

いま、労働運動は何をなすべきか

— 課題と運動の方向を考える —

古賀 伸 明

連合前会長／連合総研理事長

山口 二 郎

法政大学法学部教授

禿 あ や 美

跡見学園女子大学マネジメント学部准教授

本稿は、二〇一八年七月二二日に開催した法政大学大学院フェアレイバー研究所第二回公開シンポジウム「いま、労働運動は何をなすべきか―課題と運動の方向を考える」での古賀伸明さん（連合前会長、連合総研理事長）、山口二郎さん（法政大学法学部教授）、禿あや美さん（跡見学園女子大学マネジメント学部准教授）の報告・パネルディスカッションを同研究所が整理し、各報告者が修正したものである。

労働運動の課題は何か

古賀伸明

連合総研理事長の古賀です。主催者から「いま、労働運動は何をなすべきか―課題と運動の方向を考える」というテーマで主報告の依頼を受けました。すでに連合会長を退任して三年が経っていますので、本来であれば連合会長や事務局長が出て来て議論すべきではないかと思っています。それはさておき、お引き受けしましたので、私なりにお話ししていきたいと思っています。

1 変化のなかでの新しいキーワード

私たちをめぐる環境が大きく変化していくなかで、私たちは、新しいステージに向かってどんなキーワードで運動を進めていくのか。この

ことは非常に重要だと思っています。まず、そこからお話しします。三つキーワードがあります。一つは「全員参加型社会」。これはなにも人口減少したから、みんなで働いて社会を支えなければならぬということだけではありません。価値観が多様化し、意識が多様化しているからこそ、秩序形成を含めて、全員が参加しなければならぬ。この原点を、もう一度われわれは見直してはならないと思います。

二つめは、「インクルーシブ」「インクルージョン」「包摂社会」です。インクルーシブという言葉は初めて聞いたのは、二〇〇〇年のEUのリスボン理事会の議案としてあがってきた時です。しかし、当時の日本ではインクルーシブ、インクルージョンという言葉は、ポピュラーな言葉ではありませんでした。ポピュラーになったのは、二〇〇八年、アメリカの金融危機に端を発した世界同時不況以降です。包摂とか、インクルーシブとか、インクルージョンという言葉がキーワードとなっていました。「包摂的成長」とは一部が先行する、あるいは一部が成長するということではなくて、全体で歩んでいく、全体が包摂して成長していくことを意味します。そして三つめは「連帯と共助」、いわゆる支え合い、助け合いです。もう今、パイを分け合う時代はとうに過ぎています。むしろ負担を分かち合わなければならぬ時代です。負担をどう分かち合っていくのか。しかし、支え合い・助け合いというのは、残念ながら良いことばかり

ではありません。良い時だけ支え合い、助け合うではなくて、平常時にも、あるいは価値観の違う人とでも、意識の違う人とでも、どう支え合い、助け合っていくか。互いに折り合いをつける。このことが非常に重要ではないかと思えます。

2 働き方や職場の変化

「働き方や職場の変化」は少子高齢、人口減少、しかも長寿社会、そして多様な働き方が出てきている。年齢構成も変化し、勤務形態も多様化し、雇用形態の異なる構成員がどんどん集団のなかに増えている。産業が高度化し、グローバル化がさらに進展していく。そういう社会や働き方、職場の変化に、われわれはどう対応すべきか。とりわけ、多様な文化や価値観に対する寛容性を持たなければならぬと思います。ワン・ランゲージで、これだけ意思疎通する民族は、日本をおいて他にないんじゃないのか。いわゆる島国のなかで、日本語だけで意思疎通ができる。しかし、これからはそうではない時代に入っていく。性別や年齢、障害の有無、性的指向、信仰、多様な文化、価値観をどう涵養していくかが問われています。

われわれが直面している労働組合組織の労働者は、もう、一様の集団として捉えることが難しくなっています。みんな一人ずつ、価値観も意識も意思も違う人たちの集まりであると、組合員や労働組合を見ていく。一人ひとりに多

様な価値観と生活がある。こんなことが切り口として重要ではないかと思えます。

3 労働運動が挑戦すべき課題

(1) 個別の利害を超える

個別の利害を超えて、すべての働く者、すべての生活者という視点をどう持つか。「すべての働く者」は、多様化する労働者全体を考えるということです。

(2) 企業別組合・産業別組織・連合の役割と責任

日本の労働組合の多数は企業別労働組合です。長所も短所もあります。ややもすると企業中心社会に傾斜しがちになる。そんな弱点をどう克服するか。私の言葉で言えば、わが組織、わが企業、わが産業という囲いをどこまで越えることができるか。その「わが」の存続を追求する姿勢が合成の誤謬として、社会的・経済的格差という負の側面につながったのではないかということを自問自答する。それが重要です。しかも、高度成長という前提はすでに崩れているわけです。企業別組合では対応できないような社会的政策課題が山積している。それらが働く者の働き方、暮らし方、生き方に影響を及ぼしてきている。これらを企業別労働組合、産業別組織、連合がどこまで共有し取り組むことができるか。

そして労働組合も社会の一員です。社会的役

割をきちっと果たさなければならぬ。企業別組合は日本だけのもの、まさに異例の労働組合形態です。だから労働市場や働き方を見ても、内部労働市場については先進的にさまざまなことに取り組んできたけれども、外部労働市場については、ルールやシステムをほとんど構築できていない、という状況だと思っています。

それを乗り越えるためには、企業別労働組合、産業別組織や連合の役割と責任を再整理する。すなわち、ヒト、モノ、カネを再配分していく。難しいけれど、どこから着手していく。そして産別も企業別も連合も、産業構造の変化にどう対応するか。その時に産別機能をどう発揮するのか、あるいは企業別、産別、連合にわたっての人材交流をどう加速させるのが重要ですか。

(3) 運動の社会化・連帯・連携

社会の一員として、運動の社会化が必要です。組合員の利益だけを考えても、組合員の利益さえ享受できない環境になっている。社会から共感のある、広がりのある運動にしていかなければならない。保育から、教育、福祉、介護、環境、街づくりまで、労働組合はどういう関わり方ができるのか。そのためには連帯、連携、アライアンスが必要です。一人でできることはたかが知れています。労働者自主福祉事業、NPO、個人活動家とアライアンスを組み合わせながら、それらに対応していくフォーメーションをどうとるか。国連が定めた二〇一二年の「国際協同

組合年」の意味は非常に大きいと思います。二〇〇八年のアメリカの金融危機に端を発する世界同時不況のあの惨禍にあっても、協同組合が健全な活動をしているので、国連は二〇〇九年に、二〇一二年の「国際協同組合年」を決定する。その点でも連携、アライアンスというのは非常に重要だと思っています。

(4) 労働の尊厳にもとづく労働政策

労働の尊厳にもとづく労働政策は労働組合員だけではなく、すべての働く者の労働の尊厳をどう考えていくのかという視点を持たなければなりません。一九四四年のILOの「フィラデルフィア宣言」の「労働は商品ではない」「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」ということを、わが身のこととして、どう行動に移していくか。そこで働く労働者は、労働力A、労働力B、労働力Cではないんだ。それぞれ生い立ちも育ちも違う、抱えている課題も違う、Aさん、Bさん、Cさんという生身の人間が働いているのです。

男性正社員の長時間労働を中心とする日本の働き方モデルを早く崩さなければならぬ。そのためにも、労働時間短縮は非常に重要なことです。男性正社員の長時間労働がまだ日本の働くモデルである限り、いかに女性の活躍推進、ダイバーシティといっても、長時間労働以外の働き方は、残念ながら例外的な働き方なのです。ワーク・ライフ・バランスはもちろん、過労死

や過労自殺を防ぐことは当然のことです。この男性正社員の長時間労働モデルを崩すひとつの手法として、ワーク・ライフ・バランスを捉えるべきだと思います。加えて、われわれも、働くことだけに役割と責任を果たす時代ではなくなった。家庭において、地域においても、役割と責任をきちっと果たしていく。そうでなければ、日本社会の持続可能性はない。それらを含めた、大きな意味でのワーク・ライフ・バランスを考えるべきではないかと思っています。

(5) 技術革新への対応

IoTやAIにどう対応するかが議論されています。これに対して、私は四つの基本的なスタンスを持つべきだと思います。

一つは、人間の幸せのために技術を使うべきだという基本を忘れてはならない、ということです。技術や科学に振り回されることが絶対にあってはならない。人間の幸せのために技術や科学を使うという、その主体性を忘れてはならない。

二つめ。技術革新は仕事の中身をどんどん変えます。したがって、人が活きる仕組みをどうするか。能力開発、人材育成、生涯にわたって個を高めていく。そんなシステムをどう再構築して社会に浸透させるか、普及させていくかということです。

三つめ。技術革新によって多様な働き方が生まれています。いま、問題になっているのは、

クラウドソーシングなどによって広がっている雇用類似の働き方、曖昧な雇用です。使用者と労働者という関係でない働き手が増えている。どう見てもこれは雇用類似だという人はたくさんいる。しかし、その人たちは、労働基準法などがまったく適用されない。この人たちの保護をどうするのかということです。

四つめは、日本人の働き方には心をこめるという特徴があるのではないかと思います。アウトプットの商品やサービスは一緒であっても、そこに携わった多くの人の心がこもっている。それが日本の働き方の重要な特徴であると思います。この働くことに心をこめる、という働き方を継続させていくためにどうするか。このような四つの基本が技術革新の対応としては重要です。

もちろん、超少子高齢人口減少社会、成熟社会のなかでの技術革新と働き方、あるいは社会保障のあり方に向き合い、労働組合として政策をつくっていく必要があります。人が活きることはまさに、能力開発や人材育成に絡んできます。初等教育から高等教育、そして一度社会に出ても、もう一度、学び続けられる、そんなシステムをどう構築していくかも重要なことです。

(6) 多様化する働き方の環境下での組織化

労働組合の基本的な機能は、仲間を増やしていくことです。人口減少によって組合員も減少します。組合員が減少することは、組合の力が

減少するということです。そのなかで重要なのは、多様化する働く側の意識をどう労働運動に反映させるのか。二〇一六年には、女性の六六%が労働者となっています。しかし残念ながら組合員は一二%程度しかないという実態です。女性だけではなくて、多様化する労働者、その人たちの意識を反映できる組織化を進めていく必要があります。雇用類似の働き方や曖昧な関係のなかで働いている人たちをどう組織するか。また、退職者、失業者を含めて、なんらかの一つの集団や組織ができないかということを検討することも必要ではないかと思います。

(7) 人材育成・労働教育

働く者としての能力開発に加えて、労働組合としての人材育成や労働教育が非常に重要です。義務教育段階から教育課程に労働教育をきちんと位置づける必要があると思います。私たちの仲間が一般社団法人をつくって、ワークルール検定の取組みをやっています。あれは公がやるべきです。車を運転するのに、免許を取らなければならぬのに、人を使うのに何もいらぬのかということ。そして、組合員教育やリーダーの育成も重要です。リーダーの育成は、労働組合の社会的役割や意義ときめ細かな世話役活動と職場の課題、このマクロとミクロの接点をどのようにつなぎ合わせて、そのなかから問題や解決方法を発見する教育も重要です。そしてOFF-JTとOJTをどう組み合わせる

のかを考えなければなりません。

(8) 職場・地域との対話

企業別組合の活動は、まずは組合内部を深く耕していくことだと思っています。現場の役員が組合員の組合離れが進んでいるといいます。しかし、本当に組合員の組合離れなんだろうか。私は、組合役員の組合員離れではないのか、とよく問いかけます。もっと対話やコミュニケーション、組合員のなかに入っていくて共に何かをつくりだしていくことが重要でしょう。

そしてもう一つのキーワードが「地域」です。三つの側面から地域をとらえるべきです。一つめは社会サービスを受け取る場としての地域です。保育や介護、公共交通、教育、すべて地域です。地域圏は非常に重要です。二つめの側面は、「共助」というセーフティネットとしての地域です。職場は一つのセーフティネットであり、コミュニティです。しかし、残念ながら職場は生涯性に欠けます。これからずっと働き続けられるといっても、定年がある。家庭も共助としてのきわめて強いセーフティネットです。しかし多様性に欠けます。

三つめは、労働組合の、労働と生活の接点としての地域へのアプローチです。労働組合も、労働、働くことだけではなくて、働き方と暮らし方をセットで考えるときに、地域をどうしていくかが大きな課題となります。この三つの視点で、「地域」は非常に重要だと思います。

(9) 民主主義の再構築・再生

日本というのは、市民や国民が動いて社会を変えたことがない珍しい国だと海外の人から言われます。「観客民主主義」や「お任せ民主主義」と言われてきました。プレーヤーになろうとせずに、いつも観客席に座って、プレーヤーが何か失敗したら悪口だけ言って、そしてまた違うステージに行って観客席に座る、ということとを繰り返してきました。もう一度、私たちは、みんなのことは、みんなで決めようよ、自分たちのことは自分たちで決めようよ、という民主主義の原点、これをあらゆる場で実践していく。民主主義は、言うまでもなく、政治の世界だけではなくありません。家庭でも職場でも地域でも、私たちが属しているサークルでも、すべて民主主義の場です。自分たちのことは自分たちで決める。みんなのことはみんなで決めるということ、それが全員参加型秩序形成です。どこかで折り合いをつけながら、方向性を見出していくという作業。難しいけれど、この作業に挑戦するしかないと思います。

(10) 国際労働運動への参画

グローバル化が進みました。グローバル化の定義はいろいろあるでしょう。しかし、グローバルゼーションが進んだことによって、国内だけに留めておける問題は限定されてきました。私たちの働き方や暮らし方、生き方に、諸外国

で起きたことがすぐ跳ね返ってきます。地球の裏側で何とか病が発生したといったら、たちまち日本はどうするか、と考えなければならぬ。それだけではなく、経済的・社会的・政治的課題も瞬時に国境を越える時代になっている。そのため、国際労働運動をどう強化していくか。そのなかに日本がどう参画していくか。課題解決には時間がかかります。たとえば、国際労働運動は、一〇年、一五年前からタックスヘイブンの問題を取り上げていました。しかし、「パナマ文書」が明らかにされたのはつい数年前です。また、私が事務局長に就任した時に、奨学金という名前はもうやめるべきではないか、教育ローンじゃないかと言っていたんです。いまやと給付型奨学金が議論されている。一〇年かかる。もっと早くやらなければならぬんです。しかし粘り強く、われわれは一步一步、歩みを進める以外にないということを一方では思いながら、粘り強い運動を展開していく必要があると思います。

人々の意識の変化のなかから 見えるもの

山口二郎

私は政治学者なので、働く人のための政治を実現するために、政治が何をすべきかということとをずっと考えてきました。最近、ますます

状況が悪くなったということで、無力感に陥っています。今後、何をすべきかという話がありできそうにない。ただ現状をどう見るかというのをいくつかデータで紹介してみたいと思います。

1 内閣府の社会意識世論調査から見えるもの

図1は、内閣府が毎年やる社会意識調査で、細かいことはさておき、トレンドだけ見てください。「国を愛する気持ちの程度」が「強い」「どちらともいえない」「弱い」で、「強い」と答えている人が、二〇一一、一二年くらいからじわじわと増えている。「弱い」という人はだんだん減ってきている。

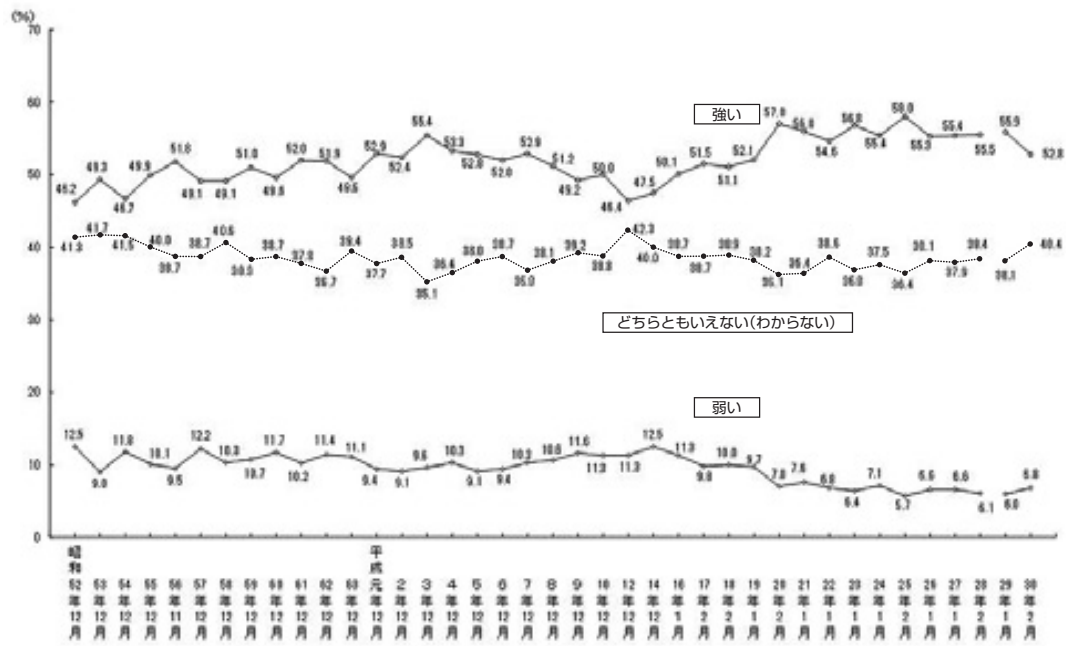
図2は、「社会全体の満足度」です。これは不思議なんですけど、二〇一二年を境に、「満足している」という人の割合が、四四～五%から、六五%まで上昇している。「満足していない」という人は、五五%くらいから、三三%まで減少している。ほんとうに、なぜ満足度が高まっているかわかりません。

図3は、「日本の誇り」についての調査です。「日本の誇れることは何ですか」という質問に対して、二〇〇〇年代の初め頃は、あまり誇れるものがないなあ、というような気分でした。しかし、二〇一〇年代に、「誇れる」と答える人がどんどん増えていきます。治安の良さ、美しい自然、すぐれた文化、長い歴史と伝統の四項目について、「誇れる」と答える人がぐっと増

えて、だいたい五割、六割という数字になっている。二〇一〇年前後は、逆に「日本が悪い方向に向かっているものは何ですか」という質問で、財政赤字、地域格差、貿易、景気、外交などいろんな問題で「悪くなっている」と答える人がけっこう多かった。それが、二〇一二、一三年ごろ、急に悪い方向に向かっていると答える人の割合が減っています。実態としては、財政赤字が増える一方、たしかに失業は減っている。しかし、依然として貧富の格差は大きいし、地域間格差も減っていない。何を見ても、なが「悪い方向に向かっている」と思うのか。それからもう一つ、図4は、「国の政策への民意の反映程度」です。つまり、民主政治への満足度です。これも国の政策への民意の反映で、「反映されていない」と答える人が、二〇一〇年ぐらまでは八割くらいいたのが、安倍政権が発足した二〇一二、一三年から急に減って、いま、六二%まで、二〇ポイントぐらい減っています。逆に、「反映されている」と答えた人が、やはり二〇一〇年前後は二〇数%だったのが、三五%まで増えている。

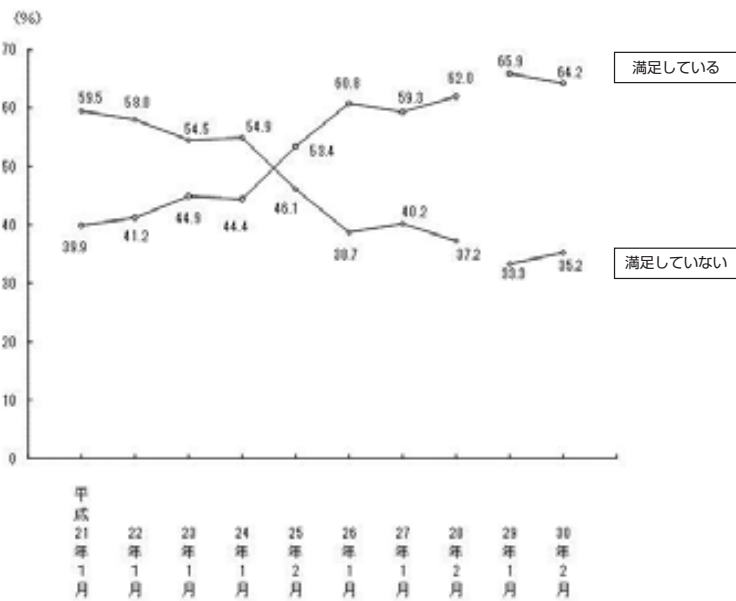
私はこの四年くらい、安倍政権と一所懸命闘ってきました。しかし、何を言ってもダメだというような、諦めの感じが強いのが最近の気分です。かなり奥深い国民意識の変化が起こっている。いま紹介した、もろもろの社会意識は、二〇一一、一二年くらいから起こっている。震災の影響が非常に大きいことは、推認できます。

図1 国を愛する気持ちの程度（時系列）



(注)平成28年2月調査までは、20歳以上の者を対象として実施。29年1年調査から18歳以上の者を対象として実施。

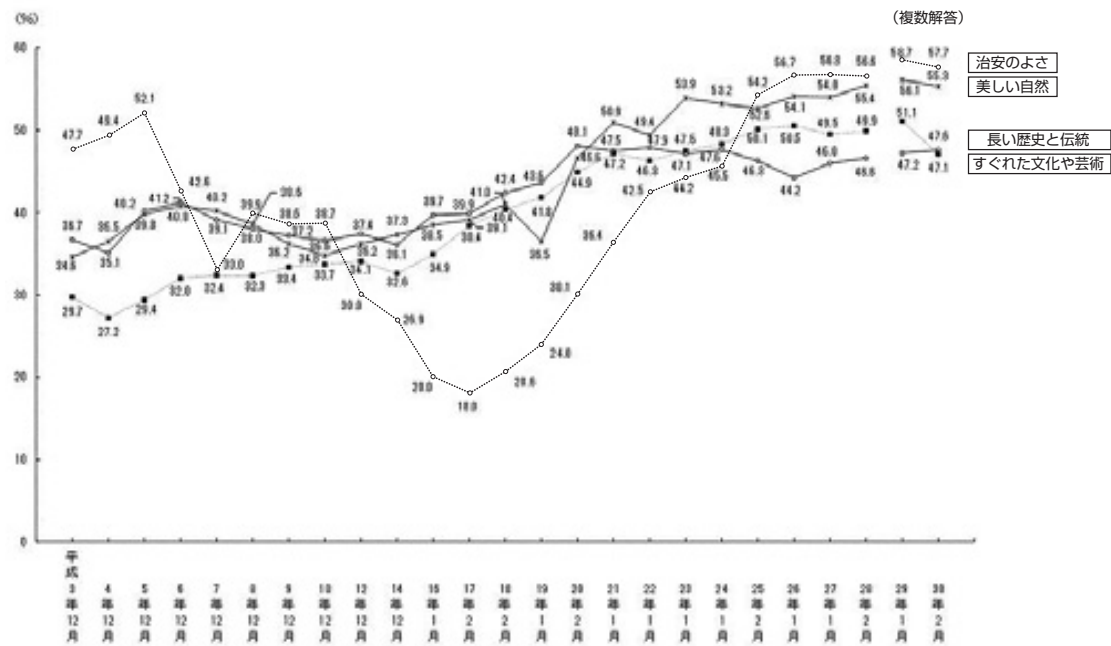
出所：内閣府「社会意識に関する世論調査」（2018年2月調査）



(注)平成28年2月調査までは、20歳以上の者を対象として実施。29年1年調査から18歳以上の者を対象として実施。

出所：内閣府「社会意識に関する世論調査」（2018年2月調査）

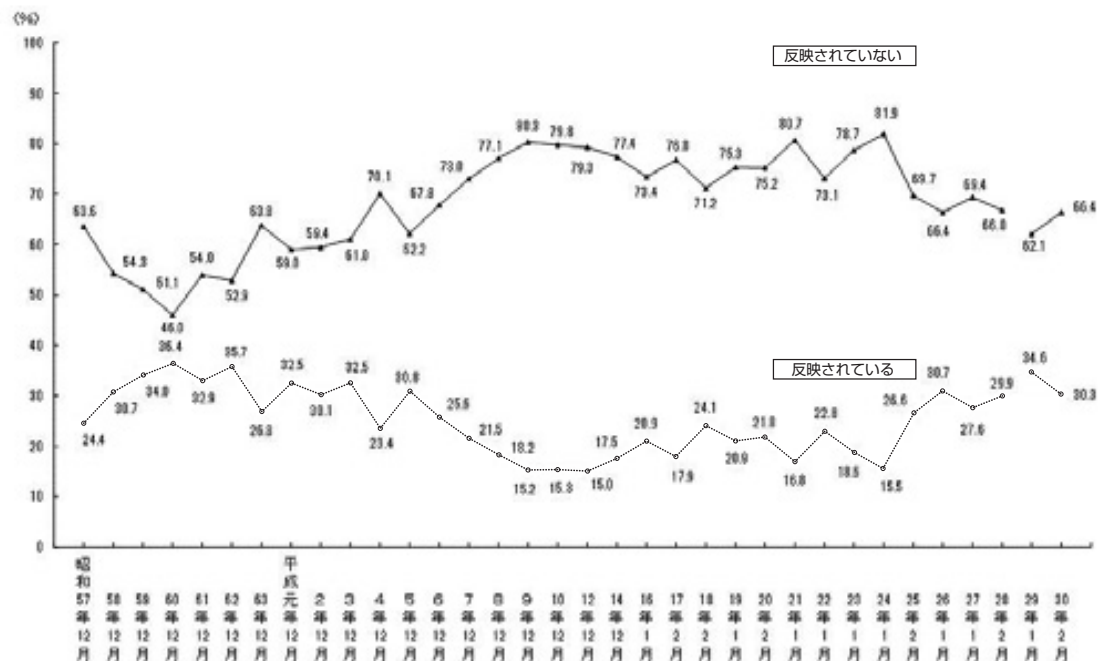
図3 日本の誇り（上位4項目、時系列）



(注)平成28年2月調査までは、20歳以上の者を対象として実施。29年1年調査から18歳以上の者を対象として実施。

出所：内閣府「社会意識に関する世論調査」（2018年2月調査）

図4 国の政策への民意の反映程度（時系列）



(注)平成28年2月調査までは、20歳以上の者を対象として実施。29年1年調査から18歳以上の者を対象として実施。

出所：内閣府「社会意識に関する世論調査」（2018年2月調査）

大震災、原発事故、ある種の黙示録的世界を見せられて、平穏な生活がいま、自分は維持できているからありがたいなあという、その感覚は大きいと思います。

古賀さんのお話を聞いていて、私もほとんど同感です。私も二十数年、ヨーロッパ型の社会民主主義を政治の世界でどうつくるか、政権交代をいかに起こすかという目標を追いかけてきた人間です。政治主体に関しては、労働組合も重要な要素として、市民が連帯していく、政策の中身としては、普遍性、ユニバーサリズムを追求していく政権交代の絵図を一所懸命描いています。しかし、現状は深刻になっています。矛盾が広がっていくにもかかわらず、人々が連帯、あるいは変革を求めている。

2 学生たちの一〇三万円の壁から

私は実はものすごい発見をしました。先週、政治学の期末テストをやりました。一問は、事前に公開して考えてこいというもので、「あなたの抱えている問題で、個人や家族の力では解決できないものを一つあげて、それを政治の力で解決するためにどうすればよいかを述べなさい」という問題を出しました。いろんな困りごと、問題があるのですが、私が一番びっくりしたのは、「年収一〇三万円の壁をなんとかしてほしい」という答案が一五〇〇六〇のうちに一〇くらいあった。「年収一〇三万円の壁」とは主婦のパートの話だと、私はずっと思ひ込ん

でいました。今は大学生がアルバイトで年間一〇〇万円くらい稼ぐのですね。それはもちろん遊ぶ金ではないのです。親から仕送りを期待できないから、自分で働いて生活費を稼ぐしかない。ただ、一〇三万円を超えたら、扶養家族から外れて、かえってお父さんの税金が増えるから、そこで打ち止めにせざるをえない。その答案が、一枚ではなく一〇枚くらいあった。私はバットで頭を殴られた気がしました。世の中、それだけ格差・貧困が広がっているという現状があるのです。

3 リスクの社会化

それに対する方策は、「リスクの社会化」が必要です。貧困や失業、病気、高齢化、いろんなリスクを社会全体の問題として解決していく。そのために、リスクの社会化を志向する政治勢力を糾合していくという路線を追求するしかないのです。しかし、安倍政治は、基本的に分断政治です。世の中をどんどん分断して、コミュニケーションが成立しないような社会をつくる。それにまんまと乗っている情けない野党があります。これにどこから反撃するか。今の段階で私にはあまり知恵がない。たとえば、学生が年収一〇三万円の壁という問題を抱えている現実をみんなに知らせることからスタートするしかない。それを政策争点化していつて、政治のなかで議論する。われわれが社会の側から政治に対して、こういう問題にきちんと取り組

もうではないかと運動をするしかないと考えているところです。

4 安倍政治への対抗勢力をつくる

社会への満足度の大きな逆転現象は、安倍政治を支えています。安倍政治がいいことをやっているから満足度が上昇しているのではないのです。たぶん逆です。震災を経て、人々の社会を見る目、あるいは評価の基準が変わった。いろいろ問題はあるけど、とりあえず満足。自分たちの周辺、今この瞬間、よく「今だけ、自分だけ」と言いますが、それで満足度が高まる。その状況にちょうど时期的に第二次安倍政権の発足が重なった、符合してしまった。それがこの六年間の安倍政治を支えている基調だと説明ができる。

これを発見してパズルを解く面白みはありますが、こんなものを発見しても、うれしくも何ともない。このあとどうするかということを考えなければならぬ。その時に、まずは、矛盾がある現実をしっかりと教育する。それからこのリスクは、あなたに無縁ではないという感覚をいかに広げるか、そこにやはりコミュニケーションが必要でしょうし、連帯が必要になってくると思います。そういう問いに対して、労働組合も、市民も、政党も、それぞれ真面目に向き合って、議論し合いながら、対抗勢力をもう一回、つくり直すという作業をこれからしていかなければならないと思います。

パートタイム労働者の研究から見えるもの

禿あや美

私はパートタイム労働の研究をしているので、その観点から労働組合運動がどう見えるのかというところをお話したいと思います。

1 電機労連（電機連合）の資料を読んで

研究のために、先月は電機労連（電機連合）の資料を読んでいました。途中抜けているものもありましたが、一九五五年の電機労連第三回大会の資料から二〇一〇年の大会資料まで読んで、ざっと次のような感想を持ちました。

それは労働組合がマイノリティの声を自発的に代弁して運動に取り入れるというのは相当難しいということです。たとえば、女性正社員の組合員は、組合員のはずなのに、女性の声は徹底的に弱いという強い印象を持ちました。一九六〇代、七〇年代、コンベアシステムで働く女性の疎外感是非常に強かった。「自分が機械の一部になったような気がする」という意見が非常に多く出ています。男性の正社員よりも二〇%以上、不満感が高いのに、運動には何も反映されず結果として無視されています。

女性の組合参加がもっと必要だと言われるようになるのは二〇〇〇年くらいです。これは連

合などの外からの声が反映されたからだと思います。それ以外にも、男女雇用機会均等法ができるとか、外部の変化にちよつと対応する、という感じでしか出てこないのは、非常に残念です。それほどに、みんなの意見を集約しながら運動に取り組むというのは難しいんだと思います。目線が自分の労組の主流層だけに向きがちなので、連合や産別とか、地域とか、そういう半分外圧みたいなものを、うまく組み合わせないと、新しい価値観というものはなかなか出にくいのだろつと思いました。古賀さんの指摘された包摂や全員参加の運動、産別や単組の役割分担を明確にしていく、整理していくことは、そういうことと関係があるのではないかと感じました。

2 臨時工と契約社員

一九五〇年代からずっと、組合の歴史を見ると、労働組合は、さまざまなのを得てきたのですが、他方で捨ててきた、見逃してきたということがあるのではないかと思います。単純化して一つ例をお話します。五〇年代末に、臨時工といわれる人たちが多く、二〇〇〇年代には契約社員が多くなりました。彼ら彼女らには非常に共通点が多い。若い男女で、フルタイムで働いて、正社員とあまり仕事は変わらないし、正社員への登用の可能性があるけれども、賃金は月給もボーナスも低く、あるいはボーナスがなく、不安定な有期雇用であるなど、共通

点が多い。

五〇年代末にできたことと二〇〇〇年代の組合がやったことは非常に対照的です。もちろん時代が違い、いろんな条件の違いがあります。たとえば、臨時工については、古賀さんのご自身の松下電器労働組合の役員が「働く者の連帯感情からしても許されない問題である」とはつきりと述べて、臨時工の本工登用闘争や組織化などを非常に活発に運動を進めて、六〇年代初めの短期間に、臨時工をなくしていきます。これは、組合が頑張ったということ以外に、企業もそれを受け入れたということです。格差は差別だとしてらえる共通理解をつくり出すことができました。

では、二〇〇〇年代の契約社員はどうか。いまだに契約社員はたくさんいます。正社員と契約社員の格差は仕方ないのか、それとも差別なのか、組織化の対象なのか、違うのか、賃上げなのか、登用を進めるべきなのかなどの方針ははっきり決まっていません。それが結果として格差の容認につながっています。

この五〇年間で、格差を問うための手段を、組合が手放してきてしまったのは、なぜなのでしょう。そこを振り返りつつ、乗り越えていくことが、格差と分断が広がる社会において、非常に重要なことです。歴史を振り返るとこの意味はそういうところにあるのではないかと思います。

3 主婦パート―属性の違いが差別を正当化

臨時工登用闘争後に増えたのはパートタイマーです。パートタイマーの存在が、日本の格差を問うことを難しくしたきっかけではないかと考えています。六〇年代に、臨時工に代わり製造業で増えたパートタイマーは、臨時工のように正社員化しなくても差別が問題にならないような工夫が、企業によってなされます。労働組合もそれを認めていったところが多かった。

まず、属性が違う。若い男女ではなく、主婦であるという事で属性が違う。そして労働時間も、製造業だとけっこうフルタイムに近いのですが、正社員の人は残業も含めて長時間労働だったということもあり、労働時間が若干短い契約期間の定めがある。仕事の内容もなるべく分けて簡単なものにしてしよう。そのように差別を問にくい工夫をちょこちょこ差し挟むことによって、正社員との格差はやむを得ないのだという理由を付けた。家計補助的な最低賃金レベルの賃金でも大丈夫だという形にされていってしまったのです。

4 標準労働者モデルによって失ったもの

では、当時の労働組合は何に関心を持っていたのか。定年延長と退職金、賃上げが何回も議案書に出てきます。この三つに共通しているのは、「標準労働者」という考え方で統一されているということ。電機労連では、一九六

七年に標準労働者の生計費がマーケットバスケット方式にもとづいて計算されていきます。総評はもう少し前です。パートタイマーが登場したときに、労働組合の多くは標準労働者という考え方をとっていました。夫と妻と子どもです。妻が入っているんですね。定年年齢と年金がもらえる歳までに落差があつたので、五年間の生活をどう維持するかということが非常に切実な問題になっていました。退職後の生活を支える退職金を計算していました。こういう標準労働者というモデルを設定することによって、パートの低賃金を正当化し、パートの賃上げや処遇改善の動機も、手段や根拠も、組合は失うことになってしまったのだらうと思いました。これは六〇年代のことです。それが普通になって九〇年代に至ります。

5 差別を容認する手段Ⅱ人材活用の仕組み

九〇年代は、七〇年、八〇年代にパートタイマーとはこういうものだとか社会にできた常識が、さらに強化されて複雑になった時代です。とくにこの時期は、流通サービス業でのパートタイマーが中心になってきました。ここでも能力主義管理がパートタイマーにも適用されてきた時期でもありました。

この時に、六〇年代のパートと違って、属性や労働時間、勤続期間、仕事内容はほとんど正社員と共通で、店長をするパートタイマーも増えてきた時期です。格差は仕方ないのではなく

て、格差はおかしいという理由づけができるはずだった。しかし、一九九〇年代から二〇〇〇年代の初めにかけて、パートタイム労働法などで、パートと正社員の格差をどう考えるかという議論が活発に行なわれた時期に、仕事の内容だけではなくて、「人材活用の仕組み」という基準を入れて格差を議論するようになりました。この人材活用の仕組みという、何でも解釈可能な言葉を入れ込むことで、パートと正社員の格差を、現状を維持する、容認する手段にしてしまったところが一番大きな問題だったと思います。

その背景には、組合にもそれを容認する考えがあつたと思います。正社員については、「標準労働者」の生活給、それを具体化した職能資格制度にもとづく、いわゆる年功的に、生活の必要に応じて上がっていく賃金を維持したい。これはパートの賃金とは違うのだという意識が、組合の中に非常に根強かつたと思います。これらが、差別を容認する法律や政策を許してきた一番大きな要因ではないかと思っています。

6 ますます高くなる正社員のハードル

そして非正社員の問題が正社員に跳ね返ってしまったというのが二〇〇〇年代以降です。正社員制度の純化が進みます。「人材活用の仕組み」が正社員と非正社員で違う。正社員が高い給料をもらうのは人材活用の仕組みが高い賃金に見合うものになっていなければいけない。そ

の結果、正社員としてのハードルがどんどん上がっていききました。

連合総研の調査プロジェクトに呼んでいただき、組合役員の方のお話を伺いました。二〇〇〇年くらいから、転勤が組合員、正社員にとって非常に身近になっていきます。転勤を望まない社員はエリア社員になったり、あるいは事業所ごと分社化する一方で、新卒正社員は全国のみならず海外への転勤が前提となっています。労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査でも、「正規従業員のほとんどが転勤する可能性がある」への回答が、企業規模を問わず、二〇〇五年よりも二〇一四年のほうが上昇しています。ワーク・ライフ・バランスがいわれている割には転勤が広範になっているのです。それに応じて、地域に根差したいという人は地域限定的な働き方を選ばざるをえくなります。最近、言葉として出て来た「限定正社員」という働き方です。さらに、転勤できないと正社員としては認めませんよということも増えています。その結果、パート的な、契約社員のな「地域限定社員」にしかない人たちが出て来ます。

7 生活の場と地域の空洞化

賃金で生活やリスクのすべてをまかなうという意識が強かったことが、そういう正社員制度の純化と合わさって、非常に難しい状況を生み出し、地域の空洞化を生んでいます。

抑圧された生産の場が生活の場を空洞化させ

て、生活、社会の分断を導いている。正社員は自分のキャリアや住む地域をどこにするかを選べない。転勤の辞令一つでどこにでも行く。自分で生活する場を選べない。仕事の内容も配転も選べない。ものすごく長く働かなければいけない。正社員にとって、生産の場は、自由に自分のキャリアを開発するとか、自分のプランとか、理想や幸せについて、考えようにも考えられない。会社の都合に合わせて何でもしなければならぬ場になった。二〇〇〇年以降、それがさらに強まっているので、生産の場はすごく抑圧されています。

その抑圧が、生活の場に影響を与えています。働くお父さんお母さん、あるいは働く大人は地

■パネルディスカッション

いま、労働運動は何をなすべきか

◆高止まりの内閣支持率

●古賀 山口さんの話を聞いていて、内閣支持率のことを思い出しました。内閣支持率は、いったん下がって、また上がりだしたんです。ところが個別の設問の世論調査は全部、否定的なんです。IR法案どうですかと聞けば、あんなものはいらない。森・加計問題について納得できませんかと問えば、納得できない。参議院の選

域に帰る時間がない。地域の問題に関心を持っていない。消費者の立場でしか、ものごとを見られない。地域サービスのより良いところに移ればいいんじゃないか。自己責任でなんとかやればいいんじゃないか。こういう形でしか地域を見ることできないようになってしまっている。労働時間が長くて地域に足場がない状況だと、ニュースを見られないし、新聞も読めない。情報がないなかで、震災みたいな究極の状況と比べると、いまの状況はマシと思ってしまふ。その結果、将来の問題を解決しようという意識になりにくくなってしまふ。このように「会社中心主義」が地域の空洞化を生み、それがいろんなところに派生してくのではないかと思います。

挙制度改革なんて、あんなのおかしい。全部否定的であるにもかかわらず、内閣支持率が上がっている。これは山口さんが言ったことと、非常に似ているのではないのでしょうか。ぽやとしたものに対しては何か肯定的になってしまふという。この原因は、非常に重要ではないかと思いました。

そして、二〇代、三〇代の自民党支持率が非常に高い。これにはいろんな説があつて、元朝

日新聞の薬師寺克行さん（現東洋大学教授）に言わせれば、国民は、非常に多感な時期の政治情勢を敏感に感じている。したがって、二〇代、三〇代の人たちが民主党政治の瓦解を多感な時期に感じたから、あんなところにもう政権を任せられないよね、ということでは自民党支持になるという。しかし、自民党が金権政治だと言われたところに多感な時期を生きた人の自民党支持率が低いのです。その若い人たちの気持ちはどういうものか。もちろん、目の前のこととしては、就職が非常に楽になったよねとか、いろんなことがあるわけです。それらがあいまって、内閣支持率を高めていることを思いました。

◆欧州社民とポピュリズム

欧州の社会民主主義が非常に厳しいところに、いま立たされているわけです。これは非常に残念なことです。これまで社会民主主義を支持していた人たちが、そのままそっくりといってもいいほど、いわゆるポピュリズム政党支持に回っている。フランスのルペンさんなどは堂々と「私の支持者は労働者階級なんだ」と言っている。このように世界の政治的な構造が大きく揺らいでいるなかで、それが日本にも影響しつつあるという感じがしてなりませんでした。

「世界や米国がこうなったのは、トランプ政権になったからこうなったのではない。世界や米国がこうなっていたからトランプ政権が生まれたのだ。」

このようにトランプ政権は、原因ではなくて結果なのだと言われた方がいます。こういう現象が、いま、あちこちで出てきているのではないか。

◆賃金水準の低下と格差

禿さんの話については、私は電機連合の委員長を三年間務めましたので、もう一度勉強させていただきまます。いま、全体の所得がずいぶん落ちています。二〇年でマイナス二〇%です。そして年収四〇〇万円以下という人が、おそらく税引き後は半分を超える状況にあります。そういうなかでの格差をどう見るか。井手英策さん（慶應大学教授）に言わせれば、中間層が貧困層を思う余裕がなくなっている。自分たちもどんと下がっていく。一九九七年をピークに、日本の賃金は下がりが続いているわけです。上がり始めましたけど、そこまで追いついていない。賃金水準の低下と格差をどう見るか。これは一つの視点としてあるのではないか。

◆非正規と正規、パート

非正規と正規、パートの関係では、どうしても企業内労働組合の弱点が出てくる。問題の要因となっているのは、経済成長だと思えます。右肩上がり、ずっと成長してきたときは、企業内組合は余裕があった。働く者すべてや社会に対して、われわれは役割を果たしていくのだというウイングの広がりました。とこ

ろが成熟社会に入り、低成長時代が続くなかで、どうしても企業内にこもってしまう。これが企業内組合の弱点です。これをどういうふうに突破するのか。これは非常に難しい問題です。

◆長時間労働

日本人は長時間労働問題をあまりにも考えてこなかった。今でも考えていない。一〇〇円、二〇〇円給料が下がったら蜂の巣をつついたような議論になるけれど、いったい自分が年間どれくらい働いているのかは知らない人がほとんどです。組合役員も、組合員の労働時間がどれだけのなか、ほとんど知らない。一日二四時間のうちの労働時間をどう捉えるのかということは、非常に重要なことだと思います。

◆中間層の没落

●山口 禿さんの賃金で生活のほとんどすべてのリスクに備えるという、この指摘、非常になるほど納得した次第です。先ほど紹介した学生の貧困、お父さんの給料では大学に通えないという時代になったわけです。賃金が減少している。古賀さんが言われたように、中間層がどんどん分解していくという状態のなかで、人間らしい生活を送るために、どういう社会を再設計するかが、本来は政治の課題だということを、あらためて感じています。

矛盾に苦しんでいる人々は、全体から見れば、一割か二割、そこをターゲットにした政策を打

ち出すことで、中間層の支持が得られるのか。これはもう欧州の社会民主主義政党がずっと悩んできたことです。九〇年代は中間層にターゲットを当てて、イギリスもドイツも、新自由主義的な政策展開をしてきました。その結果、矛盾がいま噴き出して、労働者の反乱、社民政党の没落という問題が起きている。

◆中間層幻想を捨てる

日本の場合、宮本太郎さんや大沢真理さんが言っているように、戦後の標準家族や安定雇用、それを前提とした小さな社会保障というモデルが崩壊してしまった。大きな社会モデルとして打ち出していった、多数の国民に訴えるという戦略をとるべきだと、私も思います。一割二割の困った人たちの問題に依っていくという政策設定ではなくて、今はもう、年収五〇〇万円いかないうような人が非常に多いなかで、中間層という幻想を捨てて、中の下から下層に向けた、低賃金を前提とした社会モデルを示していくべきではないか。住宅や教育無償化を提起する。中間層幻想、あるいは戦後高度成長期以降のホワイトカラー幻想を捨てる。そうすると労働組合というのは、中間層幻想を捨てることのできるのかということ、古賀さんに聞きたいところです。

◆租税抵抗の打破を

●禿 賃金ですべてのリスクに対処しなければ

いけないという社会になってしまった。なおかつ組合の方針もそれを前提に標準労働者・標準家族というモデルをつくって、賃金水準や賃上げの根拠として考えてきてしまった。そうした積み重ねによって、皮肉なことに、社会保障を拡充することは自分の可処分所得を減らす良くないことであり、これ以上税金を納めるなんてとんでもない、といった反応が強まってしまったと思います。社会保障がないから、標準家族というモデルでやったはずでした。しかし、社会保障がないことが当たり前になると、可処分所得を減らす増税は嫌だ、ということになってしまふ。井手英策さんのおっしゃる「租税抵抗」が非常に高まってしまふ。より良い社会にするためには連帯が大事なのはわかるが、でも税金を取られるのは嫌だ、となってしまふ。そのような意識をどうやって打破するのか、すごく難しいけれど、やらなければいけない。しかも賃金が全体として下がっているなかでやらなければなりません。大沢真理さんがおっしゃってきたように、この国の社会保障が人生の後半部分に手厚くなっている、現役世代と子どもに対する支援が手薄だったがゆえに、社会保障の恩恵を現役世代が実感しにくくなってしまっている。そこを具体的に打破する具体策が求められています。

◆職場に対する規制力なくして

電機連合は、昔から賃金政策を何回も作って

いますが、二つの原則を大事にしてこられました。一つは賃金は労働力の再生産費をまかなえるものでなければいけない。要するに生活を維持できるもの。二つめは質・量の同じ仕事には同じ賃金をとる同一労働同一賃金原則です。この二原則は国際的にも普遍的であり重要なものです。しかし、その二原則の片方に力点が置かれてしまっていたのではないのでしょうか。一つめの生活給的なところの議論と、それに対するロジックの立て方は、すごく豊富に蓄積されたと思います。しかし、同一価値労働同一賃金や同一労働同一賃金といったときに、それが賃金論にすぐ結びついて反対や拒否反応が出てきてしまふ。

二つめの原則である仕事に対する賃金については、働き方や労働時間の規制、要員の管理、職場をどう運営するかなどに対する規制力などと直接的に絡ませながら議論する必要があると思います。しかし、実際には、そこが手薄です。この間、働き方改革がめちゃくちゃ内容になっていくのに、それを押し返せない一つの要因が、仕事の内容と賃金の関係に関する議論や共通認識を作り出す土台を組合が持っていないことではないかと思えます。「仕事に対する賃金」としての議論を、どういうふうに増やしていくか。長時間労働はダメだけど、可処分所得が減るのは嫌だ、だから残業は減らしてほしくないという意識を打破していくためには、しっかり議論をしていく必要があります。低成長、経済成長

がないという時代であるからこそ、なおのこと必要ではないかと思えます。

◆—新たなニューデールを

●山口 立憲民主の山内康一君という、優秀な議員がいて、彼は「ニューデール」を作りたといと議論しています。二割、二割、二割をうまくつないで、支持基盤にする。これはアメリカの民主党が戦後とった路線です。これを日本でもやるべきだと。そういうことを考えている政治家が、野党のなかにいます。それをもっと戦略として前面に出していく必要がある。政党としては、当然、そういうことをしてほしい。ただ、労働組合は政党と役割は違うだろうと思います。

◆—中間層幻想を捨てることはできる

●古賀 連合、産別、企業別の役割分担について、全体の状況を第三者的に見れば、絶対に産別にシフトしていかなければならないと思います。しかしそういう議論を、企業別組合でまだほとんどやれません。会場に企業別組合の方はいらつしやいませんか。だから私は連合会長の時に、企業別組合に行つて、そういう話を一所懸命しました。もうそれは乗り越えましよう。そういう一歩ずつの取組みが必要です。散々に文句を言われながら、連合の会費を、連合結成以来、初めて一〇円上げたのも、私の会長時代でした。そういうふうによつていかなければならないと思えます。

ればならないと思えます。

それから、労働組合が中間層幻想を捨てることのできるのか。連合は、大企業中心、官公労中心といわれるけれど、そうではないんです。いまの連合は大企業が七〇八割を占めているとか、そういう状況ではない。役員を見ると大企業の人ばかりに見えるから、そういうわけです。これは多様性という点から考える必要があります。そういうことからしたら、中間層幻想を捨てることはできると思います。そういうスタンスから眺める視線を持つというのは、おそらくできると思います。

こが のぶあき
やまぐち じろう
かむろ あやみ

政府が唱える「すべての女性が輝く社会」。
実際はどうなのだろうか？

女性活躍

原典は
「女子警備器主婦パート事件
にあった！」

不可能社会ツポン

活躍しようにも、いまだ不平等な賃金格差を強いられてはいないだろうか。過去には、法律がなくとも賃金格差の救済を命じる判決もあったのだ。その事実経過と意義を明らかにし、これからの解決を探り出す。



渋谷龍一

(労働ジャーナリスト)

本体1500円＋税
214頁

安心して住み続けられる住居を追われたとき、
あなたは どうしますか？

なぜ母親は

娘を手にかけたのか

居住貧困と銚子市母子心中事件

中学生の娘を抱えた母親が、生活苦から公営住居を追われ、ついには愛する娘を手にかけてしまった。誰にでも起こりうる事件、その具体的な局面や背景を明らかにし、このようなことが起こらない社会の在り方と仕組みづくりを提言。

編著

井上英夫 (金沢大学名誉教授)

山口一秀 (中央社保協・事務局長)

荒井新一 (弁護士)

本体1000円＋税／128頁

詳細はホームページへ <http://www.junposha.com>

旬報社

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町544 中川ビル4F
Tel: 03-5579-8973 FAX: 03-5579-8975