

労働問題の最前線

組織化の成否から見る正規雇用と非正規労働 ～株主資本主義とFinancialization（金融化）に対峙する～

東京共同法律事務所 弁護士 川上資人

（連載の趣旨）

連載「労働運動の課題について考える」に引き続き、労働関係の話題の事件、判例・命令、法改正の動向など、労働問題の最前線の情報を紹介しつつ、労働運動・労働組合の課題について考え、提案します。執筆は、労働弁護士である竹村和也、谷村明子、川上資人、中井雅人、指宿昭一が交代で担当します。

1 はじめに

労働問題の最前線は、常に労働者が不利益を受けている現場にある。現在、そのような現場はどこにあるのだろうか。また、その現場ではどのような戦いが繰り広げられているのだろうか。

最前線で繰り広げられる戦いの勝敗を分ける決定的要素がある。それは、組織化の有無である。組織化に成功した現場においては、その戦いは勝利する可能性が高い。しかし、組織化できない現場においては、戦いは非常に困難なものとなる。

組織化に成功して鮮やかな勝利を収めた戦いの最前線として、アメリカのウェストヴァージニア州、オクラホマ州などの教師たちの労働運動が挙げられる。これに対して、組織化が困難なために苦しい戦いを強いられている現場としては、非正規労働や外国人労働者の現場が挙げられる。

私は、2018年4月6日から8日まで、アメリカのシカゴで行われたレイバーノーツという労働運動の大会に参加した。そこで、最も注目されていたのは、ウェストヴァージニア州、ケンタッキー州、アリゾナ州から参加した教師たちの労働運動であった。ウェストヴァージニア州では、現場の教師が組織化してストライキを執行し、5%の賃上げを勝ち取ったばかりであった。

他方で私は、2008年、リーマンショックの年に派遣社員として働いていたが、派遣の現場において組織化は事実上不可能であり、雇用の調整弁として簡単に雇止めされて仕事を失うという状況があった。そして、リーマンショックから10年を経た2018年、無期転換権に関連した雇

止めに象徴されるように、派遣社員等非正規労働者の置かれた困難な状況はなんら変わっていない。

このように、組織化された現場と、それが困難な現場では、その戦いは大きく異なる様相を見せる。本稿では、まず、アメリカの教師たちの労働運動を例に、組織化に成功して勝利を収めた労働運動の最前線を紹介する。次に、非正規労働等を例に、組織化が困難な労働現場の問題を考察する。そして、そのような非正規労働が増加した原因を探り、最後に、今後どのような戦いが可能なのか、新たな戦いの可能性を探りたい。

2 組織化による勝利

(1) アメリカの労働運動

レイバーノーツとは、1979年に発足した非営利団体で、毎月「レイバーノーツ」という労働情報誌を発行し、労働者に労働情報を伝えると共に、各労働組合をつなげ、連携を醸成するような活動を行っている団体である。レイバーノーツの対象はあくまで個々の労働者、末端の組合員であり、「労働組合」という組織やその執行部を対象としている訳ではないという点が特徴である。今年の大会では、全米及び世界各国（イギリス、フランス、イタリア、パレスチナ、メキシコ、韓国、中国、日本等）からおよそ3000人の参加者があった。私は、このレイバーノーツの大会に初めて参加したのだが、そこで最も印象に残ったことは、多くの参加者が20代、30代の若い世代だったことである。そして、もう一つ印象に残ったことは、組合員自身が、組合に頼ってられないという意識を強く持つ

ており、組合執行部任せにしていられないという彼らの姿勢であった。

(2) 立ち上がる教師たち

今回のレイバーノーツの大会で最も注目されていた労働問題は、ウェストヴァージニア州のストライキに象徴される公立学校の教師の待遇と、その改善を求めて立ち上がった教師たちの戦いであった。同州では、公立学校の教師の年収は平均45,666ドル（税・社会保障費控除後は約35,554ドル）で全米平均の60,080ドルより24%も低いものであった。多くの教師は、手取りで月約2600ドルしか得られず、ぎりぎりの生活を強いられていた。このような待遇を改善しようと同州の教職員組合がストライキを呼びかけ、9日間のストライキの末、5%の賃上げに成功したのである。このニュースは全米で報道され、ニューヨークタイムズ紙は「West Virginia Teachers Give a Lesson in Union Power」という社説を掲載した。

私は、レイバーノーツの大会中に「Voices from the Teacher Uprising」という分科会に出席した。そこでは、ウェストヴァージニア州、ケンタッキー州、アリゾナ州から2名ずつ小学校や中学校の教師がパネルを務め、教師の組織化や団体行動について自身の体験を語っていた。彼らに共通していたのは、彼らが、労働組合の執行部に頼らずに自ら行動を起こし、運動を牽引していたということであった。例えば、ウェストヴァージニア州では、かつて炭鉱のあった伝統的に労働運動の強い7つの郡において先にストライキが実施され、それに引きずられる形で組合執行部が全州にストライキを

呼びかけて全州ストライキが実現したという話があった。

アリゾナ州では、伝統的に労働運動が盛んではなく、強い労働組合もなかったが、20代の教師達が独自にフェイスブックでArizona Educators Unitedというグループを立ち上げ、数週間で4万人もの教師が登録し、自然発生的に運動が生まれ、デモや抗議行動を行い、メディアの取材を受け、運動がどんどん大きくなっていくという。そして、今では既存の教職員組合が彼らのグループに連携を申し出てきているのである。彼らは、ストライキを意味する「ウォークアウト」に対して、「ウォークイン」(始業時間前に集団で学校等の前に集まり、デモ等のアピールを行った後に全員で学校等に入る行動など。)という行動を多数行い、メディアの注目を集めている。特に印象的だったのは、パネルを務めていた女性の教師が、その「ウォークイン」の際に「私たちはアイデアを出し合って、出来るだけ可愛く見えるように、可愛いウォークインをした。そうしたら、たくさんの取材を受けて報道もたくさんしてもらえた」と話していた点である。こうした自由な発想により、自分たちで運動を作り、盛り上げているのである。そこに労働組合は全く介在していない。報道によると、2018年4月20日、Arizona Educators Unitedと労働組合とで連携し、全州規模のストライキを実施する是非について投票を行ったところ約8割の賛成票を得てストライキの実施が可決されたという。4月26日までに州政府が教師の要求に応じない場合、ストライキが実施されるということである。

さらに、ケンタッキー州の場合は、既存の組合はロビー活動をするばかりで、デモやストライキなど、実際に成果を要求する団体行動に消極的であったため、若い教師たちで始めたフェイスブックに登録している教師グループで様々な団体行動を企画・実施しているということであった。そして、同グループの中心メンバーの先生が話していたことで印象的だったのは、ある抗議行動の際に、彼女が遅れて現場に到着したところ、既に他の教師たちが抗議行動を開始し、主体的・能動的に抗議行動を先導し、抗議の声を上げていたことがあったという話であった。彼女が始めた運動は、仲間たちのこうした主体性・積極性が相互に刺激しあってどんどん大きくなっていったということであった。ケンタッキー州からは、労働組合の執行部職員も出席していたが、その職員は、彼女の話と自発的な運動の迫力に気おさされているようでもあり、「私たち組合は、あなた達にこれからも同じように積極的な運動を推進してってもらいたいと思っています。」などと言っていた。

とにかく、各州の教師の発言で共通していたのは、労働組合の執行部の指示を待つのではなく、自分たちで考え、自分たちで動くこと。フェイスブック、ツイッターを使って、行動を企画し、告知し、動くこと。自分たちから組合執行部に提案し、組合を運動に巻き込むこと。そういった、徹底した主体性であった。自分たちが立ち上がらなければ何も変わらないという強い意識とそれに基づく行動が全米の関心を惹きつける運動を動かしていた。

3 非正規労働の現実

以上のような教師たちの労働運動は、今、全米で最も注目を集める労働運動である。先陣を切ったウェストヴァージニア州では、ストライキの結果、年間2000ドルの賃上げを勝ち取った。レイバーノーツの大会開催中、まさに同時進行でストライキが行われていたオクラホマ州では6000ドルの賃上げが実現した。

このような勝利を収めた最大の要因は、組織化である。そして、その組織化は組合執行部のトップダウンによる組織化ではなく、まさに草の根、ボトムアップの自発的、能動的な組織化であった。教師一人一人が問題を共有し、自分たちが何とかしなければならないという意識の下、一人一人が考えて行動を起こし、団結して勝利を手にしたのである。

確かに、労働組合は労働問題を解決する強力なツールであり、労働運動を形成する重要なプレイヤーである。しかし、レイバーノーツの大会で共通していた問題意識の一つに、労働組合が現場と認識を共有できていないのではないか、組合が現場の組合員の声に応えられていないのではないかということがあった。今回のウェストヴァージニア州でのストライキの成功、ケンタッキー州とアリゾナ州の運動の盛り上がりは、ロビーイングなどの旧態依然とした手段にこだわろうとする労働組合に対して、自由な発想に基づくより実効性のある手段を駆使して自分たちで運動を牽引しようと立ち上がった一人一人の教師の行動に負うところが大きい。労働者の自発的、能動的組織化の有無が労働問題の最前線の戦いの勝敗を分けると言える。

ウェストヴァージニア州の教師たちの戦いとは対照的に、戦いの土俵にすら上がれない労働者たちがいる。Temp worker（一時雇用）、Dispatched worker（派遣）、Gig worker（業務委託）などと呼ばれる非正規労働者たちだ。非正規労働者が劣悪な労働環境に置かれている上に、組織化が困難なためにその状況に改善の兆しが見えないことは、アメリカも日本も異ならない。

(1) 日本の状況

2008年、私は派遣社員として働いていた。その年の9月、リーマンショックが起これ、それから徐々に仕事が減っていき、翌年の9月には雇止めとなった。有期雇用、派遣社員など、非正規雇用は雇用の調整弁として利用され、そこで働く個人は常に不安定な立場に置かれてきた。派遣社員だった私も、来月の仕事があるか分からないという状況の中で常に不安を抱えていた。私は、そのような状態を何とかしたいと思い、派遣ユニオンに電話してみたことがあったが、できることは特にないという回答を得ただけであった。また、派遣先の労働組合は派遣先の正社員のためのものであり、派遣社員など相手にしてくれない。さらに、派遣社員は派遣元に登録しているだけで、派遣社員同士で職場を共有しているわけでもなく、個々に完全に孤立しており、組織化など不可能である。そして、派遣先企業は派遣労働者が不要だと思えば、派遣会社に対して労働者派遣契約を更新しないと告げればよいだけである。そのような構造の中で派遣労働者が組織化を

通して派遣先又は派遣元企業と戦うことは不可能である。

リーマンショックから10年、2008年には1763万人、全労働者の34%だった非正規労働者は、2017年には2036万人に達し全労働者の37%を占めるまでに至った。しかし、組織化が困難で有力な労働組合が存在しないために個々の労働者が不利な立場に置かれているという非正規労働者の状況は、現在も何も変わっていない。2013年、労働契約法が改正され、2018年4月以降、それまでに5年以上雇用されている非正規労働者は労働契約法18条に基づき無期雇用転換権を行使できることとなった。しかし、いくつかの企業は無期転換権の行使を避けるため、3月での雇止めを行うなどの行為に出ており、職を失う労働者が発生している。このような状況も、非正規労働者の組織化が進んでおらず、彼らの立場が弱いために生じていると言える。

その他の労働形態で困難な状態に置かれている労働者として、厚生労働省などが「自営型テレワーク」とか「シェアリングエコノミー」などと呼んでその促進を図っている単発の仕事ベースで雇用によらずに働いている請負労働者が挙げられる。彼らは、アメリカなどでは「ギグ（一夜限りのバンドの演奏などを意味する）・ワーカー」などと呼ばれ、不安定労働の典型とされている。現在、「自営型テレワーク」などと呼ばれ、ランサーズなどのプラットフォームからデータ入力等の仕事を得て請負ベースで仕事をしている労働者の6割は年収が200万円未

満であり¹⁾、彼らの大きな不満は低収入であることと、仕事が不安定であることである。また、その働き手にはひとり親家庭の母親も多く、子供の貧困問題にもつながっている。政府は、このような「自営型テレワーク」、「シェアリングエコノミー」の働き方が女性の就業機会を拡大するとしているが、これは世界最大の人材派遣会社の一つ「マンパワー」が1950年代に行った広告宣伝戦略と全く同じである。彼らのような単発の仕事を請負う労働者たちも物理的に職場を共有することがなく、顔を合わせる機会がないため、組織化が非常に困難といえる。

さらに、最も劣悪な労働環境に置かれている労働者として、外国人労働者が挙げられる。特に、非熟練労働力として利用されている外国人技能実習生の置かれた状況は深刻である。彼らは、そもそも法的に労働者という在留資格ではないため、労働者扱いをされずに、労災隠しや最低賃金違反等、労働者としての最低限の権利を否定されることが多い。そして、彼らは最長でも5年で帰国しなければならないため、組織化をして腰を据えて戦うなどということは不可能である。また、そもそも職場の安全など最低限の労働条件についてさえも、少しでも声を上げようものなら、監理団体に強制帰国させられかねないという状況に置かれており、このような立場において組織化など不可能といわざるを得ない。外国人技能実習生は、こうした非常に弱い立場に置かれているために、常に使用者からの人権侵害の危険にさらされている。

1) 経済産業省・「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」2017年3月

(2) アメリカの状況

アメリカの非正規労働者の置かれた状況も悲惨である。アメリカでは、人材派遣会社は「Temp Agency」と呼ばれ、多くのエージェンシーが都市部の移民が多く集まる地区にオフィスを構えている。賃金不払いなど違法行為が行われても、強制帰国を恐れる移民労働者は声を上げないため、派遣先企業と派遣会社にとって移民は使いやすく、多くのエージェンシーがあえて移民が多く暮らす地区にオフィスを構えているのである。彼らのほとんどは、時給8ドルで働いている。週40時間働けば320ドルになる計算だが、派遣先への送迎代などが引かれて、週の手取りは250ドルほどしかないという労働者も多い。月の手取りは1000ドルほどという労働者がほとんどであり、2017年の調査では、派遣労働者の平均年収は13,966ドル（約150万円）であった²⁾。

このような劣悪な労働環境に対して、非正規労働者たちが組織化し、ウェストヴァージニア州の教師たちが行ったようなストライキなどの団体行動に打って出て、団体交渉によって労働条件を改善させることができるのだろうか。現状では、構造的にそのようなことは不可能といわざるを得ない。人材派遣産業の構造は、頂点に派遣先企業が君臨し、派遣先企業が多数の人材派遣会社を競わせて、1セントでも安い単価を提示した会社に派遣労働者を発注するという仕組みになっている。このような構造の下、派遣労働者は賃上げはおろか、職場の衛生環境

など最低限の労働条件についてさえ、少しでも声を上げようものなら「DNR」（「Do Not Return=戻ってくるな」の頭文字）と分類され、2度と仕事をもらえなくなるのである。日本の外国人技能実習生や日雇い派遣労働者と全く同じ状況である。このように、派遣労働者たちは構造的に声があげられず、組織化が困難な状況に置かれ、そのために搾取の対象とされているのである。

4 非正規労働増加の原因

そもそも、このような非正規労働者の増加はなぜ起こったのか。それは、企業側が正規直接雇用をコストとしか見ず、コストを削減して利益を最大化するためには、非正規労働者の利用が手取り早く、また必須の手段と考えているからである。では、なぜ企業がそのような考えようになったのか。1980年代以前のアメリカでは、株主は副次的な存在にすぎず、経営側と労働側の均衡が保たれていた。しかし、1980年代に大規模な金融規制緩和が行われ、401(k)（確定拠出個人年金）とレバレッジ投資が解禁された。規制緩和によって大量の資金がミューチュアルファンド（投資信託会社）に流入すると、この資金を元手としてレバレッジを効かせた企業買収が増加した。「Financialization=金融化」である。買収された企業は切り売りされ、多くの従業員が解雇された。こうして、労働者を犠牲にした株主への権力移譲が起きた。機関投資家は短期的な収益の増大を求め、経営者は四半期ごとの決算短信のプ

2) “Temporary Work, Permanent Abuse: How Big Business Destroys Good Jobs”. The National Staffing Workers Alliance and The National Economic & Social Rights Initiative, 2017

レクチャーから目先の利益確保に走り、委託などで労働力をアウトソーシングして人件費を削減した。同時期に発達したインターネット等のICT（Information and Communication Technology、情報通信技術）も、労務管理を容易にし、労働の外部化を促した。こうして、金融化とICTの発達により、企業は株主利益の最大化のために存在するという理念、「株主資本主義」が形成されていった。そして、株主資本主義の下では、労働者は利益を押し下げるコストにすぎず、これを削減するために直接雇用を削減し、非正規労働者を利用する必要性が生まれるのである。

5 これからの戦い

ウェストヴァージニア州などのアメリカの教師たちの勝利からも認められるように、正規直接雇用で労働者が職場を共有し、労働条件も均質な労働現場では、物理的に労働者の団結にとって障害となる要素が少なく、組織化を進めて権利を勝ち取ることが可能であった。これに対して、有期雇用、派遣労働、請負、外国人労働者など、いつでも仕事を切られる危険にさらされている非正規労働者は組織化して戦うことが困難である。特に、派遣労働者はバラバラに派遣先企業に派遣されるために、そもそも労働者同士が職場を共有している状況になく、物理的に団結が困難な状態に置かれている。その上、直接雇用ではないため、派遣先企業が派遣会社に労働者派遣契約を更新しないと伝えれば簡単に職を失う立場にあり、構造的に権利主張が困難となっている。また、外国人労働者などは、そもそも権利主張などしようものなら強制的に

帰国させられかねない状況に置かれており、組織化して権利を実現するなどほぼ不可能なことといえる。

このような非正規労働者の置かれた状況を改善するためには、組織化だけではなく立法的解決が必須である。日本では、リーマンショック後、2012年の労働者派遣法の改正により日雇い派遣は原則禁止となった。また、2013年成立の労働契約法18条による無期転換権も、雇止めという副作用も生じているものの、もともとは非正規労働者の待遇を改善するためのものである。アメリカにおいても、不十分ではあるが、派遣会社が派遣労働者から派遣先への送迎費用を徴収してはならないなど、立法によって非正規労働者の権利保護が試みられている。今後は、外国人技能実習制度の廃止と外国人雇用許可制の創設や、派遣労働の原則禁止などの立法が必要である。

もっとも、立法により権利保護を実現するためには、立法事実の積み重ねが必要ではない。そのためには労働組合や法律家、ジャーナリストによる非正規労働者が直面している労働問題の可視化、社会化が必要である。非正規労働者の置かれた立場があまりにも不公正で、彼らだけで立ち上がることが構造的に困難を極める以上、彼らの周りの労働運動が協力して問題に取り組むことが必要といえる。

しかし、非正規労働者の権利保護に関する立法だけでは問題は解決しない。実際、日本では今でも日雇い派遣は横行し³⁾、アメリカでは派遣労働者の送迎費用の徴収は依然として行われている。また、今回は勝利したアメリカの教師たち

の戦いも、チャータースクールが増加の一途をたどる現在の流れが続けばいずれは労働者の敗北に終わるだろう。チャータースクールとは、運営費用は公的資金によるが、経営は民間企業が行うという公立学校システムの民営化である。ここにも、上記の金融化が作用しており、教師の解雇はいつでも可能とされ、人件費圧縮圧力が常に働いている。

したがって、問題の根本的な改善を図るためには、労働者をコストとしか見ずにその削減を迫るようなシステム、会社は投資家である株主のためだけに存在するという株主資本主義の見直しが必要だろう。そのためには、莫大なレバレッジを認めて投資銀行に企業買収を可能とさせている金融システムの見直しも必要といえる。

以上が、現在の労働問題の最前線で練り広げられている戦いであり、その戦いに勝利するためには労働者一人一人の自発的、能動的なボトムアップの組織化が必要であり、さらにはその運動を発展させて株主資本主義、金融化の流れに一定の歯止めをかけることが必要といえる。

【著者】

弁護士 川上資人

2002年 早稲田大学商学部卒業
卒業後、青年海外協力隊ニジェール共和国村落開発普及員
帰国後、あしなが育英会国際課

2015年 弁護士登録
東京共同法律事務所

その他、交通の安全と労働を考える市民会議事務局

3) 藤田和恵・「『日雇い派遣』で食い繋ぐ34歳男性の壮絶半生 ～年収は100万円に届かないのに「配慮」ばかり～」、2018年3月7日、東洋経済オンライン