

自販機業界における労働運動 の広がりと今後の展望（前半）

総合サポートユニオン執行委員

報告 池田一慶

総合サポートユニオン執行委員

司会 青木耕太郎

ジャパンビバレッジのストライキ闘争とそれに参加した若者たちの動向は、今後の労働運動の未来を示す象徴的な出来事といえる。さらに若者のユニオンと闘争への接近過程は労働問題研究にとっても、社会意識の大きな変化として注目すべきだろう。

二〇〇〇年代以降の労働市場の構造変化から二〇年ほどがたった。この期間、貧困と過酷な労働はますます重くのしかかっている。長く続く状態の悪化が若者を中心とした人々の意識の変化をもたらすのは当然でもある。画期があるとするれば、おそらく二〇一〇年以降の「ブラック企業」問題からだろう。そこから反「ブラック企業」のユニオン運動が起きてきた。

この状態の悪化と意識の変化を的確にユニオン運動が捉えられれば、ストライキ闘争という高い水準の運動形態も可能になる。池田報告はそのことを示している。また二人の発言から、会社に居ても良くならない。転職しても変わらない。この社会意識の変化から、従業員意識や企業忠誠心から完全に解き放された闘争主体が形成されつつあることわかるだろう。

衰退しつつある日本の労働運動が前進へと切り返すには、若者を中心としたこの「非年功型労働者」と呼べる労働者類型に着目することが欠かせない。その視点からこの例会報告が広く検討されることがのぞまれる。

（文責：木下武男）

●青木 本日の司会を務めさせていただきます、総合サポートユニオン執行委員の青木と申します。今回の例会は、メディアやネットで注目された、ジャパンビバレッジのストライキ闘争と、それに参加した若者の意識の構造について検討を深めたいと思います。

前半は、ストライキ闘争の経過と、その闘争に参加されたお二人の体験をお聞きたいとします。後半は、「自販機業界でたたかう若者たち」と題して、報告と討論をいたします。それでは池田さん、お願いします。

●報告

ジャパンビバレッジ ストライキ闘争とその広がり

1 はじめに

ーユニオンに急接近し闘う若者たち

●池田 総合サポートユニオンの池田と申します。

私たち総合サポートユニオンは世田谷区と仙台市に事務所を置く、個人加盟制の労働組合で、結成からまだ五年目。組合員も二〇〇名程度と小さな組合です。主に労働相談から組織化を進め、業種別支部（私学教員ユニオン、介護保育ユニオンなど）と、問題類型別支部（ブラック企業ユニオン、裁量労働制ユニオンなど）で運動を進めています。

私からはジャパンビバレッジ闘争が大きな闘いとなった背景を説明します。そのうえで、それに触発を受けて組合に加入したジャパンビバレッジと同じ自販機ベンダーの大蔵屋商事でもまったく同じようなことが起きていることを紹介したいと思います。いずれも組織化されて間もない若い労働者が、あつという間に、しかも多数でストライキを打つという状態になりました。

これまでの労働運動では、労働相談を通して組合に組織化された労働者が、短時間のうちに複数人でこれほど強く闘えるということはあまりなかったと思います。これまで多くの場合は相談にきた労働者とじっくり時間をかけて準備会を重ねて、組織拡大に取組み、盤石の態勢で闘争に臨むということが多かったようですが、ほんの一年ほどの間で二つの同業種の企業でおなじような闘いが起きている事例は、これまでと変わり始めたと言えるのではないかと感じています。

今日は紹介できませんが、総合サポートユニオンでは、ジャパンビバレッジの順法闘争やストライキの影響を受けて二〇代後半から三〇代前半の労働者が複数人、組合に加入して闘い始めています。この年齢層の労働者が労働組合に急接近しているのです。

今日お話ししたいのは、第一にたった一人の労働相談から始まったジャパンビバレッジの闘争がどのようにして大きな闘争になっていったのかという過程と、第二に同業種の大蔵屋の話、

第三に自販機業界全体に組織を拡大できる可能性が広がっているということです。

2 自販機業界と

ジャパンビバレッジの労働問題

◆自販機の補充・詰め替え労働

ジャパンビバレッジは、自販機ベンダーと呼ばれる業界の会社です。自販機ベンダーの仕事は、自動車で走りながら、街頭やオフィスビルなどの自動販売機に飲料を補充したり、料金を回収したりする仕事です。よくコカ・コーラやキリンのロゴを乗せた小さなトラックを街角で見かけるかと思いますが、あれが自販機ベンダーです。

ジャパンビバレッジは、サントリーグループが七割以上の株式を保有する会社です。持ち株会社であるジャパンビバレッジホールディングスの子会社が地方ごとにあります。今回の争議の舞台になったのは、主に東京二三区周辺を管轄するジャパンビバレッジ東京です。

ホールディングスの売り上げはだいたい一六〇〇億ほどで業界二位です。純利益は四六億。労働者数は五〇〇〇名程度です。この会社は大学の新卒を多く採るのですが、ほとんどが自販機補充の現場（ルートドライバー）に回されます。入社の際には二〜三年で本社に移れるから、と言われるそうですが、そんなことはまったくなく、いつまでたってもルートドライバーなの

です。

◆「毎月残業一〇〇時間超えの労働

ジャパンビバレッジで問題となっていたのは、とにかく長時間労働です。就業時間は七、八時から二一時過ぎまでで、月間の残業時間は一〇〇時間を超えることも多くありました。配送先はとも多く、次から次へと自販機を回らなければならず、まさに息をつく間もないほどの過密労働で、当然休憩も取れません。長時間労働でも月収は二五万円程度です。ルートドライバーは、事業所から出発して、街頭で補充作業を終えた後、事務所に戻り毎日の売り上げの報告をあげたり、次の日の荷物の詰め込み作業などを行なうのですが、事務所にいない間の時間に事業場外みなし労働時間制が違法に適用されてきました。そのため多額の残業代が未払いになっていました。一人当たり年間五〇〇八〇万円程度が未払いになっていたのではないかと思っています。

ルートドライバーの賃金は三〇代半ばまで緩やかな年功があるのですが、その上がる額は一八歳の労働者が三〇代半ばまでで三万円程度で、大企業の年功賃金とはまったく性格を異にするものです。

3 たった一人の労働相談から

事業場外みなし労働時間制の廃止まで

◆「ブラック企業をなくしたい」、組合加入の決意

二〇一七年七月頃、三一歳の男性ルートドライバーが私たちのところに相談にきました。彼は一〇〇時間以上の残業で体を壊し、病院へ行き、点滴を打ったその足で私たちのところへ来たということでした。彼は最初はこんなところは働けないから、残業代を取り返して辞めようと考えていました。ところが、私たちは彼の相談を聞きながら、彼の抱える労働問題の法的整理や解決方法を提案しながら、これは労働者全体の問題であり、それは労働組合で解決できるという話をしました。すると彼は、「働き続けながら改善できる方法があるのですか?」「ブラック企業はなくしたいとずっと思っていた」と言います。こうして彼は在職のまま労働組合で改善を求める方向性でやることをあつという間に決断しました。二〇一八年九月に会社に組合加入を通知しました。

◆「是正勧告を受け、事業場外みなしを廃止し、未払い残業代を支払う」

組合結成から翌年二月までの間は、二〇一七年一二月に労働基準監督署が事業場外みなし労働時間制が違法だから未払い賃金を支払え、と

いう是正勧告を出したこともあり、労使紛争は組合にとって順調に進むことになりました。組合員も東京駅支店のBさん(三〇代男性)や退職者(退職者が一〇人、全体一二名)に拡大しました。休憩時間が未取得であったかどうかなど、労使で対立がある点はあるものの、会社は事業場外みなしの廃止を決定し、過去二年に遡って未払い賃金を支払うことも約束しました。未払い賃金は組合員のみならず、非組合員に対しても支払われることになりました。未払いは一人当たり一〇〇万円前後支払われたようです。

4 会社の巻き返しを期に、

組織拡大

◆「組合リーダーに対する無期限自宅待機命令

二〇一八年三月から会社の巻き返しが始まりました。ところが、この組合に対する会社の弾圧が契機となって、組合は組織拡大を果たすことになりました。これまでは多くの場合、会社が反撃をしてきたときに、労働者は怖くなってしまう、組合と距離を取ってしまうのですが、ジャパンビバレッジではそうではなかったのです。

こんなにいいことをやってくれた組合に攻撃を仕掛けるのか、しかも最初に名乗りを上げた組合員を狙い撃ちにするのか、という怒りが未組織の労働者を組合に合流させることになったのです。

会社が組合に対する反撃を開始したのは、私たちが上げた成果を組合のブログを通して宣伝した数週間後でした。私たちはインターネットを通して運動を前進させる戦術をとっていますから、多額の残業代を払わされたうえに組織を広げられてはたまらない、という危機感を使用者が持ったのではないかとも思います。

会社の組合攻撃はAさんに対するものでした。二〇一八年三月、Aさんは営業所の皆が入っているグループラインから外される、ほかの労働者と会わない配達コースに替えられる、新入社員への歓迎会に呼ばれない、といった差別を受けました。そして三月二〇日、突然、無期限の自宅待機命令がAさんに出されます。

自宅待機命令は、商品を持ち帰ったことで懲戒にする、そのために調査をする必要があるとの理由で行なわれました。自動販売機は賞味期限の二週間前になった商品を廃棄にすることになっていますが、配送先が多いために商品を買収できず、消費者に賞味期限切れの商品がわたってしまうことになりました。そこでルートドライバーたちは、賞味期限一ヵ月ほど前の商品を廃棄するのです。ところが、倉庫では廃棄を許さず、廃棄にするなら買い取れと言われる場合もありました。そこでほとんどすべてのルートドライバーが賞味期限前の飲料を持ち帰っていたのです。皆がやっていることについて、会社はAさんだけを懲戒にしようとしたのです。しかも解雇もありうる懲戒事由だ、と言われていました。組合がこれに抗議の申し入れをすると、

この行動をも懲戒の対象とされました。

◆懲戒処分を機に東京駅支店の過半数の労働者が組合加盟

組合結成直後に組合に合流した東京駅支店のBさんを通して、この会社の攻撃を知った東京駅支店の労働者のほぼ過半数が組合に加入することになりました。この時に組合に加入した労働者が口をそろえて言っていたのは、「事業場外みなしを廃止させたのは大きい、それをやったAさんを守る」ということと、「過去の未払い残業代を全額支払ってほしい」ということでした。

残業代について労働者が不満に思っていたのは、是正勧告を受けて、会社が支払った未払い残業代が、休憩時間は一時間とれていたものとして計算された額だったからです。会社からは休憩時間についてはほとんど説明がなかった中で、労働者も認識していなかったり、気が付いた労働者が会社に実情を伝えても取り合ってもらえなかったりといったことがあったのです。

二〇一八年四月九日に二〇名以上で会社と団体交渉が行なわれることになりました。この時、会社は硬直的な態度で懲戒の件も、休憩時間の件もいっさい譲歩しようとしませんでした。この会社の態度が組合員の大きな怒りを買うことになりました。交渉には、ほかの支店から東京駅支店に異動になって三日目の労働者も参加し、皆が激しく抗議しました。労働者の怒りがこの団体交渉の直後のゴールデンウィークにかけて

の順法闘争とストライキにつながっていくことになりました。

◆製造業は派遣からジャパナビレッジへ

この時の組織化で大きな役割を果たしたBさんのことは紹介しておかなければなりません。私の個人的な話にもなるのですが、私は一二年ほど前、日野自動車車の派遣社員として働き、製造業派遣の企業横断的な労働運動に取り組んだ経験があります。実は東京駅支店のBさんはこの時の同僚でした。彼は当時派遣社員として日野自動車に入社し、その後期間工になり、リーマンショックで職を失っています。Bさんは、日野自動車車るときは運動には加わりませんでした。だが、私たちの朝ピラを受け取っていました。

彼は日野自動車車の後にいくつかの職を経て、八年ほど前に、ジャパナビレッジに正社員として入社しました。上司のパワハラや労働法規を無視した働き方を変えるために総合サポートユニオンに加盟する前から社内コンプライアンス窓口に通報したり、サントリーに告発文を送ったりしていました。それでも会社はなかなか変わらないとわかり、自分で組合を作ろうとしていたのです。ちょうどそれと軌を一にしてAさんが組合を結成したのです。Bさんは迷わず、組合に加盟しました。組合でたたかうしかない、というのが彼の経験から導き出した決断でした。



2018年5月3日、ストライキを行なった総合サポートユニオンの組合員

5 順法闘争・ストライキと それに寄せられた社会的支持

◆ 順法闘争の威力

順法闘争は、会社が決めた飲料補充のルールや法律を守る闘争です。仕事の様子を聞いているなかで、すぐに思いついた戦術です。飲料は当然のことながら、消費者が口にするもので衛生が保たれていなければなりません。本来は、自販機補充のために掃除をしたり、手洗いを徹底したりしなければなりません。また、駐車を許して補充作業をするわけなので、違法駐車も許されたい。ところがこうしたことが忙しすぎるために実行できないのです。また、休憩時間を取ることはほとんどできていない。順法闘争で入社以来初めて休憩時間をとった人がたくさんいたほどです。



同日、東京駅構内、ストライキで放置された台車

新しく加盟した組合員たちには、順法闘争の内容を具体的に説明しました。最初は怖がっていたり嫌がったりする労働者もいました。ですから、何度も会議を持ち、具体的に何が起きるのか、何をどう実行するのか、一つひとつの手段をも皆で練りあげ、全員が一致してできる方向を探りました。

順法闘争は四月一八日から現在まで行なわれていますが、その結果、こなせる仕事量は半分以下になりました。会社にとっては大打撃です。順法闘争がこれだけの威力を発揮したのは、それだけ会社が労働者に過重な労働を強いていたからです。裏を返せば、会社は労働者に依存して経営がなされていたのです。これはブラック企業全般に言える状態で、ブラック企業と対決する有効な手段と言えるでしょう。

ジャパンビバレッジでは順法闘争に対する会社の攻撃が考えられましたから、毎日職場外の組合専従などが現場に行き、昼休み会議を開いたりしました。自宅待機命令を出されていたAさんと一緒に一週間に数回ほど、本社前で街宣活動を行ないました。

それでも会社は組合の要求を受け入れようとしませんでした。それで四月二八日から五月二日まで指名の時限ストを行ない、五月三日には組合員が一斉に朝から一日ストライキを決行しました。

またストライキを行なうと同時に、ハローワークと民間求人提供者の求人掲載（リクナビなど）を止めました。ハローワークの求人はスト

職場の求人止めなければならぬ旨を記載した職安法二〇条にもとづいてハローワークに申し入れを行ないました。民間求人情報提供者の求人については、厚労省の外郭団体である「求人情報提供者適正化推進協会」のガイドラインにもとづいて実行しました。求人差し止めは、ストライキの効力を担保するためのものでした。労働力の供給を一時止めるというストライキの機能と同じように、非常に有効な手段です。

◆インターネットとSNSの活用

順法闘争によって売り切れランプがズラリと点灯した自動販売機の写真とともに闘争報告をツイッターで流しました。また本研究会会員の今野晴貴さんにインターネット記事を書いてもらったりしました。その結果、組合に対する大衆的な支持が大きく示されました。順法闘争のツイートは六万リツイート（ネット記事は「インプレッション」とおりです（三九頁写真）。八四二万回閲覧されたことになりました）で八〇〇万人が見るようになりました。ツイッターにはかなりの数の応援メッセージも寄せられました。インターネット記事も数百万規模のアクセスがあったと言います。ピラを撒いても一〇〇万人規模の人に届くことは到底ありませんからSNSやインターネットは組合にとって欠かせないツールです。

組合の争議行為に対し、これほど広範な支持が示されるのは、おそらく派遣村以来のことではないでしょうか。近年は、あまりなかったこ

とではないかと思えます。SNSにおける応援の書き込みをみて組合員も大きな自信をつけました。

ストライキと順法闘争は次のような大きな成果をもたらしました。会社の組合敵視は今も続いています。夢のような職場になった。「絶対やめたくありません」と組合員は笑顔です。組合員の多くは非正規やブラック企業の正社員の仕事を転々としながら、どこへいつてもまともな労働条件に出会うことがなかった人たちです。彼らにとっては労働基準法が守られるだけでも大きなことです。そうした労働条件を労働組合で実現したので、闘いを初めて経験した組合員たちは「組合はすごい」と実感をもって知ることになったわけです。成果はつぎのようでした。

- ① 職場リーダーのAさんへの懲戒解雇の阻止
- ② 過去二年間分の未払残業代の一部支払い
- ③ 事業場外みなし労働時間制の廃止と今後の適切な支払い
- ④ 労働条件改善（組合員のいる支店は相当な改善）
 - 人員増（東京駅支店は従業員数が一〇人以上増えた）、労働時間短縮（残業時間は一日当たり三〇分以内）、有給休暇の完全取得（毎月一〜二日取得）、休憩六〇分取得
- ⑤ 東京駅支店の労働環境改善

- ⑥ 熱中症対策（給茶機の導入、飲料支給増、ファンの導入）、「夜作業」の企ての阻止

この中でも一番大きかったのがAさんの解雇を阻止したこと。ジャパンビレッジ以外に、エステや保育、その他さまざまな職種の労働者がAさんを守るために力をつくしました。Aさんの懲戒解雇が回避されたという知らせがあつたとき、みんな心から「やった！」と叫びました。

6 同一業界内での組織拡大と業界共通の問題

◆ピラまきとインターネットを通しての宣伝・拡大

ジャパンビレッジ闘争を通して、組合のリーダーになるような人が何人も出てきました。彼らはいま、同業種への組織拡大に力を注いでいます。彼らのもっとも大きなモチベーションは「改善した職場環境を守りたい」ということです。組合が強さを維持拡大しながら、同一業種に組織を広げなければ、企業同士の競争が激しいなかでは、やがては自らの労働条件は守れない。そのことを彼らは理解しています。さまざまな下層労働市場の職場で働いてきた経験がそれを理解させるのだと思います。

ゴールデンウィークの闘争後、私たちは未組織労働者の組織化に取組み、それが同一業界の

ツイートアクティビティ



ブラック企業ユニオン坂倉昇平@労働相談 @magazine_posse
 東京駅をご利用の皆さんにお知らせしたいのですが、駅構内の自販機で現在「売切」が続々と発生中です。これは自販機大手ジャパンビバレッジで働くブラック企業ユニオンの組合員が、残業代未払いや組合員の懲戒処分に対し、残業ゼロ・休憩1時間の「順法闘争」で闘っているためです。ご理解ください。
pic.twitter.com/1FVm7Cm9lh

インプレッション 8,427,545
 ユーザーがTwitterでこのツイートを見た回数

エンゲージメント総数 992,805
 ユーザーがこのツイートに反応した回数

メディアのエンゲージメント 649,939
 全メディア (ビデオ、Vine、GIF、画像) のクリック数

詳細のクリック数 159,314
 ユーザーがこのツイートを詳細表示した回数

リツイート 60,128
 ユーザーがこのツイートをリツイートした回数

労働者の組織化につながっています。組織化の手段は、ネット宣伝とビラまきです。ネット宣伝は、これまでご紹介したとおりです。ビラまきは非常に古典的な手法ですが、非常に有効な手段です。ベンダーのルートドライバーが多く集まる繁華街に皆で集まり、飲料を補充しているルートドライバーに声をかけていきました。ストライキと順法闘争の反響は非常に大きなもので、順法闘争の直後は、「あのジャパンビバレッジの人ですか？ どんどんやってください」と、みな笑顔でビラを受け取りました。冗談のような話ですが、「まさかあの有名なJBのユニオンですか！」「握手してください

さい」などという労働者もいるほどでした。こうして数社のベンダーで組織化を実現することに成功しました。

◆ 中小ベンダー・大蔵屋商事でも 同じ労働問題

そのうちのひとつが大蔵屋商事という川口市に本社を置く、労働者数二〇〇名程度の中小企業です。大蔵屋商事のルートドライバーのCさん(三〇歳、男性)とは私たちの事務所がある下北沢周辺のビラまきでつながりました。「組合をいっしょにやりましょう」、「労働時間は短くなりますし、休憩も取れます」と話しかけたと

ころ、「ぜび」ということで組合の準備会が始まりました。

大蔵屋商事の労働問題は、ジャパンビバレッジと同じ問題を抱えていました。過酷さはジャパンビバレッジ以上です。過重労働と未払い賃金です。一五〇時間残業(朝五時から夜二時まで、休憩なし)の過重労働なうえに、九六時間間の固定残業代がついていました。九六時間以上働いても残業代は支払われず月収三〇万円弱でした。

◆ 「過労死をなくしたい」、組合加入の決意

Cさんは調理師をやったことがある人で、その飲食店でも長時間労働を経験していました。その職場で世話になった親方が脳疾患で倒れ、数カ月の入院の末、記憶喪失になってしまったそうです。あれだけ世話になったのに、親方はCさんに関する記憶をすべて忘れてしまいました。怖くなってしまったCさんは、逃げ出すように退職しました。「あの時は怖くて逃げましたが、今度はそうしたくない」、「過労死は、その人の人生もまわりの人の人生も変える」。今回は逃げ出さずに変えたいというのがCさんが組合でたたく決意を固めた理由です。

◆ たった一人から一〇名に

ジャパンビバレッジの人たちと半年ほど準備会を重ね、二〇一八年一二月、総合サポートユニオンは、Cさんたった一人で大蔵屋商事において公然化をさせました。

公然化の日の終業時間後、組合の説明会を開くと、ほとんどすべてのルートドライバーが参加しました。これまでの私の経験では、こうした説明会に来る労働者はわずかであることが多いのですが、これは驚きでした。その場で数名が組合加入しました。各営業所でもビラまきを行ない、複数人のルートドライバーが組合員になりました。たった一名の公然化から一ヵ月ほどで組合員は一〇名を超えました。昨日（二月一五日）から大蔵屋商事でも順法闘争を始めています（なお本研究会での報告の後ですが、今年三月に大蔵屋商事はジャパンビレッジと統一ストライキを打ちました）。

7 自販機業界への組織拡大と業界規制の展望

◆長時間労働は過当競争が原因

自販機ベンダー業界でこうした労働問題が起きている背景には、飲料品メーカーの過当競争があります。ベンダー業界の背景資本は飲料品メーカーです。飲料自販機台数は全国に二四四万台、市場規模は二兆円だそうです。いずれも近年は微減傾向で市場は飽和状態です。飲料品メーカーの売り上げのかなりの部分が自販機売り上げになります。小売店では値引きをして販売しているのに対して、自販機ではほぼ定価だからです。だから各メーカーが争って、自販機を置くのです。ところが自販機の売り上げは

落ちていきます。主な原因は、消費者の貧困化です。近年、マイボトルというのが流行っていますが、消費者は自販機を使うのではなく、量販店で安い二リットルのペットボトルを買ってマイボトルで飲むことが増えているそうです。競争は熾烈を極めつつあります。

自販機オペレーターには二つの種類があります。一つは、飲料品メーカー直系大企業が運営する会社です。伊藤園やコカ・コーラボトラーズなどがこれに当たります。自販機のおよそ六割程度が飲料品メーカー直系の大企業で、全国規模で展開をしているのも特徴です。

もう一つは、専業オペレーターと言われる業者で、飲料品メーカーから飲料を買って、自販機運営のみを生業とする会社です。数社を除き、全国規模の会社はなく、ほとんどが地場の中小企業です。大蔵屋商事はこちらにはいるでしょう。

こういう構造になっているわけですので、自販機ベンダーのルートドライバーの労働条件は横並びに非常に過酷です。残業時間は毎月一〇時間以上の長時間かつ過重労働ですが、月収は二五〇万弱程度。労働者を駆り立てたり、未払い残業代をごまかすために、固定残業代、歩合制、事業場外みなし労働時間制がどこでも使われています。

過重労働の結果、過労死事件も起きています。東京キリンビレッジサービスでは、二三歳のルート労働者が二〇一〇年四月一三日夕刻、勤務中に会社の屋上から飛び降り自殺しました。

品川労基署は、二〇〇九年一〇月一〇年三月の半年間で男性の毎月の時間外労働は平均八時間、最長で九二時間だったとして労災認定しました。また、日東フurlライン（コーラ系）で働いていた兵庫県尼崎市の男性（当時二七歳）が二〇〇八年八月に自殺し、大阪西労働基準監督署は彼の自殺を二〇一〇年六月に労災認定しています。労基署によればうつ病発症前一ヵ月の時間外労働は約一〇四時間、三ヵ月平均は約八一時間だったといえます。大蔵屋商事でもジャパンビレッジでも過重労働の末に倒れてしまったり、大きな事故を起こしてしまったりは事欠かない状況ですから、過労死はこの二つ以外にも起きているはずですよ。

◆「働き方改革」がベンダー業界にもたらす影響

毎月一〇時間以上の残業が常態化している自販機ベンダー業界はいま「働き方改革」の影響で大きく揺れています。飲料品メーカー直系は、四月の労働時間規制に向け、昨年末から自販機を削減しはじめています。飲料品メーカー直系が手放した自販機は、地場の専業オペレーターに回されています。大蔵屋商事はこれ以上ないほどの長時間労働ですが、さらにジャパンビレッジやアサヒから自販機が回ってきているということです。中小の専業オペレーターの労働者の状況はさらに悪化する可能性があると思います。これは中小ベンダーにとってもつらい状況です。

自販機業界は、非常に脆弱です。これだけの長時間労働と未払い残業代に頼って成り立つ自販機業界の利益構造自体が脆弱だからです。残業代未払いの額も多いですから、本当に業界全体で労働基準法を守れば、潰れる会社も多いはず。この無理のある体制は企業にとっても持続可能なものではないはず。業界の維持には自販機の数減らし、事業規模を抑え、労働条件を改善しつつ、業界を維持させる政策が必要。この点では中小企業と労組の利害は一致するでしょう。労働組合にとってもチャンスです。企業横断的に業種別職種別ユニオンを組織し、業界全体を規制することができれば、労働条件を改善することができます。

以上でベンダー業界での闘争の経過と立ち上がった若者についての報告を終わります。

なぜ自販機業界で闘いが広がっているのか

●青木 ここからは、自販機業界で働く人たちはどういう人たちなのか、なぜこの業界で闘いが広がっているのか、という点について、組合員から実際に話を聞いて、考えていきたいと思えます。今日は、ジャパンビバレッジと大蔵屋で、いままさに闘っている組合員が参加されていますので、その二社の方からそれぞれ発言をお願いします。会社で働くことになった経緯や、なぜいま闘っているのか、順番にお聞きしたいと思います。

◆大企業だから安心だと思ったら……

●Aさん 私はいま、ジャパンビバレッジに勤めています。大学新卒から二社目です。新卒で入った会社はものすごいブラック体質の会社で、朝七時から夜中の一時まで、一日一八時間くらい働いていました。しかも、残業代が一円も出ませんでした。そういう会社で働いていましたので、「ここでは将来、生きていけない」と思い、それならば「大企業に就職すれば安定しているだろう」ということで、ジャパンビバレッジに転職しました。いまはサントリーグループになっていますが、当時はJTグループでした。日本たばこ産業株式会社の子会社だったため、安心だと思えました。しかし、転職したらもっとひどかったわけです。

●青木 大学時代の就職活動では、苦勞したそうですね？

●Aさん はい。私は二〇一〇年に大学を卒業したのですが、リーマンショックの影響で、自分の一つ上の学年はかなり内定切りに遭っていましたね。私も、一部上場企業から内々定をもっていました。結局はそれを取り消されてしまいました。そのとき、ほとんどの面接日程が終わってしまっていた時期でした。それで必死に就活して、やっと卒業一〇日前に内定ももらい、ブラック企業に滑り込んだというかたちになります。

●青木 一社目の労働条件や辞めた理由について、詳しく教えてもらえますか？

●Aさん 一社目の会社はKDDIの下請け会社で、インターネット回線に関するクレーム処理の仕事をしていました。かなりの長時間労働で、朝七時に会社の鍵を開けて中に入り、退社するときは鍵をかける担当でした。だいたい月に一五〇時間残業して、月給は額面で二四万円でした。

辞めた理由は、もちろん長時間労働や残業代未払いという理由もありますが、それだけではありません。「目標を達成できれば、課長に昇進させてやる」という話があり、実際に目標を達成し、昇進式にも参加して「昇進おめでとう」みたいな感じだったのですが、その後、誰かの告げ口で「会社の悪口を言っている」という話が社長に伝わり、昇進を取り消されてしまいました。新しい名刺が配られたときに、本来、「課長」と書かれているはずが、「一般社員」と書かれていて、その場でその名刺を突き返して辞めました。

●青木 その後、ジャパンビバレッジに入ったということですね。組合に加入するに至った経緯を教えてください。

●Aさん ジャパンビバレッジには「大企業だから」という理由で入ったわけですが、その当時、労働問題やブラック企業の問題は、基本的に中小企業の問題だろうと思っていました。大企業に行けば、それなりに給料ももらえて、労務管理もしっかりしているだろうと。たしかに、前の会社のように一円も残業代が出ないということはありません。

ですが、「事業場外みなし労働時間制」が適用され、外回りをしている間は何時間働いても、七時間四五分とカウントされ、結局、残業代はほとんど支払われず、長時間労働をさせられました。このことは、求人や労働条件通知書の段階ではいっさい書かれていなくて、入社後の新人研修で初めてその存在を知らされました。「裏切られた」という気分になったのを覚えています。

それで、最初は転職しようと思いました。まともな会社を探し出そうと。転職活動をして、某外資系メーカーの最終面接までいき、面接前に質問を受けつけるという機会があったのですが、その際に「もしかして事業外みなしを使っていますか？」と聞いたのです。すると、「使っています」と言われて、「じゃあ、辞退します」とその場で辞めました。

このとき、転職サイトに登録して求人を出してもらっていて、後から気づいたのですが、一〇件出してもらったうち半分くらいは「事業場外みなし」と書いてありました。そこで「これ、登録しても意味ないな」と思いました。

また、まわりの友人も、ブラック企業に入社して転職する人はすごく多いです。でも、やっぱり何社転職しても、結局同じ状況になってしまふ。どこにいても残業代は出ないし、休憩はとれないし、有休も取れない。転職が解決してくれるとは思えなくなっていました。そんな状況が続くと、それが平気になってしまふ可能性もあるだろうとも思いました。そこで、

自分で闘って良くしていくしかない、と思うようになり、組合をやるうと思いました。

●青木 最後に、いま現在、組合活動をしていて感じることを教えてください。

●Aさん 大変なこといろいろありましたが、闘ってまさかここまで改善されるとは思っていなかった、というのが正直な感想です。今はほぼ毎日、定時で帰っていて、休憩もバッチリとり、有休も全消化して、それなりに生きていくような給料をもらっています。残業も一分単位で出ますし、一分残業したら一分と書きませんが、二分残業したら二分と書きます。当たり前ですが、まわりにそのような働き方をしている人はいません。「すごい、そんな会社あるんだ」と言われます。そこまで改善されたというのが、「やったな」と思いますし、何よりまわりからすごく羨ましがられます。何か予定をたてるときに、みんないろいろ大変そうなのですが、自分の場合だったら、「じゃあ有休で」と、それで終わりです。それは私が組合員だから、会社は下手に不当なことはできないと考えているからです。組合活動をやって、すごくよかったです。

●青木 ありがとうございました。続いて、大蔵屋商事で働いている組合員に話を聞きたいと思います。

◆朝五時から夜一二時を超える労働

●Cさん まず、私がこの会社に入る前は、まったく別の業界にいました。約二〇年間、シス

テムエンジニアをしていて、それなりの給料で、残業すれば残業した分の給料をいただける、有休ももちろん取れます、という企業で働いていました。

ただ、仕事の質や幅、深さといったところで壁におち当たっていると感じながら四〇歳を迎えて、この先、定年まで二〇年どうしようかなと考えたわけです。どのように仕事をしていいかと思うなかで、一つの選択肢として、まったく違うことをやってみようかと思うに至ったのです。そのなかで、車が好きだから、運送に近いことをやってみたい。そして、モノを運ぶなかでも、自販機のルートセールスであれば、いろいろな工夫ができるのではないか思い、大蔵屋に応募しました。

●青木 入社して、まったく別業界での働き方にはどんな印象を持ちましたか？

●Cさん 当時四三歳で、未経験で入れるものでもないだろうと思っていたのですが、無事採用してもらいました。四〇過ぎのおじさんが、二〇歳そこそこの人たちと仕事をして、同じ給料をもらうという、プライドもかなぐり捨てて、一からやってみようと働き始めたわけです。働き始めて、おかしいなというのは多少気づいてはいたのですが、ある程度、仕事ができるようにならないと何か意見することは難しいだろうなと思っていました。お願いされることがあれば、断ることなくすべて引き受けて、結果的に残業時間が増えていきました。

ひどい日には、朝五時から夜一二時を超える

まで働いていましたね。平均して二一時から二二時まで仕事をすることが多かったです。そのなかで、「ちよつとやっぱりおかしいな」、「言うおうかな」と思い始めました。

過去にも、会社に対して、残業代が出ていないとアピールをしようとした人もいたそうですが、在職しながら改善していこうと思った人はいなかったようです。みなさん、やっぱり辞めていくなかで残業代を取り返して、姿を消していく。そこまでいかず、純粹に仕事が辛いなどということと辞めていく人もいました。私は働き始めて二年半くらいしか経っていませんが、営業所に一五人ほどいるなかで四番目に古株です。二年半しかやっていないのにベテランと言われるてしまうレベルで、本当に人が辞めていくサイクルが早い。会社として、そこをちゃんと対策していないために、根本的な改善はできていません。四〇代の転職となると、なかなか厳しくなっているのが現実ですが、私も会社に対して残業代請求を準備しましたが、やはりその前に転職先を探すのが大前提にありました。それがないと、会社に物申して辞めても仕事が見つかりませんでした、となってしまう、元も子もありませんからね。様子を見ながら、いつどのタイミングでいこうかなと思っていました。

●青木 そんななかで、組合加入に至ったきっかけには何があったのでしょうか？

●Cさん 過去二年分という請求期限もあると認識していたので、もうそろそろ動き始めないといけないと考えている頃に、ヤフーのトップ

ニュースの記事を見ました。それで私は、「あ、もうこれだ」と思ったのです。すぐに組合に連絡をして、翌々日後に青木さんとAさんと会って、すぐ組合で自分もやりたいと伝えました。その日から、組合員として会社と闘っていくという心づもりでいました。いまはもう公然化して、堂々と組合員として動いている状況です。

●青木 ありがとうございました。お二人の話を聞いてみると、ベンダー業界では辞めていくサイクルがものすごく早くて、あつという間にベテランになってしまうわけですね。そして、これまで転職するなかで、どこもひどい、あるいは他と比べてもここはひどい、といった自らの経験が力になっているのだと感じました。

池田さんの報告にしる、お二人の発言にしる、これまでの労働運動にはない闘いと若者の意識があることが明らかにされたと思います。これからの労働運動で汲み取るべき経験が多いと感じました。以上で前半の報告と発言を終わりにします。

いけだ いっけい
あおき こうたろう

(今回は、六月下旬号掲載)

DVD BOOK 労働の「リアル」を描き出す 迫真のドキュメンタリー

フツ-の仕事がしたい

常識はずれの過酷な労働…。ある青年の生き残るためのたたかい。

土屋トカチ = 監督作品


本編70分+特典映像43分+解説ガイドブック

「フツ-に働く」ための道筋を、感動的に、理論的に示している。働く者たちが過酷な時代を突破するために必見。

雨宮処凛 (作家)

木下武男 (元昭和女子大学教授)

英国レインダンス映画祭・UAEドバイ国際映画祭・ベストドキュメンタリー賞 受賞作品



定価3,200(税別) ISBN978-4-8451-1254-8

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 <http://www.junposha.com>