

ワーキングプアからユニオンへ

―開かれつつある地平

労働社会学者（元昭和女子大学教授）

木下 武男



2000年代からの貧困の深まりを背景にして、2006年から新しい運動が起きてきた。この特徴は、電話相談やインターネットなどの方法で、個人の現状に対応して救済する活動が大きくなされたこと、反貧困を軸にした運動が台頭したこと、この二つだった。しかし、2008年の年末そして年始の年越し派遣村の活動と09年の民主党政権の誕生をピークにして、2010年の鳩山内閣の崩壊とともに反貧困運動も後退した。それは新しい運動の敗北的中断であったかのようだった。

しかし、議会や国会周辺の運動は後退したとしても労働相談活動は停止したどころではなく、地道に旺盛につづけられ

ていた。中断から前進に向かう道筋をつける上で、画期となるだろうと思われるのは、『ブラック企業』が社会問題化したことだ。労働相談活動から、若者を中心にした過酷な労働の深まりと広がりの実体が、的確にキャッチされた。

2000年代をつうじて、多くの若者正社員が違法状態で働かされていることや、会社を辞めさせてくれないという労働相談が増えていることは注目されていた。その究極が2011年の『ブラック企業』という言葉の登場だった。2011年の今野晴貴『ブラック企業』は、POSSIEの相談活動から得られた実体を広く紹介し、その本質はたんに法違反の企業ではなく、若者を使い潰す労務管理

を意図的に行っている企業であることを示した。この本はベストセラーになり、また、13年の流行語大賞のベストテンに選ばれた。

ここで、2011年の『ブラック企業』問題から始まった動きを検討し、新しい前進の契機を探ることにする。『ブラック企業』問題のインパクトと新しい動向の特徴は以下の四点である。

若者たちの屈服から敵対性の自覚へ

―『ブラック企業』問題のインパクト

第一は、『ブラック企業』問題が、自分が悪いのではなく、企業が悪いのでは



ブラック企業

ないかという意識をつくりだしたことがある。ブラック企業」という言葉は、若者の精神状態を解き放す魔法の言葉の

ようなものだった。それは、若者のおかれている状態がどれほどものかを理解することでもわかる。

筆者は、2006年につくられた派遣工のユニオンを支援するNPO・ガテン系連帯の共同代表をつとめたが、そのなかで、若者はどんなに貧しくて、どんな唐げられても立ち上がらないということを実感させられた。それは自己責任だけではない。若者は、自己責任に屈するよりも前に、すでに、無力感やあきらめといった自分で自分の力を削ぐような意識状況にあるように思われた。自分は力や能力がない、努力をしない、だから何をやってもダメなんだ。これは進学校に入りエリート大学を出た者以外の多くの若者が、多かれ少なかれもっている気分だろう。この無力感と諦念感につけこんで経営者は、ノルマをこなせないのも、賃金が下げられるのも、解雇されるのも、それは「お前が悪いからだ」、このような恫喝がまかり通ってきた。無力感をもった若者はこの恫喝のもとで萎縮する。

この言説を逆転させることができるのが「ブラック企業」という言葉だろう。「お前が悪い」と言われ、自分もそう思っていた若者が、もしかしたら「会社が悪い」のかもしれないと思う。「お前が悪い」の「お前」が、「自分」ではなく「企業」へと代わるのだった。「ブラック」の標語は、会社の仕打ちに服従していた関係から、それを抑圧と感ずる意識へ転換させ、そして、会社に対する敵対性の自覚をもたらす。その社会的意識をつくりだした「ブラック」のインパクトは大きいように思われる。

反貧困運動からユニオン運動への

展開—開けてきた地平

2011年以降の特徴の第一は、日本における反貧困の運動の正当な道筋を示したことである。これは日本の貧困問題の特質と関連している。日本の貧困問題の特殊性は、フルタイム働いてもなお貧



総合サポートユニオンの活動 (HPより)

困というところにある。働く貧困層(ワーキングプア)こそが日本の貧困の中心地なのである。その貧困は、最低賃金制

など国の政策の不備もあるが、何といっても経営者による賃金を含めた労働者に対する処遇の結果として現れる。

それでは処遇の改善を求める主体は何か。それはユニオンに他ならない。このようにして、日本の貧困問題はワーキングプアの処遇であり、その改善はユニオンの手による。だから、反貧困運動の中心はユニオン運動でなければならないということになる。

このユニオン運動が新しく台頭してきた。ブラック企業 に対処するために、弁護士や研究者、NPO、労働組合などが集まり、2013年、「ブラック企業対策プロジェクト」を立ち上げた。さらに相談や啓発、政策提言の活動にとどまらず、団体交渉の方法をもちいて「ブラック企業」と対決していくために、14年、「ブラック企業対策ユニオン」(その後、「総合サポートユニオン」に名称変更)を結成した。このサポートユニオンのもとに、その支部としてエステ・ユニオン、ブラックバイトユニオン、個人指

導塾ユニオンが次々とつくられた。このようにして、反貧困運動からユニオン運動への展開がみられたのだった。

第二は、貧困が労働者の問題であることは、貧困だけでなく、その悲惨な状態の丸ごとに取り組む必要性を示したことがある。悲惨な状態は、貧困と過酷な労働、雇用不安、この三つが結合して生まれている。そして、この過酷な労働は、先にみた働く者への抑圧を感じさせ、会社に対する敵対性の自覚を生み出す。それはユニオン運動への接近を容易にするものとなるだろう。

例えば、アパレル業界では、自社製品で全身をコーディネートして接客をしなければならぬという。シーズンごとに三、四着は持つていなければならないが、それは従業員による自社製品の買い取りとされている。これは不当であると感じられるだろう。また、コンビニの従業員は、一つ数千円もするうな重やおせち、クリスマスケーキを買わされる。これがおかしいことはすぐわかる。

新しい動向の特徴の第四は、「貧困と過酷な労働・雇用不安」と闘うユニオン運動は、企業別組合とは無縁な新しい労働組合でなければならぬことを示した点である。会社の従業員だけが入ることができて、その従業員の利益だけを守る企業別組合が、戦後から今日まで日本で支配的な存在だった。だが、企業別組合は、若者を中心とした今日のワーキングプアの待遇改善に役立つことはない。この点を以下みていくことにしよう。

「貧困・過酷な労働・雇用不安」

と闘う業種別ユニオン

今日の個人紛争を解決するために企業別組合は適格的でない。「ブラック企業」問題の根本は労働者を使い尽くす、使い潰すところにあった。過酷な労働に耐えられない者は、パワハラをもちいて自主退職させる。使える労働者は使い尽

くすために会社を辞めさせない。この時に、「辞めさせてもらえない」という労働者に、企業別組合をつくって会社のなかで闘うということなど論外だ。また、使い潰される労働者に対して会社のなかで闘いなさいというのは無責任な態度でしかない。企業を超えた労働組合に直接に個人加盟して、その処遇を社会問題化して、団体交渉で解決することが正当な方法となる。新しい時代の個別紛争は、企業を越えた力の結集と、その実力によつてのみ解決できるという理解が必要とされる。

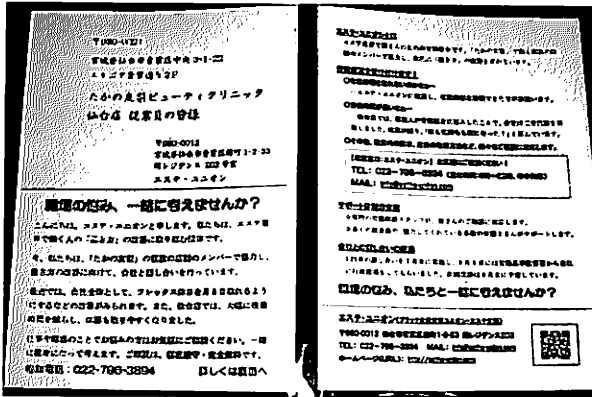
これは個別紛争の解決という次元での理解だが、それ以上に、積極的に重要なことは、新しい時代の個別紛争は、業種別ユニオンの可能性をもたらしているということだ。

新しい個人紛争は、製造業の大企業正社員や銀行・商社などの金融業の正社員のところでききていない。多くは、小売・飲食・サービス業分野の大企業で問題は生じている。そこでの特徴は、大資

本が全国レベルでの大規模な展開をしていることと、その担い手は長期勤続を期待しない低処遇の正社員と使い捨ての非正規社員たいうところにある。大資本の全国展開と非定着型労働者を担い手にしている。ここから個別が業種別という普遍性を有することになる。

2014年の「たかの友梨」の争議がそのことをよく示している。争議は仙台店の一人の女性の電話相談から始まった。相談は労働時間が長い、休憩時間が取れない、産休・育休の取得が阻まれるということだった。仙台店で仲間をつくり団体交渉するなかで、高い水準の解決があった。典型は、子どもが小学校入学までは時短勤務が選べ、小学校在学中は残業なしの勤務が選べるという「パパ・ママ安心労働協約」だった。ユニオンによる「ブラック企業」から「ホワイト企業」への転換と言つてもよいだろう。

この事例は新しい時代での業種別ユニオンの可能性を示している。まず、個別の大企業のなかの末端で紛争が起きると



「たかの友梨」争議で仙台店従業員に配布したエステ・ユニオンのピラ

それが全国に普及することになる。全国展開している小売・飲食・サービス業分野の大企業では、全社的に画一的で抑圧的な労務管理がなされている。「たかの

友梨」の仙台店の過酷な労働は、全国でもほぼ同じだ。ある店の問題ではなく、それは全国共通の労務管理の結果として出現する。「たかの友梨」では毎年数百人が退職するといわれているのは、全国で同じような管理がなされているからだ。大規模展開している末端の問題が全国的な普遍性をもっているのである。

つぎに、個別企業の問題が、業種内に普及するルートがある。それは、低処遇で過酷な労働を強いて利潤を得るというビジネス・モデルは、業界内で共通しているからだ。業界内での類似の労務管理がなされているので、ある企業の問題は業界全体でも共通した問題でもある。

例えば、個別指導塾ユニオンは、明光義塾の「コマ給制度」で相談をうけた。コマ給とは、授業時間一コマの給与だけが支払われ、前後の準備や生徒との対応の時間はほとんど無給で働くというものだ。賃金は、最低賃金以下まで下落する。これは、明光義塾だけでなく、業界の悪しき慣習となっている。だから、ユニオ

ンは他の企業への団体交渉を申し入れた。このような業界全体の問題は、例えばアパレル業界では自社製品の買い取り、コンビニ業界では自爆営業などの問題としてあるだろう。

貧困・過酷な労働・雇用不安がもっとも深刻な問題として浮かび上がっている時代では、個別が普遍に転化する可能性をもっている。全国展開している末端から生じた問題は、全国に波及し、同業他社に移り、業界全体に広がる、そのような基盤が生まれている。また、エステ・ユニオンから始まり、ブラックバイト・ユニオン、個別指導塾ユニオンに広がっただけだ。しかし、すでに一点は突破され、さらに全面的に展開される可能性をもっている。多くの労働組合がこの点を理解し、新たなユニオンづくり運動に着手することが期待される。

〔新しい業種別ユニオンについては、雑誌『POSSE』25号、26号、27号に紹介されている〕

(きのした たけお)