

■業種別職種別ユニオン運動研究会／第1回研究会

エステ・ユニオンの組織化と活動についてのコメント

2017年9月2日

浅見和彦（専修大学）

1、組織化の背景—美容の産業化・企業化による新業種と労働者

- (1) 『美容』とは、パーマネント・ウェーブ、結髪、化粧等の方法により、容姿を美しくすることをいう（美容師法、1957年）
- (2) 新需要と産業化・企業化…顔、爪、脱毛、痩身など。美容医療とも隣接
- (3) 「美容院」「美容室」「エステサロン」…個人経営・小規模零細施設と産業化・企業化
- (4) 株式会社・有限会社、設備投資、複合施設出店と労働者としてのエステティシャン
- (5) ①女性がほとんどで、②年齢は30歳未満と30歳代が多く、③勤続年数は5年未満と10年未満の層で6割、④大手（株式会社）の場合に定休日がない割合が高い、⑤小零細の客数減少と大手での客数増加、⑥大手での労働力確保の困難（小野攻「美容業の実態と経営改善の方策」2012年3月、厚生労働省健康局生活衛生課）

2、新業種の組織化と一般組合のアドバンテッジ

- (1) 新業種と一般組合…「総合サポートユニオン」
- (2) 一般組合の業種別支部…「エステ支部」

3、対人サービス業の労使関係の特性

- (1) 製造業と対人サービス業の労使関係との相違
- (2) 対人サービス市場とその労働市場（消費者と求職者を味方に）
- (3) 労使関係が「外」からも可視化されやすい条件

4、対人サービス業における争議戦術

(1) 組織化の初期や組織率の低い段階でも可能な「社会的争議」

(2) ストライキ相当効果・代替効果

—クラフツマン：ウォークアウト（独占的熟練労働力の引き揚げ）

—セミスキルド・ワーカー：ストライキ（同盟罷業）＋ピケット（スト破り防止）

—今日のサービス産業労働者：「社会的争議」

5、労働協約について—「ホワイト求人」「ママ・パパ安心」「ノルマ規制」

(1) この業種での基本的な協約の意義—労働市場・労務管理・賃金制度への規制

(2) 「ホワイト求人」—企業内組合に見られない労働市場規制

(3) 「ママ・パパ安心」—使い捨てから、労働力不足下で労働者の定着化・長期勤続化へ

(4) 「ノルマ規制」—“自爆営業”問題への規制へのモデル

6、企業間の公正競争促進とリーディング・カンパニー、使用者団体

(1) リーディング・カンパニーや業界大手から始めるパターン・バーゲニング

(2) 優良大手、ホワイトサロンとの「労使共同規制」(joint regulation)

(3) 企業間の公正競争の誘導と労働市場の規制の連動

(4) パターン・バーゲニングから業界団体の使用者団体化の展望も

—「使用者団体の多くは、労働組合運動の衝撃に対する反応としてはじめて結成された」(Henry Phelps Brown, *The Origins of Trade Union Power*, 1983)

(5) 「衛生行政」とエステ・クリーニングの産業別共闘による法的規制の運動の可能性

7、活動家の資質の高さ

以 上