

## 「雇用、非正規労働者の処遇改善」

蒲原清天 (連合山形副会長・UAゼンセン山形県支部支部長)

### ～はじめに～

皆さんこんにちは。レジュメの150ページ、非正規雇用の関係を担当させていただきますUAゼンセンの蒲原と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。今日は大沼デパートの執行委員長と書記長、執行委員長というのは1番組合の偉い人ですね。書記長というのは、分かりやすく言うとナンバー2です。ちょっとマイク回しますので、自己紹介を一言お願いしたいと思います。

こんにちは。今日急に参加させていただくことになりました大沼労働組合で執行委員長を務めております渋谷と申します。皆様と一緒に今日勉強させていただきますので、よろしくお願いします。

同じく大沼労働組合で書記長を仰せつかっております後藤と言います。私も皆さんと一緒に支部長から色々なことを今日は勉強させていただいて持ち帰りたいと思っておりますので、皆さんも支部長の話、非常にためになると思いますので最後までお聞きいただければと思いますのでよろしくお願いします。

大沼デパート、是非、若い方々が集っていただき、地方百貨店のバックアップというか、まちづくりの一環を皆さんは担っていると思いますので顔を出してもらえればと思います。

今日レジュメの1ページでございます。先ほど先生の方からもありました通り、雇用に関する問題、そして、パートタイマーという言い方が分かりやすいですか。皆さんアルバイトですね。非正規労働者の処遇改善を大きなテーマに、そして、要点としては非正規労働者の拡大と組織化の課題。組織化って分かりますか。組合のメンバーに入れていこうということですね。組合員になってもらおうというのを組織化ということになります。

概要です。組織率低迷の要因をどのように捉えているのかを前段の方で説明します。そして、克服のためにどうしたらよいのかを話していきたいと思っております。担当、蒲原清天(かんばら きよたか)と読みます。連合の副会長もさせていただいておりますが、それよりも私の本職UAゼンセン山形の責任者として担当をさせていただきます。

モットーを書きました。モットーは2つ。モットーの1つ、できない理由をガタガタガタ言うなということですね。できる方法を共に考えようというのが私のモットーであります。もう1つ、正論であっても正解ではないということが、これから皆さん社会人に行くといっぱい出てきます。そういったところも私はモットーにしているというので少し紹介をさせていただきました。生年月日は、昭和48年1月7日45歳、やぎ座のB型です。どうぞよろしくお願いします。この仕事にはB型の人が多いようです。連合山形会長の水戸さんと言われる方、何回か前に来ていると思いますけれども、その方もB型。渋谷委員長もB型でしたね。B型が、変人が多いということかもしれないけどB型です。学歴の方を見ていただければなと思っております。幼稚園、小学校、中学校を卒業しまして高校も卒業できております。その後、私はコスモ電子という、実はこれ「東洋紡」、服の東洋紡で、繊維会社の電子材料事業部なのですが、ここに入社しました。学歴のところ、大学の入学と卒業が2008年、2012年になっています。これ記載ミスではなくて仕事をして勉強の面白さに気付いた。仕事をしながらライブチャット、オンデマンドの大学に入って4年半ぐらいかけて卒業ということでございます。そういう人間であります。経歴の方、その他は見といてもらえればなと思っております。

現在ですがUAゼンセン山形ということで、9月20日から来ています。寒い食べ物美味しいというイメージを今持っています。大手門パルズからここへ来るのも少し道を間違うぐらいの土地勘しかありませんけれども、これからしっかりと山形県のために頑張っていきたいなと思っております。住所は末広町です。妻と娘を来年の4月まで待つ単身赴任です。雑駁ながら1ページ目の自己紹介を終えていきたいなと思っております。

## ～労働組合についてのイメージとおさらい～

2 ページ目、おさらいをちょっとしていきたいなと思っています。労働組合って何？ということです。

### 【学生インタビュー 女性】

労働組合って何、どんな感じですか？

なんか、労働者が集まって、いろいろな問題を解決しているところというイメージですね。

### 【学生インタビュー 男性】

労働組合って何、どんな感じですか？

労働環境の改善のために闘う団体という風に思っています。

ありがとうございました。すべて僕は正解だと思いますけれども、本当の労働組合ちょっと試してみたいなと思って先生の了解を得て、冒頭 20 分～30 分ちょっと遊んでみたいなと思っています。

### 【アイスブレイキングから労働組合を感じる】

- ・指折り（リーダー対全員）
- ・腕の三拍子（リーダー対全員）
- ・じゃんけん肩たたき（参加者対参加者）
- ・全員で手を繋いでの握り返し（全員）
- ・口に 2 画（個人⇒前後数人⇒全員）

今までやった一連の流れ、これが労働組合ですね。分からないかな。ちょっと解説してみましようか。

1 番初め私と皆さんで指折りやりましたね、指折りとか腕とか。あれは導入部分です。そして皆さんの手を握って伝播させていきましたね。これが雰囲気的に言うと労働組合なのです。要するに、言葉でしゃべっていてもダメということです。相手の体に接して相手の体の体温を感じて、何を彼は今、迷っているのかというのを感じ取るのが労働組合かなと僕は思います。そして、口に 2 画。1 人がいくら頑張ったって 8 とか 9、10 ですね。その代わり隣にいるメンバーと相談することによって、アイディアが 14 まで膨らんでいったということですね。そして、全員が考えたら、ちょっと時間がなかったので出にくかったけれども、皆で考えたらまた 3 つ、アイディアが出てきた。要するに仕事って 1 人がいくら頑張ったって 24 時間しか頑張れない。3 人で頑張れば 72 時間が 1 日で使える。これが仕事でもあるし、こういうチームワークを固めていくという作業が労働組合の 1 番大きなポイントかなと思っています。参考になったかどうかは分かりませんが、いつも私が、それぞれの企業の新入社員研修会の時によくやるゲームです。労働組合って何、皆さんが言うように、守るとか会社と交渉するとかもそうですが、感じとしてはこんな感じが労働組合かなと思います。それではちゃんとした講義に入っていきたいなと思います。

## 1. 雇用状況について

3 ページ目です。今回のお題である雇用状況からまず見ていこうかなということで 3 ページ目を作らせていただきました。

生産人口は減っています。生産人口、いわゆる、15 歳から 64 歳の方々、この人は働けると仮定したものが生産人口になります。大体 7,500 万人ぐらいいると言われている数字ですね。そのうち働いているのが大体 6 割～7 割。厚生労働省の表から見るとそういう数字が出ているということでございます。真ん中の方に「流通小売業の雇用延長は、」と書いてありますが、最近スーパーマーケットだと正社員が終わっても、もっと働いてくれと、いや 70 まで働いてくれ、75 までという企業も多くなってきている。それだけ企業が経験と人手不足で悩んでいるのかなということです。全体として生産労働人口の減少の方向にはあると、やっぱり人は少なくなっていく。人口が少なくなっている分、総人数は少なくなっている。でも、この表を見てちょっと意外だったのは、そんなに雇用されている人のブレは少なかったかなということです。時代背景も少し書いておきまし

た。リーマンショックと言われる同時不況があったのが平成 20 年。そして、翌年民主党政権。この辺が、民主党、労働界は応援していますけども失敗政策でしたよね。と言うことで、この辺が影響しているのかなと思ったのですが、平成 24 年、これ安倍政権に復活、そこからは少し正規の雇用数は 3 年間増えていないという中身になっています。ただ、安倍政権の 3 本の矢なのか、どの矢なのか分からないですけれども、最近では、正規雇用者も徐々に増えてきているというのが雇用の全体像かなと思います。まず全体像を見てもらいました。

## 2. 労働組合の組織率 経緯とその背景

そして、4 ページ目。労働組合の組織率。雇用されている人に対して労働組合の組合員は何人ぐらいいるのかなというのを率で表したのが組織率という言葉です。

昭和 24 年ぐらいが 1 番ピークでした。労働組合員数が多かったのは、55.8%という数字が出されています。その時の組合員数は 3 万 4,000 ぐらいだったということになっております。この時の事態背景は、戦後すぐにマッカーサーが労働組合を作れという法律を作ったのですね。この背景には少し難しいけれども、イデオロギー、いわゆる考え方、哲学、この辺の問題があった。共産主義のこのイデオロギー排除のための労働組合をしようという背景があったということです。昭和 20 年、21 年、22 年、23 年ぐらいから労働組合ができてきます。もう皆さんも御存知の通り、東芝、日産自動車であったり、UAゼンセンで言ったらカネボウ、東洋紡、郵便局とか NTT の前身、松下電器、パナソニックですね。こういった所が労働組合を作っていたという背景がある。以降、労働組合の人数は減っていったというのが下の棒グラフになっています。もう推定組織率、右肩下がり。こんな状況ですね。

ちなみに平成 29 年の、実は大手はまだまだ労働組合の組織率は高いですね。1,000 人以上の企業あるいは組合だと 44.3%が組織率されている。これが 100 人~999 人になると 11.8%、100 人以下いわゆる 99 人以下は 0.9%。正社員組合というイメージが少し残っているのかなということが言えようかなと思います。

では、なぜ減ってきているのかなということを労働組合の数から少し私は探ってみました。5 ページ目になります。

労働組合の数、昭和 50 年代後半、この棒グラフからいくと 3 万 5,000 弱ぐらいの組合の数があった。これが 50 年代半ばから減っていったという状況があると思います。もう今では 2 万 4,000 弱まで減っているということになります。

この要因、何が言えるのかなと考えてみたところ、5 ページ目の下。僕は、これ主要産業、日本が抱える産業の変化に少しあるのではないかと分析しました。産業の構成割合の推移というのを 5 ページ目の 1 番下のグラフ。やっぱり 1955 年、この辺ぐらいは日本の産業は製造業を中心の第 2 次産業と言われていました。これ事実今もそうですけれども、この頃が非常に良かった、あるいは元気が良かった。それがどんどん製造業は減っていきます。その代わり第 3 業、いわゆる流通小売業、サービス業が台頭してきたということがこの表では見られます。理由は後ほど。

ちなみにUAゼンセンの説明を 7 ページ目の 1 番上に豆知識というのを書いています。

当初は繊維、戦後経済の花形であったと言われる繊維を中心に労働組合を結成していきました。そして、昭和 49 年には流通小売業、スーパーマーケット、GMS などと一緒にいった。そして平成 24 年には百貨店の皆さんとも一緒にいったというような団体です。そして加盟組合の企業はというと、旭化成とかクラレ、東レ、武田薬品、亀田製菓、カルビー、イオン、大沼デパート、ヤマザワ、おーばんグループ、諸々、2,500 ぐらいの組合が入っています。175 万人ぐらいの大組織。日本の中では 1 番大きい労働組合ということ。変わり種には、東京ディズニーランド、大阪のユニバーサルスタジオもUAゼンセンです。

それでは 6 ページに戻っていただきたいのですが、

我々UAゼンセンは、ちょっと自慢ですけれども、組織率を大幅に減らしたことはない。なぜかというプロ集団がいるのですね。労働組合をつくるというのはもの凄いノウハウがあります。このノウハウを説明しきれ

ませんが、いろいろな作り方があつた。そういう経験を持つたプロ集団がUAゼンセンの中の部署にある。ただこの表を見てもらうと、やっぱり正社員組合員数は伸び悩んでいます。一方で、短時間組合は2004年から組合員にしていこうという動きに変わっていきましたから、そこから伸びています。UAゼンセンの最近の組合化は、流通小売業やサービス業を中心とした企業での組合結成が多く、これらの業界は正社員が少なく短時間が多いという業界です。スーパーマーケットでは15%~20%が正社員です。外食産業、日高屋のラーメン屋とかありますね。この産業は都心部では3店舗か5店舗に1人の正社員が管理している状況です。だから5人ぐらいの店舗かもしれないですけども、その店長はパートタイマーの方が店長の場合も多いですね。UAゼンセンは苦勞しながら組合をつくり、組合を増やしている現実があるのかなと思います。

### 3. なぜ、組織率は低下しているのか

7ページ目に入っていきたいなと思います。ローマ数字の3番です。組織率低下の大きな要因。これ、私が考える要因です。

まず1つは、労働組合を多く持ち得た製造業が少なくなつてきているという現実があるのではないかということです。いわゆる技術革新や企業の設備投資、海外生産。もちろん正社員は減っていく。解雇はしないけれども、新入社員を20人入れていたのをこれからは3人にする、0人にする、そういう時代がありました。もちろん組合員数は減ってきます。25年前私が会社に勤めた時、服の東洋紡は6,000人いました。紡績の東洋紡。それが今はもう4,000を切るか切らないか。これぐらいまで減っているわけですね。特に解雇をしたわけでもないのに減っているということです。

もう1つは、雇用形態が変わつてきています。正社員を中心とした会社運営でしたが、生産性協力や利益追従などによりパートタイマーやアルバイトなど、ありとあらゆる職制をつくりながら、利益を上げていこうという雰囲気になつてきているということです。

生産性、ちょっと横道にいきますけれども、生産性三原則を書いておきました。昭和30年に閣議決定された政勞使の確認事項です。生産性三原則。1番目、勞使の協力と協議（事前協議制）。生産について簡単にいうと、10人で行っていた仕事がありますね。ここに設備投資で最新型の機械を導入します、それを事前に労働組合に報告という約束です。10人の仕事、機械を入れるから7人いらなくなる。これで7人を解雇したら労働組合としてはダメですが、この7人を隣の部署に行つて、隣の部署を新しい分野にチャレンジさせていく。そうすることによって企業は大きくなりますよね。新たなジャンルに挑戦させていく。だから、次に雇用の維持、あるいは拡大を狙っていこうというのがあります。そして企業は企業運営していくわけですね。そして、利益が上がります。利益は正当配分です。株主や会社役員も貰つて下さい、来年の設備投資も貯めて下さい、その代わり3分の1は私達従業員に配分という話です。この協力体制を謳っているのが生産性三原則。まあ覚えておく必要は無いかもしれないけれども、理屈があるということです。

そして、組織率の低下の要因はということで、7ページ1番下。ちょっと連合批判になりますが、これ実は、我々の責任です。労働界で働いている方々の責任です。

企業倒産などにより労働組合の解散や雇用形態の多様化などにより、組合員数が減少していく一方、組織拡大、組合を拡大させていく組織拡大の方法やノウハウ、これが労働界の中で伝授されてこなかった。このことは連合をはじめとする労働組合に携わつた諸先輩の責任が大きいです。要するに、何やってきたのだから僕から言わしてみればということになります。

現在、労働組合の組合活動をできる役員はいいのです。でも、労働組合をつくる作り方を知らない。労働組合の作り方というのは沢山あつて、10社あつたら10通りの作り方があるのです。これを全然知らない。まだそれぐらいに意識を置いてもらっている役員はいいものの、労働組合を作ろうとか、組織外のパートさんも組合員にしていこうかという感性もない役員がいる。

UAゼンセンは、私入局した時に「お前これからこの道で飯食っていくのだったら労働組合つくれ」。労働組合をつくと大沼労働組合からも上部団体費と言って会費を貰っているわけですね。要するに、自分から労働組合をつくつて、自分の給料ぐらいは稼いでこいという教えです。

私が作った1番分かりやすい企業は「雪国まいたけ」。雪国まいたけ労働組合1,288名。6年ぐらい前、たつ

た1人の相談員から会社に説明を求めて作りました。あとドラッグストアや亀田製菓の子会社とかを作りました。

組織率の低下、我々にとっては天唾になるかもしれませんが、作り方の知っている人がいないというのが、私は低下の大きな要因だと分析をしています。

8 ページです。労働組合は必要かということです。少し今回のテーマからズレますが、これを話さなければ議論が深まらないので作ってきました。

昨今のニュースで報道されているハラスメント行為や長時間、過労死、ブラック、色々ありますが、2001年から個別労使紛争制度がスタートしました。企業から理不尽なことをされた時に相談できる箇所を行政が作りました。そこに相談して解決をしてもらう第三者機関です。その推移を記載しました。相談件数は制度がスタートして翌年から数字が出ますから、2002年から始まり上がり続けています。現在に至っては少し高止まりで、おおよそ25万件。中には1件2件同じものが相談入っているかもしれませんが数字上25万件ぐらいある。5,500万人が働いている、そのうちの25万人がどこかに相談に行っている。これ割合にすると0.45%。200人~220人に対して1人。大沼デパートさんの従業員は約200人。この従業員の中で1人は相談に行っているという数字、すごい数だと思いませんか。

その下のグラフ、助言・指導、あるいは斡旋申請、この数字は制度がスタートしてから若干上がったもののそんなに変わっていない。要するに相談した数と指導や斡旋にまでに至った件数の乖離はいったい何なのかということです。

労働組合、我々も労働相談を受けますが、8割ぐらい相談を聞くと相談者がスッキリして、ありがとうございましたと帰っていく人が多いのですね。これの差だと思います。労働組合があり相談すれば解決するか否かは別にして納得する。この差が労働組合があるかないかに関わっていると思っています。

結論的には、労働組合は必要というデータかなと思いましたので記載しました。

特に、最近の四大生、東京の四大生は労働組合がなければ入社しないと言っています。スマートフォンの就職する時の検索ワードに賃金がいくらか休日は何日とか、残業があるとかかチェックしていくみたいですね。そこに労働組合があるかないかもチェックして検索かけて企業を探しているという現象。彼ら、本当に賢い学生は自分の身の将来を考えているということです。是非、皆さんも労働組合の必要性を考えてもらえればと思います。

#### 4. 雇用、非正規労働者の処遇改善

9 ページです。さて雇用、非正規労働者の処遇改善ということです。

非正規労働者とは何かということで記載をしておきました。いわゆるパートタイマーであろうが、アルバイトであろうが、期間の定めがある労働者で、その総称です。

9 ページ目の下、増え続けている非正規労働者の実態はというと第2次産業の中心といわれている製造業からサービス業へ移行していったのは、先程のグラフで確認しました。製造業は長い期間を有する経験や熟練を終身雇用という形で守られた正社員が担ってきた。しかし、生産の海外シフトや設備投資、自動化で人は減っていった背景がある。

一方、バブルから日本人の給与は増え続け、食生活が裕福になっていくにつれ、サービス業の分野も増えていったということが背景にあります。サービス業は生産性が低いです。機械がサービス業を担ってくれているわけではありません。セルフレジとかありますがその程度。この後、少しIoTなどが入ってくるかもしれないですが、もう少し時間がかかる。でも、サービス業は人がお金を生み出す業態です。それで一番下の表、非正規の割合が37%ぐらいで高止まりしてきました。非常に多くなってきている。正社員の数は若干増えてきていますが、やはり職制上、パートタイマーと言われるような方々が増え続けている1つの要因だと思います。

10 ページ目、流通小売業におけるパートタイマーの賃金決定の特性要因図を作ってきました。

特性要因図の左側には「賃金の決定の仕組み」が書いてあります。右側には「小売業におけるパートの戦略

化※1」と書いてあります。パートの戦略化と言いながら賃金が低いのです。その仕事に見合う対価の賃金が払われていないということです。

小見出しのところには経済状況あります。今の経済状況です。雇用の状況がいいですね。有効求人倍率、山形県 1.67 倍。流通小売業は 10 倍超えて 12.57 倍。有効求人倍率分かりますか。100 人働きたい日地に対して 160 の仕事があるということです。4、5 年前、有効求人倍率 0.9 何倍。100 人働きたくても 90 の仕事しかなかったということです。そして経済状況の中には、消費増税、物価上昇 1.1。山形は人口減少の問題もある。女性の社会進出のどういうふうに女性の方々に手伝ってもらおうかというのも問題としてある。

その下、仕事の内容です。教育あるいはラインロビングと書いてありますけれども、この辺は後ほど見ておいてもらえればと。パートタイマーの仕事は求められるスキルが高いですね。接客力のところ見て下さい。クレーム対応、悪質クレーム問題です。接客対応やレジ打ち、社内資格など、ありとあらゆる知識というのが求められる。陳列にも技術がいります。陳列の中にはマニュアル本はないです。これは仕事の中でもセンスがその個人に問われていくこうということです。

右側、「就業スタイルの多様化」。時間、好きな時間に働きたい、生活圏内での就業。業種へのこだわり。小売業の就労のしやすさがあります。小売業は端的に言うと真面目に体が元気な人であれば、明日から来てくださいと言われる業態です。他には核家族、就労対価の多様化というのがあります。賃金だけではないということです。時間だったり、コミュニティであったり、特にパートタイマー、お子さんを育て終わった方々なんかは世間との繋がりで見ると就労する方が多いです。高度な欲と言われています。

## 5. 非正規労働者が抱える問題点

10 ページ目に戻っていただきます。非正規労働者が抱える問題点は何なのかということで 4 点、挙げました。

1 つ目として雇用の不安定が問題点と思い調べてみました。しかし問題点ということではなかったということです。事実、非正規労働者の方々を雇用の調整弁にはしている企業はあります。いわゆる会社の利益が減ったからアルバイトの皆さんから辞めていってもらおうなど、それを雇用の調整弁と言いますが、そのような考えは存在しますが、昔ほどその領域は広くないということです。UAゼンセン加盟の流通小売業経営者の声では、まったくそのような考えは無いということです。いわゆるパートタイマーの戦略化です。経営者は、人生の経験を持ったパートタイマーの方々をすごく戦略化しています。言葉が悪いですが、これから入社しようとする新入社員よりもパートタイマーの方々の方がよいという人がいます。また人手不足の問題です。リクルートワークスの調査では流通小売業の有効求人倍率 12.57 倍とあります。あと正社員よりも低い賃金で人件費的には企業としては楽になるということです。一方、パートタイマーの無期転換ルールも制度化されました。労働相談でも正規、非正規、関係なく解雇の労働相談があります。整理解雇の 4 要件を記載しておきましたが、このようなことを対応できる労働組合がないから労働相談になっているのではないのでしょうか。以上により基本的には雇用の不安定問題は昔ほどないと思っています。事実、流通小売業ではない。それよりも、人をいかに育ててパートタイマーの方々に応援、生産協力をしてもらおうかというのに経営陣は頭を切り替えているというのが事実です。

2 つ目として、賃金の格差問題です。棒グラフを見てもわかるように、各業界に対しても、中小企業や大企業に対しても格差も格差は存在しています。グラフ上、100 円～150 円ぐらいの差があります。新入社員で流通小売業に入社した正社員の時給は 1,000 円から 1,100 円ぐらい。山形県のパートタイマーの平均時給は大体 800 円。この格差が存在しますが、現場に配属されたら魚の切り方、陳列の仕方、レジの打ち方、掃除の仕方など、パートの皆さんに教えてもらうわけですよ。ここに賃金格差があるのはやはりおかしいし、同じ仕事しているのに同じ賃金が払われていないという問題点があります。

3 つ目、賃金以外の労働条件問題です。行政の方では、改正パートタイム労働法という法律ができ差別することができません。しかし、今年「ハマキョウレックス、長澤運輸事件」というのがありました。私たち労働界にとって非常に衝撃的です。正社員と非正規社員の労働条件の差異に対して、俗人的など世間一般的に区分けできる手当は適法で、そうでなければ違法という判例です。例えば、皆勤手当、無事故手当、給食手当、通勤手当などは社員区分に関係がないとして支払い対象になり、住宅手当、家族手当、役職手当、一時金の支給

などは正社員の責任の範囲として適法と見なされたということです。これらの行政、司法、立法の動きからも労働条件は正の方向にあります。しかし現実には労働条件の差異はあります。一時金が支払われても正社員との大きな金額差が存在したり、年次有給休暇の連続取得でも差異は存在しています。

4 つ目として、その他の問題点として女性が抱える壁です。育児介護の壁や土曜出勤の壁、税金の壁、シングルマザーが多くなってきているという実態。法整備に伴わない実態の壁として、例えば育児介護休業法の男性取得率 3.2%など。その他にグラフは、子供を持つ女性の仕事の状況ということで、今仕事している方は全体の半分ぐらい。ただ 20 代から 39 歳までの子供を産み育てる年代はグラフが落ち込んで 44%。40 歳以上は半々ぐらいまで持ち上がってきています。いわゆる女性就労のM字ラインです。このラインは正に対して私は良いのか悪いのかはわかりません。余談ですが、明星大学の高橋史朗先生が親学の先生で、私も講演を聞きましたが、子供の成長において 5 歳ぐらいまでは母親の愛情が最も必要であるとされていました。横道逸れていきました。

## 6. 労働組合としての処遇改善

12 ページ、労働組合としての処遇改善です。

まずは組合員化。組合員になってもらうしかない。そして、ありとあらゆる人の声を労働組合は集約をして、会社に対したり、行政に対したり声を上げていながら改善をする方法があるのかなと思います。

2 つ目として経営者団体への働きかけ。これは連合の仕事になるかもしれませんが、非正規労働者の方々のスキルなども理解して、その方々の必要性や処遇改善を経営者団体等に訴えていく必要があります。

また余談ですが、最低賃金の審議委員をしていた時の話ですが、ある委員は、時給が UP すると影響率が上がり潰れる会社が出てくる。それに対して時給が UP して潰れた会社は今まで聞いたことないという反論をしましたが、要するに影響を与えるという感覚や近県との差、その団体に加入している方々へのメンツなどを気にする方がいました。日本国からお給金をいただきながら、狭い範囲の視野で議論するのではなく、山形県を取り巻く環境や商圈エリアであったり、山形県をどうしていくのかという議論をしたいものです。

## 7. これからの労働組合のスタイル

全体的なまとめは後程読んでいただき、先生からご指摘をいただきました日高屋の労働組合結成について 13 ページの横道に入っていきます。

日高屋の組合結成に携わっていないのでわかりませんが、同じ外食産業で、「とんかつのかつや」の組織化には携わりましたので、その説明をさせていただきます。まったく内容は同じで、規模が違うだけです。かつやは約 2,000 人。平成 27 年に組合結成しました。組合員数は、直営店、フランチャイズは別です。直営店で約 2,000 人。正社員が十数人、非正規社員が 2,000 人、内殆どがアルバイト。アルバイトの 3~4 割が外国人。まったく日高屋と同じ構造です。労働組合加入のメリットは、時給交渉や職場改善、時間管理、シフト、年休、制服の汚れ、鍋、釜、床の油ぎった労災事故対策など全部やっていきます。福利厚生制度の活用。会社が皆さんに自由に使ってくださいという福利厚生制度もあれば、労働組合がその役割を担っている部分もあります。これはメリットかなと思います。

現組合委員長に電話して聞きましたが、外国人の方の生の声に何があるのかですが、留学生アルバイト法律で週 28 時間しか働けません。これ以上働かせると違法。この問題に対応するシフト管理が大変だとも言っていました。またベトナムやネパールの方々は税金感覚で意外と組合費を納めてくれるという感覚です。ただし、労働組合の強い韓国の方は権利主張がしっかりとあるといます。しかしそれを面倒臭いと切り取ったらこの労働組合は成り立ちません。宗教上の問題で豚肉を食さないことや拝礼をしなければならないなどの問題もあるといます。対応方法は「豚を食うな」と言うそうです。売るのはいいけど食べなければ問題ないと説明するそうです。拝礼に対しては、必要に応じて小さい棚や場所を作り、布を置いて、その前通る時に心の中で拝礼することを説明するといえます。日本国で働いているのだから日本国のルールに従いなさいというのが基本姿勢ということです。でも問題を丁寧に説明すれば意外と納得してくれる。また改善してくれたということで

共感が得られるということでした。

外国の方には、労働は悪という意識があります。特にヨーロッパの方はそうで、悪いことをした者に労働が科せられていました。しかし日本人は違います。天皇陛下ですら皇居の中で稲を植え、刈っています。日本人は労働好きなのです。これはいい美学です。

またUAゼンセンが作った組合には組合規約というのを作っています。その中に、「何人もすべて平等な権利を有し、いかなる場合においても人種、宗教、性別、信条、身分、門地…剥奪されるものではない」とされています。

結論、自由にして民主主義の労働組合に日本人だけとか、おじさんとか、若い女性、外国人という概念はあってはならない。もうそんな時代ではないということです。イメージを払拭して多様な方々を労働組合に引き入れる。多種多様な苦情も引き入れて組合活動に転化していく、前向きに。性悪説であってはならないということです。外国人、特にアジア系、性悪説で見る輩が多いようですが、もうそんなのはダメだということです。いろいろな方々から加入をしてもらおうということです。

正社員が多い組合の賃金交渉において、配分のパイが決まります。賃金の原資です。これに対してパートタイマーを組合員化にすると正社員の取り分が減るといった概念の人がいます。特に年配組合役員。これ大きな間違い。同じ職場で同じ仕事を協力しながらしているのだから正当配分していかなければという概念がない。これを払拭していく必要があると思います。そのことが陳腐化した組合の将来につながる。

現に女性委員長も増えてきている。イオングループの組合員は10万人、そのトップは女性委員長です。また他の組合でもパートタイマーの方々が組合役員になっています。

結論です。様々な方々を組合に入れていく。そして、時代背景にあった組合活動を皆さんの要望に合わせていく。組合員も組合が何をしてくれるのだという意識をなくす。私たちが組合に何ができるかという考えをこれから持っていきたいなと思います。

### ～学生諸君への「贈る言葉」～

12ページ、贈る言葉。青春とは、今から働いて結婚するまでが本当の青春。今青春だと思っているでしょうが、全然違う。働くとお金が入る。お金が入ると海外旅行に行ける。ブランドの服も着れる。これが青春なんです。車やバイクも持って行動範囲が広がる。これを楽しむべき時期は結婚するまでです。

もうひとつ、OJTからOffJTの時代です。OJT、会社が皆さんにお金をかけて勉強させてくれという社内教育や社員教育です。そのような時代は実は終わりました。OffJT、皆さんが会社に入って、いかにアンテナを立てて、例えば新聞を読むなりしていく。日頃からそういうアンテナを立てておかないと負け組になる。ぼーっとした入社5年目と、自分なりにでも趣味も仕事も一生懸命、本を読み色々なもの調べたりと、そのような感性を持つての5年目とでは賃金はかなり違います。これが事実。是非ですね、皆さん勝ち組になっていただきたいなと思いますし、UAゼンセンも人手不足です。皆さんがUAゼンセンに入社したいということであれば、面接させていただきたいなと思います。ご清聴ありがとうございました。