

ワーキングプアの貧困からの「離陸」

職種別ユニオン運動という選択肢

木下武男

きのした・たけお
一九四四年生まれ、昭和女子
大学教授、新刊に「格差社会
に挑むユニオン」(花伝社)日
本人の貧乏、金丸社新刊、他

一 ワーキングプアの登場

二〇〇六年、突如として若者の異議申し立ての運動が台頭してきた。製造業派遣や日雇派遣の若者がユニオンをつくり、多くの成果を挙げた。青年ユニオンやこれまでの地域ユニオンも活発化し、名だたる企業での劣悪な処遇を糾した。さらに、二〇〇七年に入ってから、「反貧困ネットワーク」の集会(七月)や、「ユニオンYes! キャンペーン」の開始(九月)、労働者派遣法の改正を求める「国会内シンポジウム」の開催(二〇月)、連合による「非正規労働センター」設置の方針決定(二〇月)など画期的な活動が展開され、新たな広がりも予感させた。

若者を中心にして新しい労働運動のうねりが起きてきている。

る。筆者は、二〇〇六年一〇月に結成されたガテン系連帯の共同代表を引きうけ、製造業派遣の現場で働く若者たちの悲惨さを感じながら、『格差社会にいどむユニオン——二世紀労働運動原論』(花伝社、二〇〇七年)を書いた。そのなかで、格差社会の深まりやワーキングプアの登場など現代社会の激変と、新しい労働運動の背景を理解するためには、次の三点が重要であると考えた。

一つは、労働市場の構造変化は一九九〇年代の「流動化」段階から、二〇〇〇年代以降の「非正規社員化」段階という新しい状況に入った、ということである。

九〇年代からの雇用状況は、それまでの、正社員として特定の企業に長期間、そして安定して雇用されるという固定的な枠組みが変化し、失業者・離職者・転職者・無業者・非正

社員という流動的な労働力が労働市場のなかで比重を増したところに特徴があった。

その労働市場の流動化の果てに今があるのではない。二〇〇〇年代は正社員の激減である。正社員の数は一九八〇年代から一貫して急激な増加を示していたが、九〇年代半ばに高原状態になり、九九年から大幅な下落に転じている。正社員の数は九七年の三八二万人をピークに二〇〇五年の三三三三万人と、四七九万人が減少している（労働力調査）。一方、非正社員の数は急増している。

この二〇〇〇年代の「非正社員化」段階には、間接雇用という水路を通じた非正社員化が大きく関わっているように思われる。それが一九九九年における派遣労働の対象業務の原則自由化であり、〇四年からの製造業における派遣労働の解禁である。対象業務の規制緩和によって、現在、建設業、港湾運輸、警備保障を除くあらゆる分野で派遣労働が可能になった。この対象領域の拡大によって、「日雇派遣」や製造業派遣という、若者を中心にした悲惨な労働が広がっていったのである。この過酷な労働現場でユニオンがつくられてきている。

第二は、二〇〇〇年代以降、新しい労働者類型が登場してきたということである。非正社員のなかでも生活自立型非正社員と呼べるような労働者が登場してきた。

これまでは、学費や小遣いのための学生アルバイトや、教

育費など家計の不足を補うために働く主婦・パートなど、非正社員といっても家計補助型の非正社員が多かった。しかし今日、非正社員で衣食住を成り立たせなければならぬ人々が増加してきている。この層が今、貧困現象として注目されている。

さらに、正社員のなかでも分岐が生じている。周辺の正社員と呼べるような、低所得で非定着型の正社員が増加しているように思われる。スーパー、ファースト・フード、居酒屋チェーン店、各種量販店、専門のショップなどの店長・店員、小規模事業者の社員、介護・医療・保育・学習塾など民間企業の社員である。これらの労働者は正社員ではあっても低所得であり、離職・転職も激しい。

周辺の正社員は、正社員になりたい者は幾らでもいるという労働市場の圧力をつねに受け、低所得で、労働法も通用しない、労働者を使い捨てるような職場環境のなかで働いている。今日、名の知れた量販店やチェーン店で異議を申し立て、ユニオンに参加してきている若者たちは、この周辺の正社員とみることができる。

第三は、現代日本の変化を、格差社会から階層社会への転成として把握するということである。これまで日本の働く者たちは、年功賃金と日本型雇用というシステムのなかで、企業規模を軸にした所得の格差はあったものの、多くは正社員として処遇されていた。格差社会とは、この正社員のなかの

所得格差を表現していたとみることがができる。賃金格差は年間の所得格差に、そして生涯の所得格差につながっていた。

企業社会のこの格差と安定に大きなインパクトを与えたのが、先にみた労働市場の構造変化による新しい階層の登場であった。正社員を中心にした戦後日本の年功的な労働社会に分岐が生じた。所得の上昇と雇用の安定を保障されている中核的正社員と、低所得と不安定な雇用のもとにある周辺的正社員および非正社員との分岐、階層の二極化である。この二つの階層のなかで、膨大な下層労働者は、中核的正社員に上昇できない限り、階層は固定される。

今日、ワーキングプアが膨大に生まれてきているのは、年功賃金・日本型雇用が解体されることによって周辺的正社員や生活自立型非正社員など労働者の下層が形成され、その下層が、階層社会のなかで上昇できずに固定化され、層を厚くしているという構造によるものである。

この階層の二極化のなかで下層に属する若者たちは、もはや自己努力によって上層にはい上がれるとは思わなくなってきたように感じられる。

製造業派遣の現場で働く者のなかでは、ずっとこのままなのかもしれない、老後はどうなるかわからないという諦念感のようなものが広がっている。自己努力による上昇志向が断たれ、打ちひしがれ、よほどな気分が支配している。しかし、個人主義的に下層から脱出できないと思ひ定めるならば、あ

とは、ワーキングプアの下層が、階層として上昇する道、すなわち組織労働者としての「離陸」しかないという認識が共有されることになるだろう。それがつぎのテーマである。

労働者の「第二次離陸」

ワーキングプアは、たんなる貧しい国民一般ではなく、労働者として働いているけれども貧困のもとにおかれている者たちのことである。

この境遇から脱出する道も、貧困救済のための社会保障・社会政策を求める運動だけでなく、労働者みずからの力によって現状を打破する運動がある。つまり、労働者は国民一般ではなく、労働力という商品の所有者であり、その販売者であるという性格をもっている。その固有の性格にもとづいて貧困から脱出することができるのである。

この点に関連して、かつて熊沢誠が「離陸」という概念で説明したことは、今日の階層社会の形成のなかで思い返す必要があるだろう（熊沢誠『日本の労働者像』筑摩書房、一九八一年）。労働者の「離陸」とは「労働者階級のなかのある階層が資本主義社会の『貧民』または『国民』一般から自己を分離して、やがてそのありかた、考え方においてある独自性をもつ組織労働者になること、そのプロセス」のことである。熊沢は、「それは個人主義的ではなく、集団主義的な、国政参加的ではなく、産業自治的な離陸」、すなわちユニオニズムによる

離陸であること、さらにイギリスの例を紹介し、熟練工による「第一次の離陸」とそれから半世紀近く遅れた不熟練工による「第二次離陸」の「二つ段階」があることを示している。さて、日本の現実から離陸のテーマを考えていこう。

日本でも労働者は「第一次離陸」をなし遂げた。戦後、企業別労働組合という方法によって離陸し、組織労働者として自己を確立した。それは欧米の第一次離陸が熟練労働者という比較的恵まれた労働者によってなされたのと同じように、日本でも年功賃金と日本型雇用という処遇制度のもとで比較的恵まれた民間大企業労働者と公務員を中心にして離陸がなされた。

戦後半世紀以上がたった。この「第一次離陸」の後、多くの労働者は未組織労働者のまま離陸を成し遂げることはできなかつた。だが、それでも、経済成長と労働力不足の基調のもとで、中小零細企業の未組織労働者も、所得格差は大きかつたものの正社員として処遇され、一定の生活の安定があつた。

しかし、先にみたように時代は転換した。多くの未組織労働者はワーキングプアの状態に追い込まれつつある。ここに来て、日本においても、イギリスがそうだったように、半世紀以上遅れて、「第二次離陸」がテーマに浮上してきているといつてよいだろう。

そこで問題は、どのようにして離陸するかということだ

ある。膨大なワーキングプアが全体として巨大な「宇宙戦艦」のように離陸するのではない。離陸のイメージをイギリスから探ることにしよう（ヘンリー・ペリング『イギリス労働組合運動史』東洋経済新報社、一九六五年）。

イギリスにおける「第二次離陸」の始まりの時期は特定することが出来る。一八八八年、マッチ工場で働く数十人の女性労働者がストライキを行ない、組合を結成した。これが大きな雪崩の一突きとなった。一八八九年三月、ロンドンの貧困地帯、イースト・エンドにあるガス製造工場で働く労働者約二万人が組合をつくり、二交代制から三交代制を要求し、実現させた。この年の夏、ロンドン港で船荷をおろし、これを倉庫に運搬する作業に従事していた港湾荷揚げの労働者が待遇改善を要求し、ストライキを行なつた。この港湾労働者の多くは、港への積み荷が少なくなつた冬期にはガス工場で働き、夏期には港で働いていた。まったくの臨時雇いの労働者であつた。ストライキは五週間続けられ、要求を実現し、波止場で働く者たちのジェネラル・ユニオンを結成、約三万人が参加した。ガス労働者のジェネラル・ユニオンも他の業種に進出し、勢力を広げていった。

さて、これが熟練労働者と不熟練労働者という階層が二極分化されていたなかで、熟練労働者の「第一次離陸」につぐワーキングプアの不熟練労働者による離陸であつた。ここで十分に留意しなければならないことは、「第一次離陸」にし

ても「第二次離陸」にしても、熟練・不熟練の違いはあったものの、職種ごとの離陸であったということである。「第一次離陸」をはたした熟練労働者は、職業ごとに高度の熟練をもっていた。だから狭い熟練労働市場をユニオンが統制することは容易だった。しかし、不熟練労働者の場合には、その特徴である「労働の代替可能性の広さ、低賃金、雇用不安定、そして職業的な定着性の欠如」（前掲『日本の労働者像』）が離陸を遅らせたのである。

したがって、「第二次離陸」は、ワーキングプアの膨大な一群がいつきよに離陸するのではなく、職種別に編隊を組んで離陸するというイメージである。それでは何故、職種別なのか、つぎに検討することにしてしよう。

二

労働運動再生の事例

ワーキングプアが働いても生活が成り立たないのは、社会保障・社会政策など国家による所得再配分政策によって生活が支えられていないことと、経営者から支払われる賃金がありにも低いからである。この後者こそが、労働力商品の販売者という労働者独自の性格にもとづいて貧困から脱出する道である。この道がユニオニズムの正道であるが、二つの理解がもとめられる。

一つは、賃金下落に歯止めをかけて、さらに賃金を上昇させるためには、労働力商品の値段としての職種別賃金を設定

することが不可欠ということである。

職種別賃金こそが企業を超えて労働条件を確定させるカギであり、労働者の職種別連帯がそれを確保する組織的保障となる。同じ仕事をしていれば同じ賃金が支払われるべきである。これは雇用形態や企業規模、性差、年齢を超えて買われるべき同一労働同一賃金の原則であり、世界の労働運動の公理となっている。この原則のもとで、企業を超えて職種別の賃金を上昇させていくことが可能になるのである。

二つは、職種別賃金の上昇を保障する機構が、企業横断的な団体交渉制度ということである。ある職種の労働者を雇用している多くの企業が参加して、労働組合との交渉によって職種別賃金を決定する。これは産業別交渉といわれているが、ある職種の労働者を雇用している業界団体と捉えた方が理解しやすい。業界団体と当該の労働組合とが集まって「談合」によって、労働力という商品の値段を独占的に決める。

これは違法ではない。憲法二八条の団結権・団体交渉権・団体行動権の保障でうたわれている労働者の権利である。これは業界団体の個別企業にとっても実は都合がよい。働く者の賃金引き下げに個別の企業が手をつけることのないような業界の競争秩序を確立することができるからである。

さて、このような道筋によってすでに「第一次離陸」をはたしている労働者が日本に存在する。それが『世界』本号でインタビューが掲載されている武建一氏が委員長をつとめる

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の事例である。筆者は「格差社会にいとむユニオン」のなかでやや詳しく検討しているので、ここでは、労働運動の再生にとって参考にするべきところをインタビューにそって三点だけ指摘しておこう。

まず第一は、企業横断的な賃金決定と団体交渉制度の確立である。そのために「年功序列型は労働者を統制するために使われてしまう」との認識のもとで「同一労働・同一賃金原則を徹底して追求し」「会社ごとの賃金格差のない統一賃金を維持」してきたことである。そのために「集団交渉に応じない会社に対しては、応じるまでストライキをします」と述べているところに注目しなければならない。先に「談合」という表現で企業にとつても集団的な団体交渉は利益があると述べたが、それはアウトサイダーの企業がない、ないしはいても統制に従うという限りであり、抜け駆けする企業が存在すれば、集団的な賃金決定の機構は崩れてしまう。だから集団交渉を拒否する企業に対して集中的な行動がなされるのは当然のことである。

第二は、大企業と中小企業との支配や収奪という日本的な条件の下で、中小企業を事業協同組合の形態で結集させ、大企業との対等な関係を追求してきたことである。

中小企業は、「適正価格の保証、品質の安定化、安定供給」によって経営が安定する。それは、「中小企業が協同組

合として団結して、個別の取引を抑制する仕組み、つまり共同受注・共同販売を実現する」ことによって可能になる。

仕事の発注や製品の独占的販売などの面の上に立つ大企業は、中小企業同士の激しい競争によって利益を得る。労働者は企業間競争によって賃金が引き下げられる。この構造にメスを入れるのが事業協同組合であった。

労働力の商品の「個別の取引を抑制」し、「共同販売」をするのが労働組合である。製品の「個別の取引を抑制」し、「共同受注・共同販売」をめざすのが事業協同組合である。事業協同組合によって企業間競争を抑制して業界と中小企業の経営を安定させ、その経営基盤のうえで、労働組合によって労働者間競争を抑制し、賃金を上昇させる。このメカニズムが今日の生コン労働者の社会的地位と処遇を向上させてきたのである。

第三は、関西生コン支部は「誰と闘い、誰と団結するのかを常に考えてきた」、「闘う相手は独占的なセメントメーカーや大手商社、ゼネコン」であるという発言は、業界の産業構造を明らかにし、背景資本を追求していくという意味で重要である。生コン業界は「川上」に大手セメント製造メーカーがあり、「川下」にはゼネコンを中心とした建設会社があり、その中間に、中小の生コン企業が位置している。関西生コン支部は、直接の雇用関係にはないが、生コン業界に大きな支配力をもっている大手セメント・メーカーを背景資本として

つねに追求してきたのである。

四

職種別ユニオンへの「離陸」

さて、このように関西生コン支部の運動をみてくると、ワーキングプアの「第二次離陸」にとって必要なのは、「産業別・職種別運動型」ユニオンということができらるだろう。職種別賃金を設定し、産業・業界を相手にして団体交渉を求めていく個人加盟ユニオンの運動である。すでに広がりが見られる。

生コンの運転手が運んできた生コンクリートは、建設現場でポンプ車に送られ、そのポンプ車の強い圧力によって工現場場に流し込まれる。そのポンプ車を所有し事業を行なっているのが圧送業界である。

大阪コンクリート圧送労働組合は、事業協同組合と協力し、二〇〇三年に共同受注制度を確立した。またセメント・メーカーが製造したセメントをバラ車で輸送するのがバラセメント輸送業界である。この業界も労働組合の協力のもとに一九九六年に近畿バラセメント輸送協同組合を設立し、〇四年に共同受注を実現した。

このようにみてくると、職種別連帯とは狭く弱いように感じられるかもしれないが、日本のこれまでの企業別連帯に比べるならば、はるかに強固で影響力が大きいことが分かるだろう。セメントはバラセメント労働者によって生コン工場に

運ばれ、加工された生コンクリートは生コン労働者によって建設現場に輸送され、そこで圧送労働者によって建造物の土台として流し込まれる。バラセメント労働者と生コン労働者、圧送労働者、この三職種の労働者が連帯すればどうなるだろうか。三職種のストライキが実行されれば、大手建設現場は一夜にしてストップしてしまうのである。

首都圏青年ユニオンは「首都圏美容師ユニオン」(〇七年一〇月三日)を立ち上げた。呼びかけ文に、「ワーキングプアが問題になっているが、それは非正規労働者にだけ存在するのではない。美容業界で働く若い正社員美容師のほとんどがワーキングプアと呼ぶにふさわしい」、「美容師があたりまえに人間らしく働ける美容業界をめざして私たちは活動します」と職種別ユニオンの方向が示されているように思われる。

ワーキングプアの状態に置かれているのは、低い報酬単価制度のもとに置かれている介護士であり、また、民営化のもとで働いている保育士でもある。製造業派遣の労働者、派遣添乗員、公務職場の臨時職員などである。

ワーキングプアを貧者の大軍とみることなく、職種別結果の可能な未組織労働者として見る目が労働組合運動に求められている。そして、ワーキングプアのとこに「産業別・職種別運動型」ユニオンを確立することができるならば、日本でも職種別の編隊をもって労働者の「第二次離陸」を実現させることができるだろう。