



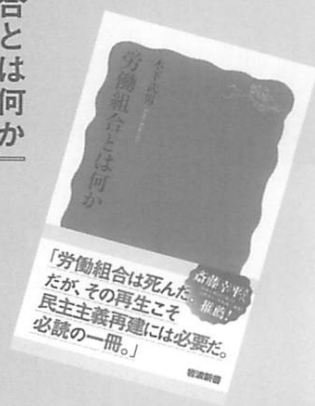
[ミニ企画]

ユニオニズムで 未来を構想せよ

木下武男『労働組合とは何か』を読み解く

燎原の火をつけろ！

現場で闘う若手アクティビストと読む『労働組合とは何か』



木下武男

労働社会学者（元昭和女子大学教授）

1944年、福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に『労働組合とは何か』（岩波新書、2021年）、「若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ」（旬報社、2012年）、「格差社会にいどむユニオン——21世紀労働運動原論」（花伝社、2007年）、共著に、「なぜ富と貧困は広がるのか——格差社会を変えるチカラをつけよう」（旬報社、2009年）など。



稲葉一良

プレカリアートユニオン書記長

1984年、埼玉県生まれ。プロのミュージシャンとして活動しながらパートで働いていた調理職を解雇された際、企業内組合の役員らに「ボス交」され弾圧されたことをきっかけにプレカリアートユニオンに加入、専従役員となり、2020年9月から書記長。特定社会保険労務士の資格も持つ。ハードコアジャズバンド「ゴリラ人間ズ」、オルタナティブ・ロックバンド「JIVES」などでベーシストを務め、ウクレレ講師としても活動中。

『労働組合とは何か』（岩波新書）は、いままさに現場で闘っているアクティビストにとって、これからの労働運動の進むべき方向を示す羅針盤となりつつあります。そこで、各地のユニオンで活躍している若手アクティビスト五名に集まっていただき、自分たちの活動に引きつけながら本書の意義や今後の戦略について議論を交わしました。



佐賀正悟

さっぽろ青年ユニオン執行委員

職場に労働組合を定着させることを目標に、北海道動機協労働組合の専従、さっぽろ青年ユニオンの執行委員として活動。医療・介護職場の労働者や20代非正規労働者からの労働相談を受けることが多い。一児の父として悪戦苦闘。子どものお気に入りにはアナゴ笛。



佐藤よしと

総合サポートユニオン関東エリア執行委員

1988年生まれ。個人飲食店での長時間労働による未払い残業代を請求するため、2019年に総合サポートユニオンに加入。その後、自販機業界に就職し自販機産業ユニオンを立ち上げ現場で働きながら組合拡大のための活動中。



原田仁希

首都圏青年ユニオン委員長

1989年生まれ。一橋大学卒。3.11以降、反原発運動への参加をきっかけに社会運動を始める。現在は、個人加盟型の労働組合「首都圏青年ユニオン」の委員長として活動している。主に、若者や非正規労働者の労働問題に取り組む。



青木耕太郎

総合サポートユニオン共同代表

1989年千葉県佐倉市生まれ。3・11以降、仙台市で被災者の就労支援に従事したのち、総合サポートユニオンの共同代表に就任。共著に『断絶の都市センター——ブラック国家・日本の縮図』（朝日新聞出版、2014年）。

木下・私の本『労働組合とは何か』で指摘したように、日本には「本当の労働組合」が存在しない状態が続いています。だからこそ、世界の労働運動の歴史を踏まえたくて、一人ひとりの活動家が、これから何をやるかが最大の課題です。今回の座談会が、若手活動家のみなさんがいまの労働組合をどう変えていくのかを議論する良い機会になればと思っています。

いまこそ労働組合の意味を問い直すとき

青木…ではまず本書についてみなさんの感想を出していきましょうか。

稲葉…日本では、権利は上から認めてもらったものなのだとみんな考えがちですよね。しかし労働組合の歴史をみると、もともとはその活動のほとんどが違法行為とされていて、そのなかで先人たちが闘ってここまで権利を勝ち取ってきたということがよく理解できます。いま日本では、労働組合に対する不当弾圧が続いている厳しい状況に直面しています。そ

のなかで、こうした組合の闘いの歴史を知れて、素直に勇気づけられました。私たちのユニオンですが、いまの日本の多くの労働組合は残念ながら「集合取引」をほとんどおこなえていません。それを変えて行くための手がかりを本書から得られたような気がします。

原田…本書は、日本の現状に対する痛烈な批判を込めて「労働組合とは何か」を示しているなと感じました。イギリスのドックストライキの時代の話をいまこそすべきなのだと思います。労働運動の根本的な歴史的課題に日本の労働組合も立ち返る段階にきていると感じました。

佐賀…日本では、過労死などのニュースに際して企業の責任は問われても、労働組合はどうだったのかはなかなか見えてきません。しかし、やはり労働組合は本当に力があるのだということを見つめ直すきっかけになりました。

佐藤…私たちのユニオンでは、自動販売機の業者四社に対し「八時間で生活できる賃金を」という統一要求を出し同時に

労働組合が業界団体に対して、「このように仕事をするので、これに沿った賃金を出さない。これに沿って労働時間を決めなさい」と申し入れます。これが「ジョブ」をつくり上げるということなんです。

原田…ジョブの形成と集合取引はセットなのですね。

産業別の労使関係をどのようにつくるか？

佐賀…日本では、どのようにすれば産業別の労使関係を構築できるのでしょうか？

木下…日本でもどの産業にも業界団体があり、政府に対して

にストライキをおこなっていますが、やはり各社に要求する内容は企業別組合にできる範囲内では交渉できていません。そこから抜け出す筋道が、この本を読んで明確に見えてきたと感じました。

木下…どうもありがとうございます。本当に書いてよかったなと思います。

どうやってジョブを作り上げていくか？

佐藤…質問いいでしょうか。自販機業界の場合、労働者の業務範囲が会社によって違います。荷物の積み込みを非正規やアルバイトがやる会社もあれば、正社員がやる会社もあります。各社で働き方が違うなかで、実際にジョブを作り上げていくイメージが湧きづらいのですが……。

木下…欧米のジョブを基準とした処遇は、ジョブが固定されていて、賃金や労働時間が決まるという仕組みです。それは、産業別労働組合と産業別経営者団体との団体交渉で決定され

補助金や規制問題などを働きかけています。ただし労使の対立がないので、労使関係を調整する団体にはなりきっていません。

産業別労働組合の交渉相手となるような経営者団体は自然にできるものではありません。労働運動が強くなり、業界と交渉することになれば、経営者団体もあとから彼らなりの団結を迫られてまとまるのです。

原田…私たちのユニオンでは、既存の業界団体に申し入れをしていき産業別交渉相手に変えていくイメージを持って取り組んでいます。飲食業界にはフードサービス協会という業界団体があるのですが、チェーン店系の大企業が多く入っています。その協会会員の会社と私たちのユニオンはこれまで団体交渉をたくさんやっています。

飲食業界の労働条件は、労働時間ひとつをとっても、「シフトによる」とだけ書かれていたり、週何日・月何時間と決められていたり、契約内容が企業ごとにバラバラです。こうした現状に対し、学生アルバイト、主婦パート、フルタイムの家計自立型の非正規など何パターンかの労働者類型に合わ

せて「この類型の労働者にはこの定型の契約書を適用しろ」とユニオンから提案するのも面白いのではないかと思つています。そこから産別交渉に発展していくというイメージです。

木下…まさにそうだと思います。

稲葉…私たちは、運送会社と警備会社を組織化しています。たとえば運送だと、トラックドライバーは仕事ですと一人のため仲間意識がきわめて希薄です。一方、警備業界は、経営者側のルールを几帳面に守りたがる方が多く、とても組織化に難儀しています。個別の労使紛争をいくら解決してもなかなか集合取引に向かっていきません。

こうした現状を乗り越えようと、運送も警備も、集団訴訟で世の中に広くアピールをしています。たとえば運送だったら、数年前に話題になった引越し会社の事件も絡めて、業務上の弁償金を給与から天引きすることの問題を告発するキャンペーンや、「仮眠時間は労働時間である」という裁判などをおこない、個別企業の問題ではなく、業界としての問題を打ち出しています。

二〇〇〇年に株式会社を参入可能にした政策によって業界構造が大きく変わっています。そのような変化を踏まえて、自分たちの働き方もこう変えていける、という呼びかけです。

もう一つは「規約」です。数人からでもいいから、この業界の構造は共通だから私たちはこのようなユニオンにした、一緒に立ち上がりましょう、という規約を作る。規約は種です。これは仮につぶれても構いません。種さえ残せば、必ずそれをまた拾って再建してくれる人がいます。気楽に考えることがまず重要だと思います。

闘う労働者はどこにいるか？

——労働者類型論から主体論へ

木下…次に、種のまき方が重要になります。

種が芽生える農地、言い換えれば「連帯の構造」を分析します。これには業種・職種、職場集団、地域という三つ軸があり、その業種ごとにどこに力点を置くかが違います。

この三つの結集軸のどこにポイントを置くべきか。

たとえば首都圏青年ユニオンの栗原さんは、労働過程のな

燎原の火をつけよ。

木下…「労働組合とは何か」を書き終わって、それを土台に何をなすべきかを考えていますので、少しお話しします。いま、多くのユニオンが芽生えはじめており、花咲く時代がすぐ目の前にあります。二〇〇〇年以降の情勢の変化のなかで、洋々たる燎原のように、未組織の下層労働者が膨大にいます。それを組織化するのはいまだかつてないことで簡単ではありません。しかしいまは火をつける人、種をまく人たちがたくさん出ている時代です。

大切なのは、種の作り方です。合同労組の場合、労働相談をきっかけに職場で数人の分会を作りますよね。それと同じように、この業界だと思つたら、まずためらうことなくグループをつくる。可能ならユニオン化する。これが大事です。

そのときに大事なのは次の二つです。一つは、やはり業種・職種の構造に応じた「呼びかけ」です。労働条件や働きがいや辛さは業種・職種によって大きく異なりますから、それに合わせて呼びかけをつくります。これは大きくいえば「綱領」ですね。たとえば保育だったら、

かから職場集団と結びつき、そこからユニオン運動へという、画期的な道筋を分析して論文にしています(注)。これは飲食店の組織化の一つのパターンです。

しかし、業界の特性によって、職場集団が重視できる場合とそうでない場合があります。たとえば個別労働者型だとタクシーや生コンの非正規がそうですね。少し前、バイク便の労働者たちが業種ごとのつながりで休日にツーリングに行くという話が紹介されていました。これもひとつの結集です。集団労働か、個別労働か、あるいはマニュアル型か、自律型か、など、連帯を成立させる構造をきちんと見ることが重要です。牛井屋は労働が細かくマニュアル化されていますが、パテシエだとケーキのトッピングなどは裁量の大きい労働という性格があります。また図書館司書は非常に専門性高い職種であるにもかかわらず雇用形態は非正規だという怒りがあり、全国的に連帯する潜在力があると思います。

自販機ベンダーは、昼飯を食べられないくらい過密な労働

注 栗原耕平「新型コロナ禍における飲食店非正規労働者の労働運動の展開とその基礎」『女性労働研究』六五号、二〇二二年。

を強いられるという共通の問題がありますね。生コン業界も同じで、それを「かみかみ」と呼ぶそうです。ご飯を「かみかみ運転する」と。休憩時間がないという業界用語。だから生コン労組では、ピラに「おれらはもう、かみかみ」なくしたぜ」のようなことを書くそうです。労働者はその特有の言葉を聞いただけで、「ああ、俺たちの現場のことをわかっている」と感じる。それくらいまで分析するということですね。短期間で職場を去るイメージの契約型の非正規労働者にも、「職場定着型非正規」という類型があります。雑誌「季刊セオリスト」で東洋志さんは、雇止めを粉砕していくと非正規労働者も職場に定着するんだと書いています。非正規労働者にとつて「職場」はあるものではなく、作るもの、闘いとするものなのです。それを通じてはじめて職場という団結軸がでてくると気づかされました。

つまり、色々な連帯の軸が重なりあつて運動ができていく。非正規でもどこかに連帯の軸があるはずなんです。

女性労働にも新しい類型が生まれています。二〇〇〇年以前の女性の働き方は、一般職として入社し寿退社していく「若年短期未婚型」と、結婚後に家計補助的に働く「主婦パート」

略を立てる必要があります。たとえば、「ブレッド&ローズ」(ケン・ローチ監督、二〇〇〇年)という映画で描かれているのは、まさに移民の清掃労働者の組織化です。労働相談ではなくて、活動家が積極的にアプローチしている。職種・産業をターゲットにしてオルグを配置していくのです。

このような組織化の段階に入りたいものです。そのために必要なのは業界の「政治地図」です。業界団体の名簿に基づいて、どの企業に労働者が何人いて、労働組合があるかどうかをすべて割り出します。そこから、どこをどのように組織化するか作戦会議を開く。集団交渉をやるにはそれだけの組織化戦略を立てて、一点突破をするにはどこが重要なかを周到に練ることが必要です。そして理想としてはオルグを配置する。非公然で学習会をやったり、公然化する際の支援対策を準備するなど、全体の組織化戦略の方向性をユニオンがつくっていきます。本当の交渉をするには、こうした組織化戦略が先行しなければならないのです。

コールセンターの非正規を組織化し職種別組合へ

の二つでした。しかし年功制が崩壊し始め、女性のなかにも「家計自立型」と「家計分担型」という類型が出てきています。これまでは、主婦パートは労働運動の中心になれなかったのですが、女性の働き方が変わったことにより、組合で中心的に闘う主体になっていくという変化を捉える必要があります。つまり、労働者類型論から主体論へということですね。

それから、各ユニオンが互いに協力し合つて、他のユニオンであつても組織化の手助けすることも重要でしょう。相互にピラをその職種別労働者に手渡すことですね。労組の様々な潮流を超えて、より大規模に種をまきあう流れに早くついていきたいですね。その流れのなかで、たとえばコールセンターはこうすればうまく組織化できたというような、種の方の経験を互いに共有できるようにすると思います。

産業別労働組合への道

木下…これまでの組織化は、労働相談駆け込み型の合同労働的な組織化の方法です。来たら対応するという受動的なものでした。本当はそれは全く別に産業別労働組合の組織化戦

青木…それはまさに本書で示されたこれからの日本の労働運動の道筋だと思つたのですが、みなさんの現場ではどのような展望を持つて取り組んでいますか。たとえば札幌ではコールセンターを組織化していますよね。

佐賀…札幌では、市が誘致している関係もあり次々と新規参入してきて、コールセンターが一〇〇社以上あります。給料を払わずに偽装倒産してはまたつくったり、営業系のコールセンターでは背後に半グレがいるような会社もあります。

そのためコールセンターの労働者が労働相談のかんりの割合を占めています。去年は感染対策が全然取られておらず不安という相談を受け、感染対策を徹底してほしいという署名を集めて提出し、札幌市に二〇〇〇万円ほど用意して、感染対策を取らせたこともありました。しかし、その職場以外では感染対策は全くとられず、残念ながらクラスターが続発しています。一方でユニオンが入つて改善したところは、クラスターは出ていません。団体交渉をしたフロアだけ良くなったのです。

この間もクラスターが出たという大手企業の労働者からの

相談が来ています。その多くが正社員ではなく非正規雇用で、会社と闘いたいという人が集まっています。そのような人たちで「札幌コールセンターユニオン」のような同職のまとまりを作り、事業者団体であるコールセンター協会に要請できるようにしなければいけません。圧倒的に非正規の多い産業なので、非正規で横断的なユニオンをつくりたいですね。

木下…どのような人が正社員なのでしょうか。

佐賀…シフトを組んでいる管理職が正社員で、シフトを組まれているアポインターは、全員非正規です。管理職の正社員の組合は、おそらく非正規に休まれたら困るから、特別休暇制度は採用しなくていいと合意してしまっているのだと思います。

青木…私たちもコールセンターの件は佐賀さんたちと一緒に取り組んでいます。二〇二〇年四〜五月に職場の三密が問題になり、ユニオンのネットワークで連携し各地で相談を受けました。全国からたくさん相談が来て、各地で情報交換をし

最近特徴的なのは、飲食を中心に、現場の争議からユニオンに加入した人のなかから、専従になってほしいと思える方がほとんど出てきていることです。じつさいに、家計自立型非正規として飲食店で働いていた子育て中の女性の方がユニオンをやりたいということで、専従になってもらいました。

木下…家計自立型として働いていた人がユニオンのアクティビストになるといえるのは、絵にかいたような理想的な話ですね。

原田…いまは、ユニオン運動に関心がある人たちを集めて会議をおこなっています。飲食店といっても業界によって労働者層が違っています。たとえば、牛丼屋は外国人労働者、カフェは学生アルバイトと主婦パート、居酒屋は家計自立型非正規と学生が多い、という状況です。それも踏まえてどこを狙うべきかという話をしています。トライ&エラーを繰り返しながら業種別労組への突破口を見出したいと思います。このような組織化をおこなううえで、ユニオニスト集団は本当に大事になってきますね。

ながら組織化にチャレンジしました。コールセンター業界で働く人の六〜七割は女性とされています。生活のために稼がなければならぬ家計分担型で職場定着型の方が多いです。企業を横断した闘い方がしやすい情勢になっています。国が公金を出しているのに半グレのようなところはダメでしょうという主張もできるし、感染対策の補助金を取れたという成果もあります。たとえ組合員が数人しかいなくても、攻めどころがあります。

家計自立型非正規がアクティビストに

原田…飲食業界を組織化している私たちのユニオンも、コロナのなかで大きく拡大しています。二〇二〇年に、シフト制で働いていた非正規労働者たちに休業手当が支払われず未払い賃金が大量に発生しました。もともと青年ユニオンでは飲食系の組合員は多くいたのですが、これを機に「飲食店ユニオン」を立ち上げてこの問題に取り組んでいます。これまで四〇社近くの会社と交渉して職場ごとのユニオンができ、組合員の人数も飛躍的に拡大しました。

自販機を減らして労働時間も温室効果ガスも削減!?

佐藤…自販機産業ユニオンでは、東京駅で大きなストライキをやり長時間労働が改善されたのですが、だんだんと現場の労働者の反応が薄くなっています。「もう十分ラクになったから」と。

そのため、いま自販機労働者がどこにフラストレーションを抱えているのかをしっかり分析しなければならぬと思っています。たとえば自販機補充の際に路上駐車をしなければならぬときがあります。そこで駐禁切符を切られると、労働者が自分でお金を払わされることもあります。そうした問題をピラに載せるのもいいですね。

いま力を入れて取り組んでいるのは、気候危機という社会的に共通の問題に自販機業界として取り組むことです。私たちの主張は、無駄な自販機を減らせという業界の改善です。そうすることで、温室効果ガスも削減できるし、私たちの労働時間も短縮できる。

木下…自販機を少なくするということが、それは労働者

の総意になりうる要求なのでしようか。自販機を少なくすることは、仕事が減ってしまうという反発もありそうに思います。青木…実は自販機業界には「不採算ロケ」という言葉がありまして、飲料がほとんど売れないのにシエラ獲得や競争のためにとりあえず置いてある自販機があります。売れなくても設置するだけで飲料メーカーから宣伝費としてお金がもらえるのですね。こんなものの管理に無駄に時間を使わされて、儲かりもしないし必要のないに労働時間は増えるという過当競争の矛盾を感じている労働者はけっこう多いです。だから自販機を減らそうという主張は合意が取れると思います。

木下…そういう筋道で出てくるなら良いですね。ただし、きちんと業種別の労働条件のおおもとである産業構造を分析し、その改革を産業政策としてまとめ、提示する必要があると思います。これからの自販機業界はどうあるべきかというトータルな枠組みと労働条件を結合させる。産業構造を分析して、業種全体の労働条件を変えていく。だから連帯するということですよ。

妙化しています。私たちが産別労組になっていけば闘いになるのでしようが、個々の労働者がまだまだバラバラなのが現状です。

悩ましいのは、自分の問題が解決したらそのまま組合を去っていく人もいることです。そんなに多くはないのですが、全体がなかなか活性化しない。そういうある種の労働者側の「利用主義」はこの業界に限らずみなさんも抱えている問題だと思えます。そこで、これまでは専従スタッフが相談を受けて団体交渉をやって、というように専従スタッフと相談者の関係が主だったのですが、組合員の輪のなかでつながるかたちをつくるように工夫して変えつつあるところですよ。

青木…いまのところ、大企業から従業員五〇人規模くらいまでの企業をすべてリストアップして、系列などの業界構造の分析もしています。あとはどう戦略をパッケージ化できるか。先生のおっしゃる論点はとても重要で、現場でも組合員のみんで喧々諤々と議論しながら進めています。

労働者の「利用主義」を乗り越えるエンパワーメント

稲葉…私たちのユニオンでは運送業の組織化に取り組んでいます。中小企業で働く長距離トラック運転手を中心に四〇〇五〇名の組織です。特に酷いのは、ある特定の悪質な社労士がデタラメな人事規則をさまざまな中小企業で作っているという問題です。ただ逆に、そのやり方が通用しないことをその社労士が学んでくれさえすれば、業界を一気に改善しやすくなります。

一部では社内のおよそ半数を組織化し集团的労使関係を構築できています。組織が拡大するにつれて、業界を改善する効果が見えてきていますが、ただ経営側のやり方も、残業代を表向きは払ったように見えるよう対策するなど、一段と巧

解決までのあいだでどれだけエンパワーメントできて、次につなげられるかが大事ですね。

木下…このような業種別ユニオンの皆さんが集まり、次第に経験交流のネットワークが広がっていくことが、これから重要になっていきます。業種別ユニオンの活動家集団が集まり、交流することが、日本の労働運動の再生の第一歩だと思えます。今日は大変有意義な座談会でした。

青木…木下先生、みなさん、ありがとうございました。