

河西 宏祐 著

『全契約社員の正社員化』
——私鉄広電支部・混迷から再生へ
(1993年～2009年)

龍井 葉二

(連合総合生活開発研究所副所長)

本書は、そのタイトルにあるとおり「全契約社員の正社員化」(2009年)を実現した、私鉄総連・広島電鉄労組の取り組みに関する研究である。

その記述は1993年にまで遡り、(1)労働強化(変形労働時間制)、(2)人件費削減、(3)非正規社員の組織化、(4)新賃金制度の創設の各段階ごとに、著者ならではの丹念な聞き取りにもとづいて再構成されたものであり、緊迫感あふれる一つのドラマとして読むことができる。

この取り組みは、「全契約社員の正社員化」とひきかえに、「正社員のなかに基本給が大幅減額になる者が出る」ことになったためマスコミでも大きな話題となり、その当時、連合本部で非正規労働センター長の職にあった筆者に対しても、この「広電現象」に対する見解がよく求められた。とくに賃金については、「日本の正社員の賃金は高すぎる」といった主張が蔓延していた時期でもあり、「このケースは直ちに普遍化できるものではない」「あくまで労



●かわにし・ひろすけ
学術院教授。早稲田大学人間科

●早稲田大学出版部
2011年5月刊
A5判・288頁・6405円
(税込)

区内で当事者同士の『合意』があった場合に限られる」と答えていたものである。

しかし、その「合意」に至るまでの長い道のりが、いかに生易しいものではなかったか。本書によってまず思い知らされたのはそのことである。

経営と組合執行部、組合執行部と組合員たち、それぞれの間で展開される緊迫したドラマの筋立てはとて要約できる類のものではないが、どの局面をとっても数々の教訓に溢れ、たとえその結末がハッピーエンドでなかったとしても、繰り返し熟読するに値するものとなっている。「幹部闘争から大衆闘争へ」というかつての私鉄総連指導者の言葉を彷彿とさせるといってもいいだろう。

しいて欲をいえば、産別組織、あるいは地域社会にももう少し視野を広げてほしかったという気がし

ないでもない。著者も言及しているように、広電が直面していた経営問題は他の組合にも共通しており、私鉄総連全体としても企業組織再編下での組織人員低下に歯止めをかけるべく、非正規労働者の組織化に打って出る討議の最中だったからだ。

この「広電現象」の意味について、著者は(1)労働組合の「原点」を守る、(2)「日本的経営」における格差解消策、をあげている。

前者は、これまでその弱さが指摘されてきた「企業別組合」でも、その気になれば弱さを克服できる、非正規労働者の組織化もできるというメッセージでもあり、この点についてまったく異論はない。実は、連合総研でも、「非正規労働者の組織化」に関するプロジェクト研究を実施し、こうした課題に挑戦した企業別組合の一事例として広電労組を紹介している。本書のなかで著者が摘出した「実践的理由」(労働条件の「契約社員化」を防ぐ、勤労意欲の低下を防ぐ、職場における過半数代表の確保など)も、連合総研でとりあげた事例とかなり重なっている。

後者に関して著者は、経営側が「同一職種同一賃金」を提案したのに対して、労組側が主張した「勤続」を基準とした妥協案で、つまり「契約社員を『年功制・長期雇用制』のなかに迎え入れることで決着した」と指摘し、「日本的経営」型の企業のもとでも、非正規社員の「正社員化」や格差是正が可能であること、それこそが「広電現象」の「普遍的意味」だと強調している。

もちろん著者は、「広電現象」の「普遍化」を説いているわけではないが、この「普遍的意味」については留保が必要だろう。ここで改めて指摘するまでもなく、「日本型」の正規/非正規問題は、扶養/被扶養、男性/女性という軸と重なっており、今回の研究対象が「男性」中心職場であるという制約は、やはり無視することはできないのではないかと？

これは決して批判ではない。筆者なりにこの問題に携わってきた経験から、課題の共有と共感を拡げたいと思うからに他ならない。