

人間的な働き方提案を

—労働組合は女性と若者に人気がないといわれます。

「日本の労組は、日本社会の伝統的な集団主義に強く影響されて、構成員には均質性が求められ、みんな同じ色に塗られてしまうというイメージが強い。それが女性や若者に敬遠される原因になっている。セクハラ相談を労組に持ち込む女性が少ないのは、『同じ金の飯を食った仲間じゃないか』といった若衆宿のイメージから脱却できない体質を、女性たちが敏感に嗅ぎ取っているからだろう」



なかの まみ 中野 麻美氏 派遣労働ネットワーク理事長

—雇用形態が多様化するなか、労働組合の組織率が低迷しています。

「正社員を中心に組織されてきた日本の企業内労働組合の多くは、なかなか正規雇用と非正規雇用との処遇の格差に向き合おうとしなかった。だが、使用者側からすれば、格差が大きいくほど、正社員にはコストをかけ過ぎているという意識が強くなるわけで、結果として非正規雇用が正規雇用を駆逐するかたちで増えるとともに、正規雇用の労働条件自体も崩されてきてい

弁護士。派遣労働ネットワークの代表を長く務め、01年、NPO法人化。共著書に「働く人たちの裁判」など。

る。『外』に打って出て、非

正規雇用の人たちの組織化と処遇の向上に取り組みなければ、結局は自分たちにも跳ね返ってくる。非正規雇用をめぐる問題を自分たちのこととしてとらえる姿勢が弱かったことが、組織率の低下につながった面もある」

—正社員の間でも、労働組合の求心力が低下しているといわれています。

「総合職と一般職、あるいは専門職といった具合に、同じ正規雇用の間でも格差がつけられている。究極のかたちは個々人の実績に応じて賃金を払う成果主義だ。こうして社員の『個別化』が進むと、集団的な交渉に期待をかけても将来は切り開けない、頼りになるのは自分だけ、ということになる。いままでも組織してきた内部でも求心力が失わ

れてきている。労働組合は外からも内からも構造的な体制変革を迫られる節目にあるといわざるを得ない」

—労組が活力を取り戻すには何が必要でしょうか。

「これまでの労使は、『男は仕事、女は家庭』という性別役割にとらわれて、一人前の働き手と言われるためには長時間働くのが当たり前、というセンスで、男性中心の働き方のモデルを想定して労働条件や雇用のあり方を決めてきた。しかし、個別化・多様化が進んで行き詰まっている。非正規雇用の女性たちの生活スタイルやセンスを労働組合に取り込み、働き方のモデルを『仕事一本やり』の非人間的なものから、『仕事も家庭も』という人間的なものに変えていくべきだ。社会に対してそうした問題提起をできる

のは労働組合しかない」

—小泉首相は郵政民営化にからめて、労働組合を「既得権益にしがみついた圧力団体」と規定しています。

「そもそも郵政民営化とは、郵政事業をどう効率的に運用するかが課題であるはずだ。その担い手である働き手の代表となる労働組合が議論の主人公として加わらないのはおかしい」

「少子高齢化社会を迎えて持続可能な社会への転換が急務だが、労働者の協力なしには変革は進まない。政策決定に労働団体の意見を反映させるのは不可欠なはずだが、規制改革・民間開放推進会議に労働組合の代表が一人も入っていないなど、政策決定から排除する傾向が強まっているのは問題だ。労働組合の側も、そうした攻撃に反論するため、社会に向けた発信力を強めなければならない」

(聞き手・大野博)