといえる。

*

今回の特集は、労働組合と多様性である。5人の専門家に論考を寄せていただいた。日本の労働組合運動に対しては、大企業・正社員・男性中心主義すぎるのではないかという問題提起がかねてよりなされており、いわゆる非正規労働者の組織化が以前より進んでいる。高まる人手不足と物価上昇を受け、春闘での賃上げ交渉に期待も寄せられており、一定の成果を上げてはいるものの、労働組合員数の減少や組織率の停滞は、労組の力を長期的に削ぎ続けている。未組織労働者を組織化することは労組にとってなお大きな意味がある。さらに、労組内の多様性のみならず、多様性を毀損するような社会のありように対して異議申し立て・是正する労組の持つ機能への社会的な期待も高まっている。現時点で、労働組合は多様性を拡大し社会の連帯を深めるといった機能をどのように果たしてお

かむる あやみ

2004年東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。博士（経済学）。専門は社会政策、雇用関係論。

2024年3月31日まで跡見学園女子大学教授、4月1日より埼玉大学准教授。

主著に『雇用形態間格差の制度分析－ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』（2022年、ミネルヴァ書房）、共著に『キャリアに活かす雇用関係論』（2024年、世界思想社）。

り、また課題はどこにあるのであろうか。

*

今回の5つの論考では、多様性を重視する社会において、労働組合はどのような取り組みを行っているのか、また課題に対してどのように向き合うべきかを多方面から論じている。

まず、①長谷川論文は、労働法学の観点から、多様な労働者を平等に尊重し、また特定の属性を差別することなく取り扱うことについて、憲法や現在の法律が求めている内容を整理している。意図の有無にかかわらず、特定の労働者を排除するのではなく包摂する方向へと転換する責任は、企業経営者（使用者）側が負っている。そして労働組合には、組織におけるその問題を発見し、是正を求めていく役割が期待されている。そしてなにより、排除の起こらない状況が日常的に維持されるには労組のチェック機能は欠かせない。ところが、そうした力を労組が持つには、労組自身が多様な労働者を尊重できており、特定の属性を排除するような運営をしていないことが欠かせない。

その点に関わるのが、②金井論文と、③宮島論文である。②金井論文は労働組合組織そのものがジェンダー平等を推進しさえすれば、ジェンダー平等に資する国や企業の施策形成を達成できるという考え方を否定する。というのも、既存のジェンダーの不均衡に自覚的かそうでないかによって、労組の取りうる戦略が全く異なるものになるからである。それを金井論文は「实际的ジェンダーニーズ」と「戦略的ジェンダーニーズ」にわけ、これまでの労組が「实际的ジェンダーニーズ」に対応しがちであったからこそ、社会の多様性の促進が阻害されてきたことを指摘する。労組が「戦略的ジェンダーニーズ」に沿った行動を起こすにはジェンダー主流化の取組強化が欠かせないことを指摘している。そして③宮島論文は、自身の行った労組調査に基づいて、雇用形態の多様化に対する労組の対応

として、パートタイム労働者が労組内の組織においてどのような役割を担っているか、そしてその企業内で雇用形態間の処遇の平等がどのように志向されているかを4つの象限に分け検討し、「パート組合員発言モデル」を提唱している。先の金井論文が述べる通り、単に多様な労働者を組織化するだけでは、労組と社会の多様性に向けた課題は自覚されず、改善もされない。具体的に労組がなにをすべきか、宮島論文から多くを知ることができる。

そして、④前浦論文は、コロナ禍という、いわば異常な社会状況下における公立病院において、異なる職種や職場間で生じた利害対立に対して労組がどのような調整役割を発揮したのかについて、詳細を明らかにしている。検討の対象はコロナ病床の確保に関わる補助金の活用とコロナ手当の支給に限られてはいるものの、労組の利害調整役割は大きかったことが示される。逆に言えば、労組のない病院、多様な労働者を組織しない労組であれば、このようなきめ細かな利害調整が困難であったことを示す。エッセンシャルワーカーの処遇向上における労組の役割の大きさが示唆されている。

最後に⑤山崎論文は、アメリカの労働組合が、アメリカ国民一般からの高い支持率を引き出している背景として、労働組合が多面的パラダイムの回復を志向していることを指摘する。単に労組が組合員の労働条件の向上に向けた活動をするのみならず、地域コミュニティのさまざまな組織や個人が労組運営そのものにまで参加することで、労働組合運動の活性化がもたらされていることが指摘される。

このように、5つの異なる論考からは、多様性のある社会を、公正で活力あるものとして私たちが構築していく際に労組が果たせる役割が示されている。論考を寄せてくださった方々に感謝するとともに、読者が多くの示唆を得られることを期待している。■

労働法学から見た多様な労働者の 職場への包摂に向けた労働組合の役割

長谷川 聡

専修大学法学部教授

本稿の目的

男性で、日本人で、非障害者で、正社員であることが典型的な労働者のイメージであった時代は、既に過去のものとなった。雇用者総数に占める女性の割合は45.8% (2022年)となり¹、コンビニや建設現場で外国人が働く風景も見慣れたものになってきた。

もっとも、こうした後から労働市場への参入が進んだ労働者(以下、さしあたり「新たな労働者」という)が、過去の典型的な労働者と同様に職場で人として平等に尊重、処遇され、職場の一員として包摂されていないことも少なくない。労基法4条や男女雇用機会均等法など法整備が比較的進んでいる女性でさえ、男性の賃金を100としたときの賃金は75.7 (2022年)にとどまり²、民間企業の部長級の管理職に占めるその割合は8.2% (2022年)にすぎない³。外国人に関しては、入国管理制度等の下で日本人とは別扱いされることも相まって、日本人と

平等に処遇するという発想にすら至らない企業も存在し、強制労働や失踪といった問題がしばしば報道される。こうした問題を是正して多様な労働者を包摂可能な社会や職場を作ることの必要性が近年経済活性化の観点から叫ばれているが、これ自体は古くからある人権問題でもある。

この問題の解決には、社会全体の力が必要である。その当事者の一人である労組がこの問題に向き合う切り口と方法は、本特集の各論考が示すように一つではない。その中で本稿は、労働者の多様化の中でも、働き手の性別、年齢、国籍等の人的属性の多様化に注目して、その包摂の実現にあたり労働法学の切り口から見えてくる労組が担うべき役割をいくつか提言することを試みたい。

論点の所在と排除の要因

本特集が用いている「ダイバシティ」という言葉を定義した法律はない。経団連による「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」(2017年)は、「ダイバーシティ」を「女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる」と表現する。他方、経産省に設置された「競争戦略としてのダイバーシティ経営の在り方に関する検討会」の提言(2018年)⁴では、この経営でいう「多様な人材」を前記に加えてキャリアや働き方などの多様性を含めて理解している。ダイバシティという言葉の意味や位置付けは、文脈

はせがわ さとし

中央大学大学院法学研究科博士後期課程修了。博士(法学)。専門分野は、労働法。中央学院大学法学部専任講師、准教授、専修大学法学部准教授を経て現職。

著書・著作に『フリーランスの働き方と法』(日本法令、2023年。鎌田耕一と編著)、『労働法』(弘文堂、2020年。川田知子と共著)、「発達障害者・パーソナリティ障害者の復職と法」(『日本労働法学会誌』136号、2023年)など。

に応じて異なる。

労働者の多様化に伴い提起された問題の代表的なものが、冒頭に掲げたような、新たな労働者が従来の労働者と同等の処遇を受けられず、あるいはそもそも採用されないなどして、その職場の労働者としてのメンバーシップから実質的に排除されるというものである。憲法は使用者に職場にいる労働者を平等に尊重することを求める(憲法13条：個人の尊重、憲法14条：法の下での平等)。この要請は、男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法のように、特定の属性に関する差別禁止法として具体化されていることもある。こうした法律が存在しない場面でも、前述した憲法の趣旨が実現されるように民法(代表的には民法90条：公序良俗)などを解釈することを通じて、差別禁止や平等の実現が広く求められている。ここでの問題は、これらの法の要請に使用者はいかに対応すべきかであり、これに労組がいかに関わるかである。

この排除は、例えば女性は管理職に就かせない、というように、その労働者の人的属性を直接的に理由として行われることがある。これが是正されるべきことは分かりやすそうだし、この種の紛争が裁判で争われることはほとんどなくなった。もともと、育児の負担に配慮して女性には責任の重い仕事を任せないことや、車椅子を要する身体障害者を移動が多い営業職から外すよう配慮することなど、「善意」が排除を生むことがある。

他方で使用者が意図せずに新たな労働者を排除してしまうこともある。女性は管理職に向かないという無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)が、人事評価に影響を与えることがある。男女同一基準で管理職への門戸を開いていても、女性が家庭責任を負っている、女性管理職のロールモデルがない、無意識の偏見の影響といった事情から、女性管理職が少なくなることもある。

こうした排除は、その職場が新たな労働者を働き手のモデルとして想定せず、その声に十分耳を傾けていない場合に発生しやすい。家庭責任をほとんど負わない過去の男性管理職向けの業務配分や評価基準が現在でも維持されている場合は、女性

の管理職割合は低くなりがちになる。職場の労働者の多様化は、新たな労働者がマイノリティとしてその職場に加わる、あるいは職場でその存在が意識されることから始まることが多い。そのため使用者がこの変化に気づかないこともあるし、気づいたとしても現行制度を調整する必要を感じないこともあるし、感じたとしてもマイノリティを包摂するための雇用管理方法等の調整の費用対効果が悪いと考えれば変化は起きない。新たな労働者が活躍できていなくても、それはその労働者が活躍できない働き方を選択しただけ、能力が低いだけと見られかねないのである。

包摂実現の方向性

この種の排除を包摂に転換する責務を第一に負うのは使用者である。そこでまずは、以上のようなこの種の排除の特徴から導かれる使用者が講じるべき対処の方向性を、【1】問題発見、【2】是正、【3】包摂の維持に分けて示し、その後これに対する労組の関わり方に言及してみよう。

【1】問題発見 この種の排除とその要因は、当事者から見えにくい。そのため当事者の気づきを待たず、客観的な方法で問題状況を探らなければならない(客観性)。排除の原因となっているバイアスは、女性や障害者など特定の集団に対するステレオタイプな見方から生じていることから、このチェック作業は個別労働者の取扱いではなく、特定の集団の全体的な傾向に着目して行うことが有効である(集団性)。そしてそもそも排除が生じること自体が望ましいものではなく、この状態を是正する義務が使用者にあると考えれば、こうした取り組みはトラブルの発生や労働者からの問題提起を待たずに行われるべきである(先行性)。

【2】是正 仮に企業内の制度等に問題が見つかった場合、これに対処するプロセスでは労働者の参加が鍵になる(労働者の参加)。なぜなら、①まず、排除を生み出す可能性がある企業内の制度を廃止可能な場合もあるが、その制度を利用せざるを得ず、その制度に調整を加えるなどの対応が必

要になる場合がある。この対応において、その制度の適用を受け、排除の効果を肌で感じる労働者の声を反映することで新制度の合理性が担保されることになる。②また、例えば同じ女性でも家庭責任により残業ができない者もいれば、それほど苦痛なく長時間働くことが可能な者もいる。①の対応自体、性別等の集団の一般的な傾向に着目して行われたものであるから、この傾向の押しつけにならないように、個別の運用は個別労働者の意思をふまえて行われる必要がある。③こうした労働者の参加は、包摂の実現が個人の尊重（憲法13条）を根拠の一つとしていることと合致する。

【3】包摂の維持 この問題発見と是正の取り組みは、継続的に行われる必要がある（継続性）。新たなタイプの労働者を想定しない企業内制度は複数、しかも関連して存在することの方が多いし、企業内に存在する無意識の偏見は一朝一夕では解消されない。一度適切な制度・状態に改善されたとしてもその制度・状態が適切に運用・維持されるとは限らないし、新たなタイプの労働者が採用、発見されるかもしれない⁵。

労組の役割

こうした取り組みは、本来使用者が自発的に行うべきものである。しかし新たな労働者というマイノリティ集団の、最終的に個別の労働者のニーズに対応することは、使用者にとって面倒なことに違いない。その発見から取り組むのであればなおさらであり、仮に対応しなくても法的責任を常に問われるわけではないため、緊急性を感じにくい。

ただ、マイノリティが排除される状態を維持することは、その企業が社会の変化から取り残されることを意味する。これは、今頃ダイバシティを慌てて論じている日本の現状を思い起こすと分かりやすい。個人の権利保障に着目する法は、マイノリティ一般ではなく、そのマイノリティ個人に対する取扱いが合理的であることを求める（統計的差別の禁止）⁶。労働者がそれぞれ平等に尊重されるために労働者を個別に評価し、処遇するコストは、労働者ではな

く使用者が負うものなのである。労組は、新たな労働者が置かれた立場や関連する法に関する理解を深めつつ、このコストを使用者が正しく負担する仕組み作りを求めているかなければならない。

この仕組みの具体的内容は、職場の問題状況の相違をふまえて様々であって良い。前述した対応の方向性から考えられる労組の役割について、プロセスごとに補足的に言及してみよう。

【1】労組で既に認識している排除があれば、これの要因や合理性を問い直すことが必要である。排除の存在が発見されない場合でも、健康診断のように、適宜調査対象や方法を変えながら、定期的に客観的・集団的方法で排除の有無を探るのが、排除を発生・悪化させない先行的対応のコツである。人事面談などでわざわざ話すまでもないと感じられる労働者のちょっとした不満の中にも、排除を発見する糸口が隠されている。

排除の存在を客観的に発見することを求める仕組みとして、女性活躍推進法の行動計画を策定する際のプロセスが参考になる⁷。このプロセスで用いられる状況把握、課題分析、その結果をふまえた取り組みの検討という流れを参考に、他の人的属性の労働者の排除を発見するプロセスを構想することもできる。あるいはもっとシンプルに間接差別の証明ルールを活用することもできる。間接性差別を例にとれば、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを発見したら、③その正当性の吟味を使用者に求めるのである。②相当程度の不利益の有無は、統計や一般的な認識（女性は家庭責任を重く負うことが多い等）を基礎にしても良いし、その企業でその制度等を運用した結果（女性管理職が少ない等）を基礎にしても良い。③同じ目的を達成可能な別の措置で、より差別的な影響が小さい措置が存在するようなら、問い直されているその措置の合理性は疑わしくなる。

【2】と【3】の要請を実現するためには、包摂に向けた取組みを担う労働者参加型の恒常的組織の設置と活用が有効である。労組はまさにこの要件を満たす組織だが、このような組織を企業内に設

置させてこの組織に関与する方法もある。労組がこの任務を果たすには、当然のことながらその労組が新たな労働者を包摂しており、その労働者が社会的に置かれた立場やその職場で感じる困難、求める対応を認識し、その労働者を代表できる立場にしなければならない。小さくなりがち新たな労働者の声を使用者に聞こえるようにするのは、労組の日々の活動の一つである。以上のような組織を作ることが難しい小規模企業では、男女雇用機会均等法に定められている男女雇用機会均等推進者（13条の2）のような、労働者の包摂に専門的に取り組む担当者を選任し、この問題へのアンテナを高めることから始めるのも有意義である。

制度の運用にあたっては、ある労働者が属する集団が一般的に求めるような働き方を押しつけられないよう、当該労働者が自由な選択を可能にするためのサポート役も労組に期待される。子どもがいる女性だからといって短時間労働を希望するわけではなく、移動に多少の障害があるからといって移動のない業務を希望するわけではない。集団的な問題発見方法自体、統計的なものを見方している。最終的な処遇は、個別労働者が置かれた状態をふまえて決定されなければならない。

合理性が認められる制度を維持する段階では、労組はその運用状況の適切さをモニタリングする役割を担う。【1】の問題発見のプロセスの全体又は部分を適宜実施することも必要である。

労働者像の再構築に向けて

以上を要約すれば、使用者は労働者の多様化に対し、新たな労働者の集団としての傾向を手がかりとして職場の問題点の洗い出しを行い、職場の労働者像や制度を多様な労働者を想定したものに再構築し、個別の労働者の処遇を職場の外での状況も考慮に入れつつ具体化することを求められる、ということである。労組は、この問題に使用者が対応する責務を負うことを指摘し、問題発見、是正、包摂維持のプロセスに新たなタイプの労働者の声を携えて参加する役割を担う。ダイバシティへの対応

が経済の活性化に役立つ側面が強調されがちだが、労働者一人ひとりが人権を享有する個人であることをまずは出発点としなければならない。

考えてみれば、私たちは誰ひとりとして同じ者ではない。同じ労働者でも親になり、病者になり、介護者になり、高齢者になる。それぞれ変化し、多様な顔を持つ存在である。労働条件の向上を主目的とする労組としては働き手としての顔に目が行きがちだが、その他の顔にも目を向けて労働者以前に人として向き合い、あるべき労働条件を設定することが求められているのである。企業の外にも活動の幅を広げている労組には、そこでも包摂に向けた取り組みを行うことが期待される。

冒頭に掲げたような「the マジョリティ」を組織の中心として出発した労組は、新たな労働者への対応を常に試され、従来の「壁」を壊す取り組みをしてきた。その意味でダイバシティへの対応は、実は労組にとって日常であり、本稿の提言は、これまで労組が行ってきた取り組みとそれほど変わらない。十分な活動をしてきた労組にとっては、その経験を糧に、新たな知見を加えつつ自信を持って対応することが可能な問題である。まずは我が身から、ということで、同一と思ってきた組合員の中に多様な人と多様なニーズが存在することを発見することから始めても良いだろう。■

【注・参考文献】

- 『令和4年版 働く女性の実情』（厚労省）
- 同上。
- 『令和5年版 厚生労働白書』（厚労省）
- 「ダイバシティ2.0の更なる深化に向けて」（経産省）
- この仕組みは、差別是正に用いられる「プロアクティブモデル」というモデルをベースにしている。このモデルを世界に先駆けて導入したカナダ・オンタリオ州の仕組みについて、長谷川聡「オンタリオ州ペイ・エクイティ法の仕組みと理論」森ます美・浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金の実現』（勁草書房、2022）103頁
- 例えば労基法4条の解釈の文脈で、昭22・9・13発基17号、平9・9・25基発648号。
- 詳細について、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!」（厚労省）参照。

労働組合における ジェンダー主流化の取り組み

金井 郁

埼玉大学大学院人文社会科学研究所教授

1. はじめに

国連は、先進国・途上国の両方を含んだ開発目標として「持続可能な開発目標 (SDG s)」を掲げている。SDG sは、世界を持続的かつ強靱(レジリエント)な道筋に移行させるために緊急に必要な、大胆かつ変革的な手段をとるため、17の持続可能な開発のための目標と169のターゲットを定めている。「持続可能な開発のための2030アジェンダ」前文では、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指すとして書かれており、ターゲット5にジェンダー平等が単独項目として掲げられているが、持続可能な社会にとってジェンダー平等が必要であることが強調されている。持続可能な社会のためにジェンダー平等を推進する必要性が国際社会で常識となるなかで、企業はどのようなことまで考える必要があるだろうか。本節では、エヴァ・フェダー・キテイの『愛の労働 あるいは依存とケアの正

義論』の著作からケアの必要性を踏まえた企業行動について考え、労働組合におけるジェンダー主流化の取り組みをなぜしなければいけないのかを示そう。

キテイは、「私たちはみな誰かお母さんの子どもである」という言葉を用いながら、人は依存的な存在であることを前提に議論を進める。生まれたばかりの幼児は、誰かに依存しなければ生きていけないことを考えれば、人は誰もが人生の中で必ず誰かに依存する存在である。幼児期だけでなく、高齢期でも生活に介助が必要な場合も出てくる。障がい者の中には、基本的なニーズを満たしてくれる人がいなければ、生きることも成長することもできないような人もいる。このように、すべての人が一時期であれ長期間であれ、誰かに依存する存在である。こうした人間の成長や病気、老いといった普遍の事実を考えれば、どのような文化においても依存の要求に逆らっては一世代以上存続することはできない(p29)。依存することができなければ、この社会は成り立たないということである。

このように誰もが依存することを前提とすると、依存して生きる人たちにとって絶対的に必要なケアが社会にとって必要であることがわかる。ケアの責任を負うのは誰なのか、また実際にケアを行うのは誰なのか、ケアがきちんと行われているのか、それを確認するのは誰なのかといった問題は、社会的で政治的な問題であるとキテイは指摘する。それにもかかわらず、依存者のケアは家族の義務であり

かない かおる

東京大学大学院博士後期課程単位取得退学。博士(国際協力学)。専門は労働経済論、ジェンダー論。埼玉大学経済学部教授。

主な著書に『フェミニスト経済学』(共編著、有斐閣、2023年)、『キャリアに活かす雇用関係論』(共編著、世界思想社、2024年)がある。

私的な問題として、女性が引き受けるということが当然視されてきた。さらに、政治的な議論や社会的正義の議論において、「人はみな依存する存在である」という事実が無視され、男性の公的生活、すなわち「自立した」男性像を基点に、誰かをケアするという依存労働の公平な分担についてほとんど考えられてこなかった(p30)。

正義の最も単純な定義は、「等しい者を等しく、等しくない者は等しくなく扱え」だといわれることに、フェミニズムは警戒を示している(岡野、2011)。この正義論は直感的に正しいが、このような正義が社会に貫徹された途端に、女性たちの間で平等がすり抜けていく状態になったとキティは指摘する。つまり、この社会的正義では、「人はみな依存的存在である」という事実が無視され、自立した者同士で成り立つ平等概念であり正義概念だとキティは捉える。女性が、幼児や高齢者、障害者など依存者のケアをすることは、道徳領域では評価されるが、公的領域では正義の声によって依存する存在をケアしてきた者たちの「平等」がかき消されるのだという。

企業で働く人々の公平性や平等を考えると、私たちは「能力」によってはかろうとする。しかし、その能力はどのようにはかられたり、身につくものと考えられているのか。企業が必要とするときに残業ができて、出張ができて、転勤ができること自体が能力に直結するのであれば、依存者のケアをする者(多くは女性)は、そうした時間を捻出できず、同じ能力を持つ者とはみなされない。道徳心だけに任せていては、依存者のケアをする者は企業や社会での不利を被りたくないためにケアを放棄し、ケアがこの社会において枯渇してしまう可能性がある。そこで、持続可能な社会を考える上では、企業は働く人たちにケアの時間を確保することが必要になり、そのことによってジェンダー平等ははじめて実現できるだろう。

企業行動を変え、ジェンダー平等を推進するアクターの1つに労働組合がある。本稿では、日本のナショナルセンターである連合でのジェンダー平等への取組みを整理し、ジェンダー平等を達成する上

での課題を検討し、働く人たちが全員にケアする時間を確保することを促すうえで、労働組合でも「ジェンダー主流化」という手法を導入する必要があること指摘する。

2. 連合のジェンダー平等推進の取組みと課題

連合の男女平等推進の取組みは、3つのレベルが考えられる。第1に、ジェンダー平等につながるような国の政策形成の主体としての役割がある。労働時間規制や同一労働同一賃金規制、女性活躍推進法、パートタイム労働法などジェンダー平等にかかわる施策について、連合の方針を決定したり、各省に設けられている審議会の中で、労働者代表として委員として参加して、そこで諮問されたものに対して答申するという形で国の政策形成プロセスにかかわる役割である。第2に、各職場でのジェンダー平等を達成する主体としての企業別労働組合を間接的に束ねる連合の役割が挙げられる。1で示した連合方針と傘下組織の方針のすり合わせや、各企業・労働組合の労使関係における人事制度等、ジェンダー平等政策を推進するアクターとしての企業別組合に対して構成組織を通じて情報提供やジェンダー平等に向けた行動変容の促進を行うことなどが考えられる。第3に、連合本部、連合傘下の組織における男女平等参画の推進である。

連合では労使自治の原則から3番目の「労働組合組織における女性の参画」を達成すれば、1番目の「ジェンダー平等政策の政策形成主体としての連合の役割」と2番目の「各職場のジェンダー平等」は(自動的に)達成すると考えられているようにみえる。そのため、連合が具体的に目標数値などを掲げて遂行するジェンダー平等推進計画には、女性役員の選出や執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会の確保などが掲げられている(連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1)。

このような組合活動への女性の参画はもちろん重要であるが、ジェンダー平等を推進していくうえで、以下の点で課題がある。まず女性組合員は「女

性固有の利害」を表明し、男女組合員および労使が対等に交渉することが前提となっている。しかし、ジェンダー化された職場慣行の中での「女性固有の利害」とは何かを考えると非常に難しい問題をはらむ。女性組合員が育児や介護、家事などケア負担を偏って負っている現状を前提にすると、彼女らのニーズは残業しないことや転勤しないこととなる。労働組合はそうした「ニーズ」を聞いて、残業や転勤の少ない雇用管理区分制度を作るといった施策を行ってきた。結果的に、残業や転勤の少ない雇用管理区分に女性が集まり、性別役割分業が行為遂行されてしまい (Don H. Zimmerman, 1987)、企業の中核となって働く男性正社員の労働時間そのものを短くしたり、転勤を規制したりすることでジェンダー平等を追求することは見過ごされてしまう。つまり、女性が家庭責任を負うというジェンダー規範を内面化している女性／非正規組合員の意見を集約し組合政策に反映すると、女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づく「実際のジェンダーニーズ」に沿って制度設計することになる。それに対して、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す「戦略的ジェンダーニーズ」(モーザ、1996)を可視化させ、満たしていくことが求められる(金井、2007;2011)。もちろん、実際にケアの負担が女性に多く偏っている現状では、実際のジェンダーニーズに対応することも重要である。

そこで、実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズの関係を整理しながら、組合政策に反映していく必要がある。中核的な正社員の企業拘束性を引き下げ、すべての人がケアする時間を確保しながら働けるようにすることが戦略的ジェンダーニーズを満たすことにつながると考えられるが、それを自覚的に顕在化させる仕組みとして、ジェンダー主流化という手法が挙げられる。ジェンダー主流化とは、一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているのかを分析し政策形成過程に反映するもので、ジェンダー影響分析を通じて、あらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算

や資源を再配分し、ジェンダー格差を是正することがジェンダー主流化の目的(申、2015)となる。

3. 労働組合におけるジェンダー主流化

(1) ジェンダー主流化とは

まず、ジェンダー主流化とは何かについて、簡単に概観する。1995年に開催された第4回国連世界女性会議(通称北京会議)で宣言された北京行動要領で、政府は「すべての政策とプログラムにジェンダー視角を反映させなければならない」(パラグラフ38)とされ、さらに政府は「政策決定される前に、その政策が実行されたならば男女それぞれにどのような影響を与えるのかを検討しよう」と(パラグラフ240)しなければならないとされた。国際機関によるジェンダー主流化の定義の若干の違いについては申(2015)が整理している¹が、ジェンダー主流化とは最低でもジェンダー影響調査をすることで政策のジェンダーに与える影響を可視化することを求めている。

北京会議以降、ジェンダー主流化は、国家の政策形成プロセスへの反映として実践が積み重ねられてきた。例えば、欧州では北京会議の2年後の1997年に欧州雇用戦略(EES)を策定した。このEESの雇用戦略の4つの柱－雇用可能性、起業家精神、適応可能性、機会均等の下で、EU参加各国の行動計画を策定する際の共同ガイドラインがジェンダー主流化に従うものとなった(Rubery, 2005)。Rubery(2005)は、EESとジェンダー主流化が、加盟国の実際の政策にどの程度影響を与えているのかを評価するのは難しいが、少なくとも政策のインフラと実践に何らかの影響を及ぼしていることを指摘する。

韓国では、2002年の改正「女性発展基本法」により、「国および地方自治体は所管政策の立案・施行の過程において、当該政策が女性の権益と社会参加などにあたえる影響を事前に分析・評価しなければならない」とした政策の性別影響分析評価規定が新設され、2012年からは「性別影響評価分析法」が別途施行されている(金、2015)。

2006年には国家財政法にジェンダー予算に関する条項が新設され、ジェンダー予算を「予算が性別に及ぼす影響を分析し、両性平等を推進させるよう、予算を編成・施行する制度」と定義している。この法律に基づいて、2010年からはすべての政府政策予算に対して、ジェンダー予算・決算書の作成、提出が義務付けられたという。

欧州やアジアの国家による先行事例に関する研究が蓄積され、ジェンダー主流化のためには、ジェンダー統計、ジェンダー予算・決算の制度化、政策のジェンダー影響分析評価が必要で、そのツールをいかに構築するか、課題が把握されるようになっていく。また、ジェンダー主流化が機能するためには、安定的な制度的措置として、ジェンダー主流化政策を総合的に担当できる専門部署および人員も不可欠とされる。ジェンダー主流化は、その国の政策決定過程に新しい転換をもたらすことになるため、十分な資源を有していないと何ら影響力を及ぼせない(申、2015)ため、どのような制度的枠組みを設計できるかも重要である。

(2)労働組合におけるジェンダー主流化

このように国レベルの政策についての実践が蓄積されてきたが²、労働組合でもこうしたジェンダー主流化に取り組むことがジェンダー平等を達成するためには重要である。ジェンダー主流化という手法をナショナルセンターや産別組織、単組それぞれのレベルで導入することで、国や産業レベルでの取り組み、職場での労使の取組みが男性と女性にどのような影響を与えるのか可視化ができるようになる。可視化することで、ジェンダー平等を目指すうえでの課題が新たに認識され、それを次の政策や取組みに生かすことが可能となる。

具体的な方法としては、日本の労働組合には春闘の取組みが慣例化されているため、例えば、春闘要求についてジェンダー影響調査を単組レベルで行い、ジェンダー平等にマイナスであれば人事・賃金制度を再考し、またそうした情報を産別組織やナショナルセンターで集約し評価することなどが考えられる。人事・賃金制度の改正を交渉するのであ

れば、その改正によって誰の賃金がどの程度上がるのか、誰の労働時間がどの程度増えたり減ったりするのか、それは男性なのか女性なのか、子育て中の人とそうでない人の違いはあるのか、といった影響を可視化するのである。このようなジェンダー主流化を行うためには、国レベルで指摘されたのと同様に、ツールの開発も不可欠である。ジェンダー統計を整備し、政策のジェンダー影響分析を行い、評価する方法が確立されなければならない。例えば、同一労働同一賃金施策のジェンダー影響調査を行うためには、雇用形態や性別、職位、勤続年数、部門といった属性だけでなく、その労働者が転勤や残業をどの程度行っているのか、どのような職務を遂行しているか(ほかの人との職務の同一性)、所定労働時間だけでなく実際の労働時間も含めて、賃金との関係を判断できなければならない。

連合は、2021年に初めてジェンダー主流化を運動方針の重点分野として掲げた。考え方だけでなく、実際の取組みや手法まで含めて具体的に労働組合でジェンダー主流化を進めることで、すべての人がケアする時間を確保しながら働くことを促し、ジェンダー平等の実効性が高まると考える。このことで、持続可能な社会に対して労使は責任を果たしていくことができるであろう。■

本稿は、金井郁(2022)「労働組合におけるジェンダー主流化の取組みの必要性」『労働調査』614号、pp27-30(2022年1月号)を加筆修正している。

《注》

- 1 1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)の定義では、「ジェンダー視点の主流化とは、あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策決定とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な時限にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」(申キヨンの翻訳による)とされる。欧州評議会は「政策プロセスの(再)組織、改良、開

発と評価であり、ジェンダー平等視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、全ての政策に取り入れられるよう（するものである）」（申キヨンの翻訳による）と定義されている。

- 2 ただし日本では、国の政策に関するジェンダー主流化の取組みも弱い。

《引用文献》

エヴァ・フェダー・キテイ（岡野八代・牟田和恵監訳）『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』白澤社、2010年（Kittay, Eva Feder. *Love's Labor: Essays on Women, Equality and Dependency*. NY: Routledge, 1999）

岡野八代「ケア、平等、そして正義をめぐって—哲学的伝統に対するキテイの挑戦」エヴァ・フェダー・キテイ、岡野八代、牟田和恵『ケアの倫理からはじめる正義論—

支えあう平等』白澤社、2011年

金井郁「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織化の事例調査をもとにして」『社会政策学会誌』、17号、2007年

金井郁「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み—ジェンダーへのインパクトに着目して」『大原社会問題研究所雑誌』633号、pp1-19、2011年

金京姫「ジェンダー主流化再考—韓国の事例」（キムミジン翻訳）『ジェンダー研究』18巻、2015年

申琪榮「『ジェンダー主流化』の理論と実践」『ジェンダー研究』18巻、2015年

Jill Rubery “Reflections on Gender Mainstreaming: An Example of Feminist Economics in Action?” *Feminist Economics*, 11:3, 2005

Don H. Zimmerman “Doing Gender”, *Gender & Society*, Vol.1 No.2, 1987



パートタイム労働者組合員と組織運営

—「パート組合員発言モデル」の提唱—

宮島 佳子

UAゼンセン政策サポートセンター

はじめに

厚生労働省の令和5年労働組合基礎調査によれば、パートタイム労働者の労働組合員数は、令和3年1,363千人、令和4年1,404千人、令和5年1,410千人と増加傾向にある。パートタイム労働者の推定組織率は令和3年8.4%、令和4年8.5%、令和5年8.4%と正社員に比べて低いが、組織化はされている。量的にパートタイム労働者が増加する労働組合において、パートタイム組合員が主体的に発言できる組織運営が必要である。そのためにどんな工夫が求められるのか。先進的な事例を検討することによって、そのヒントを論じてみたい。

労働組合におけるパートタイム労働者の組織化と発言の機会

パートタイム労働者の組織化について、先行研究によれば、非正規労働者¹の組織化は、正規労働者

者にとって量的にも質的にも代表制の危機があることに起因している。よって、必ずしも非正規労働者のための組織化とは言えない。一方、組織化の成果は非正規労働者の労働条件向上に表れているという。

本田(2005:71)は、パートタイム労働者の組織化の意義について「組織化は労使にとってパートタイマーの処遇を熟考する大きな機会となり、基幹化と処遇に関する労使の意識を共有する契機になる」、「また、パート組織化後は、労使協議のルートを通じて労使がパート処遇について意見交換する機会が増えたり、処遇を整備する際にパートの意見を反映させたりできる」と期待している。

中村(2009、2018)は、非正規労働者の組織化に成功した10単組の事例研究から得られた仮説として、非正規労働者に量的に浸食されている企業別労働組合には「集团的発言メカニズムの危機」と「代表制の危機」がみられ、自らの危機を救うために非正規の組織化に乗り出すと論じている。前者は、労働者が職場に不満を持った場合、「離職」を選択すれば企業にとって採用や教育費用を失うことになり、生産性の低下となる。「集团的発言」を選択して何らかの改善が得られれば、企業にとっての離職防止や生産性向上²に加えて、労働組合としての経営参加の1つとなりうる。後者は正規労働者が職場において少数派になるという点で「代表制の危機」があり、非正規労働者が独立した組合をつくる可能性と、非正規労働者が職場の過半数

みやじま よしこ

法政大学大学院政治学研究科政治学専攻（連帯社会インスティテュート）。修士（学術）。専門は労働組合論。株式会社東急ストアへ入社。全東急ストア労働組合の組合専従、中央副執行委員長を経て、UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）へ入局。

図1 「パート組合員発言モデル」

		処遇の平等	
		異質化	同質化
組合活動の役割責任	水平的	第2象限 【水平的】 ● 組合活動の意思決定において取り扱いに差がない 【異質化】 ● 労働条件を正規社員に近づけない ● 生産性向上や職場の一体感を積極的には求めない ● 賃金も頭打ち	第1象限 【水平的】 ● 組合活動の意思決定において取り扱いに差がない 【同質化】 ● パートの基幹化 ● パートの労働条件を正規社員に近づけている ● 能力向上、生産性向上、職場の一体感、賃金や人事制度管理、職務分担等を行う
	垂直的	第3象限 【垂直的】 ● 取り扱いに差がある ● 上方の活動を正規社員が占める 【異質化】 ● 労働条件を正規社員に近づけない ● 生産性向上や職場の一体感を積極的には求めない ● 賃金も頭打ち	第4象限 【垂直的】 ● 取り扱いに差がある ● 上方の活動を正規社員が占める 【同質化】 ● パートの基幹化 ● パートの労働条件を正規社員に近づけている ● 能力向上、生産性向上、職場の一体感、賃金や人事制度管理、職務分担等を行う

出所：筆者作成。

代表になる可能性があるという。

金(2017:189-190)は、「一般的にパートタイマー比率の上昇は、正社員中心の労働組合において組織率の低下という結果をもたらし、量的な代表性の危機を高め、交渉力を低下させる」と論じている。また「各企業が競って進めている基幹労働力化の結果、質的な側面においても基幹労働力になったパートタイマーの人数は、正社員の人数よりも多くなっている。このような状況の中で、正社員組合は当該企業の基幹的従業員にさえ代表性が確保できない『質的な代表性の危機』に直面している」という。

本田(2018:8)によれば、正規社員の組織化が停滞した流通小売業では、企業別組合によるパートタイム労働者の組織化が期待された。一方「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」と指摘している。

それでは、組織化したパートタイム労働者の声を組織運営にどう取り入れていくべきなのだろうか。

仮説

ここでは呉(2004)の意見反映モデルと金井(2006)の意思決定過程の関与モデルを援用し、組織化されたパートタイム労働者が自らの要求を発言するモデルとして「パート3組合員発言モデル」(図1)を提唱したい。モデルを構成する軸として2つを用意する。

1つめの軸は、パートタイム労働者の処遇に関わる戦略の違いを用意した。この軸は呉(2004)の「同質化戦略」や「異質化戦略」を参考にしている。パートタイム労働者の処遇を正社員との関係で、どのようにしていくのか。均等待遇をめぎすのか、均衡処遇をめぎすのかによって、パートタイム労働者の発言の内容や取り込み方が異なってくるのではないかと考えるからである⁴。

2つめの軸として、パートタイム労働者の発言が労働組合の意思決定機関に反映されているかどうかである。この軸は金井(2006)が「組合活動の役割責任」を示す分類として示す「水平的分離」「垂直的分離」を参考にしている。ただし、本仮説では「水平

図2 パート組合員発言モデル(事例単組別)

		処遇の平等	
		異質化	同質化
組合活動の役割責任	水平的	【第2象限】 A 労働組合 旧 F 労働組合	【第1象限】 D ユニオン E 労働組合 F 労働組合 G 労働組合 H ユニオン
	垂直的	【第3象限】 B 労働組合 C 労働組合	【第4象限】 旧 G 労働組合 旧 H ユニオン

出所：筆者作成。

的分離」ではなく「水平的統合」とした。雇用区分によって組合の意思決定において活動の取り扱いに差がみられない視点を強調したいためである。

仮説の検証と具体的効果

8労組13名⁵の事例を調査した結果、次のように整理することができる。(図2)

第1象限は、組合活動の役割責任は「水平的」、処遇の平等は「同質化」とする。パートは積極的に発言し、交渉の担い手となりうる。

組合活動の役割責任では、機関会議などの組合の意思決定に関わる活動において、パートは専従や四役などを含む執行委員や代議員に選出されている。職場の意見集約は、専従や非専従に関わらずパート役員による自発的な職場巡回によって集められた意見を、集团的労使関係における発言に活かしている。一般パートが主体となった専門委員会や学習会など意見収集の場は、パート役員が企画運営を担い、次期パート役員の選出や育成の場として活用している。パート役員の納得性については、自分が正規社員に雇用区分転換しようとする意識よりも、パートとして組合活動をけん引することが役割だと認識し、意識的に組合活動に関わろうとする姿勢がみられた。

処遇の平等では、パートの基幹化がすすんでおり、正規社員に近い働き方のパートが職場に存在する。要求に関しては、正規社員との均等を基本とする処遇改善を要求していると推察される。

第2象限は、組合活動の役割責任は「水平的」、処遇の平等は「異質化」とする。パートは発言できる立場にあるが積極性は弱く、発言した場合は正規社員との対立が起きる可能性があり、それを防ぐために正規社員から発言を押しやめられる可能性がある。

組合活動の役割責任では、組合の意思決定に関わる機関会議などにおいて、パートが執行委員や代議員に選出されているものの、執行部が策定した議案などについて、パート視点での確認や調整に役割が期待されていると推察される。職場の意見集約は主に正規社員役員が担い、執行部の受け手として活動を担っている様子がうかがえ、第1象限と比較すると、水平的統合度は弱いといえる。一方、労使協議会などにおいてパート役員による発言が処遇改善に強く影響する点は、組合の意思決定において取り扱いに差がないと推察される。

処遇の平等は、パートの仕事は正規社員と重ならないよう、高水準の仕事は積極的には求められていないため、処遇改善については正規社員と均衡の処遇が中心である。

第3象限は、組合活動の役割責任は「垂直的」、処遇の平等は「異質化」とする。パートは積極的には発言せず、組合活動への参加はレクリエーションなどの交流のみで、サービス活動の受け手となる。

組合活動の役割責任は、組合の意思決定に関わる機関会議などにおいてパートの関与はほとんど見られず、活動においても基本的に補助的な取り扱いであり、レクリエーションやイベント、共済な

ど組合サービスの受け手である。

処遇の平等では、パートの仕事は正規社員と重ならないよう、高水準の仕事は積極的には求められておらず、パートの役職任用もみられないため、仕事の重なり度合いは低いと推察される。

第4象限は、組合活動の責任は「垂直的」、処遇の平等は「同質化」とする。

パートは処遇の平等を求めて積極的に発言しようとするが、発言できる場がなく不満が鬱積するか、組合に対して無関心となる可能性がある。

組合活動の役割責任では、組合の意思決定に関わる機関会議などにおいて、パートの関与はほとんど見られなかった。正規社員中心の組合であり、パートが発言できる場はなかったといえよう。

処遇の平等では、パートの店長がいるなど高水準の職域に対するパートの積極性は強いと推察される。経営難の際には「パートは離職して労働条件の良い企業に転職する」という意識がみられたことから、発言の機会はなく組合に無関心であった可能性がある。

今回のモデルでは、経営等に対する効果の証拠を量的に提示することはできていない。ただ、事例から次のような効果があると仮説的に述べるができる。

第1象限の組合から、パートを組織化した後の発言の効果について検証する。経営や職場環境に対する効果については、「お客様目線」に近いパートが組合に対して積極的に発言することにより、営業面や職場改善につながっているという。パート自身も発言によって改善されることで、やる気につながり離職防止にもつながっている。

正規社員に対する効果は、小売業にとってのパートは重要な存在であり、地域に密着した雇用形態だからこそ、地域への貢献度が高い存在と認められている。組合活動においても提出物の提出率の高さなど、パートの積極性が正規社員への影響につながっている。

パート役員の納得性については、同じ雇用形態であることをメリットとして、一般パート組合員に接することで意見が出されることに強みを感じてい

る。組合活動では、職場では得られなかった知識や勉強の機会、経験を通じて、自分自身の成長だけでなく、他のパートの成長も促したいという意欲がみられた。さらに、組合活動を通じて実現したいことが多くあり、職場のパートの意見を集約し、要求につなげたいと考えている。

経営にも正規社員にもパートにも、何らかの効果があるといえよう。ただし、今回のモデルでは十分な分析には至らず、効果についての検証は今後の課題である。

パート組合役員の必要性

組合を活性化するためには、パートが参加しやすい時間帯や場所などの見直し、パート自らが企画立案側になり、意見集約の担い手となること、パートが自発的に組合活動へ参加することが必要だということがわかった。ここでは、聞き取り調査から得られた内容を踏まえ、そのための工夫を論じたい。

まず、パート組合員を専従役員にすることである。店舗と契約をしているパートタイム労働者にとって「休職」して専従役員になることは、転職することと同じくらいの覚悟が必要だという。専従副委員長の事例によれば、「店舗契約から本社契約に変更して休職扱いとなり、現在も契約更新を行っているものの、仮に復帰しても元の店舗へ雇用契約変更できるとは限らず、転職したと思うしかない」という。組合役員として必ずしも専従であることが望ましいとは言いきれないが、すでに専従役員が配置している企業別労働組合においてパートたちが専従になるということは、雇用契約の特性から正規社員とは大きな違いがある。

2つ目に、パート組合員の圧倒的な情報収集力と志の高さを活用することである。非専従副書記長の事例によると、設置された「パート委員会」を活用して学習会を開催している。パート委員会の企画側には、パートの特別中央執行委員を2名増員し、運営側に力を注いでいる。専従書記次長の事例によると、執行部の中でパート中心の議論をおこなうためには組織のトップリーダーになる必要性を見出し

ている。パートでありながら執行委員から書記次長へ立候補した。現在はパートの人事制度構築に向けて検討している。

3つ目に、パート組合員を支える仕組みを整えることである。本人たちのやる気は、「誰か」によって支えられている。産業別労働組合で出会ったパート同士のネットワークに加え、店舗の正社員や、組合役員OBなどのネットワークを持っている。何かあった時の相談はもとより、自信を奮い立たせる仲間として重要なつながりを持っている。

なお、パート組合役員を選ぶ際に留意しておくことは次のことである。必ずしも専従である必要はないが、雇用契約変更が発生することについて覚悟をしており、同じパート同士の意見収集を積極的に行うことに加え、処遇改善に対して要求することを前向きにとらえている組合員が望ましい。その後、自らを支えるネットワークを作っていけるような人材であればさらに良い。

おわりに

この論文⁶では、「パート組合員発言モデル」を仮説的に示した。質的にも量的にも増加しているパートタイム労働者が、自らの要求について発言するためには、組合活動の役割責任は水平的統合、処遇の平等度合いは同質化とした場合、パートは積極的に発言し、交渉の担い手となりうる。

パートの組合役員を増やすためには、パートという新たな担い手に合わせた組織運営に変えていく必要がある。一方、パート組合役員本人も積極的な行動力や高い志を育み、主体的に横のネットワークをつくり、パート組合員が発言できる場を自ら構築しようとする姿勢も求められる。

組織運営を見直すことによって、パートの発言が鍵となり、労働組合の活性化をもたらすであろう。

ただ、経営等に対する定量的効果については仮説を示す程度に過ぎない。これらについては現在調査を計画中であることを最後に記しておきたい。■

《注》

- 1 ここではパートタイム労働者を含む。
- 2 中村(2009,2018)は「費用の低減、管理の合理化、制度化、職場からの経営参加、これらはいずれも生産性の向上につながる。労働組合の一つの重要な機能である」と示している。中村(2018:17)
- 3 パートとはパートタイム労働者を指す。
- 4 ここでいう均等待遇と均衡処遇は、パート・有期法第8条「均等待遇」、第9条「均等待遇」を参考にしている。
- 5 流通小売業の8労組13名に対し、対面にて2022年に聞き取り調査を実施。うち5労組は正社員役員とパート役員を対象とし、3労組は正社員役員のみを対象とした。
- 6 本論文は法政大学大学院連帯社会インスティテュートに提出した修士論文(宮島2023)をベースにまとめたものである。是非、そちらも参照されたい。

《参考文献》

- 呉学殊(2004)「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』独立行政法人労働政策研究・研修機構、第46巻、31-47頁
- 呉学殊(2011)『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤—』労働政策研究・研修機構
- 金井郁(2006)「企業別組合におけるパート組合員と意志決定過程への関与—正規組合員との比較から—」『大原社会問題研究所雑誌』法政大学大原社会問題研究所、第568号、39-55頁
- 金井郁(2007)「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織化の事例調査をもとにして—」『社会政策学会誌』社会政策学会、第17巻、180-204頁
- 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
- 厚生労働省(2023)『令和5年労働組合基礎調査』
- 中村圭介(2009)『壁を壊す』教育文化協会
- 中村圭介(2018)『壁を壊す—非正規を仲間—』新装版』教育文化協会
- 本田一成(2005)「パートタイマーの組織化の意義—基幹労働力化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、第544号、60-73頁
- 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(2018)「パートタイマーの組織化は本当に役に立っているのか?」『労働調査』労働調査協議会(574)、4-9頁
- 宮島佳子(2023)「パートタイム労働者がいかにして主体的に発言の場を確保するか」『連帯社会第7号』所収、法政大学大学院連帯社会インスティテュート、96-137頁
- A.O. ハーシュマン/ 矢野修一訳(2005)『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応—』ミネルヴァ書房
- リチャードB. フリーマン・ジェームスL. メドフ/ 島田晴雄・岸智子訳(1987)『労働組合の活路』日本生産性本部

コロナ下における労働組合の意見調整機能

—2つの公立病院の事例¹—

前浦 穂高

労働政策研究・研修機構副主任研究員

はじめに

本稿では、2つの公立病院を対象に、コロナ下の労働組合の意見調整機能を取り上げる。ここでいう意見調整とは、職種が異なる職員間の不満や要求などの意見の相違に対して、調整を図ることを指す。病院には、医師、看護師、薬剤師、検査技師、理学療法士等の専門職種に加え、事務職員が勤務する(田尾2001)。病院は、多くの職種が勤務する組織であり、職員間で意見の相違が発生しやすいと考えられる。職員間の意見の相違への対応を分析するには、病院は相応しい対象といえる。

ところで、職員間で意見の相違が発生した際には、誰が調整を図るのだろうか。その対象の1つとして考えられるのが労働組合である。労働組合とは、労働者の自主的な組織であり、主に組合員の

労働条件や生活条件の維持・向上を図るという目的を追求し、そのための活動を行う恒常的な組織である(前浦2021)。労働組合は組合員の声を聞き、組合員のための活動を行う組織である。

具体的な分析に入る前に、日本の労働組合の組織的特徴を考えてみたい。欧米では、労働者が加入するのは産業別組合や職業(職種)別組合、一般組合である。産業別組合や職業(職種)別組合に加入するのは、特定の産業や職業(職種)で働く労働者であり、一般組合については、誰でも加入することができる。欧米では、労働組合は企業の外にあり、同じ企業の労働者でも加入する労働組合は異なる。そのため、労働者間の意見の相違は、組合の対立関係や敵対関係として表れると考えられる。これに対し、日本の労働組合の主な組織形態は企業別組合である。企業別組合とは、特定の企業ないし事業所ごとに、その企業の本雇いの従業員(正社員のこと、筆者)という身分資格を持つ労働者だけを組合員として成立し、その運営上の主権をほとんど完全な形で掌握している独立の労働組合と定義される(白井1992)。近年では、非正規労働者を組織化する労働組合が増えており、上記の定義に修正が必要になるものの、欧米との比較でいえば、日本の労働組合は企業の中にあり、その組織的特徴は、企業の従業員であれば、職種に関係なく、同じ労働組合に加入する資格を持つ工職混合組合という点にある。それゆえ、日本の労働者間で意見の相違が発生する場合、同一組合内で調整が図られ

まえうら ほだか

2006年3月東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。経営学修士。人事管理論、労使関係論専攻。2006年4月立教大学経済学部助教、2009年4月独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員、2015年4月より同機構副主任研究員。

最近の主な業績として、『コロナ禍の教訓をいかに生かすか—医療従事者の働き方の変化から考える』(2023年、ぎょうせい)、『看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性の検討に向けて—先行研究レビューを手がかりとして』(2023年、JILPT Discussion Paper 23-04)等がある。

ると考えられる²。

本稿では、公立病院を取り上げる。公立病院(自治体病院)は、公的病院(済生会病院や赤十字病院等)と同様、コロナ感染者受入可能な病院が多く³、また、公立病院は労働組合が結成されていることが多い。その労働組合は企業別組合であり、当該組合に同一病院内の多くの職種の職員が加入している。病院は、コロナ下における労働組合の意見調整機能を分析するのに相応しい対象だと考えられる。

分析課題

病院内で労働組合に意見調整が求められるケースには何があるだろうか。その1つとしてあげられるのが、COVID-19(以下、コロナ)下で支給された補助金や防疫等作業手当(以下、コロナ手当)である⁴。

コロナ下では、コロナ病床を確保した病院やコロナ病棟に空床が発生した病院に補助金が支給された。コロナ病床確保のための補助金の活用については、補助基準額の2/3以上をコロナ感染症に対応する医療従事者に充てることとされ、その対象は医療機関が決定することになっていた。医療機関が支給対象者を広く設定すれば、1人当たりの配分は少なくなり、対象者を限定すれば、1人当たりの配分は多くなる。

コロナ手当は日額3,000円～4,000円とされ、支給対象者はコロナ感染者に対応する医療従事者に限定された。ここに職員間で意見の相違が発生する可能性がある。コロナ病棟は、他の病棟から隔離され、同病棟の医師や看護師は、感染リスクを負いながら、PPE(ガウン、手袋、マスク、キャップ、エプロン、フェイスシールド、ゴーグル等)を装着し、治療や処置を行ってきた。しかし、コロナの影響を受けたのは、一般病棟も同じである。病院は、コロナ感染者の増加に対応するために、コロナ病棟を拡張した。その際に、一般病棟の入院患者を別の病棟に移し、スペースを確保していた。その結果、一般病棟は、通常以上の入院患者を収容しただけでな

く、異なる診療科の入院患者をケアしなくてはならなくなった⁵。しかし、コロナ病棟の職員にはコロナ手当が支給されるが、一般病棟の職員はコロナ手当の支給対象外であった。

3. 事例分析

(1) 組織概要

本稿が取り上げるのは、A病院とB病院である。どちらの病院も職員数が1,000人を超える総合病院であり、厚生労働省が定める感染症指定病院である。A病院は、コロナ第1波からコロナ感染者を受け入れた。同病院は最大で40床ほどのコロナ病床を確保し、感染状況に応じて、コロナ病床を拡大するなどしてきた。同病院の救急病棟はコロナ重症者を、コロナ病棟は中等症や軽症者を受け入れていた。A病院のコロナ病棟の看護師は、組合の要請を受けて、各病棟から希望者を募って集められた。その人数で、2ヵ月単位のローテーションを組み対応してきた。

B病院は、第1波の終わり頃からコロナ感染者を受け入れた。同病院は、30床程度のコロナ病床を確保し、都道府県庁の要請により、適宜、病床を増やす等の対応を行ってきた。コロナ病棟の看護師を選定する際は、組合の要請により、「本人の同意を得ること」「育児や介護を抱える看護師は対象から外すこと」が原則になった。この原則に基づき、看護師長が経験のある看護師40人程度を各病棟から選抜した。選ばれた看護師は、2ヵ月単位のローテーションを組んで、コロナ病棟に勤務していた。

2つの病院には、労働組合があり、オープンシフト制を採っている。組合員の範囲は、管理職以外の全職員(正規職員以外の職員を含む)である。医師を除く正規職員に限れば、A病院の組織率はほぼ100%であり、B病院の組織率は93.2%である。どちらの病院も、コロナ下で補助金や慰労金の支給を受け、コロナ感染者に対応した医師や看護師にはコロナ手当が支給された。なお、本稿では、紙幅の制約から、補助金の活用とコロナ手当に焦点を当てる。

(2) A病院の事例

①補助金の活用

A病院の補助金の活用をみていこう。A病院が受給した補助金の一部は、職員のホテル宿泊費とコロナ手当に活用された。A病院労組の組合役員によると、2020年度は、半年以上、ホテルに宿泊していたという。当初、A病院は宿泊費のみを負担していたが、組合がホテルに宿泊する職員の食事代の支給を求めたこと、都道府県庁が医療従事者のためにクラウドファンディングを実施していたことから、食事代(夕食と朝食)も病院負担となった。A病院のコロナ手当は、国の基準に則るものであるが、コロナ感染者に接する職員には4,000円、コロナ感染者の検体を扱う臨床検査技師など、直接コロナ感染者に接することのない職員には3,000円が支給された。また、A病院では、コロナ病棟に勤務する全職員にコロナ手当が支給された。

②コロナ手当に関わる問題

A病院では、コロナ手当の支給をめぐり、2つの問題が発生した。どちらもコロナ手当の支給対象の職員と支給対象外の職員との間で発生した。

1つ目の問題は、救命救急センター、一般病棟、救急病棟で発生した。コロナ下では、発熱がなければ、PCR検査を実施していなかったため、全ての入院患者や搬送者がPCR検査を受けるわけではない。そのため、A病院の救命救急センター、一般病棟、救急病棟には、発熱していないコロナ感染者を収容する可能性があった。しかし、救命救急センターの職員には、コロナ感染者の有無に関わらず、コロナ手当が支給されていたが、一般病棟と救急病棟はコロナ手当の支給対象外であった⁶。これに対する不満が、一般病棟と救急病棟の職員から出た。この不満に対して、組合は「これは当局が対応すべきだ」というスタンスを採った。その背景には、①救命救急センターの大変さは理解できること、②組合は、当局に対して、コロナ手当の支給を主張する根拠を持ち得なかったことがある。前者については、救命救急センターは、コロナ下で人員が補充さ

れず、発熱外来を引き受ける等の業務負担が増加していたこと、コロナ前から積極的に救急搬送者を受け入れてきたことがある。後者については、誰が感染しているか分からない状況は、全ての患者に共通することである。そこまでコロナ手当の支給対象を拡大すると、全ての病棟の看護師にコロナ手当を支給しなくてはならなくなる。こうしたことから、組合はこの問題に積極的に関わることをしなかった。この状況はコロナ下の3年間続いたが、2023年5月8日にコロナが5類に引き下げられた際に、A病院はコロナ手当を撤廃した。これ以降、この不満は出なくなった。

2つ目の課題は、一般病棟でコロナ感染者が出た時のコロナ手当の支給である。一般病棟はコロナ手当の支給対象外であった。しかし、1つ目の課題で指摘した通り、一般病棟にコロナ感染者が入院することもあった。例えば、誤嚥性肺炎で搬送されてきた患者が、入院後に、コロナ陽性者と発覚したケースである。入院後に、コロナ感染が発覚するケースが何度か発生したため、一般病棟の看護師から組合に相談が寄せられた。それを受けて、組合は当局と交渉を行い、一般病棟にコロナ感染者が出た場合は、コロナ手当が支給されることになった。ただし、当初は、コロナ感染者に対応する看護師に限定された。その看護師以外は、コロナ感染者に対応したかどうか分からないからである。これに対し、組合は、同じフロアで勤務する他の看護師が、コロナ感染者に対応していないことも証明できないことから、同じフロアに勤務する看護師にコロナ手当を支給するよう求めた。その結果、同じフロアで勤務した看護師にもコロナ手当が支給されるようになった。

(3) B病院の事例

①補助金の活用

B病院が受給した補助金の一部は、時間外手当とコロナ手当に充てられた。組合は、労使交渉で「時間外手当はコロナ前からあり、補助金の一部を活用するのはおかしいのではないかと指摘したが、当局は「コロナ下の残業に対して支払うもので

あるため問題はない」と回答した。組合は、「新たな手当新設など職員が目に見えるような形で支給することが望ましい」と主張し続けてきたが、当局側は実施しなかった。B病院では、コロナ下で申請された時間外労働に対して時間外手当が支払われていたが、同病院の時間外労働は、コロナ前から変わっていないという。B病院のコロナ手当は、国の基準に則るものである。コロナ感染者に接する職員には4,000円、コロナ感染者の検体を扱う臨床検査技師など、直接コロナ感染者に接していない職員には3,000円が支給された。ただし、B病院のコロナ手当の支給対象は、同じフロアに勤務した全ての職員ではなく、実際にコロナ感染者に対応した職員に限定された。そのため、コロナ下で支給された補助金は人件費として活用されたものの、コロナ病棟やコロナ感染者に対応する職員以外には見えにくいものとなった。

②コロナ手当に関わる課題

B病院のコロナ手当に関わる課題は2つある。1つは、コロナ手当の支給に関わる課題であり、もう1つは、夜勤のコロナ手当の金額であった。

コロナ手当の支給に関わる課題から取り上げよう。コロナ手当の主な支給対象は、コロナ病棟の医師や看護師であった。しかし、コロナ下では、物品調達作業等、事務職員の業務量が増えた。そのため、コロナ手当が支給されない事務職員から、「自分たちもコロナ下で業務が増えているのに、コロナ手当は1円も支給されていない」という不満が出た。この不満は、事務職員がコロナ下の頑張りを認められていないと感じていたことに起因していた。組合は、事務職員に支給できる手当がないかを模索し、当局に事務職員への手当支給を盛り込んだ要求書を提出した。しかし、当局は、「通常業務が増加しただけである」と回答し、その要求に応えることはなかった。事務職員は、その回答に納得はしなかったものの、その結果を受け入れた。ただし、その後、全職員に対して、国からの医療従事者向けの慰労金(1人20万円)が支給された⁷ことで、事務職員の不満は減少したという。

次に、夜勤のコロナ手当の金額の問題を取り上げよう。B病院は2交替制を採っており、夜勤は2日勤務の扱いになる。そのため、夜勤のコロナ手当は8,000円(4,000円×2日分)になるはずであるが、B病院は、夜勤のコロナ手当を6,000円に定めた。組合は「何故、夜勤のコロナ手当が6,000円なのか」と説明を求めたが、夜勤の実労働時間は15時間程度で2日分の勤務時間(8h×2日=16h)に満たないということだけで、当局から明確な説明はなかったという。その後、コロナ病棟では、人工呼吸器やECMO(エクモ)を必要とする患者が増加し、看護師に高度な知識が求められるようになった。こうした処置を担当する看護師から「現場は大変だ」という声上がり、組合は当局に業務の対価として相応しい処遇を求めた結果、コロナ手当の金額は7,500円に改善された。これ以降、夜勤のコロナ手当に対する不満は減少したという。

まとめ

ここでは、2つの公立病院の事例分析から得られた主な事実発見について整理する。ただし、補助金の活用については、職員間で意見の相違が発生しなかったため、ここではコロナ手当について言及する。

まず指摘すべきは、2つの病院の労働組合は、職員間で発生した意見の相違に対応したことである。労働組合は、多くの職種の職員の不満や要求を聞き、労使交渉を通じて当局に対応を求めたり、場合によっては、「当局が対応すべきこと」だとして静観したりしていた。前者に該当するのが、A病院の一般病棟にコロナ感染者が出た際のコロナ手当の支給、B病院の事務職員への手当支給の模索と夜勤のコロナ手当の金額の改善である。後者は、A病院の病棟(救命救急センター、一般病棟、救急病棟)間で発生したコロナ手当支給に伴う不満への対応が該当する。

そのうえで、上記の対応により、組合が課題を解決したかどうかが重要になる。2つの病院では、労使交渉を通じて、課題が解決されることが示され

た。A病院では、一般病棟でコロナ感染者が出た場合、コロナ手当は支給されていなかったが、労使交渉を通じて、同じ病棟に勤務する全職員にコロナ手当が支給されることになった。ただし、同病院の病棟間で発生したコロナ手当支給をめぐる不満については、その解決はコロナが5類に移行するまで待たなくてはならなかった。B病院では、組合はコロナ手当が支給されない事務職員への手当支給を模索したものの、実現されなかった。しかし、労使交渉により、夜勤のコロナ手当の金額が改善された。

コロナ下の病院では、多くの職種の職員を組織する労働組合が、コロナ手当をめぐる組合員間の意見の相違に対応していた。労働組合がその調整を行えば、必ずしも課題が解決できるわけではないが、解決できることもある。また、A病院の病棟間で発生したコロナ手当支給をめぐる不満については、組合は「当局が対応すべき」と静観した。結局、この問題の解決は、コロナが5類に移行するまで待たなくてはならなかった。このことは、逆に、組合の存在意義を示しているようにも思われる。いずれにせよ、労働組合は、コロナ下で、組合員間の意見の相違を調整するという役割を果たし、その存在意義を示したといえるのではないだろうか。■

《注》

- 1 本稿の分析は、2つの公立病院の組合役員に実施したインタビュー調査に基づく。特に断らない限り、本稿の分析は調査結果に基づく。A病院の調査は2024年2月26日（月）の19:00～20:45、B病院の調査は、2024年2月21日（水）の9:00～10:30に実施した。必要に応じて、調査以外にも適宜問い合わせをしている。
- 2 日本にも組織内に複数の労働組合が存在することはあり、組合間の対立は起こる。ただし、欧米に比べ

- 3 総務省自治財政局準公営企業室「公立病院の現状について」によると、公的医療機関と公立医療機関でコロナ感染者を受け入れ可能な医療機関は7～8割であるが、民間医療機関は2割程度であった。https://www.soumu.go.jp/main_content/000742388.pdf（アクセス日は2024年2月25日）
- 4 コロナ下の補助金については、「令和5年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業（医療分）に関するQ&A（第2版）について」<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000968570.pdf>、「『令和3年度新型コロナウイルス感染症患者等入院受入医療機関緊急支援事業補助金』のご案内」<https://www.mhlw.go.jp/content/001103104.pdf>、防疫等作業手当については、「人事院規則」<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=423RJNJ09129000#C>を参照した（全てのアクセス日は2024年3月14日）。
- 5 このようなコロナ下のコロナ病棟と一般病棟の状況については、前浦（2023）を参照されたい。
- 6 A病院の救急病棟はコロナ重症者を受け入れていたため、コロナ感染者が入院していれば、コロナ手当は支給されていた。ただし、コロナ感染者が入院していない時は、コロナ手当は支給されなかった。
- 7 B病院には、精神科を専門とする病院や子どもに特化した病院がある。B病院単体の慰労金は職員1人当たり20万円であったが、その他の病院は10万円であったため、これが病院をまたぐ職員間の不満につながったという。なお、この点については、紙幅の関係で、別稿に委ねることとする。

《参考文献》

- 白井泰四郎（1992）『現代日本の労務管理 第2版』東洋経済新報社
- 田尾雅夫（2001）『ヒューマン・サービスの経営—超高齢化社会を生き抜くために』白桃書房
- 前浦穂高（2021）『労働組合の組織と運営』仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎—働く人の未来をつくる』日本評論社
- 前浦穂高（2023）『コロナ禍の教訓をいかに生かすか—医療従事者の働き方の変化から考える』ぎょうせい



ユニオン・イノベーション

—求められる多元的パラダイムへの回帰—

山崎 憲

明治大学経営学部准教授

はじめに

労働運動が危機に瀕していると言われて久しい。2023年労働組合基礎調査は推定組織率が16.3%と過去最低になったとする。正規労働者との所得格差が課題となるパートタイム労働者の組織率は8.4%。この数字は前年よりも0.1ポイント低下して伸び悩んでいる。女性の労働参加や65歳までの雇用確保が使用者に義務付けられる中、雇用者数は伸び続けている。組織率は雇用者数に占める労働組合員数ではかられる。分母の雇用者数が増えれば組織率が低下する。だがそれだけではない。労働組合員数そのものが減り続けている。1994年調査で1269万9千人とピークを記録したが、2022年には1000万人を割り込んだ。連合、全労連、全労協という主要団体別にみても、軒並み労働組合員数が減少している。

これは日本だけの傾向ではない。アメリカに目を転じてみれば、2023年の組織率は前年から

0.1ポイント低下して10.0%だった。1983年の20.1%からおおよそ半減したことになる。

一方で、アメリカでは組織率の低下に反して、労働運動が活発かのようにみられることがある。それは、スターバックスコーヒーやAmazon倉庫労働者の組織化、そして2023年9月15日から1ヶ月半にわたる全米自動車労組によるストライキで25%にのぼる賃上げと正規非正規の処遇格差縮小を獲得したことなどに象徴的にあらわれたとされる。日本においても、2023年8月31日のそごう・西武労働組合のストライキが注目を浴び、朝日新聞2023年9月27日の紙面には「ストライキの力 労働組合の存在感示せ」という社説が掲載された。

だが、話はそれほど簡単ではない。組織率の低下に歯止めがかからないからだ。ストライキによって獲得した労働条件の恩恵を受ける労働者の数は増えない。

ここには三つの課題がある。

第一に労使関係が労働組合と企業という関係に閉じられていること。第二に労働のみならず生活との接合ができていないこと。そして最後に労働組合員のみならず、多くの人々にとって誰かとつながって何かをすることだけでなく、自分が何をしたいのかがわかりにくくなっていること、つまりは、労働組合にとって求心力が激減しているということだ。

本稿はこの三つの課題に取り組むことをユニオン・イノベーションとして、短いながらも考察を試みたいと思う。

やまざき けん

明治大学大学院経営学研究科博士課程修了。博士（経営学）。日本労働研究機構、在デトロイト日本国総領事館外務省専門調査員、労働政策研究・研修機構調査部主任調査員、中央大学法学部非常勤講師などを経て2020年3月から現職。専門は人的資源管理、労使関係論。著書に『『働くこと』を問い直す』（岩波新書、2014年）『デトロイトウェイの破綻』（旬報社、2010年）など。

1980年代—メゾ調整の修正

1989年に連合、全労連、全労協が結成され、1994年に労働組合員数の増加を迎えたことは、労働組合の力を表すことにとって象徴的なできごとだったように見える。それ以来、組織拡大を掲げても組織率が低下の一步を辿っていることはすなわち労働運動が危機を迎えているとの声になる。

だがアメリカで労働組合に対する社会からの支持の声は組織率の低下と同じ道をたどってはいない。市場調査を行うギャラップ社は1936年から労働組合の支持率を調査している。2022年は71%の調査対象者が支持するとした。2023年は67%とやや率を落としたもののそれでも多くの人が支持を表明している。この数字は労働運動が社会の支持を大きく受けていた1930年代から1960年代半ばまでと変わらない。2009年には過去最低の49%を記録したものの、それ以降は急速に支持率が回復した。調査では全米自動車労組や俳優組合などが行ったストライキについても聞いているが、67%から75%の範囲で労働者側に立つとの結果となった。

2023年4月に発表された「連合および労働組合のイメージ調査」で似たような項目を探せば、連合のイメージが「信頼できる」との選択肢となるだろうか。ここでは、11.0%の回答者しか「信頼できる」を選んでいない。「自身にとって身近な存在だと思うか」との設問で「そう思う」との回答は35.1%にとどまる。回答形式などの違いから当然ながら単純な比較はできない。しかし、大雑把にとらえれば、アメリカと比較して深刻な状況だと言える。

それは、労働組合がもつ社会との関りということに焦点をあてた場合のことである。よくある言説のように、「日本が企業別労働組合だからだめなのだ」というような立場を本稿は取らない。

稲上は『月刊連合』1994年7月号「労使関係の『分権化』の国際潮流と日本」(連合、1994)のなかで、労働組合の組織形態と労使交渉における集権化の度合いについて、産業と職業のそれぞれで集

権度が高い状態をマクロ集権化、低い状態をミクロ分権化、中間にメゾ調整があることを紹介した。そのうえで、日本は春闘や政府主催の審議会等に労働組合が参加することで、労働組合員ではない人々にも労働条件や社会保障制度を波及させるという機能、つまりはメゾ調整がみられるとしたのである。メゾ調整が実現されている限り、労働組合は多くの国民からの支持を受けるであろうし、企業別労働組合だから駄目だということもないはずである。

だがそのことに異議を唱えたのが、笹森(2002)とカウフマン(2006)である。どちらも20年も前のものだが、問題の本質がなにも変わっていないため、現在においても変わらず価値がある。

笹森(2002)は連合会長に就任した2001年に「労働組合は現下の雇用問題にどう取り組むのか」と題した経済学会の講演会の議事録であり、カウフマン(2006)は日本労働研究雑誌2006年.No.548に掲載された「日本の労使関係」と題する小論である。どちらも共通するのは、1980年代までの日本の労働運動に根差していたものを振り返り、1980年代の課題を見据えたということである。

笹森(2002)からみていこう。「(労働運動は)、冷戦という新しい対立構造の影響もあって、(中略)資本主義か社会主義化というイデオロギー論争に陥って、拳句の果てに組織は分裂してしまった」。1980年代の課題はもう一つあった。「賃金水準が上がり過ぎてしまい、すでに交渉で上乗せできる余地がほとんどなくな」ったとして、「税制、社会保障(年金、医療、介護の3制度)、そして雇用(保険)の三つの課題に取り組んでいく」ことで「ゆとり、豊かさ、社会的公正」の実現を目指すための、政策提言能力のある労働運動を目指すとしたのである。

このときの問題意識として次の四つを提示している。それは、①経済のグローバル化のなかで弱肉強食をもたらす市場社会は選択しないこと、②少子高齢化への対応にともなう高齢者、女性、新卒労働者の活用と外国人労働への配慮、③雇用創出を伴わないIT化の進展への対応、④環境保護に対応

した循環型社会への転換、だった。また、失業者の大半が非組合員だったという事例をあげて、組合員であるかどうかを問わず、労働者の個別相談を通じて現場の実態を把握することが重要だと指摘した。

これらは、稲上(1994)のいうメゾ調整が、春闘一辺倒になっていた状況を修正して、「ゆとり、豊かさ、社会的公正」を中心に据えるとともに、一人ひとりの労働者の声に耳を傾けるというミクロの運動の立て直しという意味があったと思われる。問題なのは、2001年から20年以上の歳月が流れ、労働運動が「ゆとり、豊かさ、社会的公正」におけるメゾ調整の機能を持てたのかどうか、そして厳しい状況に置かれた一人ひとりの労働者の声が聞き届けられているのか、もしくは一人ひとりの労働者は自らの声を伝える術を身につけることができたのか、ということである。笹森(2002)でみられるのは、現場、労働者一人ひとりの声を聞く側の立場であり、たとえば相談窓口が声を聞く手段となっている。だが、多くの弱い立場にいる人たちは労働者であるかどうかを問わず、自らの問題に気付いていないか、気づいていたとしても声をあげる術を持っていないことが少なくない。こうしたことをこれまで検証してきたのかどうか。

1980年代—多元的から二元的へ

次に、カウフマン(2006)についてみていこう。彼は日本の労使関係の学術的な歴史の変遷をまとめながら、やはり1980年代の変化を指摘する。

日本の労使関係の学術的な始まりは、19世紀の近代化と産業化のなかで賃金労働が誕生し、労働者が搾取され、そして労働不安からくる使用者と労働者の対立に関心が向けられた時だとする。

カウフマン(2006)の問題意識は、労使関係のパラダイムがどのようになっているかということだった。パラダイムとは考え方や捉え方のことをいうが、労使関係のパラダイムとは、政府、企業、労働組合という組織をアクターとして、それぞれの組織に属する人々との利害関係の調整を構造的にとらえる

ことを指す。企業と労働組合、もしくは企業と労働者という二者間だけの関係を二元的パラダイムとする一方で、政府、企業、労働組合のみならず、職場や社会、地域といったさまざまな利害を包括した関係を多元的パラダイムとした。これはメゾ調整とも通じるものである。

日本の労使関係におけるパラダイムは、紆余曲折を経ながら1945年までに多元的から二元的になっていく。第一世界大戦前後に、イギリスの新古典派経済学、ドイツの歴史学派経済学、社会政策、マルキシズムや労働組合を基盤とする労働者の直接行動によって政治を支配することを標榜するサンディカリズムが、そしてアメリカからはテイラーの科学的管理法が日本に伝わった。そのなかで大きな影響を与えたのはドイツの社会政策と科学的管理法だったとする。

社会政策は産業革命がもたらした失業、都市の貧困、労働不安が階級間の対立や革命をもたらす可能性を政策的に解決することを目指すものであり、その目的やアクターの多様性から多元的パラダイムのなかにあった。一方でテイラーの科学的管理法は、労働者に穏健的な福祉的人事施策を行うことで労働組合の組織化を防ぐというニューディール政策期以前のアメリカ企業にみられたウェルフェア・マネジメントの潮流にあった。1930年代には「日本の政治と世論の右傾化の結果社会政策穏健派の立場は著しく低下」し、社会政策という多元的パラダイムではなく、労働組合を除外した企業内での福祉的人事施策、つまりは企業と労働者の二者間のみを二元的パラダイムが支配的になっていくとカウフマン(2006)は指摘した。

1945年以降、第二次世界大戦の敗戦により、アメリカ型の多元的パラダイムに基づく労使関係が移植された。学術的にはマルキシズムの影響が顕著だったが、穏健派は多元的パラダイムを支持していた。それは「修正資本主義」や「生産性運動三原則」としてあらわれた。修正資本主義は経営者、資本家、労働者が応分に企業経営にかかわることを目指したものであり、生産性運動は雇用の維持拡大、労使の協力と協議を通じて、広く国民全体に成

果の公平な分配をもたらすもので、どちらも多元的パラダイムにあった。そして、1955年にはじまる春闘や笹森(2002)を体現する2001年の「連合21世紀宣言」もまた多元的パラダイムを目指したものであったはずだ。だが、同時にアメリカ発のウェルフェア・マネジメントに基づく企業と労働組合の関係という二元的パラダイムが1950年代から1970年代中頃までに日本的特徴として拡大したとする。

これら多元的、二元的双方のパラダイムシフトを経たうえで、1980年代にはさらなる変化があったとカウフマン(2006)は指摘する。「グローバル化、市場の規制緩和、過剰な生産施設」「アメリカの場合と同様より開放的な労働市場と市場志向のHRMへの転換」、つまりは「新古典派的市場モデルの変種」となったとする。

笹森(2002)は「市場経済は選択したが、市場社会は選択していない」としたが、「新古典派的市場モデルの変種」を選択した場合、必然として市場社会になってしまうのかどうか、ということの答えは見えていない。アメリカは1980年代に日本の二元的パラダイムを学んでいたことをカウフマン(2006)は述べるが、その時にはすでに日本のみならずアメリカにおいても新古典派的市場モデルは進行途中だった。ところで、こうした状況にもかかわらず、冒頭みたようにアメリカでは多元的パラダイムの指標ともいえる労働組合に対する社会からの支持が大きく回復している。それがなぜなのか。最後にいくつかの事例をあげてみたい。

アメリカに学べるのか

冒頭に掲げた三つの課題は次のようにまとめることができる。労使関係は二元的関係もしくは新古典派的市場モデルから脱皮して、多元的パラダイムを回復させることができるのか。そのうえで、労働組合がどうやって求心力を取り戻すことができるのか。

ひとつめの事例は、2021年1月4日に発足したAlphabetワーカーズユニオンである。Googleを代表とするAlphabetグループの正規、非正規、請

負労働者、関連企業従業員、下請け企業従業員、派遣労働者、パートタイム労働者を同一の労働組合に組織している。アメリカの労使関係を規定する法律である全国労働関係法ではこうした労働組合は使用者と合法的な団体交渉を行うことができない。それでもなお、あらゆるアクターを一つの労働組合に組織することで労働組合そのものが多元的パラダイムの回復を志向するのである。

ついで、2010年代からNPOスタッフに合法的な団体交渉権の獲得が続出していることをとりあげる。NPO労組の産業別組織であるNPO専門職従業員組合のウェブサイト (<https://npeu.org/about->) は、NPOスタッフが労組に求めるものをまとめている。それは次の4つである。①労働条件改善、②非営利専門家を公正かつ平等に扱うための基準の確立、③組織の使命のニーズに最適な仕事の強化、④組織が成功するために必要なリソースの確保と職場コラボレーションを導入すること。これらは、労働条件のみならず、NPOスタッフが社会的課題解決のためにNPOの経営に積極的に関与することを求めるものであり、すなわち多元的パラダイムの回復につながっているのである。

そして、2023年9月の全米自動車労組(UAW)のストライキをもたらしたボトムアップ型の労働組合の民主化運動をみてみよう。UAWには労組内に自主的な組織としてつくられたUAW Members Unitedがあった。ここが担い手となることで現場の組合員が主体的に正規と非正規の格差を解消するという目標を掲げるようになった。前述したように、アメリカでは1980年代に日本の労使関係に学んだことで二元的パラダイムへのシフトが起きた。その後、「新古典派的市場モデルの変種」へと進んでいった。そこから再び多元的パラダイムへと移る原動力が現場の労働組合員が積極的に問題にかかわっていくという労働組合の民主化運動だった。同様の動きは、自動車産業のみならずいくつかの産業でもみられるようになっている。

最後になるが、地域コミュニティなどさまざまな組織に個人を参加させていくコミュニティ・オーガナイズングの手法の広がり事例を紹介する。これ

は労働組合の民主化運動ともつながる。民主化運動といっても多くの人たちは自分が何をしたいのかとか、どのような問題を抱えているのか、ということを知覚していたり、誰かに伝えられる術を持っているわけではない。コミュニティ・オーガナイズングで組織化を担当するオーガナイザーは、一人ひとりにかんりの回数と時間をかけてとりとめもない対話をする。話すことを通じてだんだんと当事者の考えがまとまってきて、やがて運動の担い手となっていく。何よりもオーガナイザーとの対話が重要であり、こ

れが労働組合のボトムアップの民主化運動を支えている。

歴史、文化、宗教、社会の在り方、よりどころとする場所。さまざまに日本とアメリカの間には違いがある。しかし、労使関係のパラダイムの変化や新古典派的市場モデルの拡大のなかで、労働者や労働運動が抱える問題には多くの共通点があることもまた事実である。日本が抱える課題に向き合いながら、アメリカが積み重ねてきた努力を学ぶことの重要性を認識したい。■

