

ブラック企業に対抗する労使関係の構築

青木 耕太郎

近年、新興のサービス産業を中心に、周辺の正社員（その使用者はブラック企業などと呼称される）をはじめとする新たな労働者類型が登場してきた。彼らの雇用は不安定且つ低処遇であり、社会問題として指摘されている。だが、従来型の企業別労働組合は当該企業の社員以外を組織対象としないため、こうした問題に対応できない。

一方、2010年代には、ブラック企業で働く若者を組織するための個人加盟ユニオンを結成する動きが現れた。このブラック企業対抗ユニオンは、業種・職種という結集軸を重視する点で、これまでの個人加盟ユニオンとは区別される。

本報告では、こうした新たなタイプの個人加盟ユニオンが、どのような要因や経緯で結成されたのかを明らかにし、その組織形態や組合機能における特徴を提示する。これによって、周辺の正社員という新たな労働者類型に対応した労働組合の組織形態や組合機能について考察することができると考える。

キーワード 個人加盟ユニオン ブラック企業 労使関係

1 はじめに

今日、ブラック企業は大きな社会問題となっている。ブラック企業は、若者を過重労働・違法労働によって使い潰すことで知られており、2013年には流行語大賞のトップ10にも選ばれた。いまや、ブラック企業問題は、日本の労働者・市民の重大な関心事となっており、厚生労働省もブラック企業を「若者の『使い捨て』が疑われる企業」と定義して対策を講じてきている。

こうしたブラック企業の従業員の多くは未組織労働者である⁽¹⁾。労働組合組織率の長期低落傾向が続いているが、ブラック企業の出現によって、近年、新たに膨大な未組織労働者が生み出されているのだ。それでは、こうした未組織労働者の広が

りに対し、労働組合はどのように対応してきた、あるいはしうるのだろうか。

2 課題と方法

(1) 新たな労働者類型：周辺の正社員

上記の問いを検討するにあたって、まずはブラック企業とは何かを確認しておきたい。今野[2015a]は、ブラック企業を「特定の違法行為」に還元することはできず、「労務管理の変化」として把握すべきだとしている。ブラック企業の労務管理上の特徴は、新規卒者等の若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込むことにあるという。

こうした新たな労務管理を行う企業は、サービス業・小売業の全国的大企業に集中している。な

ぜなら、これらの産業では、労働内容を極度に単純化・マニュアル化しており、低賃金で長時間働かせることが経営合理性を持っているからである。全国的大企業に多い理由は、大企業のほうが使い潰した従業員の代替要員を確保することが容易であるという点にある。また、こうした労務管理は、労務コンサルタント等によって「技術」として普及されることで、一企業にとどまらない広がりを見せている [木下, 2016]。

そして、ブラック企業で働く正社員の職種は特定・限定されており、年功賃金・長期雇用慣行の外側に置かれている。その一方で、業務命令の内容は、通常の労働時間の範囲を超えて、「業務無定量」の状態にある。木下 [2012] は、こうした新たな雇用類型を周辺的正社員と呼び、日本型雇用慣行下にある正社員と区別している。

これらを踏まえ本稿では、ブラック企業で働く正社員、すなわち周辺的正社員を、次の4点の特徴を有する労働者として定義づけて使用する。①サービス業・小売業において、②低賃金・低処遇にもかかわらず、長時間労働を強いられることにより、③短期間で使い潰される、④若年・正規雇用労働者、である。

ところで、木下 [2005] によれば、労働組合は特定の労働者類型を基盤に結成されるという。そして、その類型に適合的な組合機能によって労働条件の維持・改善が図られ、その類型に応じた組織形態がとられる。

以上から、冒頭の問いは次のように具体化されるだろう。すなわち、周辺的正社員という大規模な未組織労働者の出現に対し、労働組合はどのように対応しているのだろうか。また、周辺的正社員を基盤とする労働組合があるとすれば、それはどのような組合機能と組織形態を有するのだろうか。

(2) 先行研究と課題の設定

未組織労働者の組織化の実践や戦略に焦点を当てつつ、労働組合の機能や組織を考察した研究としては、中小企業労働者対策としての合同労組を研究した沼田 [1963] や、戦後から90年代までを

総括する浅見 [2008]、非正規労働者の組織化に取り組むコミュニティ・ユニオンを研究した高木 [1999]、呉 [2010a]、福井 [2010] などがあるが、周辺的正社員の組織化に焦点を当てた実証研究は存在しない。

また、木下 [2005; 2010] は、ワーキング・プアという新たな労働者層に対応する新たな労働運動形態の必要性を提起したが、現実にはそうした労働運動は発現しておらず、その萌芽を紹介するにとどまっている。その後、木下 [2016] は、ブラック企業に対抗するユニオンの存在を指摘し、その運動の展開や意義を論じてはいるものの、実証的な分析は行われていない。

そこで、本稿では、主として周辺的正社員を組織する労働組合の存在を実証したうえで、その組合機能と組織形態の特徴を明らかにしたい。具体的には、木下 [2016] が「ブラック企業」対抗ユニオン」として位置づけた総合サポートユニオン（以下、GSUとする）を対象に、相談記録のデータ分析やその他組合関連文書の調査、インタビュー調査を行う。

(3) 分析の視角

ここで、本研究の分析視角を提示する。それは業種別職種別ユニオンとの対照と、コミュニティ・ユニオンとの比較という視点である。

①業種別職種別ユニオン

木下 [2016] によれば、労働組合の根源的な機能は労働者間競争の規制にある。その方法が、業種別職種別ユニオンである。

業種別職種別ユニオンの組合機能の核心は、業種別の交渉という「集合取引」と職種別の賃金という「共通規則」によって競争を規制し、労働条件を向上させることにある。

また、その組織形態は個人加盟組織であり、執行権・財政権・人事権を持つ単位組合に労働者が個人加盟する形態である。この単位組合は、企業単位ではなく、「同一産業の労働者を企業の枠を超えて地域的に結集したもの」である [中林, 1979; 木下, 2005]。

本稿では、業種別職種別ユニオンという理想型

と照らし合わせることによって、調査対象組合であるGSUの組合機能や組織形態の特徴を浮かび上がらせる方法を探る。

②コミュニティ・ユニオンとの比較の視点

もう一つは、コミュニティ・ユニオン（以下、CUとする）との比較の視点である。近年、CUは未組織労働者の組織化の主体として注目されており、その基盤となる労働者類型やそれに対応する組合機能、組織形態についての研究は、一定の蓄積を見せている。福井〔2010〕や呉〔2010a〕によれば、CUの組合員の平均年齢は40代後半で、正規・非正規比率は7対3であり、組合員の業種や職種は多様で分散しているという。典型的な組合員像は、中小企業で解雇や退職強要に遭った中高年の正社員である。

CUの主たる組合機能は、労働相談と個別労働紛争処理である。労働相談を受け、団体交渉や司法・行政機関の利用を通じて紛争を解決するという流れがある〔呉、2010a〕。紛争が解決すると組合員がCUを離脱してしまうケースが多いが、一部のCUは、相談者を組合に定着させ、職場を組織化し企業別支部を結成することに成功している。そして、個別企業と労使関係を構築し、交渉による労働条件の維持改善を行っている〔呉、2010b〕。

最後に、その組織形態を見ておくと、高木〔1999〕は、CUの多数派は、職場組織と個人加盟の混合体であると指摘し、呉〔2010a〕は、合同労組の個人加盟組合員の比率が27.6%にすぎないことを明らかにしている。

以上に示したCUの特徴との比較を通じて、調査対象組合GSUの組織対象とする労働者類型（本稿3節）や組合機能（4節）、組織形態（5節）の特徴を明らかにしていく。

3 対象組合の労働者類型

（1）調査の概要

本調査では、総合サポートユニオン（GSU）を対象に、次の三つの調査を行った。第一に、GSUの相談記録（495件：2016年3月から2017年

2月までの電話・来所相談の記録）のデータ分析である。この調査からGSUの相談者・組合員像を分析することが可能となる。第二に、GSUの各種文書（組合規約、大会資料、労働協約、労使交渉の資料）の調査である。これにより、GSUの組合機能や組織形態の分析を行う。第三に、GSUの役員1名へのインタビュー調査（約2時間。2017年4月30日に実施）である。GSUの結成の経緯や具体的な活動内容を示すことで、第一、第二の調査を補完・具体化していく。

（2）対象組合の発足の経緯：「ブラック企業対策」という目的

GSUは2014年3月にブラック企業対策ユニオン（旧称）として結成されている。GSUの組合役員によれば、結成に至る経緯は以下の通りである。

組合をつくる前から、私を含めて役員の多くが、POSSEという若者の労働問題に取り組むNPOで活動していました。それで労働相談を受ける中で、ブラック企業で働く若者の労働条件を改善するユニオンが必要だと感じていました。あとは、ブラック企業が社会問題になっていったという当時の社会状況もあったかと思います。それでユニオンを作ろうという話になりました。

この発言や旧称から、GSUはブラック企業対策、すなわち周辺の正社員の労働条件の向上という目的から結成されたことが窺える。さらにこのことは、当時の組合規約（2014年3月施行版）からも確認できる。

第3条（目的）

この組合は、ブラック企業で働く労働者の労働及び生活状況の改善をその主たる目的とする。

第5条（組合員）

この組合はブラック企業で働く当事者その他のすべての労働者及び組合が承認した者によって組織する。

表1 相談者・組合員の勤務先の産業

		産業の分類											総 数
		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	人数（人）	237	140	30	25	21	8	7	7	6	13	1	495
	割合（％）	47.9	28.3	6.1	5.1	4.2	1.6	1.4	1.4	1.2	2.6	0.2	100
組合員	人数（人）	34	105	1	0	0	0	0	3	0	1	0	144
	割合（％）	23.6	72.9	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	0.7	0.0	100

（出所）筆者作成。

表2 相談者・組合員の年齢構成

		年齢の分類（単位：歳）							総 数
		15～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65～	不 明	
相談者	人数（人）	85	180	101	84	25	4	16	495
	割合（％）	17.2	36.4	20.4	17.0	5.1	0.8	3.2	100
組合員	人数（人）	41	73	17	8	4	0	1	144
	割合（％）	28.5	50.7	11.8	5.6	2.8	0.0	0.7	100

（出所）筆者作成。

表3 相談者・組合員の雇用形態

		雇用形態の分類						総 数
		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	人数（人）	328	18	6	119	10	14	495
	割合（％）	66.3	3.6	1.2	24.0	2.0	2.8	100
組合員	人数（人）	136	1	0	6	1	0	144
	割合（％）	94.4	0.7	0.0	4.2	0.7	0.0	100

（出所）筆者作成。

（3）対象組合の主たる組織対象：周辺の正社員

次に、GSU が主たる組織対象としている労働者類型を分析するために、GSU の相談者および組合員の勤務先産業や、年齢構成、雇用形態、労働条件、勤続年数について見ていく。なお、495名の相談者のうち、2017年2月末時点までに組合に加入した144名を組合員として区別している。

①勤務先の産業

まずGSUの相談者・組合員の勤務先の産業を見ていく（表1を参照）。相談者・組合員ともに、「医療・福祉」と「生活関連サービス業・娯楽業」に集中していることが分かるだろう。特に、組合員に限れば、この二つの産業で95%以上を占めて

いる。製造業などの第二次産業で働く相談者・組合員はほとんどおらず、広義のサービス産業に集中している。

これはGSUに特徴的な傾向である。一般に労働組合は、製造業等の第二次産業で働く労働者を多く組織しているとされ、コミュニティ・ユニオン（CU）の組合員に限って見ても、勤務先の産業は幅広く分散しているという調査結果がある[厚生労働省、2005；福井、2010]。

②年齢構成・雇用形態

次に、相談者・組合員の年齢構成を見ていく。表2に示した通り、15歳から34歳以下の年代の相談者が過半数を占めている。組合員に限れば、15

表4 相談者・組合員の給与水準（正社員）

		給与水準の分類（単位：万円）									総 数
		～17	17～19	19～21	21～23	23～25	25～27	27～29	29～31	31～	
相談者	人数（人）	35	40	105	39	19	23	8	7	23	299
	割合（％）	11.7	13.4	35.1	13.0	6.4	7.7	2.7	2.3	7.7	100
組合員	人数（人）	5	12	69	26	8	6	0	0	9	135
	割合（％）	3.7	8.9	51.1	19.3	5.9	4.4	0.0	0.0	6.7	100

（出所） 筆者作成。

表5 相談者・組合員の月間残業時間（正社員）

		月間残業時間の分類（単位：時間）						総 数
		0～20	21～40	41～60	61～80	81～100	101～	
相談者	人数（人）	64	33	68	51	15	7	238
	割合（％）	26.9	13.9	28.6	21.4	6.3	2.9	100
組合員	人数（人）	10	14	52	41	9	1	127
	割合（％）	7.9	11.0	40.9	32.3	7.1	0.8	100

（出所） 筆者作成。

表6 月収25万円未満かつ月間残業41時間以上の相談者・組合員の割合（正社員）

		該当件数	総 数
相談者	人数（人）	115	235
	割合（％）	48.9	100
組合員	人数（人）	94	127
	割合（％）	74.0	100

（出所） 筆者作成。

歳から34歳以下の年代が約8割を占める。

GSUの相談者の雇用形態は、正社員が3分の2、非正社員が残りの3分の1を占めている（表3を参照）。これは日本社会の正規・非正規比率とほぼ変わらない。だが、GSUの組合員の雇用形態は、正社員が9割以上を占める。

GSUの組合員の年齢構成や雇用形態を、労働組合全体やCUと比較すると、その特徴がより鮮明になる。労働組合全体では、組合員の約4分の3は35歳以上であり〔厚生労働省、2005〕、CUに限ってみても、組合員の平均年齢は40代後半との調査結果がある〔福井、2010〕。

このように、GSUは若年層の組織化に力点を置き、正社員を主な組織対象としていることが分かる。

③労働条件：賃金水準と労働時間

ここでは、相談者・組合員のうち正社員に絞って、その労働条件（賃金と労働時間）を見ていく。まず月間の給与水準（総支給額）の分布を確認する（但し、給与水準が不明のケースは分母から除く）。表4からは、月収25万円未満（年収300万円未満）の層が、相談者の約8割を、組合員の約9割を占めることが分かる。このことから、GSUの組織対象の労働者の多くは、ワーキング・プア層であると言える。

相談者・組合員の労働時間（月間残業時間）について見ると、GSUの相談者の約6割が月に41時間以上の残業をしていることが分かる（但し、残業時間が不明のケースは分母から除く）。また、GSUの組合員に限れば、8割程度が月に41時間以上の残業をしている（表5を参照）。日本労働組合総連合会〔2015〕によれば、正規雇用労働者の平均残業時間は月に22.1時間である。GSUの組合員の月間残業時間は、労働者全体のそれに比べて顕著に長いと言える。

ここで、GSUの相談者・組合員（正社員に限る）のうち、給与水準と労働時間（月間残業時間）の両方が分かるケースを母数にして、月収25

表7 相談者・組合員の勤続年数

		勤続年数の分類						総数
		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	不明	
相談者	人数(人)	150	140	77	76	36	16	495
	割合(%)	30.3	28.3	15.6	15.4	7.3	3.2	100
組合員	人数(人)	17	56	37	26	7	1	144
	割合(%)	11.8	38.9	25.7	18.1	4.9	0.7	100

(出所) 筆者作成。

万円未満(年収300万円未満)且つ月当たり残業時間が41時間以上の層がどれほど存在するのかを示したい。表6の通り、GSUの相談者のうち、約半数がこの条件に該当する。組合員に限れば、4分の3が該当する。低賃金にもかかわらず長時間労働に従事する労働者が、GSUの主な組織対象であることが分かる。

④相談時点での勤続年数

GSUの相談者の勤続年数は、1年未満が約3割を占め、3年未満までを含めると6割近くを占める(表7を参照)。組合員の勤続年数は相談者全体よりも若干長い、それでも3年未満が過半数を占め、5年未満が約4分の3を占める。このように、GSUの相談者や組合員は、就職後の早い時期に何らかの労働問題を抱えてGSUに相談している。

⑤周辺の正社員の占める割合

最後に、組合員のうち、勤務先が「サービス業・小売業」に属し、年齢が「34歳以下」で、雇用形態が「正社員」、月収が「25万円未満」で、月当たり残業時間が「41時間以上」、勤続が「5年未満」という要件を全て満たす人の割合を示す。以上のいずれかの項目が不明のケースを除いた130件のうち、上記の要件を全て満たすケースは67件(51.5%)であり、過半数を占めている(表8を参照)。

このことから、GSUの組織対象が主として、周辺の正社員(サービス業・小売業において、低賃金・低処遇にもかかわらず、長時間労働を強いられることにより、短期間で使い潰される、若年・正規雇用労働者)であることが分かるだろう。

表8 組合員のうち周辺の正社員の占める割合

	該当件数	総数
人数(人)	67	130
割合(%)	51.5	100

(出所) 筆者作成。

(4) 小括

GSU結成の目的は、ブラック企業対策、すなわち周辺の正社員の労働条件の向上にあることが分かった。そして、主たる組織対象である労働者類型は、周辺の正社員であることが明らかになった。

GSUの組合員像は、組織労働者一般はもちろん、CUの組合員像とも大きく異なっている。CUの組合員が中小企業で解雇や退職勧奨に遭った中高年の正社員をその典型とするのに対し、GSUの組合員の多くは低賃金で長時間労働に従事する若年層の正社員である。

4 対象組合の組合機能：個別企業との交渉からパターンバーゲニングへ

本節では、GSUが、周辺の正社員の賃金・労働条件の向上を、どのような運動によって実現しているのかという組合機能の面に着目し、その特徴を明らかにする。

その際、GSUのエステティックサロン業界(以下、エステ業界)における労使関係に焦点を当てる。エステ業界は、GSUが労働者の組織化と労使関係の構築に最も成功している業界であり、GSUの組合機能を考察するうえで最適であると考えられる。

表9 エステ業界の相談内容の内訳

相談内容	問題の分類（重複分類）									総数
	賃金不払	パワハラ	解雇・退職勧奨	社会保険	長時間労働	辞められない	自腹購入	有給休暇	求人詐欺	
件数（件）	122	47	4	5	79	65	51	76	42	130
割合（％）	93.8	36.2	3.1	3.8	60.8	50.0	39.2	58.5	32.3	100

（出所）筆者作成。

なお、本節の分析には、GSUの労使交渉の資料（GSUと相手方企業がやり取りした文書等）や労使協定・労働協約等の文書資料を使用する。また、GSU役員へのインタビュー調査の結果についても適宜使用する。

（1）エステ業界の労使関係と労務管理、労働条件

エステ業界は、1970年代頃から日本で広がり始めた新興業界である。そのため、企業規模や創業時期にかかわらず、日本型雇用慣行やそれに付随する労使関係はほとんど存在しない。GSUが組織化に着手するまでは、労働組合がほぼ存在しないノンユニオン業界であった。これと関連して、エステ業界の労務管理は概ね非年功的なものとなっており、勤続年数を重ねてもあまり給与水準は上がらない。そして、エステ業界に勤務するGSUの相談者の半数以上が賃金不払い、長時間労働、有給休暇が取れないといった問題を訴えている（表9を参照）。

次に、エステ業界に勤務するGSUの相談者（130名）の年齢、労働条件、勤続年数を見ていく（各項目とも「不明」のケースは分母から除く）。34歳以下が約9割（112名/123名）を占め、約95%（120名/126名）が正社員である。その給与水準は、月給25万円未満が約95%（110名/116名）を占める。労働時間を見ると、月当たり41時間以上の残業に従事する人が約9割（94名/108名）を占める。勤続年数は約7割（92名/129名）が5年未満で、約45%（59名/129名）が3年未満となっている。そして、約60%（65名/104名）が周辺の正社員の定義に該当する。また、大企業に勤務する割合が高いこと（従業員数500名以上の企業に勤務する組合員が約75%を占める）、エ

ステーション職に就いている割合が高いこと（約95%）が特徴的である。

（2）個別企業との労使関係の構築

それでは、GSUがエステ業界において、どのようにして労使関係を構築してきたのかを見ていこう。そこで、まずGSUが組織化に最初に着手したA社との労使交渉の経過を見ていく。

①地方の一店舗から全国的・全社の組織化へ

GSUから提供を受けた労使交渉の資料によると、2014年6月にGSUはA社に団体交渉を申し入れ、同月中に初めての団体交渉が開催されている。初回の団体交渉の時点で、GSUがA社に通知した組合員は、A社・仙台店に勤務する4人の従業員であった。この時点では、全国展開の大手企業の一店舗における労使関係にすぎなかったと言える。

一方で、GSUは当初からA社全体の組織化や労働条件の改善を構想していた。実際、同年7月にGSUは、A社の全国各地の店舗に向けて組合加入を呼びかける手紙を発送している。また、GSUがA社に送付した同年7月22日付の「要求書」と題する文書からは、GSUが仙台店勤務の組合員・従業員の労働条件の改善だけでなく、A社の全店舗の従業員の労働条件の改善を求めていることが分かる。その要求書の一部を抜粋する。⁽³⁾

4、年次有給休暇について

(1)フレックス休暇の取得状況にかかわらず、有給休暇を自由に取得できるように、社内ルールを変更すること。

8、時間外手当について

- (1) 残業代の未払いがある事実を認め、全社員に対し、未払残業代を過去2年分支給すること。
- (2) 今後、全社員に対し、残業代を支払うように改善すること。

GSUの組合役員によれば、全国的・全社的組織化の試みや、会社全体の労働条件の改善を求める動きには、次のような客観的な根拠があったという。

A社は、全国のどこのサロンでもほぼ同じ問題を抱えているということが分かっていました。A社は全国転勤の会社なので、仙台の組合員も関東や関西の店舗で勤務していた経験があったのです。それで、仙台店だけじゃなくて、他のサロンの従業員も仲間にしていこうとか、会社全体の労働条件を変えないといけないという意識が持たないように思います。

A社は全社的に画一的な労務管理をとっており、全国転勤を通じて組合員がそのことを認識していた。このことが、GSUが全国的・全社的組織化へと発展した要因であったと考えられる。

つまり、GSUは、A社との労使紛争において、仙台店という一店舗の労使紛争を全国的・全社的レベルの紛争にまで引き上げるという手法を採用した。それは、全国的大企業、かつ画一的な労務管理であるがゆえに可能となっており、労働組合は全国的・全社的レベルでの組織化と紛争化という戦略で対応しているのである。これは、地場の中小企業の正社員を基盤とするCUにはあまり見られない組織化戦略・闘争方式である。

②社会問題化と「社会的交渉力」

次に、GSUがA社全体の労働条件の改善をどのようにして実現していったのかを見ていきたい。GSUは団体交渉と並行して、労働基準監督署にA社の労働基準法違反を申告していた。そのうえで、GSUは記者会見を開き、労働基準監督署がA社に対し是正勧告を行った事実を公表した。その数日後には、A社代表取締役によるパワー・ハラスメントについても告発している。これ

らは大きく報道され、A社に対する社会的な批判が強まった〔青木、2016〕。

A社は、この報道後すぐに「仙台労働基準監督署指導への今後取り組み並びに、エステ・ユニオン要望書への回答」(2014年9月11日付)をホームページ上に公表している。また、社内で「労務改善計画書」と呼ばれる文書を周知するなどの対応を迫られている。

こうして、A社の労働問題が社会問題化されることで、A社は会社全体の労働条件の改善に乗り出した。それまでA社は団体交渉でGSUによる労働条件の改善要求を拒否していたが、社会的な圧力によって労働条件の改善を迫られたのである。木下〔2016〕は、こうした圧力を「社会的交渉力」と呼んでいるが、その内実についてGSUの組合役員は以下のように述べている。

社長の不当労働行為や従業員の自腹購入の被害が報道されてからは、お客さんからのクレームや解約の電話が非常に多かったですし、実際に売り上げも落ち込んだみたいです。あとは、ブラック企業のイメージが広がって、従業員を採用することが難しくなったという話も聞きました。それで、A社としても、改善をしないとまずいと考えるようになったようです。

GSUが「社会的交渉力」を積極的に活用する背景には、地場の中小企業の正社員を組織化するCUとは違って、企業内多数派を形成することが難しいという事情があると考えられる。地場の中小企業であれば、従業員の過半数を組織化し、「数の力」を交渉力とする戦術は現実的であり且つ有効な方法である〔今野、2015b〕。だが、全国に従業員が散らばっている全国的大企業の場合はそれが難しい。そこで、大企業の全国的な知名度を活かして問題を社会化し、それを「社会的交渉力」に転化する戦術を採っているのである。

③会社全体の改善と労働協約の締結

こうした「社会的交渉力」を背景に、GSUはA社との団体交渉の中で、A社全体の労働条件・労働環境の改善に向けた労使合意を形成して

いった。同年12月には「ママ・パパ安心労働協約」が締結され、子育てと仕事の両立を支援するための施策を法令の定めを超える水準で行うことに合意している⁽⁵⁾。その後も、GSUとA社は、固定残業代を廃止する内容の労働協約や自社商品の自腹購入の強要を防ぐ内容の労働協約を締結するなど、労働条件の改善に取り組んでいる〔青木、2016〕。

GSUとA社との労使紛争の特徴は、労働協約を締結したうえで、その内容を広く公表する点にある。実際、GSUとA社との連名で記者発表が行われ、労使紛争の解決と協約の内容がマスメディアによって報じられている。これにより、GSUの知名度が上がるとともに、労働協約の締結を通じて労働条件を改善するという方向性が同業他社の従業員に示されることとなった。

(3) 業種別労使関係の構築に向けた流れ

次に、GSUとA社との労使関係の形成が、同業他社における労使関係、さらには業種別労使関係の構築に向けた流れが作られた点を指摘しておきたい。

①象徴的事件の発生による同業他社への波及効果

GSUとA社との労使紛争がマスメディアによって初めて報道されたのは、2014年8月22日のことである。GSUは、その1週間後の8月29日と9月1日に、エステ業界全体を対象とした電話相談会を実施している。そして、実際に、同業他社の労働者から相談がGSUに寄せられたことを、同年8月31日付のブログから確認することができる⁽⁷⁾⁽⁸⁾。

「うちのサロンでもブログに書かれているのと同じ働き方なのですが……。」「以前私がA社で働いていた時もこうした働き方でした……。」「同業他社で働いていますが、同じように有給休暇が取得できないし、サービス残業・出勤があるのですが……。」などといったご相談が多数寄せられています。

ここから、A社の労使紛争という象徴的事件を機に、同業他社の労働者の一部が「意識化」されたことが示唆されている。実際、この頃からエステ業界に勤務する労働者の相談や組合加入者が増えたという。

さらに、GSUの組合役員によれば、A社との労働協約締結後、同業他社でも労働協約を締結しようとする機運が生まれたという。

労働協約の締結が報道されてからは、同じ協約をうちでも結びたいという相談が寄せられるようになりました。それで、協約締結を求めてC社とD社に交渉を申し入れました。

その背景には、業界内の労務管理上の共通性がある。GSUがA社の問題を業界に共通する普遍的な問題だと表象し、このことを通じて同業他社に勤務する労働者がA社の従業員の問題は自分自身の問題でもあると認識することができたのは、業界内の労務管理に共通点があるという現実的な基盤があったからだと考えられる。

とはいえ、A社との労使紛争の解決から、他の大手エステ企業との交渉に至るまでの間に、半年以上の期間を要しており、A社とは別の大手エステ企業に団体交渉を申し入れた時期は、2015年9月のことである。このような時間差について、組合役員によれば、同業他社の「ガス抜き」の措置によるものであったという。

この業界で働く誰もがA社の騒動を知っています。労働者だけじゃありません。経営者も大抵うち（GSU：筆者注）のことを知っています。それで、大手はA社の騒動を受けて、ガス抜きをしていたようです。（中略）D社ではA社の騒動があつてから残業申請を一部認めるようになりました。あとはC社では、二ヶ月に一回は有給休暇を取らせるようになったそうです。E社でも、有休が取れるようになりました。ですが、それが不徹底だったり、元に戻ってしまったりして、結局うちに相談に来るようになったようです。

表10 エステ業界大手との交渉開始状況

会社	従業員数	交渉開始時期
A社	1000人～	2014年5月
B社	1000人～	2015年9月
C社	1000人～	2015年12月
D社	1000人～	2016年1月
E社	500～999人	2016年9月

(出所) 筆者作成。

ここから A 社の労使紛争が業界に与えたインパクトは非常に大きなものであったと推察される。不徹底あるいは一時的なものであれ、一企業の労使紛争が同業他社に対し労働環境の改善を強いたのであり、そして、「ガス抜き」の効果が薄れてきた頃に、A 社の労使紛争によって「意識化」された同業他社の労働者が権利行使を始めたのである。

②業種別労使関係の構築とパターンバーゲニングの試み

2015年末頃から、GSU は大手企業を中心に同業他社へと次々に交渉を申し入れ、労使関係を構築していった(表10を参照)。紙幅の関係から、それらの企業における労使交渉の経過について詳述することはできないが、GSU は同業他社においても、全国的組織化と問題の社会化という方法を採用した。

現在、GSU は、売上高で業界10位以内に入る企業のうち、表10に示した5社と労使関係を構築しており、この5社の売上高の合計額は、業界全体の売上高の2割を超えている。

次に、GSU の労働協約締結の実績を見ていく。2016年8月には、GSU はA社に続いて、C社とも「ホワイト求人労働協約」と呼ばれる労働協約を締結している。その内容を一部引用する。

(1)会社は、若者雇用促進法及び女性活躍推進法が定める、全ての情報公開項目を各求人媒体において公開する。また、各事業場における36協定を組合、同業他社らと協議の上、各求人媒体で公開することを協議する。

(4)会社は、求人情報を下回る労働契約を締結しない。ただし、店舗の統廃合等、やむを得な

い事情がある場合はこの限りではない。

以上の引用から、2つ重要な点を読み取ることができる。第一に、求人詐欺を防止する内容となっていることである。求人詐欺は労働市場を攪乱するものであり、この協約は直接的に労働市場を規制する効果を持つ。

第二に、協約の第一項には「各事業場における36協定を組合、同業他社らと協議の上、各求人媒体で公開することを協議する。」とあり、ここからGSUとC社が「業種別」の集団的な交渉機構の設立を展望していることがわかる。

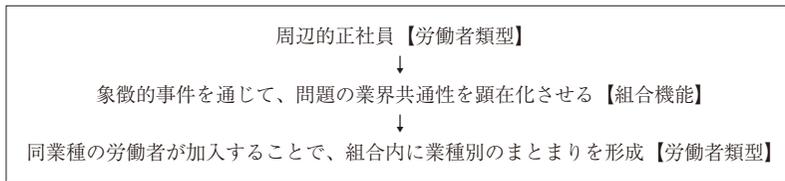
以上から、GSU が同業他社とも「ホワイト求人労働協約」を締結し、C社を含む複数社と集団的に交渉する機構を設立するという青写真が浮かび上がる。組合役員によれば、今後GSUはA社やC社との協約を拡充するとともに、他の大手企業とも順次協約を結ぶことを目指しているという。

(4) 小括

GSU は、周辺的正社員という労働者タイプの労働条件の向上を、個別企業ごとの交渉という方法にとどまらず、業界内で労使関係をとり結ぶ企業を増やしつつパターンバーゲニングで労働市場を規制することによって成し遂げようとしている。そして、将来的には、業種別の「集合取引」を、同業種の使用者をまとめて集団的に交渉する形で実現しようという展望を持っていることが明らかとなった。

より具体的には、GSU は、象徴的事件を業界に共通する普遍の問題として表象させることで、業種別の労使関係構築に向けた動きを作り出して

図1 労働者類型と組合機能の関係性



(出所) 筆者作成。

きた。第一に、象徴的事件は、同業他社にも労働条件の改善を求めるという波及効果を生み、第二に、象徴的事件は、同業他社の従業員を「意識化」させ、直接的に業種別の労使関係を構築する動きへと結びついた。こうした二重の波及効果は、一方では周辺の正社員という労働者類型の特性から生まれたものであり、他方ではGSUの主体的な営為によって生み出されたものであると考えられる。

波及効果の第二点目については、組合内に業種別のまとまりを作るうえで重要な意味を持っている。象徴的事件を通じて、同業他社の労働者が「意識化」されて、特定業種で働く人の組合加入が増え、組合内に業種別のまとまりが生まれる。それは、図1のように図式化できる。

以上のようにして、GSUは業種別労使関係を構築し、業種別の「集合取引」に向けた動きを作ってきたが、その一方で課題もある。GSUは使用者と職種別賃金の交渉を実現するには至っておらず、職種別の「共通規則」は不在のままである。GSUが職種別賃金を設定するためには、更なる組織化と交渉力の向上が課題となるであろう。

5 組織形態：個人加盟制、業種別支部

本節では、GSUがどのような組織形態によって周辺の正社員を組織化しているのかを明らかにする。

(1) 個人加盟制、地域×業種別の下部組織

まず、GSUの組織形態が組合規約でどのように定められているのかを見ていく。そこで、現行の組合規約から「組合員」に関する規定を引用す

る。

第5条（組合員）

この組合は、労働者及び組合が承認した者によって組織する。

ここからGSUは組合員の範囲を特定企業や業種に限定していないことが分かる。次に、組合規約から「組織」に関する規定を引用する。

第17条（組織）

この組合は次の組織を持つ

- 1 エリア
- 2 支部

第18条（エリア）

- 1 エリアは、地域別に設置し、活動単位とする。
- 2 エリアの設置については、中央執行委員会の承認を得なければならない。

第19条（支部）

- 1 支部は、地域別且つ業種別に設置し、日常の活動単位とする。
- 2 支部の設置については、当該エリアのエリア事務局の承認を得なければならない。

GSUは下部組織として地域別のエリアと業種別の支部を設置している。GSUはすべての組合員を直接個人加盟させつつ、地域ごとに同一業種の労働者を結集するという組織形態をとっている。つまりGSUには、CUのように職場・企業別の支部を持たないという特徴がある。GSUの組合役員はこの点について以下のように述べている。

表11 業種別の相談件数

	エステ業界	介護業界	保育業界	その他・不明	合計
件数 (件)	130	115	92	158	495
割合 (%)	26.3	23.2	18.6	31.9	100

(出所) 筆者作成。

うちの組合は、全員が直接本部に加盟するようになっていて、企業ごとの支部はありません。(中略) もちろん団体交渉や争議の準備のために、そこの企業の人々がみんなが集まるというようなことはありますが、そこに規約上の位置づけは与えてないです。

(2) 業種別支部の設置の経緯

次に、GSUの下部組織である支部が設置されるに至った経緯を見ていく。2015年3月に開催された第2回定期大会において、規約が改訂され、新たに支部が設置された。その経緯についてGSUの組合役員は、次のように述べている。

支部に関しては、これもA社との闘いの中で、エステ・ユニオンを名乗り出したことがあります。エステ支部という形で組織していったので、これも規約上で位置づける必要が出てきたわけです。

業種別の支部が、実際の運動上の必要性から結成されたことが示唆されている。それでは、エステ支部が実質的に活動を始めたのはいつ頃なのだろうか。最も早い時期にエステ支部の活動を確認することができる文書は、2014年7月初旬にGSUが組合加入を呼びかけるためにA社の各店舗に送付した手紙である。そして同年7月26日⁽¹¹⁾には、エステ支部のブログが立ち上げられている。

ここから分かることは、GSUはA社との交渉を始めた直後に、エステ支部としての活動を開始したということである。浅見・木下[2015]が指摘するように、GSUはA社との安定的な労使関係を築く以前に、企業別支部の結成ではなく、業種別支部の結成によって組合員の定着を図ろうとしたのである。

(3) 業種別支部の役割

業種別支部は、主として同業種で働く労働者からの相談の受け皿としての役割を果たしている。たとえば、エステ支部は、独自のホームページやブログ、支部専用の電話番号やメールアドレスを有しており、支部に直接相談することができるようになっている。実際、GSUのエステ業界の相談者のほぼ全員がGSU本体にではなく、エステ支部の連絡先に相談をしている。また、GSUのもう一つの業種別支部である介護・保育支部も同じ役割を果たしているという。

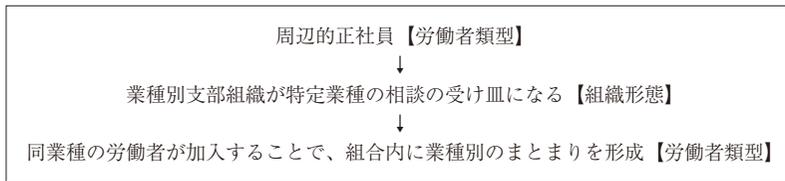
こうして、業種別支部は、特定の業種で働く人の相談の受け皿となることによって、GSU内に同業種の労働者のまとまりを作り出している。表11に示した通り、エステ支部と介護・保育支部の関連業種の労働者が、GSUの相談全体のうちの約7割を占めている。エステ業界の労働者(エステ支部に対応)の相談が26.3%、介護業界の労働者(介護・保育支部に対応)の相談が23.2%、保育業界の労働者(介護・保育支部に対応)の相談が18.6%となっている。

(4) 小括

GSUの組織形態上の特徴は次の二点にまとめられる。一つは、組合員をすべて直接個人加盟させている点である。もう一つは、地域別エリアと業種別支部という下部組織を置いている点にある。とりわけ業種別支部は、特定業種で働く労働者の相談の受け皿となることで、組合内に同業種の労働者のまとまりを作り出している点が特徴的である。これらの労働者類型と組織形態の関係は、図2のように図式化することができる。

こうしたGSUの組織形態上の特徴を業種別職別ユニオンという理念系に照らしてみると、個人加盟組織を基本とし、地域別に同一産業・業種

図2 労働者類型と組織形態の関係性



(出所) 筆者作成。

の労働者を組織するための下部組織を有する点において、合致しているといえるだろう。

また、GSUの組織形態をCUと比較すると、下部組織の置き方に違いがあることが分かる。CUのほとんどは企業別あるいは事業所別の下部組織を置いている。一部の組合は、下部組織に単組権限を与えて合同労組のような形態になっている。一方で、GSUは職場や企業単位の下部組織を置かずに、地域別・業種別の下部組織を置いている。

6 結論

(1) 周辺の正社員と業種別職種別ユニオン

調査結果からGSUの基盤とする労働者類型は周辺の正社員であることが分かった。サンプルが一つとはいえ、周辺の正社員を基盤とする労働組合の存在を実証した。

GSUは、周辺の正社員を組織するに当たり、組織形態の面では、業種別職種別ユニオンの方法に合致することが分かった。また、組合機能の面でも、パターンバゲニング方式を採り、業界全体の労働条件を引き上げる形で業種別の「集合取引」を実現しつつあるという点において、業種別職種別ユニオンの方法との一致が見られる。他方、使用者と企業横断的な職種別賃金を交渉するには至らず、職種別の「共通規則」は成立していない。この点はGSUの今後の課題ではないかと思われる。

(2) コミュニティ・ユニオンとの比較

GSUの労働者類型、組合機能、組織形態は、CUのそれとは大きく異なっていることが明らか

となった。CUの基盤とする労働者類型が中小企業に勤める中高年の正社員であるのに対し、GSUの基盤とするそれは周辺の正社員であった。また、CUが個別企業との交渉による企業ごとの労働条件の維持改善を主な組合機能とするのに対し、GSUはパターンバゲニング方式による業界全体の労働条件の引き上げを主な機能とする。

また、CUの多くが職場組織と個人加盟の混合形態をとり、企業別の下部組織を置くのに対し、GSUは純粋な個人加盟制をとり、地域別に同一業種の労働者を結集するための下部組織を置いている。

7 おわりに

労働組合が、組織対象とする労働者類型の変化に応じて、組合機能と組織形態を変化させてきたことは、歴史的に証明されている。近年の日本社会における周辺の正社員の出現は、産業構造の変化、あるいは企業活動に由来するものであるから、その数が自然と減少することはない。労使関係が不在の場合には、絶えず、企業側が編成した労働過程に適切な労働者が作り出され、労働者は労働者同士の競争に巻き込まれることになるだろう。こうした中で労働組合には、周辺の正社員をはじめ、それぞれの労働者類型や労働市場に対応した組合機能と組織形態を作り出すことが求められているだろう。本研究が、そうした組合を対象とする研究の足掛かりとなることを期待したい。

注

(1) ブラック企業の集中する小売業・サービス業における労働組合の組織率の低さがこれを裏付けている。

- (2) GSU には学生アルバイトの支部があるが、本調査では対象から除外している。
- (3) 傍点は筆者によるものである。以下で使用する傍点も同様である。
- (4) GSU のエステ支部のブログを参照。エステ・ユニオン, 2014, 「『たかの友梨ビューティクリニック』の『労務改善計画の策定について』(2014年9月25日)を受けて」(<http://esthe-union.sblo.jp/article/104006813.html> 2017年5月10日取得)。
- (5) GSU のエステ支部のブログを参照。エステ・ユニオン, 2014, 「たかの友梨ビューティクリニックとママ・パパ安心労働協約を締結したことをご報告します」(<http://esthe-union.sblo.jp/article/113954539.html> 2017年5月10日取得)。
- (6) GSU のエステ支部のブログを参照。エステ・ユニオン, 2014, 「明日29日(金)と来週1日(月), エステ業界の労働相談ホットラインを開催します!」(<http://esthe-union.sblo.jp/article/102877797.html> 2017年5月10日取得)。
- (7) GSU のエステ支部のブログを参照。エステ・ユニオン, 2014, 「9月1日(月)20時~24時: エステ・労働相談ホットラインを開催します!」(<http://esthe-union.sblo.jp/article/102969775.html> 2017年5月10日取得)。
- (8) 会社名は筆者がアルファベット表記に修正した。以降のブログ記事やインタビューの引用においても、同様の修正を行っている。
- (9) 「意識化」は、批判的な意識を持つという意味で使用している。
- (10) 実際の労働条件よりも高い労働条件を意図的に提示して、求人募集することをいう。今野 [2016] を参照。
- (11) GSU のエステ支部のブログを参照。エステ・ユニオン, 2014, 「エステ・ユニオンのブログを立ち上げました!」(<http://esthe-union.sblo.jp/article/101975282.html> 2017年5月10日取得)。
- (3): 1-35。
- 浅見和彦・木下武男, 2015, 「次世代の業種別ユニオン——労働組合再生の方向性」『POSSE』28: 52-66。
- 福井祐介, 2010, 「コミュニティ・ユニオンの10年」『大原社会問題研究所雑誌』642: 1-13。
- 木下武男, 2005, 「ワーキング・プアの増大と『新しい労働運動』の提起」『ポリティーク』10: 100-123。
- 木下武男, 2010, 「ワーキングプアの増大と新しいユニオン運動」『社会政策』1(4): 51-61。
- 木下武男, 2012, 『若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ』旬報社。
- 木下武男, 2016, 「業種別職種別ユニオンの構想」『季刊労働者の権利』315: 42-49。
- 今野晴貴, 2015a, 「『ブラック企業問題』の沿革と展望——概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』681: 6-21。
- 今野晴貴, 2015b, 「『新しい雇用類型』の性質と労使交渉の課題——『ブラック企業』現象に着目して」『労務理論学会誌』24: 51-69。
- 今野晴貴, 2016, 『求人詐欺』幻冬舎。
- 厚生労働省, 2005, 「労働組合活動実態調査」(https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001012824&cycleCode=0&requestSender=dsearch 2017年5月10日取得)。
- 中林堅二郎, 1979, 『現代労働組合組織論』労働旬報社。
- 日本労働組合総連合会, 2015, 「労働時間に関する調査」(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150116.pdf> 2017年5月10日取得)。
- 沼田稲次郎, 1963, 『合同労組の研究——その実態と法理』労働法学研究所。
- 呉学殊, 2010a, 「合同労組の現状と存在意義——個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑誌』52(11): 47-65。
- 呉学殊, 2010b, 「コミュニティ・ユニオンと組織化——札幌地域労組の先駆的な歩み」『進歩と改革』704: 61-71。
- 高木郁朗, 1999, 「コミュニティ・ユニオンの現状と課題(上)」『労働経済旬報』53(1632): 4-8。

(あおき こうたろう: 東京大学)

参考文献

- 青木耕太郎, 2016, 「エステ業界における労働運動の意義と展望: たかの友梨での労働協約の締結と同業他社への波及効果」『労働法律旬報』1855・1856: 74-78。
- 浅見和彦, 2008, 「戦後日本の労働組合の組織化戦略と活動——その経過と論点」『専修経済学論集』42