

日本で働くこと不幸せ——さまざまな労働者の受難と労働組合

2023年6月3日 鈴鹿革新懇

I 2つの労働者類型

- 1, 約60%の正社員：心身の疲弊——過重のノルマとパワハラ、メンタル危機、早期退職または過労死・過労自殺
- 2, 約40%の非正規労働者：袋小路の下積み仕事、低賃金。雇用不安 貧困層の累積
年収200万円以下の就業者 28.3% (m 12.3%, f 49.7%)
貯蓄ゼロの世帯 単身 33.2%、2人以上世帯 22.2%³,
- 3, ふたつの結果 ①格差社会化／②正社員の働きすぎ・心身の消耗と、非正規労働者の生計費不足からくる困窮との相互補強関係、地続きの関係
- 4, 「日本で・・・不幸せ」の意味、日本を際立たせる要素 若干の先進国間比較
* 手始めに近年の賃金闘争論：1990年～2021年の平均賃金の上昇率はわずか6.3% (cf.欧米)、日本は低賃金国に／実質賃金も97年を100とすれば2016には89.6!
* それなのに完全なスト離れ：2018年のスト損失日数は、日本は1(千日)、同年アメリカ2815、イギリスは273、ドイツは571、フランスは1026、韓国は550
数値はそのまま倍数！ 日本では、もうストは皆無——経済環境ゆえか？ NO！
蓄積された企業利益を賃上げに還元させる力の欠如——要するに闘いの思想と行動がない⇒日本の労働を語るとき不可欠なのは、労働運動批判

II 日本の「ふつう」の企業別組合 そのどこが問題か

- 1, 組合の守備範囲の徹底した限定(1)——正社員の既得権のみにわずかに関心
a 比率を高めつつある多様な非正規労働者(=非組合員)の被差別的な処遇の傍観
b 「働き方改革」での空疎な均等原則の「了解」——正規・非正規間の人事管理・賃金決定原則の差別を容認、社内福利の利用・休暇制度等のみわずかに均等化
ad.法的・行政的救済手段をを紹介するだけの相談活動(企業や行政への当事者の訴えに「同行」はあるか?)
- 2, 限定(2)——では、正社員=組合員の労働生活は守られているか？
優遇される一部の「精鋭」と、雇用保障や昇給の不安定化するふつうの従業員の分化 その容認
a 起点：70年代以来、浸透・深化してゆく日本的な能力主義管理へのチェックの不在
企業社会における枢要の連環
【能力主義管理⇒人減らしのなかの競争と選別⇒労働条件決定の個人処遇化⇒自動回転するPDSA下での過重ノルマ・未達の人へのパワハラ・長時間労働・心身の消耗など個人の受難⇒「それは個人の責任」】
b 個人責任による個人の受難は「組合事項ではない」=そこに組合は関わらない！
c 組合員は、<強制された自発性>に駆動されて個人間競争に投企、選別に耐えて、ひたすら良好な査定を求める cf.非正規とはPDSAサイクル外の企業内二級市民
d (関連して) いつしか立ち消えたワークシェアリング(WS)の思想／「働き方改

- 革」の生ぬるい残業制限（月 80 時間）のもと、執拗に残存する長時間労働
- 3, 希望としての非主流派、企業外地域ユニオンの営み、職種別組合・業種別組合の奮闘

III 視野を広げて このような労働組合運動をとりまく国民意識——荒涼たる風土と季節

- 1, 庶民が日常的に帰属する界限（職場、教室、家庭、ネット上の友だち関係、公園のママ友・・・）内での強力な「同調圧力」
「大勢に従うのが無難」／KYを恐れ、「声高な小ボス」の卑俗な事なかれ主義の「慣行」に追従
- 2, 鋭敏な人権感覚や「個人の受難」に苦しむ人を傍観できず、事なかれ主義への追従を拒む声を上げれば、「そっち系」の人とみなされ、無視や排除、ときにいじめの対象とされる恐れ とくに労働現場——「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」
- 3, その「空気」の大枠：およそ 80 年代に確立、とくに「就職氷河世代」ロスジェネ世代（70 年代～ 80 年代前半生まれ）以降に定着した＜体制批判の言辞への怯え・批判すること自体の嫌悪＞、体制を前提した成功への個人的努力の選択の思潮
- 4, とりわけもともと 産業民主主義（後述）の根の浅い日本では、連帯の労働組合運動への絶望感が普及 ハラスメント、働きすぎ、過労死・・・などに対して労働組合の責任を問う世論、マスコミ、そればかりか「革新性政党」になしなし！
労働問題の解決策として政治にのみ期待⇒選挙へ！
⇒日常の界限での批判の発言や改善の営みなくしては、憲法の想定する人権感覚は鈍磨したまま／個人の受難をみんなで守る気風の風化、静かなファシズムへの接近

IV 状況の突破口はどこに？

- 1, 思想の課題：産業民主主義（ID）の復権 ID とはなにか？
民主主義とは？／生活を左右する問題への人びとの発言権／労働者の場合は＜労働条件＞／∴労働条件に対する決定権・決定参加権、すなわち産業民主主義（労働三権）と産業内行動（ストライキやピケ）選択の自由）がなければ、政治的民主主義の制度のみでは、一介の労働者にとって民主主義は虚妄
＜労働条件＞を政治・行政できめることの不適当さ／その労働現場で働く人へののみ痛感されるの職場の切実な問題（労働条件）と、議会に反映される国民の関心とのやむを得ない距離／∴労働条件を政治的民主主義（例えば議会）に委ねるのは、ときに多数者による少数者の抑圧
*歴史的達成としての先進諸国における 産業民主主義の承認／日本国憲法 28 条
CF.それを危うくする従来の社会主義国と新自由主義の支配する国
- 2, 日本の労働組合再生のための課題
個人の受難に連带的に寄り添うこと
階級社会の矛盾はかならず個人受難として現れるゆえに、その凝視を通じて、組合は、政党は、間違いなく体制の構造に接近することができる
一般的に時短や計画年休を主張しながら、その職場での過労死・過労自殺や心の危機の事例を傍観する欺瞞
- 3, 非正規労働者の生活実態をどこまでも凝視すること

テーマは数多いが例えば、最低賃金を時給 1500 円に／生活保護受給資格の緩和／厚生年金受給者の拡大／奨学金返済の減免／技能実習制度の抜本的改正…

諸団体との共闘で社会運動的労働運動の展開 アメリカのリヴィングウェッジ運動

4, ワークシェアリングの思想と営為を！ 問題が共有されればしんどさは半分になる

V 闘争形態試論 企業外働組合運動と、市民運動の連携 (時間がなければ省略)

- 1, いま不可欠な市民運動や政治運動／ここでも、非暴力ながら、今少し思い切った **by the people** の直接行動を模索する必要性——デモ、シットダウン、街頭占拠、反社会的企業の製品ボイコット…／労働運動の社会運動への展開
- 2, 野党および労働組合の議会主義的偏向の批判を！ 平和・女性解放・マイノリティ運動についても、「ラディカルな運動」を排し、例えば「野党共闘」への投票に収斂させるのは問題
- 3, シールズ 2015 年の素晴らしさと限界——秩序維持・行き過ぎた統制⇒その成果は？最先端でのラディカルな「秩序紊乱」をふくみもつアメリカや香港での若者の運動に学ぶ—— NO JUSTICE NO PEACE ! そこに不参加の国民の日常意識を揺るがす衝撃力
- 4, 国民の潜在的な鬱屈を探ること——穏健な運動だから国民の支持をうるとは限らない。労働状況のひどさは国民運動に展開する可能性をもつ／ラディカルを忌避しすぎると選挙での得票も失いかねない／いずれにせよ、状況突破のためには議会や行政に頼りすぎないこと

熊沢参考文献

- ・格差社会ニッポンで働くという (岩波書店、2007 年)
- ・労働組合運動とはなにか (岩波書店、2013 年)
- ・スクリーンに息づく愛しき人びと——社会のみかたを映画に教えられて (耕文社、2022 年)