

総合サポートユニオンの運動戦略

坂倉昇平

総合サポートユニオン執行委員

一 総合サポートユニオンの概要

総合サポートユニオンは、二〇一四年に個人加盟労働組合として発足しました。

組織化の流れとしては、基本的には、電話やメールの相談から始めています。そこから、面談をし、組織化につなげています。

わたしたちは、ひとつの相談を大きく社会的に闘い、組織化につなげていく戦略をとっています。ブラック企業被害対策弁護団と連携しながら、問題を社会化し、社会的に発信をしていくということを念頭に置きながら、団体交渉をしています。

組織構成としては、総合サポートユニオンの支部として、介護保育ユニオン、エステ・ユニオン、個別指導塾ユニオン、ブラックバイトユニオン、ブラック企業ユニオンがあります。原則的に、総合サポートユニオンとしては、企業ごとの支部をつくらないということにしています。業種別、職種別あるいは課題別に支部化を

しています。

なお、総合サポートユニオンという名前は、英語でゼネラルサポートユニオン(GSU)とすることで、二つ意味があります。一つは、生活支援・労災支援などを含む「総合的な支援」です。団体交渉するなかで、住居の問題や貧困の問題や、過労やパワハラによる精神疾患などが出てきます。これらが、当事者が立ち上げられない原因になっていることも多い。そこで、行政申請や病院への付き添いなども含めて支援をしながら、労働問題に取り組んでいくということです。もう一つは、誰でも入れる個人加盟ユニオンとして、あらゆる産業・業種・職種から相談を受けて組織化をしていく「ゼネラルユニオン」であることを念頭においたネーミングになっています。

相談件数は、この一年で、介護・保育ユニオンで介護と保育それぞれ約一五〇件、エステ・ユニオンで約二〇〇件です。個別指導塾とブラックバイトについては、相談件数が多く、合わせて約一五〇〇件の相談がきています。後者は

相談数が膨大なのですが、基本的に学生からの相談であり、団体交渉をしても継続して組合に加盟することはあまりないので、組織構成の説明からは省かせていただきます。

つぎに、相談者・組合員の構成をご説明します。さきほど、木下先生のお話でもありましたが、非年功型の正社員、しかも下層の正社員が非常に多い。さらに業種で言えば、広い意味でのサービス業で働いている人の相談が多いです(次頁表参照)。

産業の分類で言いますと、「医療、福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」に集中しています。とくに、組合員に限れば、この二つで九五%以上を占めています。これらの産業は、もともと年功型の正社員がほとんどいない産業です。ここ二〇、三〇年で急成長して、日本的な年功型の正社員から外れた労働者が多い産業です。最初からブラック企業的に正社員を短期に使いつぶして活用するなかで成長してきた産業ということが言えると思います。

相談者の年齢構成は、三四歳以下の年代の相談者が過半数を占めていて、組合員に限れば約八割を占めています。GSUがいかにかに若年層の組織化に力点を置いているかが理解していただけると思います。

相談者の雇用形態は、正社員が三分の二、非正社員が三分の一です。しかし、GSUの組合員の雇用形態は、正社員が九割以上を占めます。それでは実際に、広義のサービス業で働く若

業界別割合

	医療、福祉	生活関連サービス業、娯楽業	宿泊業、飲食サービス業	卸売業、小売業	教育、学習支援業	製造業	情報通信業	不動産業	サービス業（その他）	その他	不明
相談者（%）	47.9	28.3	6.1	5.1	4.2	1.6	1.4	1.4	1.2	2.6	0.2
組合員（%）	23.6	72.9	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0

年齢別割合

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	不明
相談者（%）	17.2	36.4	20.4	17.0	5.1	0.8	3.2
組合員（%）	28.5	50.7	11.8	5.6	2.8	0.0	0.7

雇用形態別割合

	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	その他	不明
相談者（%）	66.3	3.6	1.2	24.0	2.0	2.8
組合員（%）	94.4	0.7	0.0	4.2	0.7	0.0

月収別割合

	17万円未満	17万円以上19万円未満	19万円以上21万円未満	21万円以上23万円未満	23万円以上25万円未満	25万円以上27万円未満	27万円以上29万円未満	29万円以上31万円未満	31万円以上
相談者（%）	11.7	13.4	35.1	13.0	6.4	7.7	2.7	2.3	7.7
組合員（%）	3.7	8.9	51.1	19.3	5.9	4.4	0.0	0.0	6.7

月の残業時間別割合

	～20時間	21～40時間	41～60時間	61～80時間	81～100時間	101時間～
相談者（%）	26.9	13.9	28.6	21.4	6.3	2.9
組合員（%）	7.9	11.0	40.9	32.3	7.1	0.8

者の正社員の労働条件はどのようになっていくかということですが、給与水準は、月収二五万円未満（年収三〇〇万円未満）が相談者の約八割を、組合員の約九割を占めます。GSUの組織対象の労働者の多くは、ワーキングプア階層にあることがわかります。このことから非年功型の下層正社員が多いということが言えるのではないかと思います。

労働時間につきましても、相談者の約六割が月に四一時間以上の残業をしていることがわかります。組合員に限れば、八割程度が月に四一時間以上の残業をしています。

以上から、低賃金・長時間労働の組合員が多いということが言えると思います。こういった労働者をいかにして組織化していくかを考えて運動を進めています。

一 運動がいかに広がったか

それでは、具体的にどのような運動が進んできたかを業界ごとに説明させていただきます。

エステ・個別指導塾業界は、業界大手から運動が広がっていきました。それは大手数社の大企業が全国的に展開し、労働市場に大きな影響を及ぼしているからです。エステだと、たかの友梨ビューティクリニクやエステティックTBCといった業界大手との交渉が注目されました。たとえば、たかの友梨の場合、最初に相談を受けたのは、仙台の一品店です。それを宣伝

して東京やほかの地域からの相談が広がり、全社的な改善につながり、同業他社にも知られるようになりました。

個別指導塾についても、違法な「コマ給」について、業界最大の明光義塾の茨城県のフランチャイズの一店舗からまずは始まったのですが、そこからフランチャイズ本社を巻き込んで団体交渉をした結果、全国的な改善や、他社との交渉につながりました。

単に個別的な事件としてではなく、象徴的事件・普遍的問題として社会的に報道されたことが、組合の強い交渉力になりました。さらに業界大手で労働条件を改善させ、それが業界のスタンダードになることによって、業界の中小企業にもその成果が及んでいきました。

つぎに、介護・保育業界は様子少し異なります。それは、地域労働市場を独占して、そこから改善を進めていくという戦略です。福祉業界は市場化されたとはいえ、大企業の市場に占める割合が非常に低いです。だから大手から攻めるやり方では労働市場を規制できません。介護や保育の特殊性の一つは、利用者（子どもや高齢者）が地域密着しています。その評判なども利用者は非常に気にするわけです。また、介護・保育施設の設置主体が行政（市町村や都道府県）単位であるということも大きな理由です。違反などに対しては行政からの指導などで改善を図ることもできます。行政単位で、地域の事業所を組織化し、事業者も含めて行政に制度の

改善を求めていくという戦略も考えられます。

三 介護・保育ユニオンの取り組み

介護・保育業界の特徴としては、売上高の九割は公的資金であるということです。介護も保育も市場化が進んではいますが、営利法人は少ない状況で、中小零細の社会福祉法人が中心になっています。相談のなかで非常に感じるのは、市場化にともなう労働条件の低下がサービスの質の低下をもたらし、利用者のケガや死亡、虐待や殺人などの形で問題が顕在化しています。実は、相談の多くに、虐待がある、人手不足でもともな介護ができない、などサービスの問題があります。サービスの質低下の原因を掘り下げていくと、慢性的な人手不足と、それにもなう長時間労働によって労働者が疲弊しているという労働環境の問題があります。

介護・保育業界の労働者は、労働条件が悪いために労働者の移動が非常に激しい。非常に流動的な業界ですが、労働者は業界には留まりながら、いくつもの会社・事業所を転々とするという労働者がけっこう多い。ですから、介護・保育業界の労働者は、職種の意識が高く、企業意識が低いという特徴があります。一方で、労働相談の多くは、複数で相談に來られることが多いです。企業に所属している意識は低いのですが、働いている職場をなんとか改善したいと考えている人が多く、連帯意識が強いのです。

これもこの業界の特徴の一つです。組合員も、労働組合の影響力を業界全体に波及させたいという意識を持ちやすい。

こういう業界の特徴もとらえながら闘争戦略も考えています。

介護・保育ユニオンの闘争事例を紹介させていただきます。

保育事業所の事例です。はじめは求人詐欺の事例で、そもそも賃金をごまかしているということでした。相談者は新卒で入った二一歳の女性です。求人票では月給二万五〇〇〇円だったのが、実際は一八万円（そのうち三万円は三二時間の固定残業代）しか支払われなかった。基本給は一五万円です。典型的な求人詐欺の事例で、実際の給料より高い給料を示して人を募集する、ブラック企業の典型的な手法です。これを改善するために団体交渉をしました。本当にひどい会社で、交渉しても、証拠は出さない、違法は認めない、挙句の果てには、損害賠償請求をされました。これに対して、GSUは、労基署に是正勧告を出させ、仙台市で記者会見を行ない、この企業とその実態を公表しました。地域のメディアに大きく取り上げられました。また、是正勧告を受けてすべての求人を止めることができました。こうした行動の結果、改善につながることができました。ホワイト求人協約という、内定通知と労働条件通知書を同時に送付させることなどを規定した協約も結ぶことができました。

もう一つの事例を紹介します。仙台グループホームの事例です。グループホーム（労働者六〇名程度）の一施設（一五名程度）で、退職・分社化をめぐる争議になりました。この施設は、地域との信頼関係を築きながら運営をしていました。一緒にお祭りをやったり、地域でのイベントを開催したり。利用者家族との信頼も厚く、地域に根差した施設、ということ、行政からも優良事例として紹介されてきました。

争議は一五名全員の職員を職場に戻す要求をめぐって闘われましたが、利用者家族や町内会などと一緒に会社に申し入れ行動を何度も行なったり、地域住民による署名活動を行なったりしました。地域住民や利用者家族からのカンパもすぐにかんりの額が集まりました。ひとつの介護施設のたたかいにこれだけ多くの人たちが結集したことは、驚きでした。争議は、ほぼ解決することができました。まさに地域ぐるみの運動によって、解決した事例です。これから介護業界にとっても地域にとっても労働者にとっても希望となるような事例にしていきたいと思っています。

以上が、GSUが取り組んだ業種別・職種別ユニオン運動の紹介です。

(2) ブラック企業のユニオン運動については、今野晴貴「新しい雇用類型」の性質と労使交渉の課題」『雇用の大選別時代における人事労務管理』労働理論学会誌二四号（晃洋書房、二〇一五年）参照。

（さかくら しょうへい）

(1) 今野晴貴『ブラック企業―日本を食いつぶす妖怪』（文春新書、二〇一二年）、同『ブラック企業 2―「虐待型管理」の真相』（文春新書、二〇一五年）参照。