

特集 コロナが暴く
支配と抑圧

新型コロナウイルス禍における非正規労働者の抵抗とその基礎 飲食産業における諸困難と抵抗

栗原耕平

新型コロナウイルスの感染拡大は労働者にさまざまな困難をもたらしたが、その困難は飲食産業で典型的かつ顕著に現れた。「労働力調査」で二〇二〇年四月の「月間総就業時間（＝平均月間就業時間×従業者数）」を産業別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」は前年同月比五六・二％であり、最も減少幅の大きい産業となっている。また不特定多数の利用客が出入りする飲食店は、感染リスクの高い空間となっていた。飲食産業のこれらの困難は、非正規労働者に集中した。就業時間減少は非正規労働者の「補償なし休業」として現れ、感染リスクは店舗で働く非正規労働者の職場感染リスクとして現れたのである。このようにさまざまな困難が生じた一方で、非正規労働者の抵抗運動も顕在化した。飲食産業においては、首都圏青年ユニオンが二〇二〇年三月に設置した飲食業分会「飲食店ユニオン」が、非正規労働者の職場集団を基礎としながら、こうした困難への抵抗運動を組織化していた。新型コロナウイルス禍の困難が非正規労働者に集中する構造と、それに対する抵抗の基礎に存在した非正規労働者の職場集団は、いずれも一九九〇年代以降の飲食産業における非正規労働者化の帰結である。飲食企業は、非正規労働者化によって、経営的損失を非正規労働者に押し付けることで利潤を維持・確保することを可能にしていた。

が、他方でこの非正規化は職場の労働者集団を企業や正社員から自律的なものとし、労働者による抵抗の基礎を準備するものでもあった。本稿では、新型コロナウイルス禍の飲食産業で生じた労働問題の歴史的背景を明らかにするとともに、それに対する抵抗の基礎に存在した職場集団の存立根拠を明らかにしたい¹⁾。

1 新型コロナウイルス禍における非正規労働者の困難

(1) シフト制労働者の補償なし休業

新型コロナウイルス禍においては、非正規労働者、とりわけパート・アルバイトの「補償なし休業」が大規模に発生した。「労働力調査」で二〇二〇年四月の数字を見ると、前年同月比で、失業者は一三万人増、就業者は八〇万人減少であるのに対して、休業者は四二〇万人増加していた。この休業者増加分の二四〇万人が非正規労働者であり、そのうち一八八万人がパート・アルバイトである。正規雇用の休業者増は一三万人であり、新型コロナウイルス禍における影響は、非正規労働者、とりわけパート・アルバイトの休業者増加という形で現れていた。なお「労働力調査」における「休業者」は、当月最終週に全く働いていない者である。しかし通常「休業」とは、労使で合意された労働時間・労働日（所定労働時間・所定労働日）を実際の労働時間が下回った場合、すなわち労働時間の削減を含む。本稿では「休業」を、労働時間削減をも含むものとして用いる。

休業が事業主の都合で発生した場合、休業手当などによる補償の義務が発生する。しかし新型コロナウイルス禍では、労働時間が大幅に削減されたけれども給与補償が全くされずに生活困難を抱える労働者が多数発生していた。野村総合研究所の調査でも、休業中の女性のパート・アルバイトが休業手当を受け取っている割合は、

女性の正社員や契約社員・派遣社員に比べて低いことが明らかにされている〔野村総合研究所 二〇二〇〕²⁾。また二〇二〇年四月から一二月に飲食店ユニオンに寄せられた労働相談を筆者が独自に集計したところ、そのうち、八二・二%がパート・アルバイトからの相談であり、その七五・〇%が「労働時間が大幅に減少したものの補償をまったく受け取れない」という補償なし休業についての相談であった。

なぜパート・アルバイトが休業手当を受け取れないのであるのか。その原因の一つはパート・アルバイトの多くが「シフト制」で働いていることである。「シフト制」とは、一か月・半月・一週間ごとに作成されるシフトによって最終的な労働時間・労働日が確定される働き方である。パート・アルバイトの雇用契約書・労働条件通知書を見ると、労働時間が記載されているにせよ、³⁾「労働時間はシフトによって変動する可能性がある」といった旨の文章が挿入されている。これによってシフト未確定期間の所定労働時間・所定労働日の存在が曖昧になり、従前より労働時間・労働日数が減少したとしても、いったんシフトが作成された後に労働時間・労働日が作成された場合を除いて、休業補償の前提となる休業の存在そのものが曖昧となってしまうのである。労働政策研究・研修機構の調査でも、月ごと・週ごとのシフトによって勤務日が確定される労働者は、労働条件通知書等で勤務日が確定されている労働者よりも休業補償を受け取れないことが明らかにされている〔労働政策研究・研修機構 二〇二二・一四〕。

飲食店ユニオンは新型コロナ禍で約四〇社の企業とパート・アルバイトの休業補償を求めて交渉してきたが、多くの企業が「シフト制のパート・アルバイトには休業補償をする法的義務が発生しない」と主張する。厚生労働省もシフト制労働者のシフト未確定期間における所定労働時間・労働日の確定に消極的であり、企業のシフト制労働者に対する休業補償拒否を容認している。シフト制という働き方が、飲食店のパート・アルバイトの休業補償の障害となっていたといえよう⁴⁾。

(2) 職場における感染リスク

補償なし休業に加えて、飲食産業の非正規労働者は、職場感染リスクにもさらされていた〔栗原 二〇二二 a・一三〇—一三二〕。

カフェ・ペローチェは、同業他社が店舗休業や店内飲食禁止に踏み切る緊急事態宣言期間に営業を続けていたが、通常は他店に行く利用客がペローチェに集中し、利用客が減らなかった。店舗には窓がなく、従業員と利用客を隔てるビニールシートもない。労働者は、マスクをとって食事やおしゃべりをする利用客と共に密閉空間に閉じ込められていたのである。さらに、利用客は減っていない上に感染対策の業務は増えるなか、会社は売り上げ減を理由に人員をカットしており、感染対策はおろか通常の清掃作業にさえ手が回らない状態であった。高齢者の利用客も多く、労働者は利用客と労働者の感染リスクに危機感を強めていた。

ペローチェで働くある労働者が感染対策を求めて本社に連絡したところ、本社の人たちがリモートワークに切り替わっていることを知った。連絡後も十分な感染対策は実施されず、「本社の人間はリモートワークで感染リスクを回避していて、自分たちは感染リスクの高い職場で利益のために働かされている。利益よりも命を大事にしてほしい」と感じ、五人のパート・アルバイトが飲食店ユニオンに加入した。

ペローチェの店舗で働く労働者は店長一人を除いてすべてパート・アルバイトであり、パート・アルバイトがとりわけ感染リスクにさらされていたといえよう。同様の問題はペローチェのみならず、富士そばなど他企業でも発生していた。

表1 飲食産業の従業者構成（人）

		1987年	1997年	2007年	2017年	増減率 (1987年～2017年)
男女計	従業者総数	2,506,000 (100%)	2,813,000 (100%)	2,868,100 (100%)	2,626,400 (100%)	4.8%
	自営業者	624,000 (24.9%)	597,000 (21.2%)	475,600 (16.6%)	330,200 (12.6%)	-47.1%
	家族従業者	356,000 (14.2%)	345,000 (12.3%)	157,500 (5.5%)	98,900 (3.8%)	-72.2%
	雇用者	1,525,000 (60.9%)	1,870,000 (66.5%)	2,234,900 (77.9%)	2,196,000 (83.6%)	44.0%
	正規労働者	672,000 (26.8%)	596,000 (21.2%)	563,100 (19.6%)	446,900 (17.0%)	-33.5%
	非正規労働者	762,000 (30.4%)	1,179,000 (41.9%)	1,531,500 (53.4%)	1,658,900 (63.2%)	117.7%
	パート・ アルバイト	737,000 (29.4%)	1,155,000 (41.1%)	1,476,100 (51.5%)	1,592,000 (60.7%)	116.0%
男性	従業者総数	1,014,000 (40.5%)	1,085,000 (38.6%)	1,138,500 (39.7%)	1,044,400 (39.8%)	3.0%
	自営業者	344,000 (13.7%)	329,000 (11.7%)	279,400 (9.7%)	208,600 (7.9%)	-39.4%
	家族従業者	49,000 (2.0%)	50,000 (1.8%)	22,500 (0.8%)	15,900 (0.6%)	-67.6%
	雇用者	620,000 (24.7%)	706,000 (25.1%)	836,700 (29.2%)	819,500 (31.2%)	32.2%
	正規労働者	399,000 (15.9%)	382,000 (13.6%)	363,200 (12.7%)	306,600 (11.7%)	-23.2%
	非正規労働者	161,000 (6.4%)	260,000 (9.2%)	390,400 (13.6%)	450,700 (17.2%)	179.9%
	パート・ アルバイト	151,000 (6.0%)	252,000 (9.0%)	360,600 (12.6%)	424,100 (16.1%)	180.9%
女性	従業者総数	1,492,000 (59.5%)	1,728,000 (61.4%)	1,729,600 (60.3%)	1,582,000 (60.2%)	6.0%
	自営業者	280,000 (11.2%)	268,000 (9.5%)	196,300 (6.8%)	121,600 (4.6%)	-56.6%
	家族従業者	307,000 (12.3%)	294,000 (10.5%)	135,000 (4.7%)	83,100 (3.2%)	-72.9%
	雇用者	905,000 (36.1%)	1,165,000 (41.4%)	1,398,200 (48.8%)	1,376,600 (52.4%)	52.1%
	正規労働者	273,000 (10.9%)	214,000 (7.6%)	199,900 (7.0%)	140,300 (5.3%)	-48.6%
	非正規労働者	603,000 (24.1%)	919,000 (32.7%)	1,141,100 (39.8%)	1,208,300 (46.0%)	100.4%
	パート・ アルバイト	586,000 (23.4%)	903,000 (32.1%)	1,115,500 (38.9%)	1,167,900 (44.5%)	99.3%

注：カッコ内は全従業者に占める割合。
出所：「就業構造基本調査」

2 新型コロナ禍における困難の歴史的前提

——一九九〇年代以降の飲食産業における非正規労働者の増加とその内実

一九九〇年代以降の飲食産業では、自営業主と家族従業者の数と割合が減少すると同時に従業者規模が相対的に大きい企業が拡大しており、それに伴って雇用者が増加していた（表1、表2）。この雇用者の増加は、非正規労働者の増加として生じている（表1）。その結果「役員を除く雇用者」に占める非正規労働者割合は二〇一七年に七八・八％であり、非正規労働者総数に占めるパート・アルバイトの割合は九六・〇％となっていた。飲食産業の大企業は、非正規労働者割合の増加によってコストカットを行いながら、自営業者層から市場シェアを奪いつつ拡大していたのである。以下ではこの非正規労働者増加の内実をより詳しく見てみよう。

第一に、非正規労働者の増加は短時間労働者（週二〇時間未満＋不規則雇用者）の増加として生じた（表3）。その一方で週三〇～三四時間働く雇用者の減少幅は大きい。週二〇時間及び週三〇時間という数字はいずれも社会保険加入の基準となる数字であるが、週三〇時間以上の労働者を減らし週二〇時間未満の労働者を増加させることによって社会保険料負担を回避しようという企業の雇用政策がこうした変化を生み出したと思われる。また副業者もパート・アルバイトを中心に増加している（表4）。

後藤道夫は、新型コロナ禍の「補償なし休業」問題を見て、「全体として、事業主に需要があるときだけの瞬間的な労働力商品売買へと雇用関係を切り縮めようとする志向が、通常の『雇用』にかかわる社会規範、法規範の無視にまで至っていることがみてとれ」とし、この背景として、サービス経済化に伴う無規制状態での短時間・不規則雇用の広がり指摘している（後藤 二〇二一・八）。副業者や短時間・不規則労働者の増加が雇用関係の瞬間的な労働力商品売買への切り縮めをもたらし、労働者の生活への企業責任の希薄化を促進していたとい

表4 宿泊業、飲食産業における副業者

		2002年	2017年	増減率	
男女計	副業者数	副業者総数	157,700	189,600	20.2%
		本業がパート・アルバイト	80,200	130,800	63.1%
		本業が正規雇用	14,500	14,200	-2.1%
	副業率	従業者計	4.3%	5.1%	
		パート・アルバイト	4.9%	6.1%	
		正規雇用	1.7%	1.8%	
男性	副業者数	副業者総数	59,300	64,700	9.1%
		本業がパート・アルバイト	17,100	27,300	59.6%
		本業が正規雇用	8,500	9,600	12.9%
	副業率	従業者計	4.10%	4.50%	
		パート・アルバイト	4.5%	5.3%	
		正規雇用	1.5%	1.9%	
女性	副業者数	副業者総数	98,500	124,900	26.8%
		本業がパート・アルバイト	63,000	103,500	64.3%
		本業が正規雇用	6,000	4,600	-23.3%
	副業率	従業者計	4.5%	5.4%	
		パート・アルバイト	5.0%	6.4%	
		正規雇用	2.1%	1.5%	

出所：「就業構造基本調査」

えよう。

第二に、非正規労働者の生活への企業責任の希薄化を正当化するイデオロギーである家計補助労働論との関係で非正規労働者の属性を検討しよう。「非正規労働者は男性正社員に養われる妻・子どもであり、家計補助労働にすぎない」という家計補助労働論は、非正規労働者の低賃金・不安定雇用を正当化してきたが、新型コロナ禍での非正規労働者の補償なし休業もこれと無関係ではない。

表5によれば、まず、家計補助労働論が想定する非正規労働者像とは全く異なる労働者である非在学男性非正規労働者と非在学無配偶女性非正規労働者が増加し、二〇一七年時点で非正規労働者全体の三一・二%を占める。次に非在学有配偶女性非正規労働者（主婦パート）と在学非正規労働者（学生アルバイト）の増加幅は、

表2 飲食産業における従業者規模別従業者数（人）

		1997年	2017年	増減率
男女計	従業者総数	2,813,000 (100%)	2,626,400 (100%)	-6.6%
	49人以下企業	2,131,000 (75.8%)	1,483,900 (56.5%)	-30.4%
	50人以上企業	662,000 (23.5%)	1,026,000 (39.1%)	55.0%
男性	従業者総数	1,085,000 (100.0%)	1,044,400 (100.0%)	-3.7%
	49人以下企業	800,000 (73.7%)	630,300 (60.4%)	-21.2%
	50人以上企業	278,000 (25.6%)	375,200 (35.9%)	35.0%
女性	従業者総数	1,728,000 (100.0%)	1,582,000 (100.0%)	-8.4%
	49人以下企業	1,331,000 (77.0%)	853,800 (54.0%)	-35.9%
	50人以上企業	38,400 (22.2%)	650,900 (41.1%)	69.5%

注：カッコ内は従業者総数に占める割合。従業者総数には「官公庁」と「その他の法人」が含まれている。
出所：「就業構造基本調査」

表3 飲食産業における就業時間別雇用者数（人）

		2002年	2017年	増減率
男女計	雇用者総数	2,149,600 (100%)	2,196,000 (100%)	2.2%
	週20時間以上	1,477,500 (68.7%)	1,262,200 (57.5%)	-14.6%
	週30～34時間	154,900 (7.2%)	107,700 (4.9%)	-30.5%
	週20時間未満	376,000 (17.5%)	507,100 (23.1%)	34.9%
	不規則就業者	296,100 (13.8%)	426,700 (19.4%)	44.1%
男性	雇用者総数	818,200 (100.0%)	819,500 (100.0%)	0.2%
	週20時間以上	645,500 (78.9%)	545,900 (66.6%)	-15.4%
	週30～34時間	35,100 (4.3%)	26,000 (3.2%)	-25.9%
	週20時間未満	83,900 (10.3%)	132,700 (16.2%)	58.2%
	不規則就業者	88,800 (10.9%)	140,900 (17.2%)	58.7%
女性	雇用者総数	1,331,400 (100.0%)	1,376,600 (100.0%)	3.4%
	週20時間以上	832,100 (62.5%)	716,400 (52.0%)	-13.9%
	週30～34時間	119,800 (9.0%)	81,800 (5.9%)	-31.7%
	週20時間未満	292,000 (21.9%)	374,400 (27.2%)	28.2%
	不規則就業者	207,300 (15.6%)	285,800 (20.8%)	37.9%

注：カッコ内は雇用者総数に占める割合。
出所：「就業構造基本調査」

表6 飲食産業における職業別従業者数（人）

		2007年	2017年	増減率	
男女計	オフィス労働者	総数	257,600	205,000	-20.4%
		非正規労働者	97,400	53,900	-44.7%
		非正規割合	37.8%	26.3%	
	現場労働者	総数	2,370,600	2,795,600	17.9%
		非正規労働者	1,596,100	2,054,800	28.7%
		非正規割合	67.3%	73.5%	
男性	オフィス労働者	総数	119,600	82,200	-31.3%
		非正規労働者	30,000	6100	-79.7%
		非正規割合	25.1%	7.4%	
	現場労働者	総数	919,500	1,006,700	9.5%
		非正規労働者	404,600	521,400	28.9%
		非正規割合	44.0%	51.8%	
女性	オフィス労働者	総数	138,100	122,800	-11.1%
		非正規労働者	67,400	47,800	-29.1%
		非正規割合	48.8%	38.9%	
	現場労働者	総数	1,451,100	1,788,800	23.3%
		非正規労働者	1,191,600	1,533,300	28.7%
		非正規割合	82.1%	85.7%	

注：就業構造基本調査の職業分類における「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」を「オフィス労働者」とし、「販売従事者」と「サービス従事者」を「現場労働者」とした。

出所：「就業構造基本調査」

正規労働者化は、本社などで働くオフィス労働者ではなく、店舗で働く現場労働者において生じていたということである。表6によれば、飲食産業の現場非正規労働者は、二〇〇七年から二〇一七年の期間に増加し、非正規割合も増加している。一方オフィス労働者はその総数を減少させているが、とりわけ非正規労働者の減少幅が大きく、非正規割合も減少している。テレワークで感染リスクを逃れるオフィス労働者⇨正規労働者と、感染リスクにさらされる現場労働者⇨非正規労働者という構図は、一九九〇年代以降の非正規労働者化によって準備されたものであった。

ここまで飲食産業における非正規労働者化の進展とその内実を詳しく見てきた。一九九〇年代以降の飲食産業では、大企業が、多就業家族化によって労働市

表5 宿泊業、飲食産業における非正規労働者の属性（人）

		2002年	2017年	増減率	
非正規労働者総数	男女計	1,758,300 (100.0%)	2,324,300 (100.0%)	32.2%	
	男性	432,500 (24.6%)	589,900 (25.4%)	36.4%	
	女性	1,325,900 (75.4%)	1,734,500 (74.6%)	30.8%	
	非在学者（卒業生）	1,313,900 (74.7%)	1,666,400 (71.7%)	26.8%	
非在学者（卒業生）	男性		229,700 (13.1%)	280,400 (12.1%)	22.1%
		配偶者あり	65,000 (3.7%)	103,000 (4.4%)	58.5%
	配偶者なし	164,700 (9.4%)	177,400 (7.6%)	7.7%	
	女性		1,084,100 (61.7%)	1,386,000 (59.6%)	27.8%
		配偶者あり	663,100 (37.7%)	942,000 (40.5%)	42.1%
	配偶者なし	421,000 (23.9%)	444,000 (19.1%)	5.5%	
在学者	男女計	438,700 (25.0%)	641,200 (27.6%)	46.2%	
	男性	202,400 (11.5%)	305,900 (13.2%)	51.1%	
	女性	236,300 (13.4%)	335,200 (14.4%)	41.9%	

注：カッコ内は非正規労働者総数に占める割合。

出所：「就業構造基本調査」

非在学男性非正規や非在学無配偶女性非正規よりも大きく、非正規労働者全体に占める割合も増加している。非正規労働者の増加は主に主婦パートと学生アルバイトの増加として進行したといえる。

主婦パートと学生アルバイトは、一見すると家計補助労働論の労働者像に当てはまるように思われる。しかし一九九〇年代後半以降の男性労働者の低処遇化（非正規化と正社員の低処遇化）によって、男性正社員が妻・子どもを養う男性稼ぎ手家族モデルから、家族総出で働いて生活を成り立たせる多就業家族への変化が進み、学生アルバイトや主婦パート収入の家計補助型から家計分担型への変化が進んでいる。「養育二〇一三・二〇二二、三本本二〇二二」。新型コロナ禍においては、退学を検討せざるをえない学生が二割を超え、また妻の収入減少に伴って経済的困窮に陥る家庭が出てきているが、これらの現象は多就業家族化を反映しているといえ、もはや家計補助労働論によってこれら労働者の低処遇・雇用不安定を正当化することはできない。「高等教育無償化プロジェクトFREE 二〇二二、周二〇二〇」。

第三に、感染リスクとの関係で強調しておきたいのは、非

場に供給される女性や学生を非正規・短時間不規則の現場労働者として吸収することで人件費の弾力性を高め、自営業者層を産業から排除しながら市場シェアを拡大していた。これは経営状況の変動に伴う損害を非正規労働者に押し付けながら利潤を維持・獲得するという企業戦略の普及であったが、この企業戦略が新型コロナ禍でも活用されたといえよう。

3 飲食店非正規労働者の抵抗とその基礎

新型コロナ禍においては、一九九〇年代以降に広がった矛盾が顕在化しただけでなく、そうした矛盾を克復しようとする動きも顕在化した。飲食店ユニオンは、新型コロナ禍において約四〇社の企業と交渉を行い、飲食産業の非正規労働者の問題に取り組んできた「栗原 二〇二〇・二〇二二」。カフェ・ペローチエや富士そばでは、交渉によって全社的・全店的な感染対策の実施を実現した。また、労基法を大きく上回る通常給与一〇割の休業補償を、全社的・全店的に実施させた例も複数存在する。こうした個別企業との団体交渉に加えて、記者会見などを通じた実態発表や国への要請行動などを通じてシフト制労働者の補償なし休業問題についての政策的対応を進展させた。その結果、雇用調整助成金の助成率が大幅に引き上げられ、また企業から休業補償をしてもらえない労働者が国から直接受け取る休業補償である「新型コロナウィルス感染症対応休業支援金・給付金」も創設された。

首都圏青年ユニオンの組合員は二〇二〇年二月の定期大会時点で四四〇人であるが、飲食産業で働く組合員は、二〇二〇年一月から二〇二〇年二月までで四七人増加した（すべて飲食店ユニオンに所属している）。筆者が確認したところ、そのうち三〇人以上が同一職場の非正規労働者複数人で組合加入に至ったケースであり、

二〇人以上が同一職場の非正規労働者四人以上で加入に至ったケースである。飲食店ユニオンの新型コロナ禍の運動は、正社員や企業から自律した非正規労働者の職場集団が個人加盟ユニオンと結びつくことで形成されたと見えるが、これは従来の研究で想定されてこなかった事態である。個人加盟ユニオン研究では、個人加盟ユニオンの組合員は集団から孤立した労働者であると想定され、また職場で基幹化した女性パート労働者の組織化に注目した一九九〇年代から二〇〇〇年代の研究では、正社員を中心とした企業別労働組合が組織化主体として想定されていた「文 二〇一九、本田 二〇〇七」。首都圏青年ユニオンでも、従来は職場で孤立した労働者が一人で組合に加入することが普通であり、同じ職場の労働者複数人が加入することは稀であった。本節では、飲食店ユニオンの組合員である佐藤紀子さん（仮名）に二〇二一年四月五日に二時間程度実施したインタビューから、企業・正社員から自律的な非正規労働者の職場集団の存立根拠を明らかにしたい。

(1) カフェAの労働者構成

佐藤さんは、B社が運営するカフェAに二〇一八年六月から勤めている。B社は資本金二億円以上の大企業であり、さまざまな業態の飲食店を展開しているが、そのなかの一つがカフェAであり全国で約二〇店舗展開している。佐藤さんの勤める店舗は首都圏のショッピングモールのなかにあり、座席数は一〇〇席未満である。

二〇一九年一月時点で在籍していた労働者は二人だったが、そのうち正社員は店長一人のみで、あとはパート・アルバイトである。パート・アルバイト二〇人のうち、一六人は大学生（学生アルバイト）、四人は配偶者（パート）である。パート・アルバイト二〇人のうち、一六人は大学生（学生アルバイト）、四人は配偶者（パート）である。佐藤さんもこの主婦パートの一人である。一人当たり週労働時間平均を見ると、主婦パートは一五・七時間、学生アルバイトが一・六時間といずれも短時間であった。

また二〇一九年に在籍した労働者の年間総労働時間の合計に占める割合によって労働者構成を労働時間ベースで

見てみると、店長・正社員が一六・五%、主婦パートが二二・三%、学生アルバイトが五九・七%、他店舗から一時的な応援としてきた正社員（ヘルプ）が一・五%であった。主婦パートと学生アルバイトで労働時間の八二・〇%を占めており、パート・アルバイトに大きく依存した店舗であるといえよう。

カフェAの佐藤さんの職場では、主婦パートを中心に非正規労働者の職場集団が形成されており、新型コロナウイルス禍で休業になった際には、主婦パートらを中心にインターネットなどで休業補償についての情報収集・共有をしていた。飲食店ユニオンに加入する際には佐藤さんから他の労働者にも加入を呼びかけ、最終的には佐藤さん含め四人で加入した。飲食店ユニオンで会社と交渉している間も、職場で非組合員も含めて交渉経過を共有していたという。非正規労働者の職場集団が労働組合運動の基礎となっていることがわかるが、このような職場集団はどのように形成されていたのだろうか。

（2）飲食店現場労働者の労働過程——個別作業とその管理様式

本項ではカフェAの自律的な職場集団の形成根拠を、労働過程の構造と統制様式の構造から明らかにする。ここでは労働過程を、個別作業とその管理様式から構成されるものとして理解する。「管理」とは「個々の作業の全体的調整」を指すが、その管理の権限が企業組織のどの単位に付与されているかを表現する概念として「管理様式」概念を用いる〔藻利 一九五〇・二三五〕。また企業に対する労働者の抵抗を顕在化させずに一定の質量の労働を労働者から引き出す機能を「統制」とし、この統制機能の実現方法を「統制様式」概念によって把握する。本項ではカフェAの労働過程を検討し、次項でその統制様式を検討する。なお、労働過程の分析においては現場で働く店長とパート・アルバイトを「現場労働者」として一括して扱い、現場労働者内部の店長とパート・アルバイトとの関係については統制様式の検討の際に扱うこととする⁵⁾。

①カフェAにおける個別作業とその管理様式

まずカフェAの個別作業を明らかにしよう。カフェAの仕事は、接客などを行うホールと、タルトケーキを製造するキッチンとに分かれる（職務区分）。ホールの仕事はさらに、入店客対応、オーダーテイク、飲食物の提供、レジ作業などを行う「ホール」、ドリンク作成や翌日以降のドリンクのための仕込みを行う「ドリンク」、厨房でケーキカットや電話対応を行う「カット」の三つに分かれる（作業区分）。また、ドリンクやホールの備品の発注作業もホール担当者が行う。キッチンでは、タルトの土台は別工場で製造されたものが店舗に送られてくるが、その上に盛り付けるムースやシロップなどの製造、フルーツのカットやそれらを土台の上に盛り付ける作業などを行う。また当日必要な製品の製造だけでなく、翌日以降の製品のための仕込みや、業者への発注も行う。

次に管理様式を検討しよう。第一に、個別作業の量・速度や、個別作業を遂行する順番の管理がある。カフェAにおける個別作業の量・速度・遂行順番はその日・その時の利用客やオーダーの状況によって変化する。例えばケーキやドリンクの製造・仕込み・発注をどの程度行うかは、その日の状況や翌日以降の予測によって変化する。また近隣の学校が長期休みの期間や土日には店内が混みあい、なすべき作業が複数同時に発生するが、これらの作業をどのような順番・速度で遂行していくのかは、その時々で状況で変化するのである。このような利用客やオーダーの状況の変化に応じた適切な管理は、カフェAでは現場労働者の判断・連携によって行われている。

第二に、こうした作業への労働者の配置も管理の課題となる。パート・アルバイトはまず採用時にホールとキッチンの二つの職務区分に分かれ、ホールのなかでは上述のように「ホール」「ドリンク」「カット」の三つの作業区分に分かれる。例えばホール担当者が三人配置される日は「ホール」「ドリンク」「カット」に一人ずつ配置されるが、この作業区分への労働者の配置はその日のシフトに入っている人たちのなかで決定される。しかしこれらの職務区分・作業区分はそれほど厳格なものではなく、混雑時にさまざまな業務が同時に発生した際に

は、職務区分・作業区分を越えた手伝いが現場労働者の連携・判断を通じて行われている。

カフェAでは、このように、個別作業の順番・速度・量や労働者の職務区分・作業区分への配置の管理が現場労働者集団のその場に応じた判断・連携によってなされている。現場労働者集団に大きな管理権限を付与する管理様式となっているといえよう。個別の作業はそれほど難しいものではないが、適切な管理の実現のためにはその集団での勤続を通じて得られる一定の習熟が必要とされる。

とはいえ企業本社も労働過程の大枠を規定している。第一に、ドリンク・飲食物のメニューやその基本的な製造方法の決定、さらに店内レイアウトの決定などによって作業の基本的な枠組みを規定している。第二に企業は人員数の決定によっても労働過程を規定している。B社では「モデルシフト」が企業本社によって店舗ごとに作成されており、これをもとに店長がシフトを作成する。さらに店長には、モデルシフトを上回る人員配置は許されていないものの、それを下回る人員配置を行うことは人件費抑制のためむしろ推奨されているという。企業と店長による人員数の削減によって労働過程は余裕のないものとなっているが、こうした状況は労働者の適切な判断への要求を高め、ひいては現場労働者集団の習熟の必要性を高めている。

②カフェAの労働過程の類型

ここでカフェAの労働過程を、他の労働過程類型と比較してみよう。

第一に、カフェAの労働過程はフォード型労働過程とは異なる。カフェAの個別作業はそれほど難しいものではなく非熟練労働であり、フォード型労働過程の個別作業も定型的な繰り返し作業の非熟練労働である。しかし両者は管理様式の点で大きく異なる。フォード型労働過程の場合、個別作業間・労働者間の関係や個別作業と労働者との関係、もしくは個別作業の量・速度は、機械のレイアウトや生産過程全体の流れの計画によって予め決

定されており、個別の労働者もしくは小規模な労働者集団の裁量の余地は乏しい。管理権限が現場労働者集団に与えられておらず、より上位に付与されているのである⁽⁶⁾。対してカフェAの管理様式では管理権限の多くが現場労働者に付与されている。

こうした違いが生じる原因は、製品・サービス市場と生産・サービス過程との関係の違いにある。フォード型労働過程を形成するためには、製品・サービス市場の変動から相対的に自立して生産過程を組織化する余地を企業が保持する必要がある。カフェAなどの飲食店の場合、この製品・サービス市場からの自律性を確保することが困難である。製品・サービス市場における個別企業間の競争が激しいことに加えて、消費者による購買・消費と労働者によるサービス提供との時間的・空間的な分離の余地が限定的であるためである。製造業の場合には、例えばある範囲で販売されるある製品を、どこか一か所ですべて製造し保管しておくことが可能である。しかしカフェAでは、利用客が来たらその場・その時に必要なサービスを提供しなければならぬ⁽⁷⁾。したがってサービス提供過程・労働過程を、市場から自律的に予め計画する余地が限定されざるを得ないのである。

第二に、現場労働者集団に管理権限を多く許容する管理様式であるという点では熟練労働者を中心とする一九世紀型の労働過程と類似する。今野晴貴は、職種がバラバラの職務に分解されて企業内に封じ込められていた製造業と異なり、介護士、保育士、美容師、エステティシャン、教師、ドライバー、居酒屋店長などの場合にはひとまとまりの職種が企業横断的に成立しており、現代のストライキがこのようなサービス業における「職業」の「復活」を基礎として、と主張している⁽⁸⁾。今野 二〇二〇・八〇一八四。一九世紀の熟練労働者のイメージで現代のサービス業における労働運動の可能性をとらえているといえよう。しかしカフェAの労働過程では個別作業はそれほど難しいものではなく、また管理への習熟もあくまでその店舗・その集団内のものであって、今野がいうような企業横断的な職種が成立しているわけではない。

以上からカフェAの労働過程は、フォード型労働過程でも、熟練労働から構成される非フォード型労働過程でもなく、非熟練労働で構成される非フォード型労働過程であるといえる。熟練労働で主に構成される労働過程とは異なり、そこに属する労働者は労働市場の圧力を受けやすく、また企業を越えた職種に基づく団結は困難である。しかし労働過程の管理権限の多くが現場労働者に残されているため、職場における労働者の集団化もしくは集団としての習熟を労働過程そのものが必要としている。このような労働過程の基礎単位である労働者集団が同時に、使用者に抵抗する際の労働者の団結の単位となっているのである。ここに飲食店非正規労働者の職場集団成立の基本的な根拠があるといえよう。^⑨

(3) カフェAの統制様式——店長とパート・アルバイトとの関係

カフェAの労働過程は現場労働者に大きな管理権限を与えているが、このなかで、企業に対する労働者の抵抗・反抗を顕在化させずに労働者から一定の質量の労働を引き出すという課題、すなわち統制は、どのように実現されているのだろうか。本項ではこの点を明らかにするため、現場労働者内部の関係、店長とパート・アルバイトとの関係を検討する。

① 雇用関係による統制の不在

管理権限の多くを付与された現場労働者の安定的な統制が、賃金制度などの雇用関係を通じてなされる場合はありうる。しかしカフェAの雇用関係は、統制を可能にするものとはいえず、むしろ統制を困難にするものである。

第一に、店長は企業本社の新卒一括採用によって入社する月給制の正社員であり、店舗ごとに採用される時給制のパート・アルバイトとは雇用関係上全く異なる存在である。また労働時間の違いも大きい。現場労働者の多

くが正社員であるなどその同質性が高ければ統制は比較的容易になろうが、そうした条件は存在しないのである。第二に、パート・アルバイトの賃金制度も統制機能をもたない。カフェAのパート・アルバイトの時給は、勤続・習熟や労働者の職務区分や店舗の売り上げを反映せず、その水準は地域相場に張り付けられており、原則として同一店舗のパート・アルバイトは全員一律である。佐藤さんが入職した二〇一八年時点で九六〇円だったが、二〇一八年秋に最低賃金の引き上げに伴って一〇〇〇円になり、さらにその一年後に一一〇〇円となって以後は一切上っていない。飲食産業全体で非正規労働者化によるコストカットが進むなか、B社も低賃金の労働力としてパート・アルバイトを活用していることの反映である。賃金が習熟や勤続を反映していないことや、地域相場が異なる店舗間での不公正な賃金格差への労働者の不満は大きく、カフェAの賃金制度は統制の障害になっていると評価できる。^⑩

以上のように雇用関係が統制機能をもたないなか、カフェAの統制は、シフト調整権をもつ店長による人格的統制を中心にして、パート・アルバイトの労働者集団による内部規律に補完されながら実現されているといえる。^⑪

② シフト調整権を通じた統制

店長による統制を支えている主要な要素は、店長の「シフト調整権」の保持である。カフェAのシフトは、本社によって決定されるモデルシフトをもとに、一週間ごとに店長によって作成されている。以下シフト調整の実態を明らかにしよう。

第一に、シフト制は、サービス需要の変動に応じた労働者配置の変動を通じて、人件費の柔軟な調整を可能にするものである。カフェAの二〇一九年のシフト表を見ると、全労働者の合計労働時間の週ごとの変動は、パート・アルバイトの合計労働時間の変動とほぼ一致する。全労働者の合計労働時間の変動は、サービス需要の変動

を反映していると考えられるため、パート・アルバイトの労働時間はこのサービス需要の変動に対応して調整されているといえよう。パート・アルバイトがシフト制労働でなかったとすれば、需要変動に伴う労働時間の変動によって実際の労働時間が所定労働時間を下回った場合には企業が休業補償をしなければならず、需要の変動に応じた人件費の変動を実現することはできない。シフト制労働であるがゆえに、人件費の柔軟な調整が可能になっているのである。

第二に、シフト調整者である店長は、最低限必要な人員数の確保という課題をも担っている。しかしシフト制であるがゆえにシフト未確定期間の所定労働時間・所定労働日数が確定されていないとするならば、使用者の休業補償義務が曖昧になるだけでなく、形式的にはシフト制労働者の側に労働時間・労働日数を減らす自由が生まれ、人員確保が困難になる。そこで店長は、シフトカットという制裁手段を用いて、人員の確保を実現している。

まず、シフト希望の量が多い人やシフトが埋まりづらい日・時間帯にシフト希望を出す人をシフト調整において優遇し、シフト希望の量が少ない人のシフトをカットすることが日常的にされている。佐藤さんは通常週五日でシフト希望を出し、希望通りのシフトが実現するが、稀に希望シフトを週三日に減らすと、決定シフトでシフトカットがされるといふ。佐藤さんによれば、このシフトカットはシフト希望を減らしたことに對する店長の「いじわる」だという。また、パート・アルバイトのシフト希望が出された段階で必要人員を確保できない日・時間帯がある場合、店長はパート・アルバイトに對して希望を出していない日・時間帯への就労を要請するが、この要請を断ると、翌週のシフトを削られる場合が多い。店長は、制裁的なシフトカットによって、一定のシフト希望日数を確保し、またシフト外勤務を強制することで、人員を確保しているのである。

第三に、制裁的なシフトカットはこうしたケースにとどまらない。「店長に使えないって思われた」りすると、シフトカットがされるといふ。その結果、パート・アルバイトが退職に追い込まれるケースもあり、パート・アルバイトのなかでは店長に逆らえない雰囲気がある。シフト調整権が、店長の人格的統制を支える主要な手段であるといえよう。

③店長による統制の限界

しかし、店長による人格的統制は大きな制約を抱えている。第一に、店長はパート・アルバイトの習熟に依拠せざるをえず、また習熟の程度においてパート・アルバイトに對して優越的な地位に立つことが困難である。まず、カフェAの一日の労働時間は九時から二時半であり、合計一二時間半であるが、二〇一九年の店長の一日の平均労働時間は六・九時間であり、店長不在時間が平均して五・六時間存在する。この時間は、パート・アルバイトだけで店舗運営を行う必要がある。また、店長が店舗にいるときでも、キッチンを担当することが多く、ホールはパート・アルバイトに任せられることが多い。加えて、店長は勤続年数の短い正社員がつく傾向にあり、さらに数年おきに店舗を異動することから、店舗経験年数がそれほど長くならず、その店舗での労働過程についての習熟がパート・アルバイトを大きく上回る状況は考えづらい。

第二に、店長は正社員は新卒入社したためであるため、年齢的にも若く、職業経験にも乏しい。それに対して主婦パートは三〇代後半で他の職業の経験があり、正社員経験をしている主婦パートも存在する。佐藤さんも、別企業のカフェで正社員として働いた経験があり、その他にも高級時計店の販売員として働いていた経験もある。職業経験・社会経験の点で、店長は正社員をパート・アルバイトが上回ることになる。

④職場のパート・アルバイト集団

統制様式における以上の特徴は、労働過程上必要とされる現場労働者集団が店長や企業から自律的なパート・

アルバイト集団として形成される根拠である。パート・アルバイト集団は、職務区分を越えて形成される主婦パート集団を中核とし、勤続年数の比較的に長い学生アルバイトをも巻き込みながら形成されている。その特徴を二点指摘しよう。

第一に、こうした労働者集団は、店長に対する敵対性を有している。主婦パート内ではよく店長や企業の「悪口大会」をしているという。また主婦パートはキッチン内で家庭や子育ての話などさまざまな会話をしますが、店長がその場にいる際には「プライベート」な話は控えられ、「表面的な話」しかしない。さらに学生アルバイトからも、店長によるシフトカットについての不満が佐藤さんに伝えられていた。

第二に、こうした労働者集団は、店長や企業に労働者が抵抗する際の拠点になるだけでなく、集団内部の規律を通じて一定の職場秩序・作業秩序を維持する機能をも担っている。集団に入る条件は、「一定仕事ができ、普通に会話ができる」ことであり、「ちょっと協調性ない人」はパート・アルバイトから話しかけてもらえずに辞めてしまうこともある。こうした労働者集団の内部規律が、店長による統制が不安定ななか、一定の質量での労働を保障しているといえよう。

(4) 小括

飲食店のパート・アルバイトは、現場労働者集団の裁量とそのための習熟を要求する非熟練労働・非フォード型労働過程を基礎として、シフト調整権を武器に職場を統制しようとする店長との敵対性のなかで、企業や店長・正社員から自律的な集団を形成していた。シフト制のパート・アルバイトの大規模な活用による人件費削減という企業戦略と、現場労働者の裁量・習熟を必要とする非熟練労働・非フォード型労働過程との矛盾が、企業や店長・正社員から自律的なパート・アルバイト集団を形成していたといえ、その意味で、こうした労働者集団

の形成は、一九九〇年代以降の飲食産業の非正規労働者化のもう一つの帰結である。

おわりに

新型コロナ禍においては、一九九〇年代以降に形成されていた二つの対立する傾向が顕在化した。一方で企業は現場労働者の非正規労働者化を推し進めることで、非正規労働者の生活を犠牲にしながら利潤を確保する企業戦略を追求していた。他方でそのような企業戦略は、労働過程において大きな管理権限を付与されている現場労働者集団を企業から自律的なものにし、企業による労働者の統合を脆弱なものにしていた。新型コロナ禍の労働問題とそれに対する抵抗は、この二つの対立する傾向の顕在化であった。今後の労働運動の課題は、顕在化した抵抗の可能性を掴み、非正規労働者の生活を犠牲にしなから利潤追求する企業行動への規制をさまざまに行っていくことであろう。

なお本稿では、カフェAの労働過程・統制様式が企業や正社員から自律的な職場集団を生み出すものと論じた。筆者はカフェAのような構造は、飲食産業においてある程度の一般性をもって広がっており、そうであるがゆえにカフェA以外の職場でも複数人の労働者による飲食店ユニオンへの加入が実現したと考えているが、一般性の範囲・程度については別企業・別職場のケース・スタディによって検証される必要がある。今後の課題としたい。

〔注〕

(1) 新型コロナ禍の労働問題は、補償なし休業と職場感染リスクにとどまらない。とりわけ医療産業の労働者などエ

- ツセンシャルワーカーの問題や、ジェンダーの視点からの分析は重要であるが、本稿では扱うことができない。
- (2) 同調査によれば実労働時間が一割以上減少した人のうち休業手当をもらっていない人の割合は、正社員女性三七・二%、契約・派遣社員女性五〇・四%、パート・アルバイト女性六九・一%であった。
- (3) 「シフト制」で働く労働者の数についての調査は管見の限り見当たらないが、飲食産業のなかでシフト制ではないパート・アルバイトに出会ったことはない。少なくとも飲食産業のパート・アルバイトのほとんどがシフト制で働いていると思われる。
- (4) このシフト制労働の実態・問題点と、その規制の方向性については、「首都圏青年ユニオン・首都圏青年ユニオン顧問弁護団 二〇二二」を参照されたい。
- (5) 一九九〇年代から二〇〇〇年代の「パート基幹化論」は、パート労働者が職場で果たす役割・仕事に着目していたが、本稿の分析枠組みとは大きく異なる。例えば本田は、職場に存在する作業を、「非定型（管理）作業」「定型作業」「基幹作業」「周辺（補助）作業」に分類し、パートタイマーがどの作業を担っているのか見ること、パート基幹化の実態を分析している「本田 二〇〇七：三九一四二」。この枠組みでは、作業そのものの性質の違いや作業が組織化される方法の違い、すなわち労働過程そのものの違いが分析できない。またパート労働者と正社員との関係も両者の間でどのように作業が分担されているのかは検討されるものの、それを統制様式として把握しようというものではない。
- (6) エドワーズは、フォード・システムを典型とする技術的統制を単純な機械化と区別しながら、次のように述べている。「技術的統制は、その工場もしくは工場の大部分の生産過程全体が、労働過程の速度を調整し指揮する技術に基礎づけられているときにはじめて現れる。それが生じるとき、労働の速度調整と指揮は個別の職場を超え、そして末端のボスの権力さえも超えて、統制は真に構造的となる」[Edwards 1979: 113]。また藻利も、「単純な移動組み立て法としてのコンベヤ・システムが直ちに、フォード・システムをなすのではなくして、経営的生産の総合的同時化こそが、フォード・システムの本質をなすのである」としている「藻利 一九五〇：七七」。本稿の用語に即していえば、いずれの理解においても、フォード・システムの本質が、機械化や個別作業の単純化そのものでは

なく、管理様式のありようとして把握されているといえる。

- (7) これは、接客サービス労働の「消滅性」（接客サービスの貯蔵不可能な性質）と「生産と消費の同時性」として指摘されるものである「鈴木 二〇二二：一四」。
- (8) 従来の熟練論では管理様式と個別作業が明確に区別されず、「非フォード型の管理様式＝熟練労働としての個別作業」「フォード型＝非熟練労働」と理解され、管理様式における非フォード型と個別作業の非熟練の性格の共存は想定されてこなかった。なお従来の熟練論・労働組合論を批判的に総括し、熟練が解体された後の職務の技能的性格の研究の必要性を打ち出す野村正實の議論や、非熟練労働者の組織化の可能性を労働過程の性質からとらえようとする中林賢二郎の議論は本稿の関心と重なる「野村 一九九三、中林 一九七九」。
- (9) 非熟練労働で構成される非フォード型労働過程に依拠して形成される飲食店の労働者集団は、中村恵が明らかにした経営や労働組合から自律的な小売店の販売員の職場集団や、コンテナ化がされる前の港湾労働者の労働者集団と類似している「中村 一九八三」[Applin 1985: 12-13]。
- (10) 労働者の時給についての不満は度々顕在化するが、その際には非常に小幅な時給の引き上げが例外的になされる場合もある。
- (11) エドワーズは、労働過程の物理的構造や社会的構造に統制機能が埋め込まれている「構造的統制」（ここに技術的統制と官僚制的統制が含まれる）と区別して、資本家・末端職制と労働者との人格的關係を通じた統制を「単純な統制」と呼んだ。カフェAの統制様式は、この「単純な統制」であるといえる [Edwards 1979]。

〔文献〕

Edwards, Richard (1979). *Contested Terrain: the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Heineman.

後藤道夫 (二〇二二) 「コロナ禍が露わにした〈規制撤廃と「家計補助」処遇〉併存の蓄積——雇用保険を中心に」『労働法律旬報』二〇二二年一月合併号、六一―六頁

- 本田一成 (二〇〇七) 『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』白桃書房
- 今野晴貴 (二〇二〇) 『ストライキニ・〇——ブラック企業と闘う武器』集英社
- 高等教育無償化プロジェクト F R E E (二〇二二) 「新型コロナ感染拡大の学生生活への影響調査」二〇二二年四月
月、<https://s3-us-west-2.amazonaws.com/jnpc-prd-public-oregon/files/2020/05/145e4e80-bc34-49ba-9d38-1e80a0e6e429.pdf> アクセス日：二〇二二年六月二八日
- 栗原耕平 (二〇二〇) 「コロナ禍における飲食店ユニオンの運動とその基盤」『人間と教育』一〇八号、九二一九七頁
- 栗原耕平 (二〇二二) 「新型コロナウィルス禍における飲食店非正規労働者の困難と抵抗」民主教育研究所編『民主教育研究所年報二〇二二年』近刊
- 三家本里美 (二〇二二) 「女性労働者の『家計補助』から『家計分担』への変質とコロナによる影響」『社会政策学会第一四二回 (二〇二二年春季) 大会 テーマ別分科会③「新型コロナによる女性の貧困化と〈労働・家族・権利行使〉」
- 蓑輪明子 (二〇一三) 「新自由主義時代における家族の多就業化と新しい家族主義の登場」『現代思想』二〇一三年九月号、九四一—〇九頁
- 蓑輪明子 (二〇二二) 「ジェンダー平等戦略を改めて考える」『経済』二〇二二年三月号、三〇—四〇頁
- 藻利重隆 (一九五〇) 『工場管理論』新紀元社
- 文貞實編 (二〇一九) 『コミュニティ・ユニオン——社会を創る労働運動』松籟社
- 中林賢二郎 (一九七九) 「わが国労働組合運動の組織論的課題——未組織の組織化と地域共闘」同『現代労働組合組織論』労働旬報社、一七七—二二三頁
- 中村恵 (一九八三) 「組合の規制と職場集団の自律性——スーパーF社と百貨店G社」日本労働協会編『80年代の労使関係』四五三—四八一頁
- 野村正實 (一九九三) 「日本における『熟練』論の流れ」同『熟練と分業——日本企業とテイラー主義』御茶ノ水書房、五五—九〇頁
- 野村総合研究所 (二〇二〇) 「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」二〇二〇年一〇月、https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/Knowledge/report/cc/mediatorum_2020_forum299.pdf?la=ja-JP&hash=B3A860B0FEE528874DF562E127D510CB3904D2F4 (アクセス日：二〇二二年六月二八日)
- 労働政策研究・研修機構 (二〇二二) 『新型コロナウィルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第四回)』(一次集計) 結果 二〇二二年四月三〇日、https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430_a.pdf (アクセス日：二〇二二年六月二五日)
- 周燕飛 (二〇二〇) 「新型コロナウィルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査結果概要」二〇二〇年十一月四日、<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/collab/nhk-jilpt/docs/20201113-nhk-jilpt.pdf> (アクセス日：二〇二二年六月二二日)
- 首都圏青年ユニオン・首都圏青年ユニオン顧問弁護士 (二〇二二) 『ソフト制労働黒書』二〇二二年五月、<https://www.seinen-u.org/post/%E3%82%B7%E3%83%95%E3%88%E5%88%B6%E5%8A%D4%E5%83%8D%E9%BB%92%E6%9B%B8> (アクセス日：二〇二二年六月二八日)
- 鈴木和雄 (二〇一一) 『接客サービスの労働過程』御茶ノ水書房
- Taplin, Eric (1985), *The Dockers' Union: a study of the National Union of Dock Labourers, 1889-1922*, Leicester University Press.

(くりはら こうへい・専修大学大学院博士後期課程／イギリス労使関係史・労使関係論)