

ワーキングプアの増大と新しいユニオン運動

木下 武男

1990年代からの労働市場の構造変化は、日本型雇用の長期の雇用保障も、年功賃金による生活の安定も期待することができない家計自立型正社員と周辺の正社員という2つの労働者類型を生み出した。家計自立型非正社員と多くの周辺の正社員、それに長期間の失業者の3形態が、今日の日本のワーキングプアを生みだしている。新しいユニオン運動は、この日本型雇用システムのらち外に存在する労働者を組織対象としている。

非正規雇用の急増という流れが、一転して大量の人員削減になり、派遣工切り・期間工切り、そして「派遣村」という一大社会問題を惹起させた。この事態は、日本に特有な差別的雇用構造を浮き彫りにし、これまた日本における生存権保障の致命的脆弱性を明らかにした。新しいユニオン運動はこの構造的な課題に直面しているといえる。

キーワード 家計自立型正社員 周辺の正社員 派遣労働者 労働組合 均等待遇

若者に対してフリーターやニートという用語をもちいて、今の若者は正社員になりたがらない、働く気力もないといった若者バッシングが、マスコミや論壇、国会で展開されたのはそれほど遠い昔ではない。やがて、若者の就労実態の真相がわかるにつれて、格差社会という言葉が氾濫し、ワーキングプアやネットカフェ難民の実態もリアルに報道されるようになった。そして、悲惨な状態だけではなく、新聞やテレビはワーキングプアの若者労働運動について注目しだした。

しかし、新しいユニオン運動がまだ生まれたばかりで、大きな発展をみせないうち、2008年11月から大量の派遣工切り・期間工切りが始まった。膨大な非正規労働者が工場から放逐され、文字通り路頭に迷う状態がこの日本で現出した。非正規労働者の窮状を救うべく12月31日から東京・日比谷公園で「年越し派遣村」が始まった。契約解除という「解雇」によって一瞬にして職もカネも住

居も失う大量の人のびとがいる。いったい日本はどのような国なのだろうか。多くの人のびとがこの国の姿について大きな疑問をいただいたに違いない。

本稿は、社会政策学会117回大会における共通論題の報告を踏まえつつ、新しい事態を検討の対象にし、まず、新しいユニオン運動が台頭してきたその基盤について、つぎに、新しいユニオン運動の「新しさ」とは何か、そしてその可能性について、さらに新しいユニオン運動が直面している課題について検討していくことにする。

I 労働市場の構造変化とワーキングプアの形成

(1) 日本型雇用システムと労働市場の構造変化
新しいユニオン運動を検討するうえで、脇道のようなではあるが、日本型雇用システムについて確認しておかなければならない。それは新しいユニ

オン運動が基盤とする労働者は、後に述べるように、このシステムのらち外にいる者たちだからである。日本型雇用システムとの関連で新しいユニオン運動を考えることは、この運動の性格を明確にするために必要とされる。

この日本独特のシステムについて、これまで日本的労使関係や日本の経営、日本的賃金雇用慣行などの言葉が使われてきた。主として、日本的労使関係は労働問題研究で、日本の経営は経営学でもちいられてきたが、ともに終身雇用制・年功賃金・企業別労働組合の三つを柱にしていた。「三種の神器」である。

しかし、この三本柱では、企業内技能養成制度が欠落している。技能養成が、企業内で行われるのか、企業外で行われるのかは、大きな違いである。養成された技能が個別企業に特殊な技能なのか、あるいは企業を超えた社会的な標準をもっているかの違いとなる。そして、ヨーロッパのように社会的標準をもつ技能が資格制度のなかで位置づけられ、その資格と今度は職種別賃金と結びつく。すなわち技能—資格—賃金の連鎖が、企業を超えた労働市場と職種別賃金を成り立たせている基盤である。

さて、そこで日本型雇用システムを以下のように捉え、簡単に説明することにする。日本型雇用システムの第1の柱として、日本の特殊な雇用のあり方である「日本型雇用」が位置づけられる。日本型雇用は、①定期一括採用方式、②内部昇進制、③転勤・配置転換、④定年制の4つの仕組みで構成されている。

第2の柱は年功賃金である。年功賃金は3つの特徴がある。1つは、賃金決定方式として、欧米の仕事基準でなく、年齢・勤続・性差・個人の能力などの個人の属性を基準にしている。仕事基準の賃金ではなく属人給である。2つは、賃金の上がり方として、年齢・勤続の要素が大きいので、賃金上昇カーブは山型を描いている。3つは、賃金の水準として、単身者賃金の水準からやがて世帯主賃金の水準へと水準は上昇している¹⁾。

第3の柱は企業内技能養成制度である。欧米では、基本的には学校や職業訓練施設という企業の

外の制度によってスキルは養成され、労働者はその職種と技能レベルを基準にして企業から採用される。日本では顕在的な技能の評価によって採用されるのではなく、学校歴や性差、人格的な特性など、これから企業で花開くであろう潜在能力によって採用される。その後、このような労働者に対して企業内で技能養成、能力開発がなされる。

以上のような日本型雇用システムのもとで、これまでの若者はつぎのような企業内人生を設計することができた。若者は、3月に学校を卒業し、4月に企業に入社するという定期一括採用方式によって企業内人生の出発点に立った。正社員として採用されれば、その後、初任給は低くとも、やがて徐々に昇進し、賃金も上がっていった。年齢とともに賃金が上昇する年功賃金のもとで、将来の生活設計も描くことができた。働く者の生涯課題であり、ヨーロッパでは国によって支えられる住宅・教育・老後についても、日本では、企業規模によって大きな差があるとしても、企業の年功賃金に依存して対応することができた。

雇用についても、すべての労働者が定年までとはいかないとしても、特定企業における長期の雇用保障が労使とも暗黙に了解されていた。また、技能養成についても、日本は企業内での技能養成が基本であったので、企業外での社会的な技能訓練システムが不備であっても、多くの若者は会社のなかで技能を身につけることができた。

もちろん、この日本特有の雇用の仕組みは、性別役割分業にもとづく男性稼ぎ主モデルを前提につくられていたので、その仕組みの主な対象は男性であり、女性はそこから排除されていた。そのなかで男性若者は、一家の稼ぎ主として職業人生を歩むことが期待され、また自覚もし、保障もされていた。

この日本的な雇用システムのもとにあった若者の職業人生は、1990年代からの労働市場の構造変化によって大きく崩れはじめた。1990年代からの雇用状況は、先にみたような、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これまでの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。

さらに、2000年以降の格差社会や、ワーキングプア、ネットカフェ難民という現実、労働市場の一段の変化のなかで生じた。労働市場における「非正社員化」段階の現実であった。総務省「労働力基本統計調査」によると、非正社員の比率は、2000年の26.0%から2008年には34.0%に増加した(就学者を含む)。今や働く者の3人に1人は非正社員である。

その「非正社員化」の影響をもっとも強く受けたのが若者である。就学者を除いた15～24歳男性で、非正社員比率は、2001年の19.7%から2008年には28.6%に激増した。高校生・大学生のアルバイトを除いて、約3割が非正規の雇用形態で働いていることになる。同じく女性では27.0%から37.1%に増加し、さらに25～34歳でも、33.6%から41.3%の増加である。女性の場合には、15～34歳までの期間で約4割が非正規の働き方をしている。

(2) 流動的労働市場の形成と貧困化

新しいユニオン運動は、この労働市場の構造変化のなかから形成されてきた新しい労働者類型と、それと関連する無法と過酷な労働という職場環境の変化という、2つを背景にして台頭してきた。この2つを検討していくことにしよう。

まず、これまでの特定企業における固定的で安定した雇用が崩れ、窮乏化⁽²⁾した以下のような2種類の労働者層が出現した。

第1の類型は、非正社員の雇用形態でありながら、衣食住を成り立たせなければならない家計自立型非正社員である。これまでの中高年女性のパートタイマーや学生アルバイトといった家計補助型の非正社員と異なり、フルタイムで働いたり、短時間パートのかけ持ちで働き、所得をえている。非正規雇用ではフルタイムで働いたとしても生活を自立させることは困難であり、正社員になる以外にワーキングプアから脱出することはできない。

第2の類型は、低処遇の周縁的正社員である。企業のなかで、将来の幹部候補として期待されず、

周縁的な業務を担わされ、低処遇のままの正社員が増加している。昇進や昇給が制限され、しかも重い責任を負わされ過酷な労働を強いられている。離職・転職も激しい。例えば、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、介護・医療・保育・学習塾など民間企業の社員などであり、これらは低所得で、離職・転職も激しい。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、この周縁的正社員とみることができる。

ところで、若者に広がっている周縁的正社員を定量的に確定することは難しい。何故ならば、年功賃金の上昇カーブの出発点は、格差の少ない低水準であり、その時点での収入の差から周縁的正社員を取り出すことは困難だからである。しかし、NPO法人「POSS」が行った「2008年 若者の『仕事』調査」は貴重な結果を提供している。中心的正社員と周縁的正社員との区別を、賃金に着目し、「定期昇給がありかつ賞与がある正社員を『中心的正社員』、そのどちらかを欠いている正社員を『周縁的正社員』として集計」している。雇用形態を4区分し、結果は、中心的正社員31%、周縁的正社員25%、パート・アルバイト28%、その他の非正社員(契約・派遣など)16%であった(聞き取り調査による487票)。「定期昇給と賞与があるのが、これまで自明視されていた『正社員』の姿」であったが、「この基準から漏れる正社員、すなわち周縁的正社員が、ひとつの層を形成することが明らかになった」意味は大きい[今野ほか、2008]。

(3) 支配する無法と過酷な労働

雇用不安や貧困化が、新しいユニオン運動の背景になっていることは確かなことであるが、しかし、人々は貧しいだけでは立ち上がらない。貧しいのは自分の運が悪かったから、自分が至らなかつたからとってしまう。小林多喜二の『蟹工船』が若者たちを中心に、いまブームとなっているが、その登場人物はみな貧しい。だが、共感は、過酷な労働と非人間的な扱い、これに対して立ち

上がったことに対してなされたものと思われる。

周辺の正社員は、年功賃金における賃金上昇が抑えられ、離職、転職も激しい。非正社員との代替可能性が高い労働力とみることができる。したがって、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、低所得で過酷な労働をさせられているのである。「名ばかり管理職」どころか「名ばかり正社員」で「使い捨て正社員」のような扱われ方をされている若者が多い。

さらに過酷な労働とともに、職場に無法が広がっているのが、若者を中心にした職場の現状である。今、若者たちが働いている多くの職場では、残業代未払いや、年次有給休暇の取得の抑制、社会保険の未加入など法違反が横行し、無法が支配しているといっても過言ではない。若者労働運動を担っているユニオンの役員は等しくこの3つを3大法違反と指摘している。

『世界』の座談会「今、なぜ『若者労働運動』なのか」のなかで、非人間的な扱われ方について、若者労働運動の担い手たちが発言している。病气などで休みが重なると派遣会社から解雇、「不良品」あつかいされる。「派遣会社から電話がかかってきて『明日から行かなくていい』と言われ、解雇」される。「ヨドバシカメラの店員と派遣会社の社員から」「殴る蹴るの暴行」を受ける。製造業派遣の現場では「女性寮の男性管理職による、立場を利用してのセクハラが横行している」。そして、「すき家」では、「アルバイトを、感情を持たない交換可能な資材」とみなし、「人間あつかいされていない」と感じた者たちがユニオンに入った。また登録型の派遣添乗員も「低賃金には、いわば泣き寝入りしていたわけです、解雇に対しては『これまで耐えに耐えてきたけれどもう許せない、虫けらじゃないんだ』とユニオンをつくったのである〔池田ほか、2007〕。

若者における過酷な労働の広がり、職場における労使の力のバランスが極端に崩れたことに起因している。現在の労働法制度の下では、労働条件の多くが労使の話し合いによって決定されることになっているために、職場における経営側と労働側との一定の力のバランスが必要不可欠である。

力のバランスが崩れたといっても、もともと、カウンター・バランスのように力が均衡していたわけではない。先にふれたような年功制が確立していた年功的職場秩序のもとでは、労使対抗関係ではなくても、人を育てるという経営風土がある限り、無法が支配することはなかった。しかし、この間の人件費コストの削減を至上命題とする人事管理のもとで、正社員の大量削減や、低処遇の周辺の正社員の活用と「使い捨て」がなされるなかで、職場風土は大きく変わったように思われる。

先のPOSS「若者『仕事』調査」では、「仕事に関して違法状態を経験したことがありますか」という設問を立てている。あると答えた者は51%にのぼっている。半数が違法経験者である。しかし、そのなかで「どのような対応をしましたか」の質問に対して76%が「何もしなかった」と回答している。違法に対する泣き寝入りや、あきらめがおおっているのである。

2 全国的派遣労働市場の形成と派遣労働の変容

これまで労働市場の変化とそのなかから登場してきた新しい労働者層と、その過酷な労働についてみてきた。ここで、労働市場の変化の一環であり、非正規労働者の一形態ではあるが、派遣労働者について別個に検討することにしよう。それは、突如として起きた膨大な「派遣切り」の事態を解明し、また、これから新しいユニオン運動が直面するであろう差別的雇用構造という大きな課題を明確にするために必要とされる。

まず、何故、膨大な派遣労働者がいっきに「解雇」されたのだろうか。第1に、人材派遣会社が急成長し、全国的な派遣労働市場が形成されていたことである。1999年の労働者派遣の原則自由化と2004年からの製造業派遣の解禁は、90年代をつうじて成長していた製造業の請負会社や、軽作業などの業務処理請負会社を、人材派遣会社として確立させた。人材派遣ビジネスが急速に拡大していたのである。

派遣会社は、雇用機会の少ない地方に出向き、

そのハローワークで会社説明会を開き、若者を中心にした求職者を「吸引」し、全国各地の製造業の工場に「配置」していた。このように、「人材派遣会社によって労働力の引張り出しと全国の工場への配置がなされ、派遣会社は、全国労働市場における労働力の吸引と供給の機構としての位置」[木下, 2008]を占めつつあった。

第2に、派遣会社は、製造業大手企業の人員増加に相応しなければならない構造ができていたことである。派遣労働の世界には派遣労働者の二重の劣位という構造がある。派遣受入企業は、「一定の期間に一定の量の労働力」という仕事を注文する発注側であり、派遣会社は、その仕事を受注する側である。発注・受注の関係では、派遣受入企業の優位と派遣企業の劣位という構造がある。その構造のなかで受注をめぐる派遣会社どうしの企業間競争がなされている。

派遣会社の劣位という位置関係のもとで、派遣会社は受入企業の労働力の増減に対応できるし、しなければならない、という状況がつけられていた。すなわち、労働力の需要と供給との即応性、即応的關係が確立していたのである。派遣会社の職員は、受入企業の人員要請に応じることを、「弾を込める」という表現で、「手と足がついていれば」良いとして、労働力をかき集めて、送り込んでいたことを語っている [田中, 2008]。

第3に、製造業の大手企業と派遣会社の両者とも、人員削減を解雇ではなく、契約解除という形態で安直におこなえる方法を確保していたことである。2006年、07年と派遣労働者は急増していた。いわばダムの水は満々と満たされていたのである。それでは何故、ダムはいっきに決壊したのだろうか。

それは、派遣先製造業の企業と派遣会社との商取引による「派遣契約」と、派遣の仕事が発生した時にだけ派遣労働者との雇用契約が成立する「登録制」の2つが活用されたからである。期間工もまた直接雇用であっても期間が定められている雇用であり、契約を更新しないことによって、実質的な解雇が実現する。つまり「解雇」という方法を取らずに、派遣契約や雇用契約の終了、な

しは中途の契約解除によって、大量解雇が実現できるという手段を経営者は事前に手にいれていた。その手法をいっせいに行使したのである。

このような膨大な派遣労働者が短期間のうちに「吸引」され「排除」されていったのであるが、彼らの従事していた労働そのものもまた大きく変容し、過酷なものになっていたのである。そのことを検討することにしよう。

原則自由化は、ブルーカラー労働を中心にして単純労働・定型業務の派遣を可能にした。「自由化業務」と呼ばれるこのような業務は、専門職種ではなく、誰でもできる仕事であるが、1日の業務量が過大なので、過酷な労働となる。これと、短期間の派遣とが結びつく。「日雇い派遣」は、今日限りで明日は来ない。「細切れ雇用」の製造業でも派遣社員は辛くて1週間、2週間でやめるかも知れない。働く現場での人と人との関係が、今日限り、ほんのわずかな期間という状況が広がっている。さらに加えて、自分のところの社員ではないという間接雇用のもとでは、正社員にとって、派遣社員はどこの誰だかわからないという匿名的な関係が生まれていたのである。

このような単純で定型的な過酷な労働や、短期間の派遣期間という新しい派遣労働が、先の派遣労働者の二重の劣位の構造のもとでなされている。派遣会社が、派遣先企業に働き方の改善を求めたら、次からは派遣契約は切られてしまう。派遣労働者が派遣会社に文句を言ったら、次からは仕事が紹介されない。契約更新や仕事の紹介は派遣労働者にとって死活問題である。このように派遣労働者は黙って過酷な労働に耐えるしかない状況に追い込められているのである。

さらに、この状況のもとで、派遣先企業における絶対的ともいえる指揮命令権が行使されている。指揮命令権は、働かせ方のフリーハンドを与えたようなものであり、何をしても良いという危険な状況が生まれている。トラック製造会社で働いた派遣労働者は、製造業の派遣現場で「暴力がともなう労務管理」がなされていることを告発している [戸室, 2006]。担当した仕事は「走らなければ追いつかない速さに設計」されていた。遅れる

と援助する係の期間工のリリーフから「このボケがっ」と言われ、「鉄板が入った安全靴で足首を蹴られたり、頭をはたかれたりする」。また他の日には「肘鉄を食らわされ、左腕にパンチされ、さらに左の太ももの上部を」「大きなボルトのような歯車」「で突かれた」。「作業ズボンを下ろしてみると、青あざになっていた」。彼は他の労働者からも別の自動車工場と同じようなことが行われていたことを聞いたという。

製造業の派遣現場での過酷な働かせ方は、労働災害の数字からも明らかである。2007年の労働災害のうち派遣労働者の死傷者数は、5885人（死者36人）と、製造業への派遣が解禁された2004年の約9倍に急増した。そのうち製造業は最も多く、全体の68.3%におよんでいる。さらに製造業のなかで、経験期間別にみると、「1カ月以上3カ月未満」が最も多い、製造業全体の28.7%を占めている（厚生労働省「平成19年の派遣労働者の労働災害発生状況」2008年8月）。

派遣労働について別個に検討してきたが、先の家計補助型非正社員と周辺の正社員でみてきたような貧困化とともに過酷で非人間的な働かせ方の広がり、という共通する事態を確認することができる。働く者の世界で、年功的職場秩序が崩れるなかで、荒々しい剥き出しの労務管理が出現しているように思われる。労働運動にとっては、日本の労使関係という沼地に足を取られるように困難な条件が変化し、乾燥した土俵のようなものが設定されたと理解しなければならぬだろう。その意味でも、新しいユニオン運動は、戦後労働運動と断絶された地平から登場してきているのである。

3 新しいユニオン運動の特徴と今後の可能性

(1) 新しいユニオン運動の特徴

ここでは、若者を中心とした新しいユニオン運動のその「新しさ」について検討していくことにしよう。ただし、検討対象を明確に定めることは難しい。1つの労働組合がトータルに新しい質ももって確立しているわけではない。いくらかのユ

ニオンが新しい傾向をもった運動を展開し始めたという意味合いである。¹³⁾

まず、第1は、新しいユニオン運動は流動的労働市場における非年功型労働者の異議申し立てに答えているということである。新しいユニオンは、意識的か否かにかかわらず、先にみた家計自立型非正社員と周辺の正社員、派遣労働者の不満に応え、運動化している。

「非年功型」という意味をもう少し検討しよう。パートや派遣のような非正社員の賃金は、属人的要素のない仕事基準の賃金であるが、低処遇の周辺の正社員の賃金は、上昇が抑えられた年功賃金である。年功賃金は、一般的に、年齢・勤続が決定基準に強く作用していたために、年齢とともに賃金が上昇する。その上昇は、単身者から世帯主へであり、賃金水準は家族形成可能な世帯主賃金に達する。これが年功賃金の一般的な特徴である。

しかし、周辺の正社員の賃金は、賃金決定は属人的であるとしても、賃金の上昇は著しく抑えられている。賃金決定は属人的であるが、賃金上昇と賃金水準は一般的な年功賃金とは異なっており、その意味で「非年功型」と表現することができるかもしれない。

さらに、これまでの年功賃金の場合、賃金決定要素には、年齢・勤続のファクターが大きかったために、他の企業に移ることは不利だった。しかし、1つの企業にいて賃金上昇が望めないならば、他の企業に移ったとしても、それほど不利ではない。つまり、周辺の正社員は、企業に定着しない流動的な労働市場の労働力とみることができる。

新しいユニオン運動は、困窮で無権利の労働者の要請に応えたために、流動的労働市場のなかに置かれている非年功型労働者を対象にしているのである。このことは、戦後労働運動の大部分が、企業別組合という組織形態をとりながら年功型労働者を基盤にしていたことと質的に異なっている。

第2は、新しいユニオン運動は、組織形態としては個人加盟組織の形態をとっていることである。個人加盟の組織形態をとりつつ中小零細企業の労働者を組織化する運動として、1950年代後半からの合同労組（合同労働組合）が広がった。地域合

同労組は、個人加盟組織であっても企業ごとに支部がつくられ、その企業支部は独立性を強くもったので、結局のところ、多くは、中小企業労組の結合体、小さいながらも企業別組合の連合体という実質をもってしまった。

しかし、今日の職場状況からすると、そもそも職場に企業別組合をつくること自身が困難になっている。東京東部労組は、「数年前までは複数の労働者での相談、ないしは個人できてその背後に職場の仲間の顔が見えた。しかし最近では影さえ見えない。まったくの孤立した相談がほとんどだ」と述べている。そして、「個人労働者の相談が労働相談のほぼすべてになっている現状において、その労働者が一人組合員として組合に加入することになると述べている [石川, 2006, 117-118]。

これまでの合同労組の存在意味は、賃上げや倒産反対など企業単位での労働者の利益を守ることにあつた。つまり、合同労組は小規模の企業における正社員を基盤にした運動が可能であったことを前提にしていたのである。そこでは個人加盟組織は形式でしかなかった。しかし、すでにみたように非年功型労働者による流動的労働市場が形成されてきている。この労働市場を対象とする労働組合は、一人でもすぐに参加できる個人加盟組織を基本にしなければならないということである。

ところで、これまで個人加盟組織を安定的に維持し、発展させていくことは困難であるとされていた。その困難を克服する一つの組織的保障として、新しいユニオン運動の多くは労働関係 NPO や労働運動ボランティアに支えられていることに注目する必要がある。NPO 法人「労働相談センター」は1988年に東京の東部地域を対象にして結成され、96年、インターネットによる相談を受けるようになった。2004年から「労働相談ボランティア」を募集し、現在、約140人が参加し、そのことによって、月曜日から金曜日まで相談を受ける体制が確立された。

また、首都圏青年ユニオンを支援するために、2004年に「首都圏青年ユニオンを支える会」が発足した。会費を募り、その会費収入を財源として

ユニオンの専従者を確保しようとする運動である。1000万円ほどの収入によって2人の専従者を迎えることができた。2007年より4名を目標に取り組んでおり、会員は約1000人に達している。このような支援が、20~30歳代の若者で組合員の7割が非正規雇用という青年ユニオンを支えているのである。

2006年には NPO 法人「ガテン系連帯」が結成された。製造業派遣で働く労働者が個人で集まれるフィールドとして、また各企業でつくられたユニオンの運動調整の場所として活動している。また政策提起や調査活動なども行っている。2006年、NPO 法人「POSSE」は東京都内の大学生や非正規雇用の若者によって結成された。労働相談や3000人アンケート活動、雑誌の出版、シンポジウムなど各種の催しなど多彩な活動を行っている。約160人が参加している。

第3は、労働組合の新しい組織文化を生み出しつつあるということである。企業別組合は、企業の年功制のピラミッド構造を、組合組織にも組み込んでいた。さらに、これまでの従業員一括加盟の企業別組合では、個人の意志による加盟・脱退という自由が通用しにくかった。これらのことから戦後の労働組合には上意下達や指令動員型という組織文化が根付いていたといえるだろう。

組合員の出入り自由の個人加盟ユニオンは、組合員を、その自発的な意志によってだけつなぎ止めることができる。そのためには指令動員型でなく、参加型の組合であること、幹部請負・代行主義ではなく、当事者主義が必然的に求められることになる。

その保障が、今や誰でも手にすることができるツール、IT 技術の活用だろう。メールはもちろん、サイトやブログ、ミクシィを活用して運動が進んでいる。情報を共有しながら、フラットな人間関係と自由なコミュニケーションという新しいユニオン文化を形成する可能性をもっている。そのユニオン文化がまた上下の関係性が薄く横に広がる組織と運動を支えていることにもなっている。

(2) 新しいユニオン運動の可能性

新しいユニオン運動は、組織対象を、企業横断的な流動的労働市場のもとに置かれている非年功型労働者においているところに「新しさ」があった。したがって、それは運動と組織の傾向であって、一定の組合潮流ではない。これまで未組織労働者の組織化に関わってきたすべての労働組合は、組織対象を広げることによって「新しさ」を獲得することができるのである。

その先である。流動的な労働市場において賃金下落を規制し、賃金上昇を実現するためには長期的にどのような労働組合がイメージされるべきなのか。その場合、労働市場規制型ユニオンという発想が必要とされるだろう。

合同労組の経験や議論と少し離れたところで1970年代に一般組合論が存在していた。1973年に建設一般、1978年に運輸一般と化学一般が結成された。「すでに全国一般という組織が総評傘下にあったが、しかし建設という一つの産業部門に重点を置きながら、同時に一般労組の性格をもたせた組織建設は初めてのことであった」。そして重要なことは、「新しい組織形態を考えるようになったキッカケ」は「イギリスの運輸一般労働組合の歴史と経験」ということである〔中林、1979、191-192〕。

この一般労働組合（ジェネラル・ユニオン）が、労働市場規制型ユニオンの視点からみて、決定的に重要なのは、その内部にトレード・グループ（業種別・職種別部会）⁽⁴⁾を置いていることである。この各部会が、経営者団体との団体交渉機構を確立している。一般労働組合は、何の区別もなく、誰でも一緒になっているのではなく、企業や産業・業種を超えて地域を基盤に組織されつつ、トレード・グループによって内部で区分されているのである。つまり、組合員は「業種・職種」、「地域」、「職場」という三つの結集軸によって組織されていることになる。

しかし、日本における合同労組は一定地域という狭い領域を組織範囲にし、そのなかにおける企業別組合の集合であり、コミュニティ・ユニオンも地域性が濃厚な組合である。この地域限定性や

領地的傾向は、労働市場規制型ユニオンとは相容れない。何故ならば、企業横断的な流動的労働市場における賃金は、行政区などの特定の地域で限定されて決まるのではなく、労働市場の需要と供給の範囲を基盤にして決定されるからである。

ところで、先にみた日本の運輸一般は、1982年に内部対立によって関西生コンクリート支部が分離した。この関西生コン支部は、職種別賃金にもとづく団体交渉制度を確立しているという意味で、労働市場規制型ユニオンのひな形を提供している。今日の賃金下落の時代のなかで「関西の生コン労働者は年収800万円弱」という水準を維持しているのである〔武、2008〕。これまでの合同労組やコミュニティ・ユニオンが、企業閉鎖性と地域限定性を克服し、「業種別・職種別」横断化の方向に向かうならば、労働市場規制型ユニオンに接近することができるだろう。

そして重要なことは「トレード・グループ」の確立が前提になることによって現在、分散している既存の合同労組やコミュニティユニオンなどの個人加盟ユニオンの連携・統合が可能になるのである。地域ごとの分立から「トレード」による統合に向かうことによって労働市場規制型ユニオンが生まれてくるだろう。

4 新しいユニオン運動が直面する構造的課題

日本の労働運動が、個人の紛争処理に乗りだし、非年功型労働者の組織化を始めてからまだ日が浅い。しかし、この新しいユニオン運動の流れは、「派遣切り」、「期間工切り」と呼ばれた非正規雇用の急激で大量の人員削減と、そして、非正規労働者の窮状を誰の目にもわかるように示した「年越し派遣村」を通して、2つの巨大な課題に直面したように思われる。日本型雇用の面では、差別的雇用構造であり、年功賃金の面では、非正社員の収奪型活用である。

(1) 差別的雇用構造

「派遣切り」、「期間工切り」という非正社員の

大量「解雇」は、膨大な非正規雇用者が製造業の現場で基幹的労働力として活用されていたことを示したが、同時に、正規雇用と非正規雇用の差別的構造を浮かび上がらせた。

日本型雇用と差別的雇用構造とは二筋での相互関連が存在する。一つは、終身雇用制と雇用調節弁との一对の関係である。特定の企業に定年まで雇用が保障されるだろうという、企業と従業員との暗黙の了解が、日本型雇用における終身雇用制であった。正社員はよほどのことがない限り、解雇されることはない。つまり、企業にとって正社員の雇用量は固定的であり、人件費は固定費である。しかし、景気の変動などで雇用量は変化する。この雇用量の縮小に対応して、企業は、残業規制や新規採用の抑制を行うが、もっとも早く安直に行うのが、非正社員の人員削減である。このことを今回の「派遣切り」、「期間工切り」は明らかにしたのである。

正社員の雇用安定を前提に、それを保障するための雇用量の調整弁として非正規労働力を活用してきた。すなわち正社員の終身雇用制のために非正社員の活用が不可欠であり、両者が一对のものとして存在しているのである。

日本型雇用と差別的雇用構造との相互関連のもう一つは、個別企業による雇用保障と、国家による雇用保障の欠落との相互規定関係である。日本型雇用の最大の特徴は、特定の企業による長期の雇用保障という点にある。新規学卒入社から定年まで特定の企業に在籍するだろうという雇用保障が見込まれていた。また、企業の方も従業員を極力、解雇しないで抱え込んだ。

このような特定企業の雇用保障を前提にしつつ、失業率は、高度経済成長期に1%台を推移し、その後、1990年代半ばまでは2%台であった。しかし、今日の雇用状況の悪化と正社員化の進展は、日本型雇用の問題性を浮かび上がらせた。それは、雇用保障を企業に依存していたがために、国家が行うべき失業保障と積極的労働力がまったく不備であったということである。

ヨーロッパの職種別賃金は正社員が企業から企業へと転職しても不利にならない。このように失

業し転職することを前提にした流動的な労働市場を整備するために、国家による労働市場政策が確立されている。失業した時の手厚い職業手当によって生活が保障されるが、これは消極的な施策とされている。そのみならず、職業訓練—職業紹介—雇用創出という労働力を積極的に移動させる積極的労働市場政策が確立している。もし、このような労働力政策が日本に存在していたならば、今回の「派遣切り」、「期間工切り」、そして「派遣村」の悲劇は生じなかっただろう。

(2) 非正社員の収奪的な活用

つぎは、賃金の問題である。ここでも正社員の年功賃金と非正社員の生活保障との二筋での相互関連が存在する。まず一つは、経営側は正社員に年功賃金を保障しつつ、非正社員は差別賃金による収奪的活用を行っているということである。

「派遣切り」、「期間工切り」にあった労働者や「派遣村」にたどり着いた労働者の窮乏の状況は、フルタイム並に働いても、貯金もできない程の収入であったことを示している。フルタイム働いて何故、貯金もできないのか。このことは実は、正社員の年功賃金と非正社員の賃金との関連で生じている。このことの理解が今日、重要である。

ここでは、先に述べた「賃金の決定基準」が重要になる。賃金決定が仕事を基準になされている国では同一労働同一賃金の原則が存在する。ヨーロッパの場合にはパートタイマーであれ、派遣労働者であれ、この同一労働同一賃金の原則が適用されているかが企業に厳しく求められる。したがって、短時間労働者でも、有期雇用の非正規雇用労働者でも、労働者の賃金収入は、職種別賃金率(一時間当たりの賃金額)×労働時間、この数式によって基本的には計算される。この職種別賃金において同一労働同一賃金の原則が実現しているのである。

同一労働同一賃金原則は、同じ仕事をしているならば、同じ賃金が支払われるべきであるとする原則であり、欧米では労働社会の公理となっている。同一労働同一賃金の原則が存在するところでは、非正規雇用労働者の活用は、企業にとっては

大幅な人件費の削減というよりも、雇用量の調整のメリットのためである。賃金格差は、正社員か非正社員かという区分ではなく、多くは、高賃金職種か低賃金職種かというところに存在する。

日本では賃金基準が年功であるため、同一労働同一賃金の原則が存在しない。だから、賃金の大きな格差は、正社員の年功賃金か、労働市場における規制のないジョブ型賃金か、ということから生じている。

労働社会における差別と平等を測る水準器はジョブである。ジョブを基準にして相応の賃金が支払われなければ賃金差別となる。非正社員に支払われるべき賃金が支払われないのだから、企業は膨大な賃金額を削り取っていることになる。このような状況は、非正規労働力の収奪的活用と呼ぶのが適切である。日本ではそのことが可能なのである。

ヨーロッパのような均等待遇が実現している労働社会では、非正規労働力の収奪的活用が不可能であり、したがってその活用は、雇用量の一時的な調整のための臨時的な性格が強い。一方、日本では非正規労働力の収奪的な活用が可能であるために、企業によって基幹的労働力として位置づけられ、長期的で恒常的な非正規労働力の活用が目指される。

ところで、この正社員と非正社員との均等待遇原則が実現していないことは、非正社員が差別されていることを示すものであるが、貧困そのものではない。フルタイム働いて、何故、貧困なのかという問題が明らかにされなければならない。

ここで先の「賃金の水準」が重要になる。欧米のブルーカラーの賃金は一定程度上昇すると後は、フラットになる。賃金は上昇しない。しかし、そのフラットの賃金水準は、家族形成可能な一人前の水準である。先の一時間当たりの職種別賃金の水準はこうなる。「家族形成可能な賃金額」÷8時間＝1時間当たりの賃金額。すなわちフルタイム型非正社員賃金の賃金水準と、フルタイム正社員の賃金水準は基本的に同じということになる。したがってフルタイム働いて、貯金もできない程に貧困という日本的な現象は生じないはずである。

この差別は、主婦パートや学生アルバイトのように被扶養の、従って家計補助型非正社員の場合には、貧困としては表面化しない。差別は個人レベルで、貧困は単身世帯を含めた世帯のレベルで現れるからである。2000年代を通して、非正規の働き方でパート・アルバイトよりも、派遣・契約という形態が増加したが、それは男性、女性とも家計自立型非正社員の拡大をもたらしている。このことは差別と貧困とが結合したことを意味し、ワーキングプアの増大となって現れている。

(3) 日本型雇用システムと生存権保障の致命的脆弱性との一体的関係

生活保障についても、先に検討した国家の労働市場政策と同じ問題が生じている。日本の社会保障制度が、年金・医療などを除くと、先進国のなかで極めて低い水準であることはすでによく知られている。さらに注目しなければならないのは、日本の社会保障制度は、年金・医療など、つまり、老齢になった人たち、病気になった人たち、障がいをもつ人たちなど、働けなくなった人や、働けない人に多くは限定されていたことである。

しかしながら、日本では、このように勤労者を支える社会保障制度が貧しくても、母子世帯などでは貧困の状態は存在していたが、日本全体として大きな問題とはならなかった。それは、日本の社会保障・社会政策は、日本型雇用システムを前提にし、それとの対応関係によってつくられていたからである。最低賃金制も、小零細企業の労働者の初任給は、最低賃金制の水準にふれる可能性があったとしても、やがて年功賃金によって水準を上回る。また、社会保障の理念も、基本的には、働くことができない勤労不能世帯を対象にしていた。働くことができなければ、長期の雇用保障と年功賃金による生活保障が、企業によってなされているはずであるという認識が前提にあった。

ヨーロッパの福祉国家はそうではなく、児童手当などの家族政策や、公営住宅の建設や家賃補助などの住宅保障、低額な教育費、貧困層を広く救済する生活保護制度、これらの現に働いている勤労者の生活をトータルに支えているのである。

日本における企業依存の生活構造は、勤労者を対象にした国家による生活保障の必要性を感じさせにくくしていたといえる。派遣切り・期間工切り、そして「派遣村」現象は、日本における生存権保障の致命的脆弱性を赤裸々に示したといえるだろう。この企業の日本型雇用システムと国家の社会政策・社会保障の脆弱性が一体的な関係にあったという理解が重要である。

これまで検討してきたように、日本型雇用システムのらち外にある労働者を組織する新しいユニオン運動が台頭し、その直後に起きた以上のような事態は、あまりにも大きな課題とその解決を、労働運動に押しつけているようである。また研究分野にも、膨大な派遣切り・期間工切りと非正規労働者の窮乏というこの事態は、日本における正社員と非正社員との分断線はそれほど浅くはない、格差は構造的なものであることを示している。そして、正規雇用と非正規雇用の差別的構造を直視することを労働問題研究に迫っているように思われる。また、日本が福祉国家であることはすでに通説のようにになっているが、その是非は置くとしても、「派遣村」現象は、福祉国家研究が日本の現実に即してなされるよう要請していると考えられるべきであろう。

注

- (1) 賃金に関する3つの次元と賃金決定についての重要性については[木下, 2004]で論じた。
- (2) 労働市場の構造変化および生活自立型非社員と周辺の正社員の2類型については木下[2007]で検討したが、「生活自立型」は、「家計補助型」の対概念として「家計自立型」に変更することが妥当と思われる。
- (3) 池田ほか[2007]の座談会でその一端が理解され

るだろう。

- (4) イギリスの一般労働組合の歴史については、浅見[1987]を、現状については、伊藤[1992]を参照。

参考文献

- 浅見和彦, 1987, 「運輸・一般労働組合の源流と成立(上)(下)」『大原社会問題研究所雑誌』10月号: 22-41, 11月号: 18-33。
- 池田一慶・河添誠・木下武男ほか, 2007, 「今、なぜ『若者労働運動』なのか」(座談会)『世界』5月号: 103-112。
- 石川源嗣, 2006, 「ひとのために生きよ!」同時代社。
- 伊藤彰信編, 1992, 「TGWUの歴史と組織」全港湾。
- 遠藤公嗣・木下武男・後藤道夫ほか, 2008, 「共同提言 若者が生きられる社会のために」『世界』10月号: 149-167。
- 木下武男, 2004, 「賃金をめぐる今日的焦点: 賃金の決定基準を中心にして」『社会政策学会誌第12号』24-39。
- , 2007, 「格差社会にいとむユニオン」花伝社。
- , 2008a, 「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」『世界』1月号: 132-138。
- , 2008b, 「派遣労働の変容と若者の過酷」『POSSE』創刊号9月: 23-38。
- 今野晴貴・本田由紀, 2008, 「働く若者たちの現実」『世界』10月号: 179-190。
- 武健一, 2008, 「貧困=格差を乗り越える労働運動」『世界』1月号: 139-147。
- 田中光輔, 2008, 「派遣会社の内側から見た派遣労働」『POSSE』創刊号9月: 53-63。
- 戸室健作, 2006, 「製造現場における暴力と排除」『前夜』8号: 63-66。
- 中林賢二郎, 1979, 「現代労働組合組織論」労働旬報社。
- POSSE, 2008, 「2008年度 POSS 若者『仕事』アンケート調査の概要」POSSE。

(きのした たけお: 昭和女子大学)