

Policy Topics

雇用氷河期を生き抜く知恵と力¹ A Strategy for Survival and Empowerment in the Age of Employment Crisis

小西 純一郎²

Junichiro Konishi

1. 働く人々をめぐる深刻な事態

私は個人加盟の地域ユニオン、武庫川ユニオン(尼崎市)の書記長として20年間活動してきました。地域ユニオンには組合のない企業の労働者、パート労働者や派遣労働者がさまざまな労働問題をかかえてやってきます。日々の労働相談で感じることは、ここ数年、働く人々をめぐる事態がますます深刻化しているということです。

正社員の男性では長時間労働のため過労死寸前に妻が相談に来るケースが目立ちます。例をあげると、毎日深夜1時や2時まで働いて朝は8時に出勤する営業事務担当者。仕事の拘束時間が16時間から20時間という日々が続くなか、午前1時半に車で出勤途上意識を失い乗用車に激突したパン職人。この方は通勤途上の交通事故であったにもかかわらず、会社は労災の申請すらしませんでした。労働災害も多発しており、ある鉄鋼職場の労働者は、右手親指切断という事故にあいながら翌日も出勤せざるを得ませんでした。労働災害はとりわけ派遣労働者に多くみられます。危険な機械を扱う職場

には技術研修が法的に定められているのですが、その研修を受けさせてもらえないまま操作を行ったため重傷を負ったケースもあります。

自動車産業など製造業で働く派遣労働者の大量解雇が現在大きな社会問題となっています。何年も同じ場所で働いているのに有給休暇もなく、雇用保険にも加入してもらえず、そのあげくに「明日から仕事に来なくてよい」とある日突然解雇を通告された人もいました。解雇されれば仕事を失うだけでなく、住む場所も同時に失う場合があるので、最近の派遣労働者仲間では「寝袋を買ったか」が挨拶代わりになるそうです。

労災や解雇に加えて、残業手当や深夜労働手当未払いも多く、最低賃金(兵庫県では時給712円)以下の賃金で働かされているケースもあります。平均賃金は年々下がりつつあり、もともと低い賃金のパート労働者や派遣労働者は言うに及ばず、男性の正社員でも年収200万円から300万円の労働者が増えています。2007年の統計によると、日本における雇用労働者数は5,500万人ですが、そのうちパート労働者は1,200万人、フリーターは400万人、派遣・請負労働者は320万人です。完全失業者は260万人ですが潜在失業者は500万人いるといわれ、失業者数と不安定雇用の労働者数を加えると実に2,600万人が雇用不安状態にあると言えるでしょう。働く人々の間には不安が広がっており、精神を病んでしまう人も出ています。

2. 日本における労働法体系

はじめに述べたような長時間労働や労災、突然の解雇、残業・深夜手当不払い、最低賃金以下の給与は、本来、労働法によって禁じられているものです。労働法が守られ

¹ 本稿は、2009年1月14日(水)に行われた総合政策学部講演会における講演内容の概要をまとめたものである。

² 武庫川ユニオン(尼崎市、組合員約400名)書記長

るようにするにはどうすればよいか、という問題は後述することとして、まず労働法はなぜ生まれたのかを考えてみましょう。

近代市民法は私的所有権、契約の自由を基本原理としています。この原理に基づけば、労働者と資本家の関係も対等な当事者間の自由な合意に基づく契約関係になりますが、労働者は自らの労働力を売ることでは生活の糧を得ることができません。また労働力という商品は貯蔵や売り惜しみができないものですから、「自由な合意」に基づく契約といっても、労使契約は事実上、当事者双方が自由・平等・対等な立場で結ぶ契約ではあり得ません。雇用関係を法的規制なしに放置しておく限りなく労働条件が切り下げられる可能性があるのです。そこで労働者の人権を守るために作られたのが労働法体系です。

日本では、ご存知のように、憲法25条で「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」をすべての国民に保障しています。当然、労働者にもこの理念が適用されるわけです。また憲法27条では国民に労働権を保障するとともに労働義務を課し、労働条件は法律で定めるとしています。労働時間など具体的な労働条件は労働基準法に定められています。さらに憲法28条は労働者の権利として団結権、団体行動権、争議権を明記し、一人では雇用主と対等になれない労働者が雇用主と交渉する条件を整えています。これらの権利については労働組合法で細かく規定されています。労働基準法と労働組合法に労働関係調整法を加えた労働3法は、憲法が保障する人間としての権利を労働者全員が享受できるよう定められたものです。

しかし、すでに述べたように、法律によって保障された労働者の諸権利は必ずしも守

られているわけではありません。しかも、働く人々の労働条件は次第に悪化しつつあり、長時間労働や社会保険の不適用など法律違反が頻発しています。

3. 新自由主義への転換

「新自由主義」は、経済政策をはじめ社会のあらゆる分野に市場原理を適用し、競争による経済の効率性を追求しようとするものです。この徹底した市場原理主義は、ノーベル賞を受賞したG・S・ベッカーなどによって提唱され、1980年代にサッチャー政権やレーガン政権が強行しました。その結果、医療、福祉、教育などが削減され、国有企業の民営化、各種の規制緩和、金融自由化が進み、社会的な格差の拡大が起きました。1981年の合州国では上位1%の最富裕世帯が富の25%を保有していましたが、20年後の1990年代末には38%へとさらに大膨張しました。この富の転移は、労働者階級からブルジョア階級へ、ではなく、中産階級の没落によるものでした。

日本では1995年に日経連が「新時代の『日本の経営』」という報告書を発表し、新たな経営戦略を打ち出しました。それは今後の労働力政策として、(A)長期蓄積能力活用型グループ、(B)高度専門能力活用型グループ、(C)雇用柔軟型グループの三つのタイプに労働者をふるいわけし、採用から処遇まで徹底的な差別化を図ろうというものです。従来の「年功賃金」や「終身雇用」という考え方を大企業自らが解体して徹底的なリストラ・人員削減をおこない、「雇用の最適編成」を推し進めようとするものです。この方針にしたがって1998年には女性保護規定の撤廃、企画業務型裁量労働制の導入、1999年には職業紹介の規制緩和、派遣事業の限定

列挙からネガティブリスト化がおこなわれ、2003年には製造業への派遣がみとめられました。労働法制的「規制緩和」を行って、労働者も市場の需給法則で自由に流動させることが国策となったのです。冒頭に紹介した労働条件の悪化はこの「新自由主義」と密接な関係にあります。

4. 日本の労働組合の特徴とユニオン運動

「労働者」とひとくちに言っても、等しく低賃金で困窮しているわけではありません。本当に低賃金の労働者もいれば、高い賃金であっても能力主義競争にあおられて疲れている労働者もいます。今から10年あまり前、新自由主義の影響が大きくなる前の雇用労働者の賃金分布をみてみましょう。1997年の『国民間給与の実態』(国税庁)をもとに男女別、事業所規模別、年齢別に民間給与所得者の年収を企業規模別に比較してみると明らかな差異が認められます。女性は事業所規模や年齢にかかわらず、年収200万円から400万円の幅に入るのに対して、男性では年齢が上がるにしたがって急カーブを描くのが従業員5,000人以上の大企業労働者、以下、企業規模が小さくなるにしたがってカーブがなだらかになり、最もなだらかなカーブを描くのが10人未満の事業所に働く労働者です。平均賃金が最高になる50歳から55歳の層で比較すると後者の平均年収が600万円に満たないのに対して、前者は1000万円近くになっています。

ヨーロッパの労働組合は産業別で組織されているので失業しても組合員になれますが、日本の労働組合は企業別に組織されました。1998年の『労働組合基礎調査報告』(労働省)から労働組合員の構成をみると、従業員1,000人以上規模の労働者と国公

営の労働者が全労働組合員の約7割を占めています。さらに男女比をみると、7割以上が男性です。つまり、労働組合の多くは、良好な年功賃金カーブを描く労働者たちを主なメンバーとし、公務員や大企業男性正社員の待遇改善をめざして闘ってきたわけです。その結果、社会全体への波及効果はあったものの、企業規模間の賃金格差は広がり、女性の賃金は他の先進国に比較すると非常に低水準に留まり、労働者の組合組織率は1970年代の35%から現在の18%にまで低下しました。この流れに対して20年前にはじまったのが、地域ユニオン運動です。

5. 労働者の最大のネットワークはユニオン

地域ユニオンの特徴は、企業単位ではなく個人加盟の非正規労働者を中心に組織していることです。私が働いている武庫川ユニオンは、1988年に尼崎地評の活動の一環として行った「パート110番」をきっかけに12名で結成されました。1995年の阪神・淡路大震災の際には、「労働・雇用ホットライン」を連日設置し、2,000件の相談を受けました。震災で会社が倒産したけれども会社が雇用保険に加入していなかったため失業保険がもらえない人も、ユニオンに加入して一緒に職安へ行くと、保険料をさかのぼって会社に払わせ、失業保険を手にすることができました。また、働いていた会社に解雇手当を要求する組合員が続出すると、やがて企業の方から「解雇手当はいくら払ったら良いか」という相談がユニオンに来るようになりました。「解雇手当は払うもの」という「常識」が生まれたのです。労働者が闘わなければ労働基準法違反さえ社会常識になってしまいましたが、闘えば法に明記されていない生活の権利もまた社会常識になるのです。

雇用流動化時代の労働組合は地域ユニオンです。自らの権利だけではなく、すべての働く人々、未来の働く人々の権利を代表する闘いが新しい労働組合に求められています。政治を動かす力をめざす運動、社会的な労働運動をこれからも展開していきたいと思います。