

# ニュースレター

## 「アンラーニングプロジェクト 07」

### —— 「日本型雇用システムの解体と再編 労働経済の視点から・第3回」での論議から

「アンラーニングプロジェクト07」では、富山大学で労働経済論を専門とする坂幸夫さんを話し手として迎えて、連続学習会「日本型雇用システムの解体と再編」を企画し、4月1日に第1回目めの、6月8日に第2回目の学習会を行った。その最終回の7月8日の第3回学習会では、日本での労働をめぐる状況に加えて、無権利状態での過酷な労働を強いられている移民労働者の組織化を進めながら、他の社会運動との連携を作り出すことを試みているアメリカの新しい労働運動の動向についても紹介された。

以下はその時の坂さんの話と、その後のフリートークでの論議のアウトラインである。

## 坂さんの話から

### □ 「ホワイトカラー・エグゼプション」はなぜ問題か

「ホワイトカラー・エグゼプション」と同様に、週40時間を超えて使用者が労働者を働かせることを認めるのが、「みなし労働時間制」である。これは、1987年の労働基準法改正で新設された制度で、営業マン・自動車販売ディーラー等の「事業場外労働」や、新製品・新技術の開発に携わる研究職員等の「裁量労働」に対するものである。このような「事業場外労働」や「裁量労働」について、通常勤務の状態では業務を遂行するために必要とされる「通常必要労働時間」を使用者が客観的に算出し、実労働時間がそれを超える・超えないに関わらず、それだけの時間外労働をしたと「みなし」て、それに見合う賃金額を支給するというのが「みなし労働時間制」である。

「ホワイトカラー・エグゼプション」では、年収を基準にして会社員や事務職、経理担

当といった正規雇用のホワイトカラー労働者について、法定労働時間の制限をはずすものであり、これは一見すると、「みなし労働時間制」に似ている。しかし、「みなし労働時間制」では、使用者側は労働者の勤務の実態に即して「通常必要労働時間」を算定する義務を負い、もしもその義務が十分に果たされず、「通常必要労働時間」の算定が実際の勤務よりも過小に見積もられている場合には、労働者側に超過勤務手当を請求する権利が発生する。しかし、「ホワイトカラー・エグゼンプション」では時間外労働という概念自体をなくし、使用者側の労働時間管理義務を免除。労働者がどれだけ勤務時間を超えて働こうとも、使用者が超過勤務手当を支給する義務はなくなる。月80時間以上の時間外労働が「過労死」のボーダーラインと言われているが、これが導入されれば、今以上に、「過労死」や労働者の深刻な心身の破壊を引き起こしかねない。

## □ 一度後退した「生計費」という発想が再浮上

70～80年代までは、例えば、「30歳男性で配偶者＋子一人」、「35歳男性で配偶者＋子二人」といった標準的な労働者の家族モデルを設定して、生活に必要な生計費を細かく算定して、それを基に企業側にベースアップを要求するというのが一般的な賃金交渉のスタイルであった。しかし、90年代後半からの「成果主義」賃金制度の広がりにより、「生計費」をベースにした賃金という発想が大きく後退した。また、「同一労働同一賃金」の原則の労働現場への浸透による男・女の労働者の賃金格差の縮小化（これは近年再び、拡大しているが）も、男性労働者を一家の主な稼ぎ手とすることを前提とする「生計費」という発想を後退させる要因になった。同時に、晩婚化により、かつてのような「30歳男性で配偶者＋子一人」といった家族像自体が成立しにくくなっているということも見過ごしてはいけないだろう。しかし、近年、労働に従事しているのにも関わらず、生活に必要な賃金を得ることが困難な「ワーキング・プア」と呼ばれる層がもはや誰の目にも明らかなほど拡大している現状の中で、「生計費」という発想を再評価する動きが浮上している。

現在の賃金水準では必要な生活費をカバーできないという主張から、電機連合では、「オープンバスケット」方式で生計費を算出し、電力会社との賃金交渉の際のデータとして活用している。これは、いわば、買い物かごに生活に必要な食料品や日用品をどんどん入れていくようにして、労働者が生きる上で必要な費用を一つ一つ細かく積み上げて「理論生計費」を算出するという方式である。その他、実際に労働者の各家庭で家計簿をつけてもらい、そのデータを基に「実態生計費」を算出するという方式

も行われている。しかし、現実には、実際の賃金がそのように算出した「理論生計費」や「実態生計費」を下回ったりする場合も多々あり、それらのデータが実際にどこまで賃金アップに有効に活用されているかは不明である。

## □ 「社会運動ユニオニズム」への転換をめざすアメリカの労働運動

従来、アメリカの労働組合では、あくまでも賃上げや労働条件の改善といった経済的な目的に組合活動を限定し、そのような組合員の保護の見返りとして組合費を徴収するという「ビジネス・ユニオニズム」が主流であった。そのような実際の経済的な利益の獲得という点では、アメリカの労働組合は日本の組合と比べてはるかに戦闘的であり、組合本部の指示のない「山猫スト」も含めて、ストライキも多い。その一方、一部の労働組合ではマフィアとの結びつきも深く、そのことでかえって、会社に対して攻撃的に振るまえるという側面もあった。

アメリカの最大の労働組合は教員組合で、2番めに大きいのがトラック運送の運転手を中心に200万人の組合員をもつ「チームスターズ」だが、この「チームスターズ」は古くからマフィアとの結びつきが強い保守的な組合だった。しかし、組合内部の改革派の運動の積み上げにより、組合委員長による後継者の指名制度を廃止し、90年に改革派が組合委員長選挙に勝利し、そのことが、アメリカの労働運動全体の改革の流れを形成していく契機になった。

95年、アメリカの労働組合のナショナルセンターのAFL-CIOの会長選挙で、SEIU(西海岸サービス労働者組合)の元委員長で改革派のジョン・スイニーが勝利し、会長に就任してから、変革の動きはさらに活発化していった。スイニーは多くの組合費を投じて組合オルグを多数育成し、黒人やアジア出身者、ヒスパニック系の低賃金・非正規雇用労働者の組織化に尽力し、組合改革を推進していった。そのような流れの中で、日本の「ホテル労連」からの支援も受けて、アメリカのホテル・オークラの移民労働者を中心とする低賃金のサービス労働者が賃上げ闘争に勝利するということがあった。このような組合改革運動が推進された背景の一つとして、欠陥自動車を引き起こす生命や安全性の破壊の問題の解決に向けて、自動車の生産工場やトラック運送業といった自動車を使用する労働現場での労働の問題まで視野に入れて考えようとした消費者運動など、他の社会運動と労働運動との連携を作り出そうとする動きがあった。

日本の労働組合でも、95年の阪神・淡路大震災の際に、市民ボランティアやNPOと協力して救援活動を行ったというケースはあるが、日本の労働運動の場合、他の社

会運動との結びつきは、残念ながら、あくまでも一時的でイベント的なものに留まっているというのが現状である。

## 「フリー・トーク」での議論から

今回の坂さんの話の後のフリートークでも、経済グローバル化の一方でのナショナルリズムの強調の動きや、いわゆる先進国と呼ばれる国の中でも最低レベルである最低賃金の問題について自分たちとしてどのように考えるのかなど、様々な論議が行われたが、その中での主な論議をいくつか紹介したい。

### □ 「グローバル経済vs国民統合」という発想をどこで超えるのか

**参加者A** 経済のグローバル化によって雇用が不安定化し、生活の安定が揺るがされているという不安感を、多くの人たちが感じている。そのようなグローバル化する資本と国民統合を維持しようとする国家とが、現在、いわば「綱引き」のように互いに引き合っている状態にあるのではないか。そのように考えれば、これ以上、国民統合を崩さないためには、70年代や80年代のレベルぐらいには国家の側が福祉に力を入れようとするといった揺れ戻しが、今後あってもおかしくないように思うのだが。

**参加者B** 自分としては、経済のグローバル化の波に乗り遅れまいとする企業と、国民統合のゆらぎを補強しようとする国家の側とは、「綱引き」のように引き合っているというよりは、「同じコインの裏・表」ではないかと考えている。日本では70年代から80年代にかけての時期に結局、福祉国家をつくりきれないまま、福利厚生といった企業「福祉」や家庭での主婦の介護力に、社会福祉の代わりをさせていた。しかし、この間の経済のグローバル化による国際競争の激化の中で、日本企業は従業員への「福祉」を切り捨てないと国際競争に勝てないと考えようになってきている。それによって生じた人々の不安感に国家の側がつけこんでナショナルな意識を高揚させることで、国民統合のゆらぎを取り繕おうとしているというのが、現在の状況ではないか。

**参加者C** いつのまにか福祉国家ということが論じられなくなってきたと思っていると、経済のグローバル化ということばかりが言われるようになってしまった。福祉を切り捨てた「小さな国家」と福祉国家のどちらを政策的に選択するのか、私たちに全く問わ

れることのないまま、このようになし崩し的に政策が転換してしまっていることに対して、納得がいかない思いだけが残っている。

**参加者B** 問題は、企業と国家が引き合っているかどうかということよりも、むしろ、グローバル化した資本と、人々の不安感に乗じようとする国家とが、コインの表・裏としてあるような状況に対して、私たちの側が何を対置できるかではないか。アメリカやイギリスではネオリベラリズム国家への転換は福祉国家批判から始められたが、日本の場合は、福祉国家が成立しないままにネオリベラリズム国家への転換や経済のグローバル化を推進しようとしている。日本の場合、後から追いつこうとしているだけ、変化のスピードはよりめまぐるしく加速化している。

今日の坂さんの話の中で、労働時間のことについてふれられていたが、今や、例えば、風呂に入っている明日の仕事のことを考えているといったように、労働時間と非労働時間が区別し難くなっている、いわば、私たちが生きている24時間が全部労働時間であるような状況になっている。坂さんの話の中にあつた「ホワイトカラー・エグゼンプション」に対して「自律的」労働という言い方がされている。そのように「自律」という言葉が使われることには自分として非常に違和感があるが、私たちが生きている全時間が労働時間であるような状況に対して、それを「ホワイトカラー・エグゼンプション」流に解くのではなく、私たちの側がどのように本当に自律的に私たちの労働時間を再編成し、福祉を「間接」賃金と呼ぶような意味も含めて、それに対する「賃金」を要求するのかと考えるべきではないか。坂さんの専門である労働経済が、社会政策から分離して独立した分野となったのは数十年前のことで比較的最近のことだと思うが、今や、社会政策で扱う福祉の問題と労働政策が取り上げる賃金の問題を分離せずに、「生の保障」という観点から一体のものとして捉えることが必要な状況では。

#### □ 我々の側からの大胆な要求を提示したい

**参加者D** 今日、坂さんにはぜひ、労働者が普通に家庭生活を営めるように、世界一長いと言われる日本の労働時間をどうしたら縮小できるかということをお聞きしたい。また、最低賃金の引き上げということを坂さんは言われたが、私もせめて時給千円ぐらいまでには最低賃金を引き上げるべきだと思うが、一方、そうなれば間違いなく企業の側の利潤は減ることになるので、その時に企業がどのように対処しようとするのか

が気になっている。

坂 まず、一つめに質問されたことについて言えば、日本の企業では、労働者の総労働時間の管理を使用者側がしていないことが、大きな問題。労働者の家庭生活や心身の健康を守るためには、サービス残業といったものも含めて、とにかくこれ以上働いてはいけないという総労働時間の上限を社会的にきちんと設定するしかないと思う。後の質問だが、確かに現状のままでは、仮に最低賃金が時給千円に引き上げたとしても、その分のしわよせが、下請け企業へのしめつけとなって現れるということは、全くありえないということではないだろう。

参加者B 最低賃金を引き上げろと言う時に、なぜ私たちは時給千円ではなく、2千円にしろと言わないのかということが、まず問題だ。私たちが生きる上で必要だから要求しているのに、それで潰れてしまうような企業は潰れてしまえばいいんだということぐらいは大胆に言ってしまってもいいのではないか。とにかく、私たち自身が声を上げることをしないでは、何も現状は変わらない。最近、よく、生活保護の支給金と最低賃金、年金を比較して、働かないでもらえる最低賃金が高く最低賃金の方が低いことが問題だという言い方がされている。しかし、それは問題のたて方が逆で、私たちとしては、まず、高い方にあわせろとか、その三つとも引き上げろというべき。

#### □ 「周辺の」労働運動にトータルな社会運動としての可能性を見る

参加者B 先ほどの坂さんの話にあったような、アメリカでの社会運動的な労働運動のスタイルを日本でも進めていくということを最近の連合は方針として掲げて、パート・アルバイト労働者層も含めた組織の拡大を言い出しているが、そこで言っていることは従来の労働運動の組織強化とどこが本当に違うのかは疑問。むしろ、今の日本の労働運動に新たな可能性を見いだそうとするならば、それは、パートやアルバイト、派遣労働者といった非正規雇用労働者自身による労働組合運動にしかないのでは。

坂 自分の知っている例で言っても、連合の会長選挙にも立候補した「全国ユニオン」の会長の鴨桃代さんは、パートやアルバイト、派遣労働者の組織化を一生懸命進めているし、バイク便の労働者の組合も結成されて、労働条件の改善に力を入れて

いる。しかし、そのような非正規雇用労働者の労働運動が社会的に認知されて、社会的な広がりを獲得しているとは、まだまだ言い切れないのでは。

**参加者B** それは確かにそういう現状かもしれないが、その時の「社会的」という言葉が意味すること自体が変わらなければならないはず。自分たちが生きる上での切実な必要性に基づいて、要求を掲げているという意味では、社会運動ユニオニズムというよりも、それ自体が新たな社会運動としての質をもっているのではないか。その中で、賃労働を通じて生活を立てることを絶対視せず、自分が単なる「商品」となって労働力を売るということ自体を問いなおして、生活できるだけの賃金を企業が保障しないのなら、福祉で金をもらって生きていけばいいという、前回にも話題になった「基本所得」にもつながるような発想が生まれてきている。そのことのもつ意味は、むしろ既成の労働組合運動という枠で考えたら見えなくなってしまうように思う。

**参加者A** 自分が大学で講師として教えていた時に、それに必要な介護者を雇うお金を必要経費として認めろと行政に要求したことがあったが、その時の行政側の担当者が、「身の世話をする介護者は何も生産しているわけではないので、それは労働ではない」と言ったことがあって、非常に腹立たしい思いがした。自分のような障害者にとっては、生きるために介護者を使うこと自体が「労働」だという思いがある。

**参加者B** 今の発言を聞いて、70年代の障害者運動の中で、「障害者が介護を受けるために、尻を持ち上げるのも労働だ」と言われたことを思い出したが、かつて障害者運動の中で主張されたことが、社会運動としての質をもつ労働運動がどうあればいいのかかを考える上で、非常に有効であるように思う。

### 3回の連続学習会を振り返って

#### □私たちの意識を支配する「日本型雇用システム」的パラダイム

現在から振り返ってみれば、家庭生活を営むことを妨げるほどの長時間労働や、辞令1本での単身赴任命令といったような、企業への全人格的従属と引き替えであるにせよ、「日本型雇用システム」がまだ健在であり、他の国々と比較して例外的に低い失業率の中で、ともかく大多数の労働者がそれなりの生活水準と雇用の安定を享受して

いた時代があったことが、なつかしくさえ感じられる。しかし、今回の連続学習会の中で坂さんが指摘しているように、「日本型雇用システム」の日本の雇用社会全体への拡大・普及は、企業の系列化や合併を通じた大企業と中・小企業との間の上下関係の成立と同時進行で進められたものである。そのような事情からいっても、それは、企業間のヒエラルキーの優劣の差がそのまま、労働条件や福利厚生の違いとして反映されることを容認するものであると共に、公的な社会保障が不十分であることの代替として家庭内での労働力再生産をもっぱら担わざるを得ない女性労働者を職場内で周辺的なポジションに追いやることを当然視するという、差別的な体質を最初からもつものであったことを、忘れてはならないだろう(もちろん、こういった状況は現在、より強化されて継続していることは、今さら言うまでもないが)。

このような労働現場の差別的なあり方が社会的な問題として問いなおされることのないまま、労働者が企業への忠誠心を発揮して、企業の利潤追求や生産性向上に全面的に協力することによる「パイ」の分配に与ることを通じて、賃上げや生活水準の向上を獲得するという時代が長く続いてきたことの歪みは、「労働者としての尊厳や権利は、資本との対決を通じて勝ち取られるものである」という基本的な社会認識や言説が、この社会の中で共有化されることのないまま、「自然消滅」してしまっているという状況として出現しているように思う。結局、このような社会的な「共通言語」が不在であることによって、「日本企業が経済のグローバル化を生き残るためにも、少々の痛みは必要だ」という脅迫の下で経営陣による恣意的な賃金カットや労働条件の劣悪化に対する労働者の不満や憤りが封じ込められたり、すでに社会保障・福祉や雇用のいずれによっても生きることが保障されないという困難を負わされた人々が「そのように社会から排除される自体が社会人としての資質・能力に欠けることの自己責任だ」としてさらにバッシングを受けたりするという、転倒した状況が生み出されているように思う。

「日本的経営・雇用慣行はゆらぎも解体もしていない」という坂さんの持論と、日本の雇用社会が大きなゆらぎの中にあるという多くの学習会の参加者の実感との食い違いや違和感が、坂さんの話の後の毎回のフリートークでの議論の大きなテーマの一つになっていた。しかし、かつてのような雇用を通じた「生の保障」が見る影もなく解体・縮小しつつあるような現状ではあっても、「日本型雇用社会」が健在だった時代の生産主義的で企業中心主義的な発想や思考法が、未だに現在の社会の中で支配的であり、私たちの意識を大きく束縛しているという意味では、日本的経営は少しもゆらいではないという坂さんの言葉は、妥当だと言わざるを得ない。



## □「アナーキー」な資本に対抗しうる社会観・労働観の転換を

依然として私たちが「日本型雇用システム」が健在だった頃の発想に囚われがちであるのとは対照的に、賃金と連動させることなく更なる長時間労働に労働者を追い立てようとする「ホワイトカラー・エグゼプツィオン」を導入しようとする動きや、既に多くの企業で実施されている「成果主義」賃金制度の下で横行する賃金カットに表れているように、労働時間と非労働時間の区分や賃金額がどうであるかは、資本と労働者との力関係によって「政治的」に決定されるものであり、労働時間や労働の「成果」と賃金との間には何の客観的な尺度も存在していないことを、逆説的な意味で大胆に証明しているのは、今や資本の側自身である。

若年の非正規雇用労働者の多くが、親の世代である中高年労働者層の「資力」に直接・間接的に頼ることでかろうじて低賃金でも生活を営むことができているという現状がある以上、現在のように不安定雇用労働者を使い捨てにすることで膨大な利潤を上げるという体制がいつまでも続けられるわけがないのは明らかであるのにも関わらず、資本に労働力を供給している当の社会自体の再生産の危機を自らが招いていることを歯牙にもかけず、ひたすら利潤追求に邁進しているという最悪の意味での「アナーキー」ぶりを、日本企業は誰に憚ることなく存分に発揮している。そのような「アナーキー」な資本に対しては、私たちの側も、人間の生・老・病・死を共同で支える空間としての「社会」なしには生きることができないという私たち自身の切実さに基づいて、ストレートに「生の保障」を要求をするということを対置させたいと思う。

今回の連続学習会でのフリートークの中で、企業が公共事業に参加する条件として、そこで雇用される労働者に十分に生活できるだけの賃金水準の保障を求めるアメリカの「リビング・ウェッジ運動」や、正規・非正規雇用という区別なく、同金額の時給を支給し、同待遇の社会保障を与えるオランダでの「ワークシェアリング」、また、必要な人に対しては無条件で生きていくことを可能とするためのお金を支給しようという「基本所得」構想について紹介された。このように今回の連続学習会のフリートークでは、生産労働に対して支払われる賃金と再生産領域に対する社会保障・福祉とを「生の保障」という観点から結びつけて考えることや、私たちがこの社会の中で賃労働を通じて自らの労働を「商品」として売らなければ生きていけないこと自体を問いなおすということまでも含んだ、幅やふくらみのある論議が展開されてきたように感じている。

このような労働と社会保障・福祉の領域を横断した「生の保障」要求は、単に論議のレベルに留まらず、まだまだ小規模であり、萌芽的な形ではあるが、今回の学習会の

フリートークの中でも語られたような非正規・低賃金労働者による「周辺の」労働運動という形で、この日本社会の中でも現実に展開され初めているように思う。そこに集まった非正規・低賃金労働者たちが、この社会の中で自分たちが生きていくに足る賃金や労働条件を要求することそれ自体が、自分たちを雇用と失業状態との間に宙づりにしながら労働力だけを安価に利用しようとする企業社会のあり方を、正面から問うこと抜きにはありえない。更に言えば、非正規・低賃金労働者による労働運動は、正規雇用か非正規雇用かという単なる雇用形態上の違いがそのままこの社会の中での生存が保障されるかどうかという分断に直結していることや、誰がこの社会の正式な構成員であるかをめぐる「線引き」自体を問うこと抜きにはありえないという意味で、労働運動がそのまま社会運動的な質をもつものであると言ってもいいだろう。

「基本所得」構想も、大学の研究室の枠を越えて、今日一日を生き延びるために自らの労働力を劣悪な条件で「ダンピング」することを余儀なくされるという状況を回避するためにもぜひ必要であるとして、そのような非正規・低賃金労働者の労働運動の中でリアリティーをもって語られるようになってきている。また、今回の学習会でのフリートークの中のある参加者の発言にもあるように、今や、風呂に入っている明日の仕事のことを考えているといったように、労働時間と非労働時間との区別が困難になり、私たちが生きている24時間が全部労働時間であるような状況が生じているという意味でも、誰もがこの社会の正当なメンバーとして生きることを保障するための「社会的賃金」としての「基本所得」を要求するということが、ある種の正当性をもつようになってきているのではないか。「基本所得」構想のように、現在の社会の中での通常発想からすれば、「夢物語」のようなことではあれ、私たちが生きていく上で切実に必要であると考えることについて社会的な要求や共通課題として掲げていくということが、資本の側の「アナーキー」さに私たちが対抗するための一つの手段ではないかと考えている。

なお、最後に、多忙な中、今回の連続学習会の話し手となることを快く引き受けてくれた坂さんに心から感謝の意を表したいと思う。

---

# アンラーニングプロジェクト07

## 企画案内

---

### アンラーニングプロジェクト 第II期

#### ネオリベ的遠近法を超える

#### ——今、出来しつつあるアクション群

● 「生」が運動になるとき

話し手： 渋谷 望さん (千葉大学・社会学)

日時： 9月30日(日) 午後1:30~4:00

会場： サンフォルテ305号室

● 「アウトノミアからオルタグローバリズムへ  
そしてG8をむかえうつ」

話し手： 小倉 利丸さん (富山大学・経済学)

日時： 11月4日(日) 午後1:30~4:00

会場： サンフォルテ305号室

● 「背後」の未来からの遍歴

話し手： 埴野 謙二さん (生・労働・運動net Jammers)

日時： 12月2日(日) 午後1:30~4:00

会場： サンフォルテ305号室