

JAMの主張

非正規労働の組織化

集団的合意の仕組み構築を

機関紙 J A M 2013 年 4 月 25 日発行 第 170 号

安倍首相が経済三団体に対して賃上げを要請し、一部のコンビニチェーンが賃上げを表明したことがマスコミで話題になった。

現場労使の意向を抜きにして、安倍総理が賃上げ要請を天下一の的に当該労使に押し付けることは、政府の労働問題に関する基本的な姿勢として大きな問題がある。

とりわけ、生活設計の根幹である賃金・一時金に関する事項を集団的に労使で交渉する仕組みは、産業民主主義の基本原則である。

他方で、労働組合としての課題もある。それは、現状の多くの労働組合が正社員を対象とした組織形態であるために、増え続ける非正規労働者の利害を代表しきれていないこともその一つである。

正社員中心の労働組合が、当該企業の労働者代表として、非正規労働者も含めた従業員全体を対象として賃金原資の再配分などについて労使交渉をおこなうことは、産業民主主義の観点からすると、早急に解決しなければならない課題でもある。

正社員による労働組合が職場の過半数を占めているからといって、その過半数組合がそのまま職場の労働者代表になることは、労働組合に加入できない非正規労働者や継続雇用の高齢者からすると、自分たちの声を代表してもらえないままに労働条件が決定され、その労働条件を押し付けられることになる。

わが国の雇用を取り巻く環境は、産業構造の変化や生産物需要の不確実性、さらにはITC技術の発達などによって大きく変化している。そのような環境下で非正規労働者の比率は、全雇用労働者数の三割を超えるに至っているが、この動きに対して労働組合は、雇用の安定と格差是正の取り組みなどにむけて、高い関心をもって臨まなければならない。

1995年に当時の日経連が「新時代の日本的経営」で、雇用システムそのものを「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」という三つのタイプに分類する考え方を示し、1999年には「労働移動を可能にする能力」として、従業員自らの自己啓発を求める考え方を示した。この日経連の考え方を受け、ものづくり企業では、社内での人材養成システムが縮小され、OJTなどによる技能の向上させていくべき正社員を絞り込むようになってきた。

わが国の公的な職業教育訓練制度は、質的にも量的にも企業内教育訓練に依存しているところが多い。そのため、企業内教育訓練機会から排除されている多くの非正規労働者が、技能を身に付けられないまま中高年化し、正規労働者としての雇用機会を失っている一面もある。

非正規労働者を組織して、集団的合意による賃金や労働条件決定の仕組みをいかに構築するかという問題は、われわれ労働組合が最優先に取り組む課題の一つである。