

## 貧困の現状と労働現場―社会的連帯のために―

東海林 智

日本新聞労働組合連合執行委員長

\*本稿は二〇一〇年十一月一日に明治大学で開講された「労働講座企画委員会寄附講座（代表：高橋均・労働者福祉中央協議会事務局長）『未来の自分をつかめ―先輩たちの働き方から学ぶ―』での東海林智さんの講義を同講座の事務局が再構成してまとめたものである。同講座の概要は本誌一七四〇号、青野恵美子「大学における労働教育―労働講座の実践から学ぶこと」を参照されたい。

### はじめに

今年八月に新聞労連の委員長になるまで、毎日新聞の社会部で労働担当の記者をしていました。『サンデー毎日』という雑誌媒体に二年間ほど異動しましたが、地方に五年間ほどと出版局に二年間いた以外は、ずっと社会部です。最初は社会部で警視庁担当の事件記者になり、そのあとは主に労働の問題に取り組んできました。いまは新聞労連の委員長ですが、二年後にはふたたび新聞記者に戻ります。今日は取材活動か

ら見えてきた世界と、労働組合の委員長としての活動から見えてきた世界の、両方の視点からお話をしていきたいと思います。

### 一「寄せ場」の全体化

まずは「寄せ場」をご存じですか。具体的な地名を挙げると、山谷や釜ヶ崎、横浜の寿町、名古屋の笹島など、大都市の周辺部に存在する労働市場のことを「寄せ場」と言います。これは日雇い労働者の労働市場です。

日雇い労働者というのは、読んで字のごとく、日々雇用される労働者のことで、逆に言えば、日々解雇される労働者です。一日単位の労働契約で働く労働者です。そのような人たちが都市部のある一カ所に集中して住む場所を「寄せ場」と呼びます。

日々雇われて日々解雇されるという労働市場は、それまで日本の都市部の特定地域にあるだけでしたが、いまは日本全体に広がっています。

これを私は「寄せ場の全体化」と呼んでいます。その対象は、日雇い労働者あるいは日雇い派遣の労働者など、仕事を失うことが直接生存に関わるという働き方の人たちです。

私は労働問題の取材を始めて一〇年ほどになります。この問題に取り掛かるきっかけになったのは一九九九年、東京から大阪社会部への異動でした。そこで釜ヶ崎という日雇い労働者の町を取材することがきっかけです。一九九九年はバブルがはじけて建設不況が始まり、経済状況が一番厳しい時期です。その時期に大阪の釜ヶ崎で取材を始めました。

それまで釜ヶ崎に行ったことはありませんでした。しかし、学生時代から「寄せ場」に興味と共感があり、東京の南千住の辺りの山谷という「寄せ場」にはよく通ってました。そのころはそこで仕事を見つかったり、炊き出しなどのボランティアをしていました。

一九九九年当時、釜ヶ崎では建設不況のためバブルのころに比べて仕事の量が一〇分の一ぐらいになっていました。釜ヶ崎は〇・六平方キロメートルほどの狭い地域です。そこにおよそ二万人から三万人の日雇い労働者が住んでいました。

### ◆「寄せ場」の生活

釜ヶ崎では、相対方式というやり方で仕事が決まります。たとえば、朝の四時半ぐらいに、釜ヶ崎の労働センターの前にトラックまたはバ

ンで、建設業または警備業などの人を雇う人がやって来ます。仕事の内容は「片付け」で、日給一万円、弁当・たばこ付きで、場所は岸和田というように、労働センターの許可を得て労働条件を書き出します。「片付け」とは、建設現場の後片付けのことです。労働条件が書かれた紙をベタベタと貼った車が止まり、そこには人夫出しの親方がいます。親方は、若いか、ケガをしていないかなど、働きたい人を見分けます。そのうえで、本人と条件が合うと「じゃあ、車に乗れ」となり、それぞれの現場に散って行くのです。朝六時には釜ヶ崎から関西一円に散り、夕方六時ぐらいには車に乗せられて帰って来るという働き方です。

ここで働く労働者は、定期収入を期待できないために、アパートやマンションを定期的に借りる人はごくごく一部です。多くの労働者は「ドヤ」と呼ばれる安いビジネスホテルに住んでいます。ちなみに「ドヤ」というのは「宿(やど)」の読みを逆にした隠語です。

「ドヤ」には五〇〇円から三五〇〇円ぐらいまでのいろいろなグレードがあります。たとえば、三五〇〇円の部屋の場合は、四畳半の個室にテレビや冷暖房もあります。五〇〇〇円の場合は、二段ベッドの一つのベッドを使う権利があるという程度です。そういう状況のもと、仕事の量が一〇分の一になると、どういうことが起きるのか。仕事のない日が続けば、彼らは野宿をします。カネが無ければ、野宿をする

しかありません。

私が通い出したころ、釜ヶ崎には野宿者があるすごく増えていました。しばらくして、釜ヶ崎だけの問題ではなくなりました。一九九九年とその翌年の二〇〇〇年初頭の大阪市内には、約一万三、四〇〇〇人の野宿者がいました。その野宿者の八割以上が、釜ヶ崎経由で野宿に陥ったという状況でした。日雇いという仕事がいかに不安定で、住居を失い、生存に関わるような状況に陥りやすい働き方であるのが、わかると思います。

#### ◆ 相対方式から携帯電話方式へ

そんななか、毎日なぜか仕事を得ているおっちゃんがありました。とくに型枠や玉賭けの技術を持つている技能工ではないのに、毎日仕事に行くおっちゃんが相当数いました。その理由について、私は取材をしながらずっと考えていました。ある日、そのおっちゃんたちが携帯電話を持つていることに気づきました。仲良くなつて話を聞くと、「最近携帯電話を持っていな」と仕事にならんや」と言いました。おっちゃんは自分の携帯電話の番号を、人夫出しの親方の携帯電話に登録してもらうのだそうです。相対方式から携帯電話を使った方式に、仕事の募集の仕方が変わりつつありました。携帯電話というツールを手にするおっちゃんただけが、不況のなかでも安定的に仕事を得ていたのです。釜ヶ崎での携帯電話システムは、日雇い派遣

のシステムとまったく同じです。携帯電話やネットで派遣会社に登録します。すると仕事のある時に派遣会社からメールで仕事の案内が来ます。その案内には、労働条件の時間や場所が書かれていて、「やってみよう」と思えば、派遣会社に連絡をして仕事をするというしくみです。

当時の釜ヶ崎での携帯電話を使った人材の確保は、後の派遣会社の日雇い派遣の方法とまったく同じです。モデルになっているのではないかと思います。

日雇い労働者は、仕事からあぶれる日が長く続くと野宿に陥りました。これは日雇い派遣の労働者も多かれ少なかれ似た状況です。もっぱら日雇い派遣で生活している人は、釜ヶ崎のおっちゃんたちと同じようなシステムの中にいるのです。日雇い派遣の仕事がなくなると、野宿を余儀なくされます。

#### ◆ 暗黙の最低賃金から賃金破壊へ

釜ヶ崎のおっちゃんたちの日給は一万円でした。これは暗黙の最低賃金です。この一万円という暗黙の最低賃金ができたのは、釜ヶ崎の日雇い労働者による労働組合のおかげです。賃金不払いや労災隠しを許さない、という姿勢から悪徳手配師をとつちめて団結しました。一万円以下の仕事は「けた落ち仕事」と言って、みんなで受けないようにしていました。そのために暗黙の最低賃金一万円というのがつくられたの

です。

一万円をめぐっては、いろいろな見方があるでしょう。私は決して高いとは思いません。なぜなら、彼らは日々職を失うリスクを負って自分の労働力を提供しているため、一万円にはそれへの保障が含まれているからです。

しかし、この最低賃金が、携帯電話による仕事の受け方が拡がっていくなかで下落していきしました。人夫出しの親方にとって、携帯電話を使って人を集めるのなら、釜ヶ崎のおっちゃんでもなくていいのです。心斎橋や難波には、若くて携帯電話を持っている者がゴロゴロいます。そういう若者を自分の携帯電話に登録をして仕事を振るようになりました。暗黙の最低賃金を守らなくても、若い労働力が手に入るわけですから、彼らは労働組合における団結や最低賃金制も知りません。九〇〇〇円でも八五〇〇円でも喜んで働いてくれます。賃金はどんどん下落していきました。

これと同じことが日雇い派遣でも起きました。日雇い派遣は、いまでこそ「ワーキングプア」の象徴のように言われますが、始まったころは日給一万円ほどの仕事がありました。日給一万円の場合、週に五日仕事が入れば五万円で、月に二〇万円ほどの賃金です。アパートを借りて生活することは可能でした。

しかし、この日雇い派遣が拡がるなか、派遣業は利益は薄いが安定的に儲かるとして、大手の参入で過当競争が起きました。その結果、労

働者の賃金のダンピング合戦になります。

かつて一万円あった賃金は、あつという間に八〇〇〇円、七〇〇〇円、六五〇〇円と下がりました。

#### ◆ ネットカフェ難民の出現

私が学生のころ、引越のアルバイトで、ハイシーズンには日給一万二〇〇〇円ほどをもらいました。しかし、いま引越のアルバイトは一日六〇〇〇円です。やったことがある人ならわかると思いますが、骨の軋むような重労働で一日働いても六〇〇〇円にしかありません。そのため、引越のアルバイトで生計を立てている人は自宅を維持することができなくなって、ネットカフェ難民として日々を送っています。

ネットカフェ難民が出たころ、ある大学で話した時にひとりの学生が「ネットカフェって面白いからよく好きですよ。楽しそうですね」と言いました。マンガも読めるし居心地のいい所なのかも知れません。しかし、そこが生活拠点になるということを想像してください。ネットカフェに泊まったことがある方、たぶん、終電を逃して利用したという方は結構いるかも知れませんが、一晩は泊まれても、一週間も二週間も泊まれるところではないです。それでも、ネットカフェ難民をやっている方は一年、二年という方もいます。

あるネットカフェ難民の方に取材した時に実態をこう話してくれました。「都会に暮らして

三年。ぼくらはネットカフェ難民と呼ばれているけれども、いつもネットカフェで寝泊まりしているわけではありません。一週間のうち五日とか六日仕事が入ったら、お金が入るので、ビジネスホテルに泊まったり、サウナに泊まったり、カプセルホテルに泊まったりします。でも一週間に三つか四つしか仕事が入らなかったら、お金が十分でないので節約するためにネットカフェに泊まります。一週間に一回しか仕事が入らないときがあります。そういうときは、マクドナルド（マック）とか、二四時間のファストフード店で朝を迎えます。一週間に一回も仕事が入らないという時が続くときは野宿をすることになります」というわけです。

考えてほしいんです。人は生きている限りどこかで朝を迎えなければならぬんです。しかし、どこで朝を迎えるのかというのが仕事の「ある・なし」で変わってくるんです。こんな残酷なことがあるのかと私は思います。自分がゆったりできる場所というのが、仕事の「ある・なし」、しかもゆったりできる場所が安定的にあるわけではない。そんな生活を四年も五年も続けている。このような方が増えてきているのです。

これは首都圏青年ユニオンのメンバーである女性の話です。彼女は日雇い派遣でしたが、女性ですから野宿できない。しかしマックに行く一〇〇円もない。彼女はこうしたかというところ、夜の八時ぐらまではスーパールのフードコート

で過ごします。スーパーが閉まるとコンビニエンスストアに行く。コンビニに行つて雑誌売り場で立ち読みしながら一時間過ごす。コンビニにそれ以上いると不審に思われますから、一時間経ったら次のコンビニに行く。そこでまた一時間過ごす。また一時間経ったら次のコンビニに行く。夜中のコンビニを渡り歩いて朝を迎える。こういう実態です。こういう切ない過し方が広がっているということです。

## 二 雇用流動化の背景

なぜこういう働き方が、この日本で広がり始めたのかということを少しお話ししたいと思います。

雇用流動化の背景として、一九九五年に日経連（現在の日本経団連）が示した「新時代の『日本的経営』」によって規定される部分が多くなり大きいと思います。この「新時代の『日本的経営』」で日経連は、「今後の雇用のあり方はこういう雇用にするよ」という文章を出しました。そこで示しているものは、三角形のピラミッドを今後の雇用の基本にする。一番上の小さいところを「長期蓄積能力活用型グループ」とし、これを正社員にします。この下の中層に「高度専門能力活用型グループ」をおき、これは有期雇用社員。一番下に「雇用柔軟型グループ」をおきます。

正社員というのは、いわゆる期間の定めがな

くて生涯雇用の幹部社員でエリート社員です。エリートのみを正社員として雇う。

この下にあたる「高度専門能力活用型」というのは、企画とか、営業とか、研究職など専門知識を必要とする仕事です。これは、正社員のような無期雇用ではなく一年とか二年とか、そういう期間の定めのある有期雇用とします。一年、二年ぐらいいし保障しないよ、その先は知りませんよというような形です。

この下に、さらに「雇用柔軟型グループ」をおくということです。いわゆる派遣労働者やパート労働者あるいは契約社員などをここに置きしました。この「雇用柔軟型グループ」は、読んで字の如しで、いつ雇っても、いつクビにしてもいい人たちですよ。三角形の底辺に近い層ですから、このグループがもっとも多い。こういう人をたくさん作って取っ替え引っ替え使えば、ずっと失業していることにはならないかもしれない。

こういう設計図を九五年に日経連は作って、後の日雇い派遣の増加とか、派遣法の全面解禁などにつながっていきます。働いている方にとってはたまったものではないのですが、企業は雇用の責任を負わない形で人を使いたいという欲望だけのシステムです。この流れのなかで、最初に言ったような日雇い派遣や派遣労働というものが象徴的に現われてきました。

## ◆規制改革会議のめざしたもの

この雇用の流動化を実施する過程で、同時並行的に出てきたのが、いわゆる小泉時代と言われる規制改革路線です。構造改革とも言われました。構造改革を進めるうえで、一番激しく推し進めたのが、総合規制改革会議というところ。こういう雇用の形を実現するために、規制改革会議や構造改革推進派が何を狙ったのかということについて述べます。

この時代、様々なことが取り組まれて、様々なことが行なわれましたので、ここに書いてあるのはいささか一方的な見方と言われるかも知れませんが、私もそうかなと思っています。しかし、これはあくまで労働者の目線から私はこの部分を取り上げたいと思っているので、次の視点でちよつと話をさせていただきます。

この構造改革がめざしたものは、わかりやすく言うと、とにかく企業がカネを儲けることが第一で、それをできる限り最大限にやりやすくするというのがこの構造改革のめざしたものでした。どういことが具体的に行なわれたか、あるいは行なわれようとしたか、象徴的な話をします。

## ◆労災保険の民営化

一番が労災保険の民営化です。これは最終的に実現しませんでした。労災保険というのは仕事中にケガをしたり、あるいは通勤中に事故に

あったり、業務や仕事からんでケガをした場合は、その労働者が保障を受けることができるという制度です。この労災保険はいま国がやっていますが、これを「民営化しろ」と言ったわけです。何で民営化しなければならないのか。その理由は、労災保険がなんか儲かるみたいだ、何兆円もお金溜まっているということで、儲かるなら民間にやらせろということです。いけば労働者の命で金儲けをさせてくれと。

労災保険は国がやるというのは、きちんと理由があるのです。それは、憲法にある国民が勤労の義務を負っている限り、義務にしたがって働く国民が安心して働けるような制度を国が作らなければならないからです。それを金儲けのために民間にやらせようと規制改革会議が求めました。

たとえば、労災保険料を払わない不届きな経営者がいたとします。その工場不幸にも事故が起き、ある労働者が機械に巻き込まれて片腕を失いました。しかし、いま言ったように経営者がずばらで労災保険に入っていないでした。そのときでも国がやっているので保障を受けることができるんです。もちろん、経営者はあとで請求を受けなければならず、必ず労働者は救済を受けることができますようになります。

もつとえば、国籍、人種関係なく、日本で働く人すべてにこの労災保険が適用されます。たとえ違法に日本に入ってきた外国人であろうが、労働災害に遭ったら保障を受けることがで

きるシステムです。

これを民間がやったらどうなりますか。保険に入っていないかったら、保険金なんかもちろん払われるわけがありません。加えて、生命保険での保険金の払い渋りを見てもわかるように、民間は利益を上げることを目的にやりますから、労災保険給付の払い渋りが当然おきます。あるいは、いま保険料を支払えるように保険料が安く設定されていますが、たとえば事故の起きやすい製造業などではどんどん保険料が高くなるでしょう。そうすると企業はますます保険に入らなくなる。労働者がケガをしても保障されないという悪循環に陥る。現在の安い保険料でも、こういうことが現実になっているのです。

実際には労災保険の民営化はできませんでした。しかしこれは本当に象徴的です。労働者の命で金儲けをしたいということです。

#### ◆奨学金の有利子化

次に奨学金の有利子化です。これはみなさんがまさしく被害を受けた。これは私に言わせれば、若者の未来で金儲けをしたいという、そういう要望に答えたものです。これは実施されました。「無利子の奨学金があるから銀行が儲からない。毎年何十万人もの高校生、大学生が利用しているのだから、有利子で銀行にやらせろ」という要望で、これは実現してしまいました。

その結果、何が起きたかというと、みなさん

の中にも奨学金を借りている方がいらつしやるでしょうけれども、高校、大学と私立で奨学金を借りた場合は、卒業時に約八〇〇万円の借金を背負います。八〇〇万円の借金を背負って社会に出される。しかも有利子。さらに加えて言えば就職氷河期。安定した正社員で就職できる保障がない中に放り出されている。正規の仕事に就けないときに八〇〇万円の奨学金をどうやって返しますか。「借金のある人は新たな借金はできませんよ」と言われて、クレジットカードさえ使えなくなっている卒業生もいます。これは、まさしく若者の未来で金儲けをしようにとした、あるいはしたということです。構造改革というのは何であつたのが、この辺りに象徴されています。徹底して企業が金を儲けるための改革であつたということです。そして、そのツケを払うのはいつの時代も労働者です。

#### ◆リーマン・ショックのツケ

規制改革会議に限らず言えば、二〇〇八年のリーマン・ショックだつて同じではないですか。リーマン・ショックはまさしく資本の暴走、金融の暴走によって引き起こされた経済危機です。より金を儲けるために、より利子をとるために、短期的な利益を追求するために、ありとあらゆることをやったその結果が、あの破綻です。

しかし、そのツケは労働者に回っています。社会保障費の削減です。私たちの賃金も下がります。実態経済を無視した形で暴走した金融資

本をコントロールせずに、そのまま暴走させておいて、そのツケはわれわれが負わなければならぬという、とんでもない状況になっていきます。これに対して私たちは異議を申し立てていかなければならないのではないかと思います。

このように構造改革が進められ、そのなかで派遣法の緩和・解禁も準備され、実現されていくわけです。一九九五年の日経連の提言に符合するように、派遣法が製造業などを除いて原則自由化されたのが一九九九年です。データからも明らかです。ワーキング・プアは年収二〇〇万円以下の労働者のことですが、九八年に七九〇万人だったものが、二〇〇六年には一〇〇〇万人になっている。「雇用柔軟型グループ」をいかに増やしているかという点で見れば、非正規雇用の労働者の割合は九七年二三・二%だったのが、〇七年には三三・七%まで増加している。三人に一人以上が非正規労働者である、ということです。

一九九七年、先ほど言ったように九九年の景気の底などを経て、二〇〇七年、リーマン・ショックの前まではいざなぎ景気を越えたという好景気があったはずなのに、私たちが得る給料は九七年の年四二二万円から〇七年には三七四万円に減少しています。これは総額でいえば二〇兆円近い賃金が消えたことです。これはどこにいつているのか。二〇兆円というのは九七年から〇七年を単純に引いた数です。

景気の成長を加えればもともと差額は増えているはずですが、上がらないどころか逆に下がっているわけですから。これは、構造改革のなかで、企業利益が最優先されるシステムででき上がっていった過程であることを示していると思います。

### ◆増えつづけるワーキング・プア

増えつづけるワーキング・プアというのはどういう人なのか。九三年に男性は九・三%の非正規率だったのが、〇六年には倍近い一八・四%です。女性は九三年三八・三%だったのが、〇六年には五二・九%です。女性の場合には二人に一人以上が非正規労働者です。

年代別に見れば、九三年に二三%だった若年の非正規率が〇六年には四八・五%。若者の二人に一人が非正規労働者となっています。この雇用流動化の流れのなかで、女性と若者が被害をかなり大きな部分で受けているということになります。

女性の社会進出が盛んに言われて、男女雇用機会均等法ができて、女性の社会進出が進んでいくわけなのですが、女性の社会進出というのは、非正規労働者として社会進出をさせているということがはつきりして見えてくると思います。

## 三 派遣法規制の行方

次に、派遣法について、何が問題なのかというところをちよつとだけお話しします。派遣法が及ぼした影響で一番大きかったものは、非常に情緒的ではありますが、経営者の心を腐らせたことが一番だと思います。派遣労働というのは、人が働くことをモノ扱いにすることです。だから、労働者を商品として扱うのが派遣法なんです。この派遣労働をずっと使い続けてきたことで、経営者の心が腐りました。

たとえば派遣会社は過当競争のなかで自らの業績を上げるために、こんなキャッチコピーを作っていました。「注文があれば一〇分でお届けします」「ただいま一週間無料お試しキャンペーン実施中」。こういうコピーで派遣会社がピラをまいていました。一〇分でお届けされるのは労働者です。一週間無料お試しされるのも労働者です。完全に人をモノとしているのです。派遣法ができてからこれをずっとやってきたんです。

その結果、何が起きたのか。それが〇八年末の大量の派遣切りではないですか。昔は企業経営者のモラルとして、盆暮れにはクビを切らないという最低限のモラルがあったんです。正月やお盆はクビを切ったら可哀相だから切るのはやめようという、人情と言ってもいいですが、経営者のモラルがあったんです。それを全部か

なぐり捨てて、〇八年の一二月に派遣労働者を  
一斉に切ったわけです。その結果の一部が派遣  
村によって可視化されたわけです。製造業派遣  
労働者というのは多くが寮に住んでいます。そ  
の寮を年内いっぱい追い出す。そこに住んで  
いた労働者が明日からどこに住むんだろうか。  
年の瀬に賃金も得られずにどうやって生活する  
のか。そういうことはまったく考えずに派遣切  
りをやったわけです。

それが派遣村で可視化されて、批判を受けて、  
それでも基本的には考えを変えていないんです  
ね。ずっと一〇年間、人をモノとして扱ってき  
たのですから、いきなり人として見ることで  
きないのですよ。それが一番の派遣法の罪だ  
と思います。人を人として見ない。労働力と  
見るだけでなく、モノとしてしか見ない。そ  
ういうふうにさせてしまったことが派遣法の最大  
の罪だと思います。

〇八年の派遣切りの派遣村。あの時に労働組  
合が何をやったか。派遣村を設営しました。市  
民は何をやったか。派遣村にボランティアと  
して駆けつけた。あるいはカンパを持ってきた。  
国は何をやったか。不十分でありながら厚生労  
働省の講堂を開放したり、生活保護などにつな  
げるなどの行政サービスに取り組んだ。何もや  
らなかったのは企業だけです。派遣法を使い  
続けて、心の腐った企業だけが何もやらなかつ  
た。それなのに、政府がテコ入れして、エコ  
カー減税やエコポイントとかやって、自動車や

電気製品の生産の購買力を高めて利益が回復す  
る。また、彼らは同じように派遣労働者を雇い  
はじめましたが、エコカー減税が終わればまた  
切るんですよ。今年も切る動きが始まっていま  
す。何も反省していないんです。

人をモノとして扱う。あるいは労働者を商品  
として扱う。利益を最大化するという、いわゆ  
るグローバル化の流れのなかで起きた資本の発  
想というのはあらゆる現場で浸透しています。

#### 四 過労死の実態

その一つが過労死の問題です。過労死はここ  
数年、ずっと過去最悪レベルで推移しています。  
死ぬまで働かせる。この状況が延々と続いてい  
ます。

わたしがこの過労死に関して異常だと思わざ  
るをえないのは、正規社員が過労死になるのは  
もちろんでもないことですが、いまは正社  
員ですらない非正規社員、不安定な立場に置か  
れている非正規労働者でさえ過労死寸前まで、  
あるいは過労死させるまで働かせているんです。  
たとえば、あるファミリーストランでは  
三十一歳の契約社員、非正規労働者の店長が過労  
死しました。彼は高校を卒業してからずっとそ  
のお店でアルバイトを続けて、一〇年間働いて  
ようやく店長にしてもらいました。その店長は  
正社員ではなくて契約社員の店長でした。契約  
社員の店長というのは一年働いて、成果を出さ

なければクビということと一緒です。彼は懸命  
に働いて、寝る間も惜しんで働いて過労死しま  
した。

また別のコンビニエンスストアでは、アルバ  
イトの労働者に月一六〇時間以上の残業をさせ  
ていました。アルバイトに一六〇時間の残業  
ということは、一日八時間働いたそのうえに  
一六〇時間です。彼はほとんど店に住み込むよ  
うな形で働いていました。彼は月三〇万円のお  
金をもらっていました。彼の働き方をわたしは  
何度も取材しましたが、彼の働き方は自分の生  
活、自分の人生すべてをその店に預ける。それ  
によってもたらされる報酬が三〇万円というこ  
とです。彼はほとんど家にも帰れませんでした。  
仕事が終わるとコンビニのバックヤードに入っ  
て段ボールの上で仮眠をして、客が入ってくれ  
ば起こされてまたレジを打たされて、ずっと彼  
は店にいます。

そのなかで彼は最後はうつを発症し朦朧と  
なつて働いていました。そこを家族が発見して  
救出したのです。このコンビニ本部は、彼が労  
災の申請をしたときに、「私どもが直接運営し  
ている店舗ではありません。フランチャイズの  
契約をしている店舗ですので、私たちは何の関  
係ありません」と私の取材に答えました。

非正規労働者を過労死寸前まで使い病気になる  
ほど人の人生を壊しておいて、それに対して  
何の責任も負わない。たしかに契約的にはそう  
なんです。フランチャイズですから。しかし、

コンビニ本部はその店からの上がりて利益を得ているんです。だから「まったく関係ない」なんて言えないはずですよ。それは企業の社会的責任ではないのでしょうか。

もっと言えばA自動車です。ここでも過労死は起きています。たくさんの方の遺族の方に取材しました。A自動車では過労死が起けると、人事部の人間がすっ飛んで来て、遺族である奥さんに対してこう言うそうです。「奥さん、今回は本当にたいへんでした。でも安心してください。奥さん、あなたも明日からA自動車の正社員です」と。「えっ、お子さんがいるんですか。わかりました。お子さんも高校卒業したら、A自動車に正社員として入っていただきます。何も心配しなくて大丈夫です」というふうに言いに来るそうです。これは複数の関係者から聞きました。これだけを聞くと、A自動車は人情味があつていい会社だと思いかもしれませんが、実はそうではない。奥さんを正社員にする、子どもを正社員にすると言ったあとに、必ず「だから過労死を請求するのはやめてください」と言うわけです。A自動車はなぜ過労死を請求されたらいけないかったのか。これはある過労死した被害者の裁判で明らかになりました。

結論だけ言うと、A自動車は過労死の請求をされることで、労働時間を労働局にきつちりと算定されるのがいやだったのです。そこには山ほどのサービス残業があつたからです。どんなサービス残業か。それはクオリティコントロール

ル（QC）活動あるいはカイゼン活動と呼ばれる作業でして、仕事が終わってから、あくまで自主的に二時間とか、三時間とか残つて、自分のやつている工程をいかにしたら短くできるのかとか、いかにしたら効率よくできるのかとか、そういうことを研究し、発表し、報告する活動です。これを自主的にやらせてきた。しかし、これは明らかに業務であり残業です。それを残業だと認められると困るので「労災申請をするな」と言っていたのではないのでしょうか。その裁判から私はそう判断しました。

この活動は全社員ではものすごい時間数になりますから、A自動車にすれば、何百億円にもなる残業代だと思います。それを認定されるのが嫌だったのでしょうか。だから一見手厚いことをやつた。これは裁判から明らかになったことでした。

こういうことを見た時に、日本でも大きいと言われる企業がそういうことをやって金を儲け利益を追求してきたということです。こういう状況のなかで、私たちはこれから働かなければならない。

## 五 名ばかり管理職の過酷

その他にも、名ばかり管理職の問題があります。名ばかり管理職の問題で一番最初に表沙汰になったのはあるファストフードチェーンです。Tさんという店長が「私は管理監督者でもない

のに残業代も一切支払われずに、労働時間もまったく規定を守られずに働かされている。このままでは私は死んでしまう」という危機感から、残業代を払えと言う裁判を起こしました。彼は残業代が欲しくて提訴したのではないのです。このままでは本当に働き過ぎで死んでしまうと思つて、提訴したわけです。

管理監督者というのは、法律上厳しい定義があります。管理監督者は、出勤の自由が認められている必要があります。要するにえらい人なので、いつ会社に行つて、いつ帰るといふのを自分で決められるという出勤の自由がなければなりません。また、会社の重要な意思決定に参加できなくてはなりません。こういう新商品を出すと、あるいは営業時間を短くするとか長くするとか、そういうことを決める重要な決定機関に参加できなくてはなりません。そして、それに相応しい賃金を得ていなくてはなりません。残業代を支払われなくてもかまわないくらい。こういったものが管理監督者の要件です。

Tさんはどうだったか。彼は、自分のお店で働くアルバイトを集めやすくするために時給を値上げする決定権がなかった。重要な決定事項どころか、そんな権限すらない。アルバイトの時給を決める権限すらない。ましてや、自分でオリジナル商品を作る権限もない。発注数を決める権限すらない。もっと言えば出勤の自由も彼にはありません。アルバイトの都合がつか

なければ、彼がシフトに入るしかない。朝のお店を開けるのは彼の仕事であり、副店長も正社員もいませんでした。店を閉めるのも彼の仕事。

こういうなかで彼は管理監督者だと言われて、残業代を支払われずに、加えて労働時間の規制も受けずに仕事を最大限にやらされてきました。彼は自分の息子に、「父ちゃんは、ぼくが死んだ葬式の時も仕事に行くんだよね」と言われて、裁判をする決意を固めたのです。

このことをファストフードチェーンの記者会見の時、私は質問しましたが、「各店長がそれぞれプライドを持って店長をやっているのだから管理監督者ではないと言われたら、店長のプライドが傷つく」と、本末転倒な理屈を会社側は言いました。こういう本末転倒な理屈のなかで、実際にシングルマザーがこの会社で過労死しているんですよ。

Tさんは残業代と慰謝料を含めて二五〇〇万円の支払いを求めて提訴しました。これは裏話ですが、これに対して会社は裁判をやると思わず負けるというのはわかっているのです。Tさんに対して「一億円支払うから裁判やめてくれないか」と持ちかけたそうです。弁護士は非常に悩んだと思いますよ。なにしろ一億円でしたら一〇〇〇万円の報酬ですからね。二五〇〇万円では二五〇万円の成功報酬ですから。取材で「悩んだでしょう」と聞いたら、「ふざけんな。俺はそんなもんじゃない。」と怒っていました。

## 六 「人でなし」と対決する連帯を

私たちはそろそろルールをチェンジしなければならぬ。競争のルールを変えることを私たちは求めていかなければならないと私は最近の状況を見て思います。ルールはきつと変えられる。ルールを変えるためには、やはり私たちは団結するしかない。労働組合というものが嫌いな人も偏見をもつて見ている人もいると思います。それはそれで結構です。

けれども、実際に社会に立つたときに、自分たちを守るのには労働法以外のなものでもない。個人で会社と対峙できません。そして、労働法を使える労働組合。ここに身を置く。これが一番、自分たちの権利を守る道です。実際に社会に出てそれを痛感するときにくるのではないかと思います。ただ残念ながら、日本の労働組合の組織率は二〇%以下です。つまり、多くの労働者は労働組合に守られないで働いている。とくに非正規労働者では組織率は数%にすぎません。非正規を中心とした未組織労働者を組合に迎えることは、既存労働組合の大きな責任と言ってよいでしょう。

世の中の多くの人がいま本当にたいへん苦しいなかで働いている。とくに若者は本当に未来がないという状況にまで追い込まれていると思っています。貧困をなくし人間らしい労働を取り返すために、ルールを変えていくというこ

とを幅広い社会的な連帯のなかで一生懸命やっていきたいと思います。

奪われたものを奪い返す。私たちが奪われたものは、人が働くという労働の尊厳です。新聞労連はいま「労働の尊厳を取り戻そう」を合言葉にして活動をはじめています。「ディーセントワーク」という言い方はいま世界の共通語になりつつあります。みんなが、この暴走した資本主義のなかで奪われた労働の尊厳を取り返さなければならぬと思います。学生のみなさんも少しでもいいですから、働くことを考えていただきたい。その一つの材料になれば、きょうの講義は非常にやってよかったと思っています。

(とうかいりん さとし)