

エステ・ユニオンによる労使関係の展開

総合サポートユニオン執行委員
 青木 耕太郎

はじめに

総合サポートユニオンは、2014年に発足した労働組合です。正規・非正規雇用や業種・職種を問わず、全国から相談を受けています。支部として、エステ・ユニオン、介護・保育ユニオン、個別指導塾ユニオン、ブラックバイトユニオンがあります。これまでに、たかの友梨、エステ TBC、しゃぶしゃぶ温野菜、明光義塾などの案件に取り組んできました。

1 労働者類型——若年層・非年功型労働者

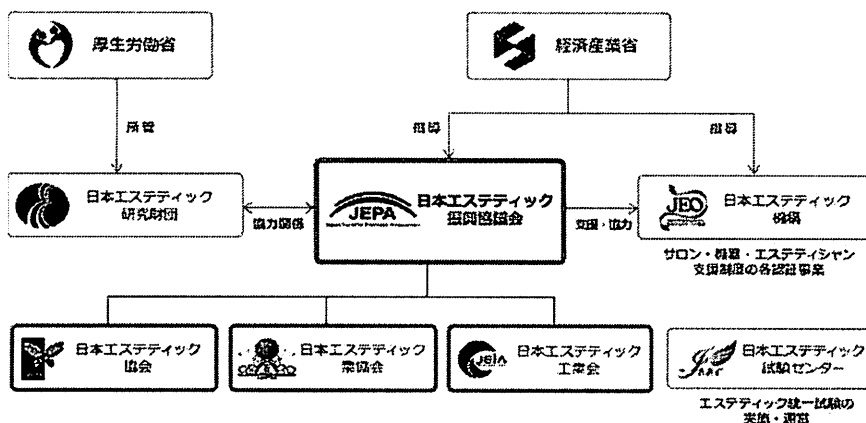
(1) エステティックサロン業界の構造と特徴

◎概要

- …業態：手技または化粧品・機器等を用いて、人の皮膚を美化し、体型を整えるなどの指導・施術を行う事業
- …歴史：1970年代頃から広がり始めた新興業界
- …市場規模：3600億円程度
- …労働者数：2万5千人（女性労働者が95.5%と圧倒的に女性比率が高い産業）
- …事業所数：6千店舗程度
- …経営規模：6割が個人経営、4割が法人経営。法人経営のうち6割が全国チェーン。
 ※従業員一人当たり売上高は、法人経営と個人経営で約3倍の開きがある。

◎業界団体

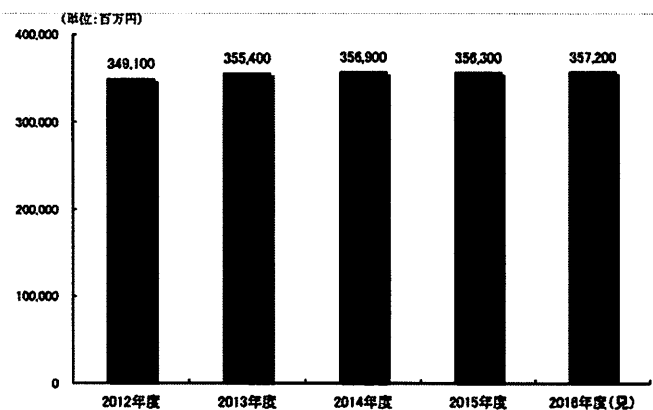
…労働者保護の観点の欠如、カバー率の低さ、まとまりの欠如が課題。



出典：日本エステティック振興協会ホームページより。

◎過当競争

- ・需要の低下、供給過剰
 - …中間層の所得低下により、需要は市場規模3600億円程度で横ばい状態。
 - …一方で、2000年代以降、新規参入や大手チェーンの拡大により、サロン数は増加し、供給過剰・過当競争に陥った。
- ・独立が徐々に困難に
 - …エステサロンは開店後1年でその半数が、3年以内に90%が廃業するという。
 - …大手サロンで「徒弟」期間として技術を磨き、独立するというモデルが徐々に困難に。
- ・少ないパイを奪い合うための広告宣伝費
 - …大手チェーンは、広告宣伝費に莫大なコストをかけて、人件費を圧迫。



出典：矢野経済研究所「プレスリリース エステティックサロン市場に関する調査を実施（2016年）」より。

◎業界秩序の攪乱

- ・新興企業の台頭
 - …2000年代以降、痩身や脱毛などの専門分野に特化した新興チェーンが増加。
 - …主要企業はこの十数年で売上が軒並み減少傾向にあるが、脱毛専門の「ミュゼプラチナム」は2002年の創業から僅か11年で売上トップに急成長。
- ・薄利多売の商法、「詐欺」的な商法
 - …初回100円脱毛。
- ・消費者問題の頻発
 - …TBC：迷惑勧誘行為・行政処分（2014年）
 - …エターナルラビリンズ：誇大広告、債務不履行・行政処分（2016年）
 - …ミュゼ：多額の回数券などを販売しておきながら、運営会社が巨額の負債で経営破綻に陥り、前受金の返済が危ぶまれた（2016年）
- ・投資会社RVHによる買収
 - …経営危機にあったミュゼ（業界1位）、たかの友梨、エターナルラビリンズを買収。

(2) エステ業界における職種、仕事内容、スキル

- ・エステ業界の職種
 - …エステティシャン（約8割）、管理・営業（約1割）、その他（約1割）
- ・エステティシャンの仕事内容
 - …カウンセリング、施術（フェイシャル、ボディ、脱毛など）、営業・物品販売、在庫管理、サロンワーク（清掃、片付け、器具の点検）、カルテチェック。
- ・エステティシャンのスキル・資格
 - …国家資格や業務独占資格は存在しない。民間団体の資格が複数ある状況。
 - …フェイシャルエステやボディケアなどの技術、皮膚科学、生理解剖学などの専門知識、化粧品や美容機器に関する知識、カウンセリングスキルなどが必要だとされている。
 - …エステティシャンの養成は、主に専門学校によって担われている。

(3) エステ業界の労務管理と労働者類型

- ・非年功的労務管理
 - …昇給は僅か。昇格のためのポスト数が少ない（店長・エリマネ）。
 - …長時間労働・低賃金（残業代不払い）により長期勤続が困難。
 - …その他に、自腹購入の強制、休憩取れない、有給休暇取れない、産休・育休取れない（マタハラ）、といった問題が多い。
- ・非年功型労働者という労働者類型（エステ・ユニオンの相談者の調査より）
 - …大企業（従業員数500名以上の企業）に勤務する組合員が9割を占める。
 - …年齢構成は34歳以下で約9割を占め、95%以上が正社員。
 - …その給与水準は、月給20万円未満が7割以上、25万円未満が95%以上。
 - …月当たり41時間以上の残業に従事する人が約8割を占める。
 - …相談時の勤続年数は約4分の3が5年未満で、約半数が3年未満となっている。
 - …相談者の多くが、非年功型労働者である。

2 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

(1) 個別企業との労使関係の構築：「たかの友梨」を例にとって

①会社概要（当時）

名称：株式会社不二ビューティ（たかの友梨ビューティクリニック）

事業概要：エステサロン経営、化粧品の製造及び販売、ホテル経営、宝石販売など

資本金：9500万円、売上高：160億円

創立：35年 店舗数：124店舗 従業員数：1,047名

②相談内容（労働条件）

◎労働基準法違反

- ・長時間労働

- 平日・土曜：9時～21時30分、日曜・祝日：9時～19時30分

- 月に平均して約80時間程度の残業が発生している ※月末は23時頃まで働く。

- ・休憩が取れない

- ほぼ休憩を取れる時間がないし、空いている時間も外出できない。

- ・有給休暇を使えない

- 「有給休暇なんて取っている人はいないから。」などと言われる。

- ・残業代未払い

- 無効な固定残業代：固定残業代を説明せず、残業時間数を明記せず、超過分を払わず。

◎マタニティ・ハラスメント

- ・産前産後休暇、育児休暇の取得の妨害

- 「妊娠5ヶ月目以降は働いてはいけない。」

- 「産休取るなら、1年半以内にフルタイムの正社員で必ず復帰しなければいけない。」

◎ノルマ（目標）と自腹購入

- ・ノルマを達成できないと自腹を切らされる。

- カードローンで数十万円の自腹購入をすることもある。

◎その他の問題

- ・不当な人事命令

- 急な転勤を伴う異動。2日後に東京から大阪へ、4日後に仙台から茨城へ異動など。

- ・高い離職率

- エステティシヤンの在籍人数は約800人だが、年間採用人数は300人程度。

③地方の一店舗から全国的・全社的組織化へ

- ・当初は、仙台店の5人前後の組合加入によりスタート。

- …仙台店だけではなく、会社全体の労働条件の改善を構想した。

- …様々な要求項目で会社全体の改善を要求した（たとえば全社員への残業代の支払い）。

- …全国124店舗宛に手紙を送付し、組合加入を呼びかけた、他地域からも組合加入。

- ・全店舗に共通する労務管理と全国転勤の仕組みが背景にある。

- …全国的大企業の一店舗の労使紛争を全国的・全社的レベルの紛争に引き上げる手法。

④社会問題化と「社会的交渉力」

- ・問題の社会化

- …2014年6月末に労働基準監督署へ申告。8月5日に、仙台労基署からは正勧告。

- 後日、記者会見（労働基準法違反について）を行った。

- …8月21日に代表取締役が組合員に対し、不当労働行為を行った。

- 8月28日に記者会見を行った。

- …10月29日に、マタハラ問題等を争点として、東京地裁と仙台地裁へ提訴した。

- 同日に記者会見を行った。
- ・「社会的交渉力」による労働条件の改善
 - …10月末の提訴以降、会社の交渉態度が徐々に変化してきた。
 - 消費者からのクレーム。売上高の減少。従業員の採用への支障。
 - …宮城県労働委員会の第一回期日の前に、不当労働行為に関する和解が成立。
 - 会社から謝罪と当該組合員と組合の名誉回復のための措置を約束。
 - …この時期、公式に労務改善計画を発表し、組合活動を保障する労働協約を締結。
- ・全国的大企業での「数の力」の獲得の難しさが背景にある
 - …ユニオンが、少なくとも短期間に、全国的大企業の過半数を組織化し、「数の力」で労働条件を改善することは非常に難しい。
 - …全国的に知名度のある大企業に対し、問題の社会化によって得た「社会的交渉力」で労働条件の改善を迫る手法。

(2) 業種別労使関係の構築に向けた流れ

①象徴的事件と同業他社への波及効果

- ・エステ業界全体を対象とした労働相談ホットラインを開催。
 - …たかの友梨の不当労働行為事件にあわせて、同業他社からの相談を呼びかけた。
- ・象徴的事件が同業他社の労働者に与えた影響
 - …実際に「うちの会社もたかの友梨と同じ働き方なんです。」という相談が多数あった。
 - …この時期の相談から、中堅エステ企業「ベルルミエール」の組織化に着手。

②個別企業との労働協約の締結とその公表がもたらす同業他社への波及効果

- ・「社会的交渉力」を背景にして複数の労働協約を締結。
 - …「ママ・パパ安心労働協約」…子育てと仕事の両立を支援するための施策の合意。
 - *法令遵守、法令（権利）の社内周知
 - *3歳の壁・小1の壁の撤廃…3歳以降も短時間就労、小1以降も残業免除が可能に。
 - …固定残業代を廃止する内容の協約や自腹購入の強要を防ぐ内容の協約を締結。
- ・労使双方が「ママ・パパ安心労働協約」の締結をプレスリリース&ホームページ掲載。
 - …労使紛争の解決と労働協約の内容が広く報道された。
- ・同業他社の労働者への波及効果
 - …たかの友梨と労働協約を締結したというニュースを見て、同業他社の労働者から「うちでもママ・パパ安心労働協約を結びたいです」という相談が寄せられた。
 - …この時期の相談から、大手エステ企業のTBCとミスパリの組織化に着手。
- ・同業他社の労務管理・労働条件に与えた影響
 - …たかの友梨の労使紛争は、エステ業界の労働者も経営者もみな知っていた。
 - …それゆえ、同業他社は「ガス抜き」の措置を講じていた。

…有給休暇の取得を認めるとか、労働時間を少し短くするとか。
 …だが、それが不徹底だったり、元に戻ってしまったりして、相談が寄せられるように。

③業種別労使関係の構築とパターンバーゲニングの試み

◎業界売上高上位10社

① 直近売上高

順位	会社名	ブランド名	売上高
1	株式会社ジュー・ソリューション	ミュゼプラチナム	319億5,200万円
2	TBCグループ株式会社	エステティックTBC	300億円
3	株式会社シェイプアップハウス	ミスパリ/タンデハウス	227億円
4	株式会社ソシエ・ワールド	ソシエ	162億1,200万円
5	株式会社不二ビューティ	たかの友梨ビューティクリニック	160億円
(-) 6	(株式会社品沼)	エステアップ	(80億円)
(6) 7	株式会社エル	エルセーヌ	71億円
(-) 8	(ロイヤル商事株式会社)	さくら	(70億円)
(7) 9	株式会社イーピーエム	VS28	62億5,000万円
(8) 10	株式会社ザ・フォルド	ジェイエステティック	61億5,200万円
(9) 11	株式会社スリムビューティハウス	スリムビューティハウス	61億円
(10) 12	株式会社エム・シーネットワークスジャパン	銀座カラー	55億円

出典：美容経済新聞ホームページより。

◎大手エステ会社との労使関係

- ・売上高で業界10位以内に入る企業のうち、5社（ミュゼプラチナム、TBC、ミスパリ、たかの友梨、ジェイエステティック）と労使関係を構築している。
- ・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。
- ・中小エステ会社も含めると、現在十数社のエステ会社と交渉中。

◎TBCとの労使関係

- ・ホワイト求人労働協約の締結と集団交渉機構の設立の展望
 …求人詐欺を防止する内容。労働市場を規制する効果を持つ。
 …将来的に「業種別」の集団的な交渉機構の設立を展望している。

【ホワイト求人労働協約より抜粋】

(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。

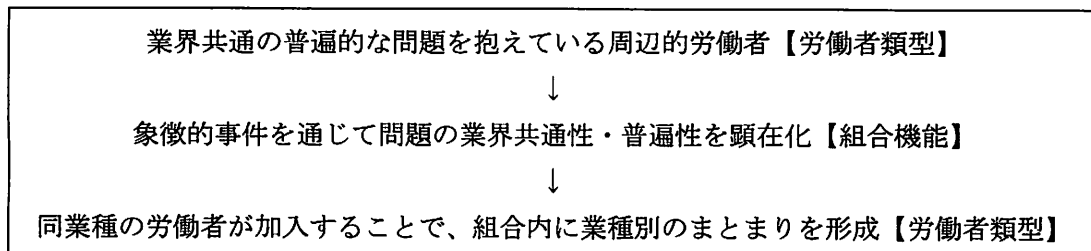
・勤務間インターバル協約の締結

- …業務終了から翌日の出社まで9時間の休息時間を義務付ける。
- …休息を11時間取れなかった日が月11日を超えた場合、個別に健康指導や業務変更、人事異動などを行う。

- ・今秋にママ・パパ安心労働協約を締結予定。
 - …たかの友梨と締結したママ・パパ安心労働協約をTBCとも締結する予定。
 - …パターンバーゲニング方式の交渉。
 - …その他の大手サロンとも同様の労働協約の締結を目指している。

(3) 小括

- ・個別企業との労使関係の構築
 - …全国的・全社的組織化、「社会的交渉力」の獲得、協約締結とその公表による紛争解決
- ・業種別労使関係の構築に向けた流れ
 - …象徴的事件、普遍的問題、同業他社（労働者・使用者）への波及効果
 - …業種別労使関係の構築とパターンバーゲニングの試み
- ・労働者類型と組合機能の関係性
 - …象徴的事件を機に、同業種の労働者が組合加入し、組合内に業種別のまとまりを形成。



- ・「業種別職種別ユニオン」の観点から見た課題
 - …GSUは使用者と職種別賃金の交渉はできておらず、「職種別」の「共通規則」は未成立。

3 組織形態——個人加盟制、業種別支部

(1) 個人加盟制、地域×業種別の下部組織

- ・総合サポートユニオンは、組合員の範囲を特定企業や業種に限定していない。
- ・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。
 - …支部やエリアには、単位組合としての独自の執行権・財政権・人事権は存在しない。
- ・すべての組合員を直接個人加盟させる組織形態をとっている。

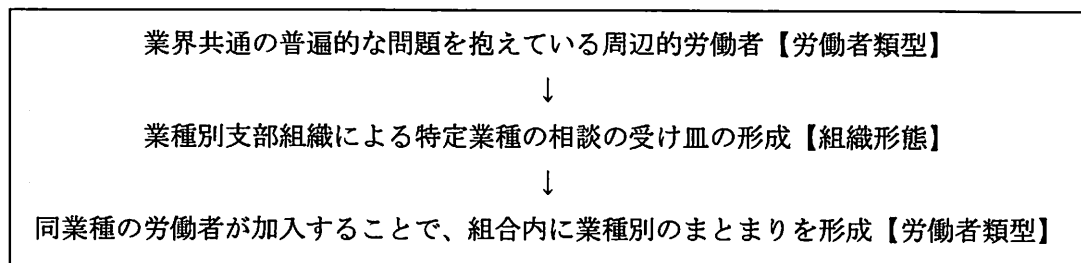
(2) 業種別支部の機能

- ・業種別支部は、主として同業種の労働者の相談の受け皿の役割を果たしている。
 - …エステ業界の相談者のほぼ全員が総合サポートユニオン本体にではなく、エステ・ユニオンの連絡先に相談している。
- ・業種別の支部は、同業種の労働者の相談の受け皿となることによって、総合サポートユニオン内に同業種の労働者のまとまりを作り出している。
 - …エステ支部と介護・保育支部の関連業種の相談が、相談全体の約7割を占めている。

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

・労働者類型と組織形態の関係性

…業種別支部は、特定業種の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形成。



4 若干の分析

(1) 業種別職種別ユニオンとの対照

◎業種別職種別ユニオンとは¹

・業種別職種別ユニオンの組合機能

…「職種別」の「共通規則」と「業種別」の「集合取引」によって労働者間の競争を規制し、労働条件を向上させる機能。

・業種別職種別ユニオンの組織形態

…執行権・財政権・人事権をもつ単位組合に労働者が個人加盟する組織形態。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」。

◎エステ・ユニオンの実践

・エステ・ユニオンの組合機能

…同一業種の複数の企業と労使関係を構築し、パターンバーゲニングで業界全体の労働条件を引き上げるといったもの。

…将来的には業種別の集団交渉を行う構想もある。一方で、使用者と職種別賃金の交渉をできていない点が今後の課題である。

・エステ・ユニオンの組織形態

…純粋な個人加盟制であり、地域別に同一業種の労働者を組織するための下部組織を有するというもの。

・「業種別職種別ユニオン」の方法で組織化していると言える

¹ 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』第10号 100-123。
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』第315号 42-49。

(2) コミュニティ・ユニオン (CU) との比較

◎CUに関する研究が明らかにしていること²

- ・CUの典型的な組合員像
…解雇や退職強要に遭った中小企業の中高年の正社員が典型像。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、組合員の業種や職種は多様との調査結果。
- ・CUの主たる組合機能
…労働相談と個別労働紛争処理。一部のCUは職場を組織化し、企業別支部を発足させる。そのうえで、個別企業との労使関係を構築し、交渉による労働条件の維持改善を行う。
- ・CUの主たる組織形態
…CUの多数派は、職場組織と個人加盟の混合体。
…合同労組の個人加盟組合員の比率は27.6%にすぎないという調査結果。

◎CUとエステ・ユニオン (EU) との比較

- ・EU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る
…CUは主に中小企業に勤める中高年の正社員を基盤／EUは若年・非年功型労働者を基盤
…CUの主な組合機能は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／EUの組合機能はパターンバーゲニングによる業界全体の労働条件の引き上げ
…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／EUは純粹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く。

【連絡先：総合サポートユニオン】

〒155-0031 東京都世田谷区北沢 4-17-15 ローゼンハイム下北沢 201 号室

TEL : 03-6804-7650

メール : info@sougou-u.jp

〒980-0014 宮城県仙台市青葉区本町 1-14-20 本町キクタビル 602 号室

TEL : 022-796-3894

² 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』第52巻11号47-65。

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』第642号1-13。