

2014 年 4 月 26 日

非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗—

大阪経済大学 准教授 伊藤 大一

はじめに

まず若者論と私の人生、半生ですね、実は非常に密接でして、自己紹介をしながら講演させていただきたいと思います。来てよかったなあと言われるような講演にしたいと思いますので、どうかよろしくお願いします。まず私の生まれは 1975 年、ですから皆さんの息子くらいの年齢になります。ひげを生やしてる関係で年上に見られますけど、38 歳です。山梨県の身延町、本栖湖のほとりに住んでいました。身延線ですから 2 時間に一本、そういった所から大都会、京都に 1995 年に行きました。大学は立命館大学に入学しました。

そこで経済学を勉強していたんですけど、私の学生時代に何が起こったかという、97 年に消費税が 3%から 5%に値上げして、山一がつぶれ、アジア通貨危機が起こり、消費税そして医療費負担 9 兆円の値上げが行われ、景気の底が抜けたと言われた年が、大学時代でした。97 年以降、日本の自殺者は 3 万人をずっと越えていました。去年、3 万人を久しぶりに下回ったが。それぐらい景気がどんと落ち込んだのが 97 年です。

そして、私は 99 年に大学を卒業したんですが、99 年・2000 年に大学を卒業した私の同級生は、残念ながら超氷河期、あのリーマンショック以前のもっとも時期の悪い時に、同級生たちは労働市場に出ました。その時、やっぱり就職決まらなかった子がいっぱいいました。10 社、20 社、30 社落ちて、就職が決まらなと、就職活動を止めてしまう子がいました。昔、言われたニートという言葉がありましたけど、今なくなっちゃいましたけどね、ニート、そしてフリーター、その時、世間からは何て言われたかという、「やる気のない若者たち」「日本を滅ぼす若者たち」だいたいその時にテレビつけると、「衝撃！ニートの実態」「日本の富を食いつぶす」みたいな感じで報道されていたのが私たちの同級生です。

その時、私は大学卒業したんですけども、若者バッシングの中で「そやないやろ」今、若者が就職できないのは、若者にやる気がなくて、無責任で駄目な若者が増えたからではなくて、資本主義の矛盾の 21 世紀的な現れ、いったい資本主義の矛盾というのはどういう風に現代的に現れてるのか、そのことを誰かが研究せなあかん、誰が研究する？それは資本主義の矛盾を学生時代に勉強した私が研究するしかない。じゃあ資本主義の矛盾というのは何なのか。若者のもとに 21 世紀的な形態とはどういう風に現れているのか。これを研究するために、私は研究者になるべく大学に進学しました。親父は泣いていました。「お前な、4 年間、学費面倒見た。まだ足りないのか」「お父さんゴメン」って言って、9 年大学に行きました。親父、最後は「いい加減にしてくれ。俺のやるべきことはやった。もう好きに生きてくれ。」と、スネをかじらせてもらえない。大学最初 4 年でしょ、年間 100 万円で 400 万円。そこからプラス 5 年行くわけですよ。トータル 9 年、うちの親父 900 万円払いました。

大学を卒業して、経済学博士、末は博士か大臣かの博士になって、うちの親父も「これでこいつも手を離れるか」と思ったら、そこからフリーター暮らし。今流行の高学歴ワーキングプアってやつですわ。親父はもう泣きました。それから私はフリーターとして、派遣社員、塾の講師、ブラック企業のアルバイト、全部しました。

つらかったです。28 歳から 4 年間年収 140 万円、ここだけの話、2008 年から JMIU の徳島に調査に行って、「みなさん請負労働大変ですね。年収なんぼですか？」「まあだいたい 250 万円」「ああ大変ですね・・・、(ああ俺より 100 万円も多い)」ワーキングプアを研究するワーキングプアでした。

年収 140 万円 4 年間やって思ったことは、ネットカフェ難民すぐそこ。うちの親父がいるからまだ助かっていましたけど、万が一、うちの親父とかおふくろがまとめて交通事故とかで亡くなったら、ああもうすぐネットカフェ難民だなと、本当に心細い時でした。一番つらかったのは妹の結婚式、妹は小学校の先生、旦那は中学の先生、向こう一族全員学校の先生。「僕も学校の先生ですけど、まだ就職しておりません」みたいな感じで、つらかったですね。

このような、汗と涙の結晶がこの度出版した『非正規雇用と労働運動』です。本日は、この本の内容を紹介させてもらいながら、講演を進めていきたいと思います。

序章「福祉国家の危機と若年失業」

さて序章は「福祉国家の危機と若年失業」、大学の学術書ですので、最初はちょっと難しいことが書いてあります。まあ、かいつまんで言うと、若年失業ってやっぱり日本の資本主義の矛盾の中で新しい現われなんです。どういうことかと言うと、うちの親父は昭和 22 年生まれで、団塊世代のど真ん中です。まさにうちのおじいちゃんが日中戦争、太平洋戦争終わって、帰ってきて作った子ども、それがうちの親父です。昭和 22 年、ベビーブーム世代です。うちの親父は高度経済成長の時に、高校を卒業して就職しました。仕事はなんぼでもある。頑張って仕事したら給料どんどん上がる。そしてその中で結婚して家を建て、子ども、まあ私を作り、そういう時代を過ごしたのがうちの親父です。

ですからうちの親父からしたら、大学を出て就職先がない、そんなやつはなんかおかしい。「おい大一」私の名前、大一（タイチ）ですけど「おい大一、お前もな、大学の先生になったんだからな、若いやつにこう言ってやれ。びしと鍛えてな。仕事したくねえとか言う奴は自衛隊へ放り込んでやれ。」と、うちの親父は言っていました。

たしかにそうです。うちの親父の時代は、まさに仕事はなんぼでもあるんですよ。若ければ、仕事がありすぎて困っていたんです。そういう時代です。まさに高度経済成長の中で就職してきました。ただうちの親父はいろいろ紆余曲折がありまして、山梨県の地方の公務員になって、職場結婚して、両親が公務員で、私が生まれました。自分は仕事を通して財産を築いて家を建てたけれども、大学は行けなかった。だから私には「いいか、お前は大学に行って、しっかり勉強しろ。そして山梨県の県庁に入って、公務員になれ。」って、ずっと言っていたのがうちの親父です。まさに今、子どもに就きたい職業 No.1 は、やっぱり公務員です。そういう意味で言うと、高度経済成長を担った人材でありましたし、その中で世界観、人生を構築してきたのが、うちの親父です。

それから比べると、自分の息子たちの代になると、資本主義のあり方ががらっと変わるっていう話ですね。うちの親父たちの時は難しい言葉で言うと、ケインズ主義型福祉国家なんて言い方をするんですけど、今は新自由主義型モデルなんて言い方をします。これまで日本は年功賃金、終身雇用、企業別労働組合、その中で企業が大きくなれば労働者の給料も上がる、「だからいつまで経っても赤いハチマキ締めてエイエイオーなんて言わんと、会社に協力したら給料上がる、給料上がった嫁さんの生活も楽になる、息子も大学に行ける、お前もいつまでもそんな跳ね上がってないと、会社に協力したらええやんか」って言われて、うちの親父たちの代は、多くの人は赤いハチマキをほどいて、机に置いて、企業社会の中に企業戦士として社会に入っていました。

一方その中に入って来なかった人たちもいます。私この前、大阪の国労で講演した時は、丁度まさにハチマキを取ることを断固拒否して、ずっと闘いながら、家族から、「家族と労働運動、どっちが大事なの」って言われながらも、ハチマキを最後まで取らなかった人たち、一応、春闘学習会の講師として呼ばれたんですけど、まさにうちの親父たちの世代でした。そういう時代背景を書いたのが序章

です。ここちょっと難しいのでこれぐらいにします。

第1章「本書の調査対象、調査方法、および法的関係」

そして第1章「本書の調査対象、調査方法、および法的関係」なんですけども、これが徳島の光洋シーリングテクノの中味です。

図1.略年表

2004年9月 請負労働者組合結成（20名程度）
2005年12月 請負会社撤退にともない解雇問題発生
2006年4月 「格差社会」の象徴としてマスコミ注目
2006年9月 請負労働者から直接雇用の期間工へ
2007年4月 二度にわたる24時間ストライキを決行
2007年12月 正社員化獲得 以後継続的な正社員化

ここの労働組合は2004年9月、徳島県のJMIUの下に組織化された労働組合です。ここは最初20名程度、請負労働者組合としてスタートします。そして2005年12月に請負会社撤退にともない解雇問題発生、わかりやすく言うと派遣切りという形で解雇問題が起きるんですけど、実はこれを団結の力によってはね返します。そして2006年4月に関西のテレビ番組で「格差社会」の象徴としてマスコミに取り上げられ、非常に注目を集めた労働組合になります。2006年9月に請負労働者から直接雇用の期間工へと労働運動を発展させて成果を作る組合です。

丁度私この2006年9月に調査に行きまして、まさに請負労働者から直接雇用の期間工へという成果を得た直後に行ったので、「先生いい時に来たね」、組合の雰囲気も良かったですし、労働運動やって勝ったんだっていう確信がある中で調査に行きました。ですからみなさん、非常に私の調査に協力してくださいました。そして2007年4月、二度にわたる24時間ストライキを決行、おそらく非正規労働者の大規模なストライキは初めてだと思っています。昔は臨時工とかもありましたけれど、近年、非正規労働者によるストライキを成功した事例としては、極めてまれなことをしました。ポイントはなぜ勝てたかです。これ今日、中味を詳しく報告致します。そして2007年12月には正社員化を獲得しまして、2012年末に組合員ほぼすべての人の正社員化を獲得して、サクセスストーリーというふうに言われますけれど、組合員全員請負から正社員化を獲得した、そういう労働組合です。これは一体なぜ勝てたのか。その要因について、ずっと調査をしてきました。

さっきから請負と言ってますけど、昔、偽装請負が非常に大きな社会問題になりました。偽装請負の問題は、法的関係で言うとすごい難しい問題なので、これはちょっと中味については触れません。わかりやすく言うと派遣労働だと思ってください。違法派遣の形態です。派遣労働者たちが組合を作って、労働運動をして正社員化を獲得した、そういう事例だと思ってください。派遣労働である証拠として、会社、光洋シーリングテクノ、アイズミテックっていうふうには本の中では変えてるんですけども、会社と派遣会社の間は一人当たり時給1,650円払ってます。ただそれが労働者のもともと来るときには、中抜きされて時給1,200円です。まさに派遣労働のあり方ですね。だいたいマージン率、中抜き率は25%から30%ぐらいです。ですから2008年年越し派遣村にあるように、派遣労働者なんて首になったっておかしいんです。おかしくないというか、雇用がすごい不安定なんです。

図 2.請負単価と請負労働者の給与

図表1ー5 請負単価と請負労働者の給与			
請負会社名	請負単価(時給)	請負労働者時給	備考
ラガバーリン	¥1,650	¥1,200	交通費支給なし、皆勤手当(¥15,000)あり
プラットバレー	¥1,600	¥1,140	交通費月額¥5,000(定額)、皆勤手当(¥5,000)あり
ドライビン	¥1,700	¥1,100(勤続1年以上)	交通費出勤日数での支払いあり、皆勤手当(¥5,000)あり
		¥1,050(勤続半年以上1年未満)	
		¥1,000(勤続半年未満)	
出所:調査をもとに筆者作成。			

いざとなったらすぐ首になります。浜松なんかはスズキ、ホンダ、ヤマハ、多くの工場があります。私も 2008 年の年末、新幹線で来て身延線で帰るときに、日系ブラジル人の人が大量に乗っていて、車掌さんが「切符出して」って言って、特急富士川なので「特急券ない」って言ったら、停車した駅で全員降ろしました。あれ丁度、年末でしたので、浜松とか静岡で派遣切り、非正規切りにあった期間工、非正規の人たちが大量にあふれたのが 2008 年の年末です。

そういう世界なのに、徳島だけなんです。ここだけは、それをはねのけてストライキまで成功させて、正社員化を勝ち取った。簡単に首になるのが非正規雇用なのです。ここには何か秘密がある。その秘密は何なのかっていうのを、調査にずっと行かせて頂きました。その秘密を少しずつ章毎に展開したのが私の本になります。そして今日のテーマである「非正規雇用と労働運動」、非正規雇用労働者でも労働者としての権利はありますし、労働者としての仕事に自負はあります。そういった自負、仕事の技能、そういったものに支えられながら労働運動をすることで、労働条件の改善は取れる。自分たちの非人間的な働き方をはねのけて、正しいというか、まともな働き方を実現できる、その具体的な要素はどこにあるのか、ということについて話していきたいと思います。

第 2 章「偽装請負のもとで働く若年労働者の労働過程」

JMIU、金属と情報機器の労働組合ということなんですが、光洋シーリングテクノ、本の中ではアイズミテックと書いてるんですけど、彼らが作っているのはこの部品です。

図 3.製造している部品 ピストンシール



これピストンシールと言いまして、これ私の昔の携帯、つまりこれぐらいの大きさの部品を作っているんです。どういうことかと言うと、ここ金属ですね、金属にゴムをくっつける加硫接合っていう

ことをしてる部品なんですけど、何の部品かという、これだけ見たら本当わからないんですけど、オートマチック・トランスミッション、自動車の AT に入ってる部品です。AT ってギアチェンジをどうやっているかという、オイルの圧力でギアチェンジして、そのオイルの量を、圧力を制御する部品です。ですから非常に中核的な部品でして、この光洋シーリングテクノという会社は、このピストンシールを製造することによって、どんどん業績を伸ばしていった会社です。プリウス、エスティマ、実はほとんどのトヨタの主力車種はこれを積んでいます。

彼らがまさにこの部品を、2000 年以降、この工場の中で大量生産が始まりまして、この工場の稼ぎ頭になっているんです。この時に、この工場の経営者は何を考えたかという、年収 500 万円の正社員に作らせるんじゃなくて、年収 200 万円から 250 万円の請負労働者、非正規労働者に作らせたなら、めっちゃ儲かるやんか。ここがミソなんですけど、実はこの会社、旧全金、今 JMIU と言いまして、JMIU の奴らは使いづらい、だから JMIU に生産をまかしたら、すぐストライキだ、労使交渉だとか言い出す。だから新しい型番、新しい型番というのはピストンシールで、新製品は JMIU が入らないように若い非正規を入れて生産したら、言うことを聞いて生産できるだろうっていうことで始まります。ですからここは正社員、JMIU と JAM があるんですけど、JMIU を入れない、正社員をほとんど入れない、JAM の正社員が班長としていて、その下で請負労働者たちが、これを実際作っている、そういう現場です。

2000 年以降これ新製品なんです。JAM の正社員も作ったことがない。新製品で、今後わが社を担うっていう製品なんですけど、JAM の正社員も作ったことがない。で派遣労働者を入れますよね。これ何が起くるかという、すごい不思議なんですけど、「お前、俺の言うこと聞かなきゃ首だぞ」ってやるわけです。まさに首にしていく訳です。そうすると不思議なもので、非正規雇用であっても労働者っていうのはお互い首にならないように教えあって、「ここ、こういうふうにやったらうまくいったで」「じゃあ、ここ、こうやってみようか」って言ってお互い仕事を教えあう。

その中で、技能を磨き熟練労働者になっていきました。結局、彼らしかまともに製品を作れない。「お前ら、俺の言うこときかなかつたら首だぞ」って言ってる班長は作れない。「仕事をろくにお前覚えられないから首にしてやる」と言われ、本当に首になっていきました。

派遣労働者ですからまさにそういう扱いです。彼らは自分たちで集まって、仕事を教えあう、その中で出てくるのは正社員に対する悪口です。「あいつ、えらそうに」不思議なことに、彼等の団結の基礎になっていくわけです。まさに地元の徳島の子たちが集まって、ここの現場で仕事をして、その中でお互いに技能を磨き、労働者としてのプライドを作る。だけど正社員は作れない。これがすべての出発点です。彼らは技能を持っている労働者なんです。

第 3 章「トヨタ生産方式と労働者の抵抗」

そして、これがどういう風に展開するかという、実は 2000 年以降、トヨタ自動車は世界一の自動車組み立てメーカー、アッセンブラーになるために、CCC21 (Construction of Cost Competitiveness 21) という改革案を出します。日本語に直すと「国際競争力向上のための価格改定改革」みたいな、21 というのは 21 世紀版という意味なんですけど、どういう点が違うかという、実はトヨタ自動車というのはまったく同じ部品を 2 社か 3 社に分けて発注してるんですね。だって 1 社の工場が火事とか労働運動で部品供給が止まっても、違う所から同じ部品を手に入れられる。これが実は 2000 年に変わってくるんです。どう変わるかというと、1 社発注なんです。1 社発注というのは、ひとつの会社に発注を限定します。その代わり、発注量を 2 倍か 3 倍にする代わりにコストを 25% 引き下げなさい。

規模の経済学と言います。これによって光洋シーリングテクノ、親会社は光洋精工です。光洋精工はトヨタ織機と合併してジェイテクト、新しくどんどん会社がトヨタ系列を再編していきます。ジェイテクトなんか設立されていくのも、まさにこの CCC21 の影響です。何社かあった部品サプライヤーを全部一箇所に集中する、同じ部品を2箇所でもう作らないということなので、統合して1つの会社にする。アドヴィックスとか、そういったものが設立されてくるのが、まさに 2000 年以降なんです。そして大量の部品を安く生産させて、それを組み立てて安いプリウスを作る。そうする中で多くの販売台数を売っていかう、トヨタが世界一になっていかう、ここがポイントです。

トヨタが世界一の会社になるため、つまりトヨタが発展する条件は、同時に、トヨタに反抗する請負労働者、派遣労働者たちの労働運動を拡大する条件を作ります。トヨタが発展するための改革案は、労働者に力をもたらします。どういうことかということ、こういうことです。まさに 1 社発注しているところで、彼らがストライキをしたらどうなります？という問題が出てくるわけです。このピストンシールは、光洋シーリングテクノでしか作っていません。もっと言うと光洋シーリングテクノの請負労働者組合が結成された第 5 生産課というところでしか作っていません。そしてさっきも言ったように、ここに正社員は入っていません。仕事のできない班長くらいです。現場は全部請負労働者です。彼らが団結して労働組合を作った時に、何が起こったか。彼らが作ったピストンシールは、徳島港から船で運ばれて、どんぶらこと 2 日かけてですね、北海道の苫小牧に行くんです。苫小牧のトヨタ北海道という工場、私もちょっと行ったんですけど、トヨタ北海道の工場でピストンシールが、AT、オートマチック・トランスミッションにがっちゃんとして組み上げられて、また、船便で名古屋のトヨタ、そして九州のトヨタ、そういうところに AT を載せていきます。そして行った AT がアッセンブルラインで車に積み込みられ、自動車として出荷される。これがトヨタ生産システム、世界で最も洗練された、名古屋、中部国際空港セントレアはトヨタが作った空港として有名ですけど、まさにみんなのお手本としよう、だけどとても真似できないわというトヨタ生産システムの中味です。この末端、トヨタが一番トップですね、次が一次下請け、ジェイテクトです、その二次下請けまでくると、現場の労務管理は、こんな感じです。末端に請負労働者として作らせる。だけど彼らが団結して跳ね上がったなら、中京大学の猿田先生の前で報告して、「伊藤君とっても信じられないよ。トヨタだったらね、製品が作れない班長なんて絶対存在しないね」と言われましたけれど、その通りです。トヨタではありえないでしょう。だけど、トヨタの二次下請けまでくると、こういう世界が広がっています。つまり、トヨタ生産システムの末端は、トヨタの支配力が落ちてくる、その支配力の落ち方は、まさに現場を請負労働者に握られてしまうという形で現れます。

そして彼らはストライキに突入します。組合を結成した後ですので、ストライキに突入したら何が起こるのか。もちろん社長は、最初はせせら笑っていました。「どうせあいつら、はねかえってるだけだろ、そんな根性ないやろ。」24 時間ストライキ第一波をとります。次の日、第 2 波に突入したとき、社長の顔色が変わります。「あいつら本気か」その日の午後 3 時、ストライキ継続中、徳島港から船がボーっと出港しました。2 日後、苫小牧にその船が到着して、ピストンシールが 3000 ロットとか、何千ロット、港に荷揚げできなかったら、北海道苫小牧、まあだいたいこれくらいの部品一つや二つ、オートマチック・トランスミッションなくなっちゃって動く、動くというわけにはいかない。最先端の AT ですから。これが組み込まれなかったらオートマチック・トランスミッション生産ライン止まる。北海道トヨタが止まったら、トヨタ元町工場、元町工場が止まるんだったらトヨタ九州、プリウス、エスティマの生産ストップさせる。こんなことしたら二次下請けの会社潰されます。

トヨタからしたら、こんな会社はとっても危なくて信用できないとして、切られるでしょう。社長、

真っ青。血相を変えて言ったそうです、「頼む、助けてくれ、何とかしてくれ、どうするんだお前ら。」声が上ずっていたそうです。そりゃそうです。社長からしたら、自分の会社のたった 40 人の派遣、請負労働者に潰される瀬戸際まで追い込まれる。

その時に、彼ら請負労働者は、「社長、俺らの言うこと聞いてくれるん?」。社長「聞く、聞く」。請負労働者「じゃあ正社員にしてくれや」。社長「正社員にしたる。だけど、いっぺんにはできないから、半年ずつ、少しずつ」。請負労働者「それだったら、生産再開さしてやってもいいぜ」。

生産再開って妥結した瞬間に、それから全員食堂に集まって、ストライキしていたのを、生産ライン復旧、戻って、全員で仕事する。「あんなに一生懸命働いたの久しぶりだ」って言ってました。そして作った部品は、どうしたかという、飛行機、空輸ですわ。飛行機に乗せて、次の日に北海道に届く。一応金属部品ですので、重い。重いと高い。部品代よりも何倍も高い航空運賃払って、飛ばして、苫小牧の船が届く時間に合わせて、ちゃんと苫小牧に部品が届く。

これ私、初めて聞いてびっくりしました。みんな楽しそうですね。「あの社長、こんな顔だったぜ」とか「こんなこと言ってたぜ」とか、みんな言いながら、ストライキの様子を教えてくださいました。すごい楽しい調査でしたね。本当に楽しかったです。まさにトヨタ生産方式の脆弱性、トヨタ生産方式が発展、トヨタを発展させるための改革は、たった 40 人の、年収 250 万円の請負労働者が跳ね返ったら、こういった力を持たせている。これをどう考えるかですね。非常に面白い、かつ教訓として非常に大事な問題ですね。何の力も無い派遣労働者たちが団結して、まさにストライキは偉大なわけですよ。彼らだけしか作れない、誰か違う人を生産現場に突っ込ませて、仕事させたって、仕事はできるっていう世界じゃない。

第 4 章「労働組合結成による指揮・命令関係及び労務管理の変化」

続きまして第 4 章、「労働組合結成による指揮・命令関係及び労務管理の変化」ですが、指揮・命令関係は偽装請負の法的関係を考える上で非常に大事なんですが、先ほど述べましたように、法的関係に入りますと、ちょっと難しいので、ここはすっ飛ばしまして、労務管理の変化に行きたいと思います。労務管理の変化とはどういうことかと言うと、うちの親父たちは高校卒業した後、高卒で仕事をしました。さらに中卒が金の卵と言われてた時代ですね。青森から集団列車に乗って、上野駅まで来て、青森のお母さんと涙のお別れ、それはそうですわ、中卒なんか 15 歳ですよ。15 歳の青森の、まあ私も田舎出身なんで、田舎もんが大都会東京に来る、それは心細い。大阪は四国、九州、東京は東北ですね。そういう地方からの金の卵と言われた労働力が、高度経済成長を担いました。15 歳で一人親から離されたら寂しい、家に帰りたい、新幹線の乗り方もわからない、私、小学生の時に新幹線に乗る訓練とか受けましたしね、田舎者からしたら、新幹線どころか、こんな多くの人がいたらどうなるか。そういった世界から、都会に来ると何が起こるかと言うと、辞めちゃう。なじめない。特に農家だとだいたい腹時計とか日時計で動いているところから、一気に分単位で管理されると、とってもなじめない。

そうなって辞めていく中で、でも人手不足ですから辞めさせられない。だからどうしたかと言うと、昔は企業が、お金をかけて労務管理したんです。寮になじめるように、運動会やって、寮母さんつけて、PT 運動ってあるんですけど、PT って何やと言うと、パーソナル・タッチっていう意味なんですけど、個人個人まで行って、「どうや最近、どうやお前、元気ないか、寂しくないか、ちゃんと困っていないか」っていうのを職制、直接の上司が聞いて回って、そうして都会に慣らしていく。辞めないようにする。ですから場合によっては、会社の上司が嫁さんの世話までする。一家というか、企業が家

族、擬似家族形態として、みんなを抱えるという形で労務管理をしてきました。若い人たちからしたら、色々面倒見てくれたのは会社の上司でした。それは感謝もしていますし、運動会とか、生活の世話なり、全部面倒見てくれる。

その中でできたのが何かというと、協調的労使関係、会社の中で、会社が私の人生を一生懸命面倒見てくれる。だから私は一生懸命仕事をしよう。その中で会社はどんどん伸びて、売り上げは伸びて、日本は GDP 何兆円突破、イギリスも追い越した、私らも豊かになっていく、何て誇らしいっていう形で、会社と運命共同体として成長していきます。まさにうちの親父の時代ですね。このことを「人事課主導の大衆運動」と言います。まさに運動会っていうのもそうでした。

ただ「統合と排出」と書いてあるように、大量に辞めていくことは当たり前だったんですね。調査を見ますと、やっぱりとってもトヨタのラインのスピードに追いつけない、体が持たないと多くの人が辞めて行きました。辞めてっても、どんどん若い労働力が来る、その中で新陳代謝を活発にしながら、ついていけない奴は切る、ついて来れる奴だけ残す、それは非常に能力主義的ですし、残った人からすれば、「俺は選ばれて残ったんだ。あいつらは駄目だったから、辞めてったんだ。」そしてトヨタは日本有数の大企業になる。

トヨタの愛社精神を持ちながら、トヨタの論理を内面に身に付けて、そしてまさにトヨタが言うような競争的な中で、自己を確立していく。そして結婚をして、子供が生まれ、子供に対しても「頑張らなあかん、頑張らなあかん、努力して頑張ったらちゃんと報われるんだ」という形で、父親になった。そういう時代ですね。これがまさにうちの親父の時代でした。

だけど、この時代は終わります。終わりを迎えます。いつ終わるか、少し難しいところですが、まあわかりやすく言うと 90 年不況ですね、バブル崩壊によって大きく変わります。それからどう変わりました？賃金制度は成果主義です。「能力のない奴は辞めてしまえ」という世界ですね。労働時間じゃなくて成果で測る。だから残業代なしの制度だ。まさにこういう小泉改革、そして安倍内閣の労働政策の方針が色濃く出てくる時代が変わってきます。そうなる何が起こるかということ、正社員になれるのはごく一部、あとは非正規でええじゃないか。ましてや今の時代、派遣の直接雇用義務、この期限をなくして、ずっと派遣社員で使えるようにしましょうっていうのが議論になっています。まさにそういうことがでくると、どういうふうになってくるかということ、これまで会社が一生懸命面倒見てくれた協調的労使関係から、対立的労使関係に変わってくるっていうことですね。

私ずっと聞いていたんですけど、一番何が腹立ちましたかって聞くと、「先生な、聞いてくれよ」「はい、どうしました？」「あんな、俺な、廊下歩いてるとな、社外工！」、まあ請負労働者のことを光洋シーリングテクノでは社外工と言っていたんですけど、「正社員の班長がな、あいつ俺になんて言ったと思う？」「社外工は真ん中歩くな、廊下の端を歩け。」「こう言うんやで、あいつ。何様や。」ずうっと、その班長の悪口を聞かされました。その会社の名誉のために言うと、その会社、私もちょっと行ったんですけど、廊下は右側通行です。右側通行で歩けて言ったのかもしれませんが、だけど、それを素直に聞けない。

これ私もわかります。なぜかっていうと私も売れないフリーター時代、派遣社員していました。どこで派遣社員していたかということ、地域の中核病院、済生会病院っていう所で、夜間の受付していました。やくざが自分の小指飛ばして、「うわっ、痛い、痛い、くつつけろ、くつつけろ」って、夜中の 2 時か 3 時に来るんです。そういう中で仕事をしてまして、派遣社員です。すごいわかりやすく言うと、一番下っ端です。

白衣の天使と思っていた正規職員の看護婦さん、24～26 歳、夜間救急なので若い看護師さんが多か

ったんで、私当時 30 歳、経済学博士号とって、でも派遣社員、看護師さんと何があったと思います？いやあ、いじめられました。わかります？だって救急車が夜中に 10 台来るってことは、同時に 2 台来たりするわけです。修羅場です。「カルテ、まだあ？フィルム、遅い！」。25、26 歳の女の子ですよ。私普段、非正規ですが大学で授業持ってました。社会保障の授業なんです。しかし 25、26 歳の看護師さんに「お前、使えんなあ」って言われて、いじめられました。

日本の労働組織のヒエラルキー、ピラミッド構造の、派遣社員は最低限です。そこから大学の先生、まあ大学の中で偉そうにしている人たちです。そこまで全部経験しました。何が起こるか？やっぱり、うちの大学来て、一番底辺は掃除のおばちゃんと警備員さん、警備員さんなんかは、チョコレートとか差し入れすると、仲良くなって、「先生ね、聞いて下さいよ」「どうした、どうした」「この大学ね」その警備員さん毎朝、「おはようございます」って言ってるんですけど、「先生ね、僕らが、おはようございますって言ったときに、『お前ら警備員風情が俺と口聞けると思ってるのか。ふんっ』という教職員がいる、何人いると思います？」って言われて、やっぱりいるんやな。本当にその通りです。正社員とは張り合いません。だって正社員同士、「あの最近来た誰々先生、ちょっとおかしいよね」とか悪い評判立つのは自分の仕事とか将来とか出世とかには、必ず返ってきます。評判というのは大事です。人望とかで表されますけど、掃除のおばちゃん、警備員さん、まったくその発言権がない。つまり、いくら掃除のおばちゃんとか警備員さんに、ひどいこと言ったとしても、やったとしても、自分の人事評価には一切関わりありません。正社員同士は別です。お互い、どこで何があるかわかりませんから、正社員同士は相手に敬意を持って接してます。そのこの埒外、欄外がまさに非正規社員です。いやあ本当に私も非正規や派遣社員をやらせて頂いて、よくわかりました。

これ特に日本に非常に特有なんですよ。なぜかというとな正規・非正規って、日本ぐらいしかないんです。ヨーロッパは職務給ですから、どんな仕事をしてるかによってであって、正規・非正規とか関係なくて、社会保険も週何時間以上とかいう形で決まっている。正規・非正規というのは、わかりやすく言うと身分なんです。同じ仕事をしていても、正規の人と非正規の人で給料が違うのは当たり前なんです。なぜ同じ仕事をしていても、給料違って当たり前かと言うと、身分が低いからです。これはヨーロッパと比べると、決定的な違いなんです。身分違いです。身分違う人たちには、何やってもいい。それが日本の現状です。

ですから一番ひどいのは、福島第一原発の復旧を担っている人たちです。あれはまさにヒエラルキー構造ですね。一番上が東電、その下が東芝、一番下で最も危険な所をしている人たちは、まさに請負の下層構造の所です。どんどん金が奪われていく。例えば 2 万円で発注しても、末端の労働者が受け取るのは 8 千円、ましてや 8 千円で被ばくして、将来子供できるかどうかわからないという不安を抱えるぐらいだったら、東京に行けば東京オリンピックの景気で、どんどん新しい工事がある。だったら東京へ行ったほうがいい。昨日 NHK でやってましたけど、人的資源の枯渇寸前ですね。これどうするか、難しいです。誰かが被ばく食いながら、復旧せないかん。ほっとくというわけにはいかない。そうすると、誰が志願しながら、あそこの復旧作業するか、非常に難しい問題です。こういう問題を考えていかなきゃいけない。「自己責任」なんていうレベルではない。国家プロジェクトにして、もっと言うとマイナスの配当ですよ。誰かが担わなきゃいけない。誰かが貧乏くじ引かなきゃいけない。その保障をどうするか。こういうことを考えるのは、私ら学者の仕事なのかもしれませんが、非常に日本の労働環境をよく表している世界ですよ。

逆にだからこそ、徳島の請負労働者たちは、会社に対して愛着を持っていません。「お前ら、会社をつぶす気か」「お前らのせいでトヨタに切られたらどうするんだ」と正社員が言ったときに、彼らは

何て言ったと思います？「つぶれちまえ」「どうせ俺ら時給 1,250 円の人間。この額だったらどこでも働ける。つぶれちまえ。」班長は「お前らとは二度と口聞かない。」「でも仕事してください。」あのう、協調的労使関係というのは、会社と運命共同体、会社が大きくなれば俺らの給料も上がる、それで頑張ってる。非正規労働者は会社がどんなに儲けようとも、「お前らは時給 1,250 円。年収 250 万円。お前の代わりはいくらでもいる」って、いじめられたのが彼らです。まさに彼らは会社に対する愛着はありません。

あの請負会社撤退による解雇問題が起きたとき、全員首という解雇予告通知が 12 月 28 日に送られてきた。つまり役所とか全部閉まるときに送ってきて、解雇問題が起きたことがある。このときも大騒ぎしたんですけど、面白かったですね。「その時どうでした？」「いやあ別に、最後でどうしようもなかったら、ここ会社でバーベキューして現場滅茶苦茶にするかとか、そういう話もしたよ。」「みんなでそのままハローワーク行って、失業保険もらいに行こうや。」彼らは何の保障もないんです。時給 1,250 円、失うものは何もないという人物なんです。そして彼らはまだ若い。若くて体一つあれば働ける。1,250 円という世界ですね。統合されない労働者、まさにこういう言い方で言われます。「非正規雇用になるなんて努力が足りない」「頑張りが足りない」「責任感がない」と言われてました。けどそれは逆の論理をひっくり返すと、会社に統合される、所属するつもりない、どこでも下の部分、労働運動でも下、どうせあの会社に 10 年後いるとは思われない。だったら暴れたるで。労働運動に発展する条件は、実はこの中にもあるということです。

第 5 章「請負労働組合結成に対する既存労働組合の影響」

続きまして第 5 章「請負労働組合結成に対する既存労働組合の影響」、既存労働組合の影響って、わかりやすく言うと JMIU の正社員組合のことなんですが、私は最初調査に行くときに、きっと全金時代の活動家が、若い労働者を組織して、「君たち、請負労働というのは、なんら権利のない労働形態だから、まもなくどん詰まりになるから、ともに闘おう。ともに労働組合を作ろう」って、JMIU の活動家が組織したと思っていたんです。でないと、いきなり何もなくて若者が労働運動するなんて、到底信じられなかった。調査に行ったら、実はびっくり。労働関係、労使関係の知識がないと言われている若者が、なぜいきなり労働運動に立ち上がったのかっていうことですね。驚きました。

全金時代からの活動家の方に聞いていたら、「いや違うよ先生、最初はね、俺ら別に請負労働者を組織するつもりなかったんや。」伊藤：「エーっ、そうなんですか。だって JMIU 中央は非正規を組織化しろとか、そういう方針出してたじゃないですか」。活動家「出してたけどさ、そんなこと言ったって無理じゃと思っとった。だって、見ず知らずの自分の息子ぐらいの若いころに行って、『なにか不満ない？』とか言ってもな」。伊藤：「そうですか。じゃ、なんで、こんなことになったんですか」。活動家「向こうから来たんや。その後、請負労働者組合の委員長と副委員長になる中心人物が、『もう我慢ならん、俺らはテロでも何でもして暴れたるで。少なくともお前ら労働組合は手伝ってくれるか？ 手伝ってくれなくてもいい、邪魔しんどいてくれるか』って、仁義切りに、あいさつしに来た」。

請負労働、わかりやすく言うと偽装請負なんで、違法行為なんです。だから請負労働者達は、まず労働局に電話したんです。「何とかしてくれ。違法行為だ」と言っても、労働局は「はい、情報提供ありがとうございます」で相手にしてくれない。

派遣会社に電話しても「お前ら、違法行為だ。」「まあ、そうは言ってもね、法解釈は色々ありますからね。じゃあ給料振込んできますので、ちゃんと受け取ってくださいね」ガッちゃん。誰も相手にしてくれない。もう最後、暴れまくって、首になってもかまわん。こんなとこに居るつもりもないわ。

まあ、わかりやすく言うと、暴発する直前。

暴発する直前で、組合に仁義を切りに来たときに、何でそんなに不満があるのって聞いてたら、「あの時、班長にこう言われた。お前ら社外工が口出すなとか言われた。ほんま腹立つ」って、ずうっと愚痴を聞いていた。その全金時代の活動家が思ったことは、「これは労働運動というよりも、人権救済とか、そういう感覚やなあ。」自分は一生懸命仕事してるのに、ひどいこと言われたとか、自分はこうしたらもっとうまくいくと思ってるのに、相手にしてもらえないとか、そういう羅列。不満の羅列。「これは人権問題だなあ。でもどうしようなあ。お前ら 3 人が辞めてやると言って、暴発でも何でもしたると言って来たんだけど。でもな、お前ら暴発して派遣会社と会社との関係が悪くなって、全員撤退ってなったら、たぶんその派遣会社、全員首になるで。それやったらどうや、いっそのこと組合でも作ってみるか。」「組合？どこの？」「こっちや。組長や」って言う世界。だって労働組合、見たこともない。労使関係って何ですか。団体交渉って何ですかっていう人たちです。そういう人たちからしたら、労働組合って何や？「労働組合というのは、こうこうこうでな」「ふん、ふん、なるほど、要はまとまりやええちゅうことやな」「そうや、まとまりやいい」「じゃあ、ちょっと声かけてみるわ」って言って、次の日に 24 名集めてきた。その第 5 課を、ほとんど集めてきた。「あら、集まったんだね。じゃあ組合作ろうか。じゃあ団体交渉。まず派遣なんで、請負先と団体交渉しようか。」「団体交渉なあ、なにそれ」「団体交渉はな、こうこうこういうもんで」

つまり私が思ったのは、このひどい労働条件何とかしたい。俺たちは一人の労働者として、自分の腕で仕事をして、りっぱに仕事をずうっとしてきた。だけどあいつらは、俺の仕事を認めようとしなない。それどころか「言うこと聞かんと首にするぞ」とか、一人前の労働者として認められない。人間として認められない。「偉そうに」って言うのは労働運動の原動力なんですよね。

最初のエネルギーであって、そしてまさにこれこそが、国労の労働者が、うちの親父たちの代になるまで、家族から「組合と家族、どっちが大事なの？」って言われても、日曜日は集会に行く。友達は何人も赤いハチマキを締めなくなる中で、最後まで赤いハチマキを締め通したのは、一人の労働者としてのプライドであり、矜持です。その原型がここにあるんですね。

このエネルギーに対して、JMIU は労働運動という形式を与えるんです。そのエネルギーの暴発とか、そういう形に向くのではなくて、労働運動で労働条件の向上というふうに方向付ける。水路を形作る。エネルギーに対して、そういった形式を与える。そういう形です。ですから全金時代の活動家は、こう言ってました。「最初は、暴発するぞという感じだった。後から赤旗とかマスコミが来たから、雇用だとか、そういう話になったけど、最初はもう不満の羅列。エネルギーの塊だ。」それに整理というか、コントロールというか、うまく運動としてまとめたのが JMIU でした。そして JMIU は、JMIU 中央の手助けで弁護士の先生とか入って、偽装請負の申し立て証書の書類を整えて、労働局へ行った。今まで「はいはい、やあ情報提供ありがとうございます。」って言ってた労働局が、「ようこそおいで下さいました。はい受理いたします。臨検に入ります。」ころっと態度変わる。「おい、これ、どういうことや」「喧嘩の仕方も色々あるんやなあ」という感じですね。それで彼らは労働運動をしていきました。まさに企業別組合と産業別労働組合、JMIU は産別ですので、ここはあくまでも支部です。支部の中で、JMIU 中央の力も借りながら、ずっと運動を進めてきました。

第 6 章「労働組合結成に対する地域労働市場の影響」

そして 6 番目に「労働組合結成に対する地域労働市場の影響」ですが、わかりやすく言うとですね、ここ藍住町に工場があります。

図 4.徳島県北東部地図



ここの工場に通う請負労働者はどこから来ているかというと、徳島市、鳴門市、上板町、石井町、この辺の地元の男の子たちが集まるんです。もっとわかりやすく言うと、高校4つか5つあるんですけど、地元の高校生たちの運動なんです。そうするとどういうことが起こるかっていうと、高校の先輩・後輩ですから、なかには大阪に行って仕事を見つけて、挫折して帰ってきて、またここに戻ってくる、そういう子たちもいるんです。どういうことが起こるかという、職探しとかも先輩・後輩なんです。これが難しい言葉では社会関係資本っていうんですけど、social capital という言い方をします。

社会関係資本とはどういうことかという、学校の先輩、後輩、知人のネットワークです。つまりこういうことです。「先輩、俺今ちょっと仕事探してるんですけど、なんかいい仕事ないですかね。」「お前、なんだ仕事さがしてんのか、ほな、うちで良かったら聞いたらろか?」「えっ、お願いできますか。どのくらい儲かるんですかね、先輩。」「だいたいな、給料月これくらいで、朝から晩まで何時間労働、まあちょっときついけど、いけるでお前だったら。」「ほんまですか。」このこと何て言うかという、経済学で言うと情報の対称性って言って、いわゆる本物の情報、給料はいくらで、何時から何時まで、労働強度がどれくらいか。最初に、知らない職場に入ると緊張するんですよ。それを情報の非対称性をなくして、簡単に次の仕事を見つけるコストが非常に安くなるという効果があります。これが情報の対称性って言うんですけど、「じゃあ先輩ちょっとお願いしますわ」「わかった、じゃあ口聞いとくわ」という形で、先輩を頼って仕事を見つける。

そしたら、その先輩は次に、その子が入社したときに、「おい、お前よう来たな。俺のダチ紹介するわ。こいつ俺の後輩、ちょっと面倒見てやってな」と言うと、その子が「先輩よろしくお願いします」って言って、「ほなじゃあ、今日から仕事教えてくわ」って言って、その先輩が仕事を教えてくれる。友達も紹介してくれる。そして、労働者の輪に溶け込めるように便宜を図る。そうしたら、その先輩に対してやっぱり信頼します。そして、その先輩がある日、1ヶ月、2ヶ月経って、「おう、こいつここに定着しそうだな。まわりの目から、仲間うちの受けも悪くないな」と判断したら、「お前、どうや組合入らんか」「組合って何ですか先輩」「おう、まあ、入るときゃあ、とりあえず損はない」「えっ、先輩も入ってるんですか」「俺も入ってるよ」「まあようわかりませんが、あんじょお、よろし

くお願いします」って組合員として入ってくる。だからそういう意味で言うと、組合の加入を促進しますし、信頼に基づいた組合活動、「なにしてるんですかあ」っていうとこじゃなくて、「まあとにかく色々面倒見てくれた先輩が入れと言われるんなら入って損はないやろ」それで入ってくる。これは労働組合の加入を促進するんです。

このことを social capital 社会関係資本の良い側面なんですけど、逆に言うと、このネットワーク使くと、何があかんかと言うと、先輩がフリーターやるから、フリーター職、フリーターの職にスムーズに流れちゃう。正社員の所だったらいいんです。社会階層とかもからむんですけど、友達に正社員が多かったら正社員の仕事を紹介する、でも友達に非正規社員の子が多い場合、非正規のほうにスムーズに流れていく。そしてそこに定着してしまう。これどう考えるかという問題があります。非常に難しい問題です。

たださっきも言ったように、ここは地元徳島なんですよ。徳島で生まれ育ち、徳島で結婚して、おそらく徳島で死んでいくであろう若者たちの物語、運動です。そうすると、これどういうふうになるかという、彼ら、調査で一人一人、高校卒業してから、ずうと聞き取り調査したんですけど、彼ら労働者はどうやって異性、彼女を作るかという、だいたい友達の友達なんですよ。友達に誘われてカラオケに行ったら、そこでその友達の女の子が来ていて、そこで知り合って、電話番号交換して、付き合い始める。そして結婚した。結婚したら子供が生まれる。私 7 年間調査しましたから、結婚する人も、子供が生まれた人もいっぱいいました。

第 7 章「社会関係資本と労働組合運動」

そして私の調査は、労働調査だけでなく生活、余暇ということも調査してきました。学校でうだったか、すごいこと聞きました。こんなの初めて聞きました。学校の片隅、教室の片隅に水の入ったバケツが置いてある。先生が「おい、お前ら、ちゃんと吸ったタバコ、ここに入れて消しておくように。火事だけは起こすなよ。」教室の片隅で、みんなタバコ吸ってるなんてあるのか。こうも言うてました。「3.14 なんぼだから言われたって、まったくわからん。俺は勉強なんかしたことがない。だから俺は、この腕一本でプレス機械を一台まかされて、俺は仕事をしてる。ガキと嫁、食わしてる。なんか文句あるんか。」全金の活動家は徳島大学の理学部を出たホワイトカラーの社員です。丸山さんという人ですけど、「丸さんみたいに頭良かったら、色々こうだこうだと言えるかもしれないけど、俺はそんなの言えない。言うつもりもない。俺はこの腕一本でガキたちを世話してるんや、文句あるか。」「でも先生な、でも将来、俺の子供が、できたら大学に行って、こういう現場じゃない仕事についてくれたらと思う。親父は勉強しろって言ってたけど、そんなもんするかって言ってたけど、親になってみるとわかるわ。」と言っていました。ようできたもんです。まさに労働者の悲哀というか、うちの親父もそうでした。息子には大学行かせよう、一生懸命私には説教していた。

この若者というのを、どう見るのか難しいですね。たしかに、すぐ辞める、やる気がない、口の聞き方知らない、よくわかります。私 20 歳の相手を毎日しています。生意気です。でも徳島の請負労働者のように、まったく勉強したことがない、暴走族みたいなことをしていた。そういった子たちが労働運動をしていたら何が起こるのか。教室の片隅でタバコを吸っていた子たちが、「先生な、均等待遇ってどういう意味や」「パート労働法って、俺たちの闘いに何か使えんのか」、など質問してくる。このことをどう考えるのか。

私、労働学校の講師もやっていますが、労働学校の言葉は「たたかいつつ学び、学びつつたたかう」です。現場の労働者は、労使関係とか、派遣法の知識がないと、団交のときに勝てない。団交の

ためにつて、一生懸命勉強します。高校中退した人たち、高校卒業しても大学に行くつもりもない人たち、一生懸命勉強して労働運動します。やっぱり一番勉強になったのは、労働組合の活動家というのは、労働運動しながらじゃないと育たない。活動を通していく中で、労働組合の活動家になっていくんです。労働組合の活動家を作るためには、労働運動をさせるしかないんです。

終章「リスク社会と連帯の再構築」

私も労働運動の研究をしています、一応、大阪経済大学の労働組合の委員長をやっている、派遣社員を組織化して、直接雇用に切り替える。今年は、寸志、ボーナスの一手手前の寸志を獲得していこうと思っています。大阪経済大学の学生は、公務員にどんどん受かるとか、そういう大学じゃありません。私が教えている子は、圧倒的多数が大阪の中小企業に就職していきます。ですから、国会議員や政治家になるわけじゃない。国家を動かす官僚になるわけじゃない。弁護士になるわけじゃない。大学の先生になるわけじゃない。一生労働者として職業生活をしていく子たちを教えているのが私の仕事です。

ですから、私が教えた学生達は、自分の職場の中で、どういうベルトコンベアのスピードとか、仕事のやり方、安全でやりがいのある職場を作る、その職場民主主義の担い手として、頑張っていってくれたらいいなと思っています。

本日はお招きいただきありがとうございました。私の報告は以上で終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。