

## 労働組合は労働者の切実なニーズに応えているか？思想・行動・主体構築の課題

▲=p5の参考資料の番号

はじめに

### 1 労働状況のグリップス

- 1, あえて二分すれば、現時点の日本にふたつの労働者類型、それぞれのしんどさ
  - i 約60%の正社員：心身の疲弊——競争と選別のなか重いノルマ、長時間労働、パワハラの頻発⇒メンタル危機の普及、若者の早期退職、過労死・過労自殺 ▲8
  - ii 約40%の非正規労働者：「エッセンシャル」ながら袋小路の下積み仕事、低賃金、雇用不安定⇒貧困層の累積
    - 年収200万円以下の就業者 28.3% (m12.3%、f49.7%) 別統計▲5
    - 貯蓄ゼロの世帯 単身世帯33.2%、2人以上世帯22.2% ▲6

### 2, ふたつの結果

- ① 格差社会の進行——ILO統計2019年の19カ国比較：日本での下位50%の収入シェアは17.9%で最低 cf 上位10%の収入シェアは28.3%で4位  
貧困率：2019年主要6カ国中2位の15.7%、最賃額とほぼ完全な相関 ▲4
- ② a 正社員の働きすぎ・心身の消耗と、b 非正規労働者の生計費不足・困窮との地続き  
・相互補強の関係 b⇒aの1例、a⇒bの1例

### 3, 以上の状況の最大の背景：日本を日本たらしめているもの、労働組合運動のよわさ

## II 「ふつう」の主流派、企業別・正社員組合の問題点

- 1, パート、アルバイト、派遣など非正規労働者の疎隔
  - i 比率を高めつつある多様な非正規労働者の被差別的な処遇の放置 賃金格差 ▲7
  - ii 安倍内閣の「働き方改革」の虚妄性 非正規雇用者への対応は？  
空疎な均等原則——企業の正規・非正規間の人事管理（従業員への期待と要請）&賃金決定原則の差別を大前提とし、社内福利の利用や休暇制度等のみわずかに均等化
  - iii 大企業の下請企業への加圧の傍観 受注価格と賃金・納期と残業の関係にふれず…
  - iv 連合などの労働相談 法的・行政的救済手段を紹介するだけの相談？  
当時者の企業への交渉や行政への申請に「同行」はあるか？
- 2, では、正社員＝組合員の大多数の労働生活は守られているか？  
一部の「精鋭」従業員の督励・優遇と、雇用保障や昇給が不安定な多くのふつうの従業員の分化——組合はその分化を当然視
  - i 起点：70年代以来、浸透・深化してゆく日本的能率主義管理へのチェックを放棄

- ii その結果：企業社会において労働者を閉じ込め萎縮させる不可避の連環の駆動  
【能力主義管理⇒人減らしのなか競争と選別⇒労働条件決定の個人処遇化⇒自動回転する PDCA（そのうえに個人別目標面接）のなかでのノルマ決定⇒未達の人へのパワハラ・長時間労働・心身の消耗などの個人の受難⇒「個人の受難は個人の責任」】
- iii 「個人責任による個人の受難」は「組合事項ではなく、組合は関わらない」！  
⇒ 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.PDCA サイクル外の非正規は企業内二級市民  
⇒いつしか消え去ったワークシェアリング（後述）／「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 ad.残業規制外従業員の増加

### 3, 徹底したストライキ離れ 労働損失日数の動向▲10/2020年時点の国際比較——

アメリカ 1619（千日）／イギリス 103／ドイツ 98／フランス 1048／韓国 554／日本 2！  
各国の数値÷2が日本の倍数 日本ではピケはおろかストライキはもう皆無

### 4, 非主流派労働組合という希望：企業横断の地域ユニオン、業種別組合、職種別組合の芽生えと営み その影響には量的限界

## III 労働組合運動を包囲する「国民意識」の考察——いわば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、ネット上の友だち関係、ママ友など）内に働いている強力な順応の「同調圧力」：「大勢に従うのが無難」／KYを怖れ、界限の「声高な小ボス」の卑俗な事なかれ主義の「慣行」に追随

2, 鋭敏な人権感覚をもち「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随を拒む声を上げれば、「界限」では「そっち系」の人とみなされ、無視や排除、しばしばいじめの対象とされる怖れ／労働現場こそはそうした界限の最大の典型

3, その「空気」の大枠：およそ 80 年代に確立 各世代の典型表 ▲9

i 「就職氷河期」に社会に出た団塊ジュニア世代（40代～50代前半）、その勝ち組がいま界限のボス、その哲学は個人主義的競争の効用を信奉する自己責任論、一方、いまなお非正規雇用の不成功者の負け組は状況改善の方途も気力も欠き沈黙

ii その子弟の Z 世代、20～25 歳は、親世代の体制順応の個人間競争の世智を継承し、順応のみを教えるようになった教育を受け、体制批判の言辞を控え、批判自体を自己責任を忘れた他罰主義として嫌悪。許された消費と趣味にだけ個性を發揮

いずれにせよ総じて既存体制を前提にした成功への個人的努力という選択の定着 自己責任のみが問われる空気が定着

4, 加えて、日本伝統の産業民主主義（ID、後述）思想の弱さと、80年代以降の新自由主義の教えが作用して、連帯の集団主義的生活防衛を旨とするユニオニズムへの忌避と絶望感が浸透

⇒上述の個人の受難に対して労働組合の責任を問う考え方は、世論、マスコミ、それ

ばかりか労働界にも「革新政党」にも徹底的に希薄化

⇒労働問題の解決策として「期待」するのは政治・行政・法律のみ

- 5, 日常の限界での自由な批判や発言を獲得する営み（職場では 産業民主主義）なくしては、憲法の想定する人権感覚は空疎なまま ∴個人の受難をみんなで守る気風の風化  
ad. それでも Z 世代のある層が自己責任論の欺瞞に目覚める期待はほのかに。

非主流ユニオンの一定の実績 ▲11 ⇒新しい主体の構築へ

#### IV 状況を克服する思想の課題 産業民主主義 (ID) の復権

##### 1, 産業民主主義 (ID) の思想と行動の再認識 (概論)

i およそ民主主義とは？／生活を左右する事柄への人びとの決定参加権／ふつうの労働者の場合、その「事柄」は労働条件／労働条件の決定権・決定参加権／その内容は、労働三権の法的保障と、その具体的な枢要点は産業内行動 (industrial action、IA＝ストやピケ) 選択の自由およびその行使への民法上、刑法上の免責 ad.いまその危機・・・

ID、IA 不在の政治的・議会制民主主義のみでは、労働者にとって民主主義は虚妄

ii 法律。政治・行政による労働条件の決定が不適当な所以／現場労働者のニーズと一般国民および国会議員の関心との懸隔／労働条件と、組織体の費用・価格決定を通じて国民に薄く広く配分される利益との不可避の矛盾 そのいくつかの例

⇒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 (国民) による少数者 (現場労働者) の抑圧 ∴先進諸国での/歴史的達成としての ID、IA の承認

iii ID の法的制度の有無に関わらず IA が空洞化する、従来の社会主義国と、競争と選別が労働者の連帯行動を風解させている新自由主義支配の国⇒現代日本はその典型！

ad.新著『イギリス炭鉱ストライキの群像』：その紹介、読みどころ、叙述の底流  
産業民主主義の意義とその試練

#### V 日本の労働組合運動再生の課題

##### 1, およそ労働組合は、個人の受難になかまとして連帯的に寄り添うこと

i ノルマ、残業、休暇の個人割り当て、個々のハラスメントや性差別の連帯的チェック 不当な扱いへの法的訴えにおいても組合の支援が決定的／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などの事例を傍観するのは欺瞞

ii ワークシェアリング！ 労働時間短縮、要員増などによる過重労働軽減、失業防止  
アメリカのレイオフ前の措置、イギリス機械工組合のエピソード

iii 組合内における発言の自由の確保 嗤うべき中国全人代的な組合集会

##### 2, 非正規労働者の生活実態をどこまでも凝視し、社会運動的ユニオニズムを模索すること

i 可能性ある主体は、a 地域一般労働組合／企業横断的な b コミュニティユニオン  
／c 芽生えつつある POSSE などが構築に着手している職種別組合、業種別組合

ii 地域ごと、世代ごとに切実さを異にするさまざまなテーマ 思いつくままに例えば  
時給 1500 円の最低賃金／生活保護受給資格の緩和／厚生年金受給資格の緩和／奨学

金返済の減免／技能実習制度の抜本的改正、外国人労働者の受け入れ、移民認定の緩和  
iii 諸市民グループとの連帯で社会運動的労働運動の展開

例えば対人サービスの非正規女性公務員の労働条件要求は、良質のサービスを求める地域住民のニーズと接合され、そこに例えば自治労が全面協力すれば、社会運動ユニオニズムを展開しうる アメリカの教員ストについて

### 3, 希望の行動形態

- i 労働問題の解決は、「結局は選挙」とする政治に頼ることはできない／多様な行動を！  
非暴力ながら、いま少し思い切った **by the people** の直接行動を模索する必要性  
産業内行動 (ID) はもとより、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——これも社会的労働運動になりうる
- ii 野党および既存労働組合の議会主義的偏向への私の疑問」／「関西生コン労組弾圧問題」には決して手を出さない／労働のニーズを満たす運動を総てを「野党共闘」や選挙運動に収斂させてはならない・・・

## 東京2講演 共通参考資料

▲1：「働く幸せを感じる人の割合」——中国 89.3 (%) / アメリカ 79.3 / イギリス 77.9 / フランス 76.3 / スウェーデン 71.0 / ドイツ 67.6 / 韓国 53.3 / 日本 49.1

\* パーソナル総合研究所「グローバル就業実態・成長調査」2023年

▲2：過去30年のひとりあたり賃金の推移 (91年を100とする2020年の指数)

名目賃金 アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスは181.7~249.1 日本は100.1  
実質賃金 4カ国は129.6~146.8 日本は103.1 \*OECD調査

▲3：23春闘の成果 定昇込みで3.58% (ベ・アは2%未満)

しかし物価高騰で実質賃金は17ヵ月連続で前年より低下

24春闘、連合の目標5%以上 (cf経団連4%要請) \*朝日新聞 23.10.18

▲4：貧困率 (2019) 日本15.7% cf.フランス、イギリス、ドイツは8~12% \*OECD

なお貧困基準は127万円 / 実数は約2000万人 / 最低賃金額の高低に正の相関

▲5：年収200万円以下の「ワーキングプア」 労働者の22.9% \*国税庁調査 2023

雇用形態別構成では、正社員22.0%、パート・アルバイト51.3% / その他非正規14.7%、その他就業者12.0 \*就業構造基本調査

▲6：貯蓄ゼロの世帯比率 2021年 単身世帯で33.2%、2人以上世帯で22.2%

▲7：正規雇用と非正規雇用の賃金格差：時給では2021円 vs 1337円 ⇒ 66%

年収では531万円 vs 306万円 ⇒ 58% \*賃金構造基本調査 2020、2022

▲8：認定された過労死66人 / 認定された過労自殺88人 計174人 \*厚労省 2022

▲9：各世代、代表年齢者の概観

	代表年齢	生年	20歳時点 (思想形成期・就業期)
安保世代	85	1939	1959
・団塊世代	75	1949	1969
・団塊ジュニア世代	50	1974	1994
	40	1984	2004
・Z世代	25	1997	2013
	20	2004	2024

▲10：ストライキ損失日数の動向：80年代からつるべ落としの低下 / 2010年代末の3年間は平均9千日 / その後さらに低下1~2千日に！ \*厚労省労働争議調査

▲11：、最近のストライキ闘争メモ \*新聞報道、インターネット情報

・4.25 北海道千歳の千歳観光バス乗務員20人 / 5000円のベースアップと20万円のボーナス要求でスト / 100便運行ストップ / 札幌地域労組支援

・4.26 ABCマート、個人加盟労組・総合サポートユニオンが同社のパート従業員 (約5千人) の時給を平均6%引き上げることで春闘交渉を妥結 / 平均時給は1000円前後のため、60円程度上がる見通し。

\*8.31 そごう・西武百貨店の労働組合24時間スト