

若者の過酷労働と生活時間保障要求

木下武男

昭和女子大学特任教授

はじめに

若者の貧困と過酷労働というテーマでお話したいと思います。貧困問題もお話するのは、貧困と過酷な労働は実は同じ根っこから来ているからです。この二つの問題は、2000年代後半くらいから急激に深刻になってきました。新しい事態です。この問題を労働組合や少し世代の方々も真剣に捉えないと大変なことになると感じています。

若者非正規雇用の激増

ワーキングプアを生む
労働市場の構造変化

貧困と過酷労働は、2000年代に入ってから日本の労働社会の新しい現象で、労働市場が構造的に変化したこと

から生じています。労働市場の変化のなから労働者の新しい類型が出現しています。貧困という点では、家計自立型非正社員という労働者の類型が登場し、それから過酷な労働という点に関しては、周辺の正社員が登場したと関連しています。

現在では、正規・非正規とも貧困と過酷な状態にあつて、雇用形態が違ってもあまり大きな違いがないように感じられます。基本的には正社員と非正社員と一応分けるならば、正社員のところでは過酷な労働、非正規のところでは貧困と見ることができると思います。

それでは、貧困のところを検討していくことにしましょう。私は日本の貧困問題の中心地は、働く貧困層だという理解が大切だと思っています。確かに、生活保護やホームレスが貧困問題です。そして、労働運動はこのことに真剣に取り組

むべきです。ただ、労働組合が足元の労働者の貧困にきちんと目を向けないということは非常にまずい。まさしく貧困の中心地は、働く貧困層にあると思います(図1)。

ヨーロッパでも色々貧困な若者はいるじゃないかと思われがちですが、それはある程度、日本の働く貧困層と質を異にしています。そのことは、ヨーロッパ福祉国家の場合は右と左の土手が一応固まっていますが、日本の場合この土手がざらざらと崩れている、ということか

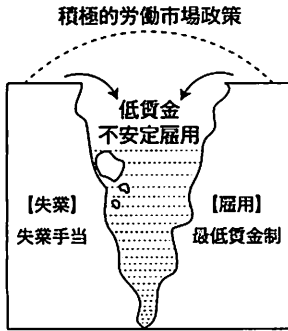


図1 ワーキングプアを生み出す制度的欠陥

ら言えると思います。図1の矢印で示したように、雇用と失業の土手が緩いので、低賃金で不安定雇用の谷底に落ち込んでしまふ。ここがワーキングプアとなっているわけです。これは最低賃金制が、日本では生活保障の機能を果たしていないことからです。

働く者の最低の賃金は、この最低賃金制によって歯止めがかかり、それ以上の賃金が保障されることになりました。最賃額は、ヨーロッパ諸国はだいたい月20万円以上の国が多いのです。日本の場合も東京で月収14万円くらい。全国で平均すると12万円をわります。これで働け、生活しろと言っているわけで、とても安定した生活を送ることはできず、右の土手から左の谷底に落ち込んでいくことになります。

この最低賃金制は、国がこれ以下の賃金は法律で規制することによって、その

賃金で生活が保障されるという趣旨です。しかし、日本の最低賃金制は、賃金引き上げというよりも、最賃額が低すぎるので、経営者ももっと賃金を下げられる、下げてもかまわないというように、賃金引き下げの方向に機能しています。だから、右の土手の上に、最賃すれすれの膨大な低賃金労働者の塊がのっかっているのです。

それでは、左の土手の失業時の生活保障はどうなのか。いろんな例が挙げられますが、たとえば25歳の若者で月収28万円の場合、3ヶ月間出るけれども、給料は50万円です。だから3ヶ月間で急いで仕事を見つけないと路頭に迷う。したがって、どんな低賃金でもいいから職を得たいということになります。これが左の土手から右の谷底に落ち込んでいくということであり、この谷底こそが日本の貧困問題の広大な領域ということを強調

したいと思っています。

膨大なワーキングプア層の登場と社会の危機

貧困問題で、あと一点だけ強調したいのは、これは実は重大な社会問題が進行しつつあるということです。図2と図3は年齢別の非正規の割合です。図2の①

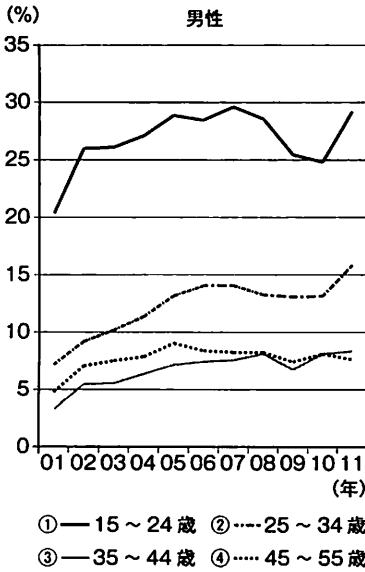


図2 年齢別非正規社員の割合 (男性)

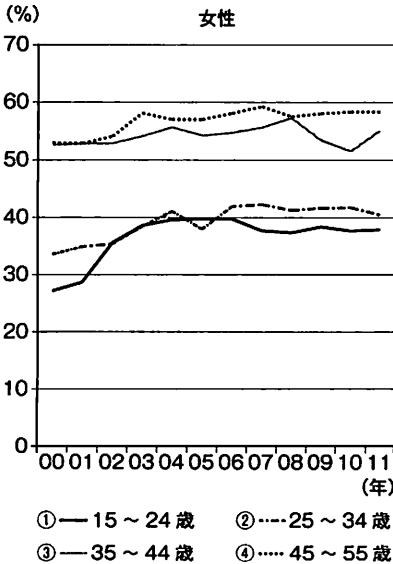


図3 年齢別非正規社員の割合 (女性)

が男性の15〜24歳までで、これは就学者を除いています。つまり、高校、大学に通っているアルバイトをしている人を除いています。これは、2割から3割に上昇しています。つまり、現在、3割の男性が職業人生の入り口から非正規という時代になっているわけです。右の女性は10%違っています。3割から4割になっています。女性の場合は25〜34歳も同じよ

うに4割なんです。だから、今の若者の女性は、4割くらいがずっと非正規になっているわけです。この意味はとても深刻だと思っています。図4を見ていただきたいのですが、この台形をひっくり返したものは先ほどの図2のグラフの2011年の数値です。つまり、35〜44歳が8.4%。次が16.0%、29.4%になっています。中高

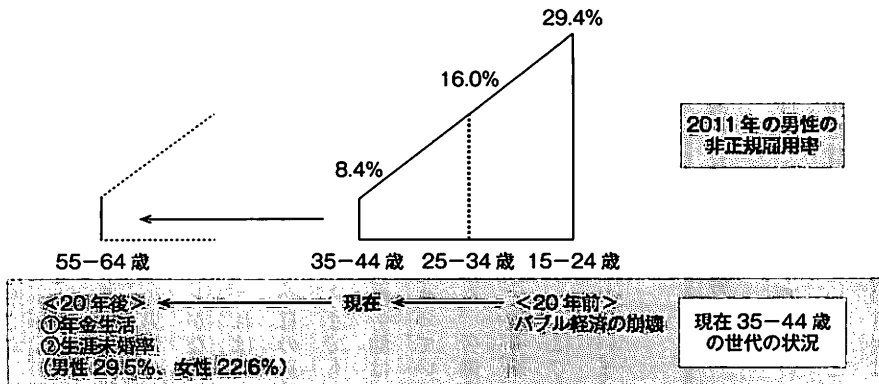


図4 非正規雇用の増大がもたらす社会問題

年フリーターが話題になりましたが、中高年で非正規雇用が増加しているということです。政府がつくったフリーターの定義は15〜34歳ですから、いまやその定義からはみ出して非正規が左の方に行っているわけです。この中高年フリーターという、一番左の8・4%のところだけを注目してはいけません。この大きな台形の塊と見るべきだと思います。

この中高年フリーターなるものは20年前はなんだったのかと言いますと、1992年、まさしくバブル崩壊ですね、そのときにちょうどロストジェネレーションと言われた人たちです。ロストジェネレーションは、その後ポストロスジェネ、そして今、就職活動をして正社員になれなかった学生、この非正規雇用の塊の先頭を歩いている人たちです。

それでは、彼らは20年後どうなるのかと言いますと、55〜64歳になるので

す。この年齢、つまり年金生活に入るので。そうすると、非正規で働いている人は年金の保険料がなかなか払えないので、無年金になってしまう可能性が高い。ちよつと払った人も低年金です。だから、この人たちの20年後は、無年金、低年金です。そしてこれはこの塊の先頭ですから、ずっと大きな塊が左の方にずれていくということになります。じゃあどうするのか、生活保護を受給しなければならなくなります。だから、非正規を安くこき使った企業はもうかつたかもしれないけど、そのつかけは国民の税金による生活保護か、あるいはホームレスになってしまふという話になります。これは非常に大きな社会問題です。

ちよつと20年後、2030年になんのかを社会保障人口問題研究所という国立の研究所が試算したものがあつた。生涯未婚率は50歳になるまで一回も結婚

したことの無い人たちの比率です。結婚して離婚した人は入りません。それを予測したところ、2030年には男性は29・5%です。つまり日本の男性の3割は人生で一回も結婚したことがない人たちになってしまうのです。これは明らかに貧困の問題と、まさしく今日の過酷な労働の結果であることはいうまでもありません。だから、貧困と過酷労働は、日本の社会をかなり壊してしまっているということになります。だから、労働運動がこの二つを真正面に掲げて取り組まないと、この日本社会を救うことはできないといっても過言ではないと思います。

社会的基準のない日本の労働社会

次に、日本ではフルタイムで働いても、なぜ非正規は貧困なのかということについて話します。非正規雇用の貧困は、日

本特有の賃金制度と深く結びついているのです。欧米では賃金はどのように決まられるのか。賃金率といって1時間当たりの職種別の賃金基準があつて、これに×8がフルタイム、×4〜5がパートタイムということになります。そして重要なことは、この賃金率については雇用形態に格差がありません。×8の場合は家族形成が可能などころの水準です。

だから、ヨーロッパならば、非正規でもフルタイムで働いたら貧困ということも基本的にはありえないのです。したがって、企業の側は、人件費を削減したから非正規雇用を活用するということはできません。日本では人件費削減のために非正規を活用することは当たり前なことになっています。日本の常識はヨーロッパの非常識なのです。ヨーロッパでは雇用の調整のために非正規雇用が活用されます。日本は人件費削減型、ヨーロッパ

パは雇用調整型です。

雇用形態が違っても賃金は同一というのは、仕事を基準にして賃金が成り立っているからです。その仕事が同じならば、賃金も同じ、つまり同一労働同一賃金原則が実現しているわけです。これをベースにしていますから、正規雇用と非正規雇用との均等待遇という原則は極めて実現しやすいことになります。しかも、EUの指令で、1990年代から2000年代にわたってパートタイマーから有期雇用、そして派遣労働者というように均等待遇を実現するために国内法を整備しなさいと命令しているのです。

非正規雇用という風人評価

日本の賃金は図5のようになっています。日本では同じ仕事で賃金の差別がある。年齢、勤続、性差、個人の能力、人

種で差別がある。これはその人の属性によって差別されることで、これはおかしいとなるわけですね。これは年功賃金を決定する属人的要素にもとづく正社員のみなかでの賃金差別です。

それでは日本の非正規雇用の賃金をどのように考えるのか。非正規は年功賃金ではないので、ジョブ型なのか。少し考えてみる必要があります。ジョブ型賃金ということは、仕事の質と量によって賃

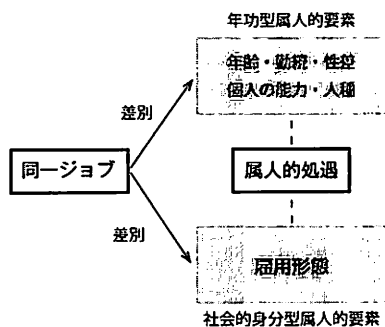


図5 属人的要素の二つのパターン

金に差があることを意味します。職種や熟練度ですね。その就いている仕事の難易度や責任の度合い、権限などにもとづく賃金差です。

ところが、日本の非正規労働者にはそのような違いがみられません。いい例は日雇い派遣の場合です。毎日、仕事が変わったとしても、日給7000円といったところでは、パートでも地域最低賃金に近い時給でいたい決められます。同一労働・同一賃金の原則は、異種労働・異種賃金も意味しますが、日本の非正規雇用は、異種労働・同一賃金というおかしな現象をもたらしています。

要するに、「お前は派遣だから」、「お前はパートだから」という、その「お前」という人間に張り付いた属性として、雇用形態があるということなのだと思います。だから日本の雇用形態は、一種の「社会的身分」だとみるべきでしょう。

長いスパンとしては、働く者がそれぞれの個人の属性によって処遇されるといふ日本特有のあり方を、ジョブ型に変えていく必要があるだろうと思います。人間が、その人についているいろいろな属性によって評価されるのではなく、つまり、どんな人間かには関係のない、就いている仕事、そのジョブによって評価されるような労働社会にしたいものです。

若者の過酷な労働

過酷な労働を生み出す根源

次に、若者の過酷な労働についてお話しします。2000年代後半から、和民や日本海庄などで若者の過労死・過労自殺がおきました。このような若者の過労死・過労自殺は、今日の「ブラック企業」現象の広がりからもわかるように、氷山

の一角です。労働組合という生きる術を教えられていない若者にとって転職や、会社を辞めてしまうことが生き延びる唯一の方法になっているように思います。

これは、経営側が、働く者にたいして「働き方の標準」を、長時間労働と過重なタスクという水準に引き上げ、全従業員に適用しているからだと思います。この「働き方の標準」は、過労死ラインである週80時間を平気に超えて36協定を結ばせていることからわかるように、とんでもなく高いハードルなのです。

このハードルを超えて、壊れるまで働かせつづける。だから使い切るまで会社を辞めさせない。その基準についていけない者は使い捨てる。その手法が、パワハラ、セクハラ、いじめ、嫌がらせというきわめて非人間的なやり方です。

ここでは、なぜそういうことが起きたのかという、構造的な話をしたいと思

ます。そもそも資本主義の社会は労働力の売買によって成りたっています。その売り手、買い手の両方に権利と義務があります。労働者にとっては労働に従事して賃金を受け取る権利があり、使用者の指揮命令に従う義務があります。使用者は労働者に報酬を払う義務があり、指揮命令をする権利があります。これは当たり前のことなのですけれども、使用者側に働かせる権利があるんだということからは、あまり労働組合の人は言いたがらない。戦後の一時期、職場闘争論のなかで職場規制の問題として強調されたことはありますが、今日ではこういう話は議論になっていないようです。

しかし、今度の過労死だとか、ブラック企業の問題はこの両方を見ないとわからないように思われます。これをまとめたのが図6です。濱口桂一郎さんは「日本の雇用と労働法」（日経文庫、

2011年）のなかで、日本では会社に雇われることはその会社のメンバーシップを得ることを意味するのだが、それは「空白の石版」をもたされるようなものだ。と実的に確に表現されています。「空白の石版」とは、どんな仕事もしますよ、どんな働かされ方でも働きますよ、その石版に書いてくださいという意味です。

このことは重要です。つまり、過労死は、「KAROSHI」として国際語になつていくというように日本特有の現象です。日本特有の現象は日本固有のシステムからしか解くことができません。日本のメンバーシップ型契約の場合は、そのメンバーから外されることはなかなかない。つまり、終身雇用や年功賃金という日本型雇用システムでは、正社員を解雇はしない。だけれども、その代わりにどこにも行ってもらいまずと、配置転換や単身赴任を命じることが平気ででき

ます。

日本では、人事をやったり経理をやったり営業をやったりするのはありえませんが、どこにでも行ってもらいますよとい

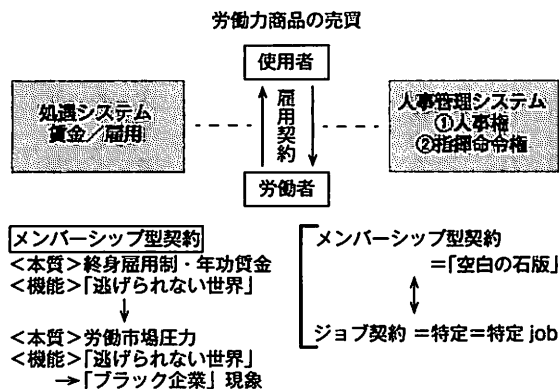


図6 過酷な労働を生み出す構図

う、経営側の絶大な人事権が発生します。だから単身赴任という、欧米の場合は離婚の要件になるようなことを会社は平気でやるわけです。それから年功賃金ですから賃金をだんだんあげますよ、だんだん生活はよくなるでしょう、けど年功賃金は企業の安定と発展が前提なので、残業はどんどんやってもらいますよとなります。そこに絶大な指揮命令権が生まれるわけです。

一方、ジョブ契約ならば、仕事の範囲や責任が契約時に決められています。ヨーロッパの場合には職種別賃金や労働時間は企業ではなく、産業別の労働協約によって定められています。だから指揮命令権は、その仕事に関してであり、その範囲内でなされます。人格まで支配することはありません。

じゃあ逃げてしまえばいいだろう、そんな人格的な支配までおよぶ会社なんか

辞めればいい。日本の場合、そうもいかないのです。終身雇用と年功賃金という日本の独特の処遇は、メンバーズオンリー、会員様限定なのです。A社ならA社、B社ならB社で通用するわけであって、そのA社からB社に行った場合にはメンバーシップの雇用や賃金の特典は失われるのです。中途採用者は冷遇されるわけです。だから辞められない、逃げられないという世界が日本にあるのです。結局、「逃げられない世界」のなかで、この絶大な指揮命令権と専断的な人事権が経営側によって発動されているのです。これはメンバーシップ型契約に付きまとっていることです。

しかし、ここで考えてみたいのは、終身雇用と年功賃金という処遇があっても、逃げられない状況になっていきましたが、その処遇システムが衰退したのに、今もなお、なかなか会社から逃げられない。

それはどうしてなのかということですが。

終身雇用・年功賃金の処遇システムが本質にあつて、逃げられない状況があつた。しかし、その本質がすり替わつた。だから、今も逃げられないということなのだと思ひます。そのすり替わつた本質こそが、労働市場圧力です。やつと正社員として就職できたのだから、会社を辞めさせられたくない。失業の恐れ、非正規への転落の恐怖です。とんでもない処遇だけでも、過酷な労働をがまんして受けいれなければならぬ。それが、この間、1990年代、2000年代と労働市場が激変した、その結果なんです。

日本型正社員から身を離す

だから労働組合も常に、働かされ方に対する規制を考える必要があるだろうと思ひます。基本的には「空白の石版」を

もたされることと引き替えにメンバーシップを与えられるという状態から、非正規労働者の貧困への解決策と同じように、ジョブをベースにした働き方にしていくことが長期的な方向性だと思ひます。

しかし、これは、なかなか難しいことです。ジョブを基準にした処遇システムが日本にはほとんど存在しないからもちろん、ジョブ型がある業種もあります。運輸や建設、医療や介護など、むしろ広がつています。だけど、過労死や過酷な労働に直面している現在、多様な正社員ということを考える必要があると思ひます。

日本型正社員は、年功制で確かに賃金はあるし、雇用も安定してるから良いだろうと思われがちでしたけれど、すでにみたように、絶大な指揮命令権と専断的な人事権と引き替えだつたのです。このような日本型正社員の働き方から、身

を離すようなあり方を選択できるようにすべきだと思ひます。地域限定正社員も、処遇を改善するならば一つの選択です。多様なあり方の一つとして私はジョブ型正社員もあると思ひます。

非正規雇用の場合は、何とか自立して生活を成り立たせる条件は、仕事がコンスタントにあるということです。雇用が切れてしまうということ、これは普通の正社員や公務員には、この恐怖はなかなか体験されたことはないと思ひます。非正規は雇用がある限りは貧困です。しかし、雇い止めで雇用契約が切られたりして仕事がなくなつたら、これは貧困ではなく生存の危機に陥るわけです。だから賃金もさることながら、雇用を安定させる。したがつて私は、有期雇用から無期雇用に変えるということが必要だと思ひます。しかし、その場合の賃金というのは年功型ではなくて、ジョブ型の賃金に

していく。これはジョブ型正社員です。

生活時間保障をめざす 社会労働運動

労働時間短縮を闘った国。

闘ったことがない国

過労死や過酷な労働は、労働時間がきちんと規制されていけば起きないことだ
ということはいうまでもありません。な
ぜ、労働時間規制ができないのか。日本
の労働運動は労働時間短縮の運動をこれ
まで真剣にやることがないのです。少
し欧米の話をしめます。

アメリカでは100年以上前から8
時間労働制を要求する闘いがありまし
た。知られているように、メーデーの起
源は、このアメリカの労働時間短縮運動
です。1886年の5月1日、労働時間

短縮の運動は大きな高揚をむかえました。
それまでも労働者は各工場に8時間労働
を要求し、労働時間短縮を認めた工場と
認めていない工場を区別して、労働者は、
8時間労働を認めた「八時間靴」をはき、
「八時間煙草」を吸うようにしてしまし
た。「第一の八時間は仕事のため、第二
の八時間は休息のために、そして残りの
八時間は、おれたちの好きなことのため
に」という歌もうたわれました。

5月1日、八時間労働制の運動に、
34万人の労働者がストライキや集会、デ
モなどで参加しました。1877年のゼ
ネストで100人以上が殺害されたこと
を想起して、シンシナティでは400丁
の小銃をもつ労働者部隊が行進の先頭に
たつなど、他の都市でも労働者の武装隊
がつくられましたがおおよそ平穏でし
た。しかし、5月4日、シカゴのヘイ
マーケット広場で、武装警察隊のなかに

ダイナマイトが投げ込まれ、衝突がおこ
り、警官側7名、労働者側4名の死者を
ふくめて多数が負傷しました。犯人は判
明しませんでした。8名の労働者が逮
捕され、4名が絞首刑に処せられました。
労働時間短縮闘争のこの事件を契機にし
てメーデーが各国で催されるようになっ
たのです。

イギリスでも1890年に8時間労働
の立法化をめざす運動が広がりました。
5月4日、ロンドンのハイド・パーク広
場で集会がありました。労働運動を深く
観察していたF・エンゲルスはこの集会
に参加し、「僕は第四演壇(大きな荷馬車)
のうえにいて、群衆の一部：五分の一か
ら八分の一：しか見渡せなかったが、目
のとどくかぎり人の波だった。25万から
30万の人たちで、そのうち四分の三以上
がデモに参加した労働者だった」と書い
ています。そして、手紙のなかで「マル

クスが生きていてこの目覚めを知ることができたなら、僕はなにを言うことがあるだろう」と感慨深げに語っています。

このようにアメリカでもイギリスでも労働時間の短縮をめざす運動が1000年以上前から激しく、そして営々としてつづいているのです。日本にはありません。日本では労働基準法で1日の労働時間は8時間と規定されていますが、誰もが知っているように36協定の労働時間の上限規制はなく青天井です。だから、1日8時間労働を規定したILOの1号条約(1919年)すら未だ批准していません。また、ILOはこれまでに22本ほどの労働時間に関する条約を締結していますが、日本はただの1本も批准していません。日本はただの1本も批准していません。日本の労働運動もアメリカやイギリスがやったような労働時間短縮の運動を本格的にすすめなければなりません。そこでいくつかの点を指摘しておき

たいと思います。

生活時間確保の社会労働運動を

まず、第一は、労働組合は労働時間の問題を残業手当問題としてではなく、命と健康を守る課題としてとらえ返す必要があります。労働時間問題は、ゼニカネの問題ではなく、命や健康、そして「残りの八時間は、おれたちの好きなことのために」というように労働者の自由時間の確保としてとらえることが大切です。そのような意識は少しずつ広がっているようです。ホワイトカラーを労働時間規制からはずそうとするホワイトカラー・エグゼンプションの時も、初めは「残業代ゼロ法案」という批判がありました。高まりました。「名ばかり管理職」の時も、初めは、残業代がつかない店長として注

目されましたが、やはり店長はこんなに働かされているのか、という認識が広がりました。

第二は、労働時間短縮を、労働の現場の問題としてだけでなく、すべての人びとにとって不可欠な働く者の生活時間の保障の問題として世論を喚起していくことが大切です。すでに話しましたように、2030年には日本の男性の3割は、人生で一回も結婚したことがなり人たちになつてしまう。これは日本の特殊な長時間労働が原因となつていることはいまでもありません。日本を超少子化の国にしているのです。少子化対策がいろいろなされているように思われがちですが、労働時間短縮を抜きにした対策は絶対に少子化をくい止めることはできません。日本の国内市場は縮小し、経済は衰退します。

また、正社員の長時間労働を規制する

ことは大幅な雇用創出につながります。

日本の働き方をEU指令の、残業時間を含めた週48時間にするならば、失業や非正規雇用のかなりの部分は解決するはずです。また、1999年に男女共同参画社会基本法が制定されました。これは男女がともに働き、ともに家事をし、ともに地域で生活するというジェンダー平等社会をめざすことを、国是とした基本法です。しかし、これも日本の長時間労働を放置しておくならば実現できるはずはありません。

とくに労働運動は労働時間問題を運動発展の前提条件としてとらえることが必要です。長時間労働を規制することなしには組合活動をやる時間的な余裕は生まれてきません。「自由時間は、もちろん、その持ち手がある別の主体に転化する」(マルクス)とあるように「社会的活動に従事する可能性が生まれる」ので

す(佐々木隆治「私たちはなぜ働くのか」旬報社、2012年)。

第三は、業界や企業をターゲットにした運動の重要性です。労働時間や過酷な労働を国によって規制させる、そのための政策制度闘争が必要なことはいうまでもありませんが、労働組合は、みずからの力によって業界や企業に規制を押しつける運動も欠かせません。36協定を規制できるように労働組合を変えていくことは必要ですが、それにいたる前にも、できることから手をつけることが大切です。外食産業では過労死ラインの週80時間を超えて36協定を結ばせている企業が多々あります。今は外食産業ユニオンはありませんが、労働組合が協力して、超えている企業をターゲットにして抗議活動をおこなったり、業界に申し入れをしたりすることもできると思います。

2005年、マクドナルドの高野廣志

さんは、過労死するような働き方について抗議して、死んでたまるかと管理職ユニオンに入って会社を訴えました。管理職ユニオンが入っていた全国ユニオンは連合加盟でしたので、連合は、2006年に「連合M作戦」なる抗議行動を展開しました。マクドナルドの全国3800店舗にビラを撒ききったのです。当時にくらべて今の連合は後退していますが、他の全国的な労働組合が協力して、過労死を出したような企業は絶対に許さないという決意でターゲットをしぼって抗議活動を展開することが必要だと思っています。このようなことができるような労働運動が望まれるところです。

第四は、市民が主体として生活時間保障を社会運動としてすすめることです。強調しましたが、労働時間問題は、労働者だけでなく、少子化という社会問題でもあるし、男女の働き方や、家庭生活の

問題でもあります。このように超長時間労働と過酷な労働がおよぼしている問題をさまざまな側面からあぶり出し、社会問題化し、世論を喚起していくことが大切です。

さきほどの「八時間靴」のことは、ユニオン・レベル運動の一環です。ユニオン・レベル運動とは、労働組合を承認した企業や8時間労働を認めた企業の製品にラベルを貼って、組合員が優先してその製品を買うことを奨励する活動です。逆「ユニオン・レベル」運動というような、つまり組合員だけでなく、広く市民が「過労死」企業の店には行かないように社会的にも広く知らせていくことも考えられます。

市民による運動としては、過労死・過労自殺の遺族でつくる「全国過労死を考える家族の会」が注目されます。家族の会は、国に総合的な対策を義務づける「過

労死防止基本法」の制定をもとめて署名活動をおこなっています。市民による労働運動でもあります。過労死を許さない世論を広げていくためにも労働組合は積極的にとり組む必要があるでしょう。

これまで貧困と過酷な労働についてお話ししてきました。これは労働市場が構造的に転換したことによって、生じた新しい困難です。これは労働組合が労働市場を規制するという大きな仕事にとり組まないかぎり解決しません。しかし、日本の労働組合は、日本型雇用システムを前提にしてきたので、労働市場をどうやって規制すればよいのか、実際のところ、その経験はあまりないのです。これまでの経験は通用しません。労働組合が貧困と過酷な労働を直視し、その解決を真剣に模索するなかでおのずと方向性が見えてくるものと思います。若者の貧困と過酷な労働の実態と、解決していく職

略と方向性については最近出しました「若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ」(旬報社、2012年)にいくらか書きましたので、ご参考下さい。(本稿は、2012年6月に行われた大阪過労死問題連絡会・POSSE主催「過労死110番」プレシンポジウム「若者を守れ——『勝ち組』さえもうつに追い込む労務管理の新たな手口」講演原稿に加筆したものです)



きのした たけお

1944年福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に「若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ」(旬報社、2012年)、「格差社会にいでむユニオン——21世紀労働運動原論」(花伝社、2007年)、「日本人の賃金」(平凡社新書、1999年)、共著に「なぜ富と貧困は広がるのか」(旬報社、2008年)など。