

2003年11月25日/第3回労働運動シンポ

—非正規労働組合運動から—

報告 大来 惺

主催 実行委員会

100円

2003年11月25日/第3回労働運動シンポ

—非正規労働組合運動から—

報告 大来 惺

I. 自己史及び労働運動の構想

S*社契約社員労働組合の由来と申します。

私の雇われている会社(S*社)の従業員は単体で二五〇〇人くらい、連結だと五〇〇〇人の大企業ですが、組合員は三〇位で、結成してからまだ五年、活動も非常にちやちやですから、坂本(国労)さん、飯島(全通)さんの戦いと比べられると恥ずかしい限りです。そのうえ最近、組合が内部的にごたごたしていきなり状態となっています。まあ、それそれで後で話すとして、今日は今までの組合の活動の総括を、この機会にやろうと思って参りました。まず、組合結成までの自己史のなかで、どのようなことがあり、どのような組合のモチーフをつくってきたのか、ということをお話したいと思います。私の今までの人生は、非常にむちゃくちゃなのですが、どのような党派にかかわったかという経緯を通して理論的な一きれの次元でお話します。二番目は、組合結成そのものに関連して、会社の事業内容や実態とりわけその技術的な問題を少し話したいと思います。最後に、一九九八年組合結成から今までの足跡ということで、前田浩志さん編集の『ワーカーズ、レポート』に、いままで一回、報告を掲載していますので、それを資料として、これまでの組合の足跡を紹介いたします。

まず私の、組合結成までの足跡をお話します。

最初、一五才でフロントに入りました。当時、全共闘運動は全然なくなっていました、赤軍派などによる「前段階蜂起」の余瀝はあり、また沖縄闘争は継続していました。思想状況としては、サルトルなどの実存主義(や疎外論)がすごい勢いで流行っていて、それらがマルクス主義と対抗的スタンスから語られていました。そういった風潮のなか私は「オールド・ホリシェヴィズム」を仕込まれたのですが、また、革マル派(や日向ブント)に対する批判的なスタンスも学びました。「反帝反スタ」とは体制感矛盾論でしかない、

「現代世界では資本のみが唯一法則性を有する」という当時のフロントの観点は、その後のソ連が崩壊にさいしても、この命題の当然の証明として私には、あまり衝撃をもたらさ

なかった。むしろ、マルクス主義についての言説の自由化ということで、いいことなのではないかとさえ思いました。あとは主体性論の批判。お化けのような「物質の自己運動」として「あるべき」当為を導くのではなく、さしあたり「ある」と「あるべき」を分けて捉える立場です。しかしこれは左翼諸氏のアイデンティティーである「実践」なるものに対する反感とも呼応し、八〇年代私が運動から遠ざかる理屈にもなりました。

さてフロントですが、七一年に、一旦、解体してしまうわけです。この原因として、運動が非常に社会周辺に広がりだして、その過程で、いままでの新左翼運動の(学生運動的)スタイルが全然通用しなくなって、特に、労働者、下層労働者の運動の広がりの中で躰いたという話を聞いています。たぶん、この過程で、水谷研二さんや小畑精武さんなど、現在「コミュニティユニオン」で尽力されている人たちが、下放されるかたちで、労働運動に邁進し、従業員三〇人以下の職場で組合作りを始めたのではないのでしょうか。末端の私は、その辺の事情は良く分かりませんが、体験では「共産主義主義同志会」という分派が形成されてこの人たちの消息は不明ですが、彼らが下層労働者主義というか、ナロード的な志向だったのは覚えていますそのときは、私はこのような「労働者の中へ」主義につよく反発しました。

フロント解体以降は「青共委(青年共産主義者委員会)」(社労同の一分派)に身を寄せました。接近の理由は、フロントからひきついだ沖縄闘争のスローガンの類似性からです。ただ沖縄の「返還」を「併合」と規定する点では同じでも、フロントは(レーニン直訳的な)「自決権支持」、青共委の場合は「自決支持」という違いがありました。この点については遅まきながら統一共産同との論争で気がつきました。「自決権(支持)」という一議論は省きますが、日本革命の一環を前提とした沖縄解放になってしまう。反面「自決支持」とは、そうした「日本革命」の規定性~革命の操作主義からは自由な立場になる。私の印象はそのようなモノでした。

それにもまして、青共委に入ってから一番大きかった影響は、(進学校の)高校生である私が「階級闘争」に関わるということの根拠をそれなりに見いだせたことにあるのです。私の所属していた細胞は、神奈川県地区委員会、学校の先生などを中心にしたグループで、この人たちはのちに神教労を分裂させて、横浜学校労働者組合というものをつくったのですが、彼らと出会うことで、それまで我が心を苛んできたプロレタリアートとブルジョアジーとの単純二項対立の図式は、国家-市民社会(の構造変革)という構図に転回していた。「市民社会における職能的分断とその幻想的統合⇔これを撃つ共同性」という考えです。私は、今ではそういう考えはしていないのですが、この時点では、「国家-市民社会」戦略は、前記「労働者の中へ」…汗まみれの典型的「(下層)労働者」への企投をこえて、ホワイトカラーを含むいろいろな階層の労働者や学生、住民を総合した戦線を構想

することができると考えました。

青共委全体として、労働運動についてはサンディカリズム的で、これは当時のメンバーも認めていました時は第一次、そして第二次オイルショックの頃で、組合分裂が激化し第二組合から更に(分裂少数派)第三組合が多出するという状況でした。青共委としては、この動向を「左翼少数派労働運動」戦術として、企業、第一、第二組合の狭間で労働者がストをうてる機会と捉えていたと思います。折しもベトナム革命戦争がニクソン訪中を乗り越えて成就されつつある時であり、これも周辺革命というよりは帝国主義と中ソ「前期社会主義」の狭間で闘っているという位置付でした。世界認識としては帝国主義+前期社会主義抱合の「共存世界」であり国内関係も又「国内共存体制」ということであつたと思います。

しばらくして、私、いろいろ進路の問題などがあって、このグループから脱落してしまいました。ただ脱落を単に離党として処理しきれなかった党内事情と、それに反発せざるを得ない私の立場から徐々にではあれ彼らに対する批判が形成されてきました。まず第一に、「国家-市民社会」という構図、職能的分断とその幻想的統合を撃つという戦略は、所詮地域共同体主義にしかならないのではないか、という観点でした。この前、静岡の国労の方の支援集会で、ある学校の先生しきりに「地域」連帯をいっていました。しかしこれは実は典型的な学校の先生の立場、地域共同体と職能とが一体化している(幸福な)立場の自己確認に過ぎない。ところが、労働者というものは、全国的(世界的)に移動してゆくものです(し配置転換攻撃あります)。前にいた青共委のときも、家の関係や職場の関係で、いろいろ移動しなければならない人がいた。ところで青共委は、首都圏を中心とした小さなグループだったので、メンバーが家庭や職場の事情から首都圏を離れなければならない場合、それだけの関係で組織から排除せざるを得ないような状況がたびたびありました。こうした経験から私は竹中労のいう「人間の流砂」という言葉にひきよせられ、労働者の流動性を見なければならないと思うようになりました。(資本制社会の人間の流動関係は、世界レベルの労働者個々の人生の凝結-離散のありかたの集積として現象しますから、空間的固定化、左翼的次元での「障地」戦をも超えた時間的理解が必要なのです)

次に「分断と幻想的統合」という構図では、(幻想による)幻想批判になってしまうと思うようになりました。私は、現実の政治・経済過程というものは、(近代史的な理念のようなものでなく)もっと短期的で生々しい利害関係に基づいているのではないのか、とあらためて思うようになりました。これはなにもマルクス主義的立場の再確認からでなく、アメリカラディカルエコノミストのジョイス・コルコ(『世界資本主義の危機』岩波新書)から学んだことです。こうして、もっと切実な利害関係ということと、もっと人間の流動性というものをみななければならないのではないかと、一と総括しました。

で、その後、いろいろ私はありません、二四歳の時(一九八〇年)、今の職場に入りました。二四歳から一三年間、何にもしていません。職場に埋没していました。勤務は最初、深夜勤で、月一〇日、二週で五勤の体制だった。夕方の八時から朝の七時半までの一時間半。で、月一〇日しか来なくても構わないということで、最初は月一〇万くらいの給料だったが、それでもいい、時間はたっぷりある、学校に入り直そうかなどと考えながら、無為に過ごしてきたわけです。

今の職場に入った理由を、さらに自己分析しますと、まずオイルショック以後、私の友達の足跡(進路)を見ていると、ものすごく労働強化されていることが感ぜられた事が挙げられます。大学時代は、ジーンの穴を気にしながらの麻荘通い、卒業までに車の免許を取って、卒業すると、屋根の下じゃ働けない営業マンで、寝る以外は全部仕事、たらい廻しでこきつかわれるという状態ですね。資本は、オイルショックの一次から二次にかけて、営業部門を強化し(八〇年代の)「集中豪雨的輸出」に備えた。同時期、西欧では山猫ストなどが頻発して、イギリスでも、炭坑、鉄鋼などで大ストライキが起こっていますが、日本の場合、そうした危機の中で、整理解雇の四原則が成立して、正社員が配置転換を無限に受け入れ、いざというときには臨時労働者から排除するかたちで労資関係を安定化させる体制が成立していたわけで、そんな労使関係が同世代の新入社員の待遇にも反映されていたのでしょう。つまり、現在いわれている「同一義務労働同一賃金」=義務が大きければ雇傭と生活賃金をできるだけ保障するからその分拘束されても甘んじよ、反面義務が少ないパートなどは低賃金で解雇されても仕方がない…そういう基本線が、一九七四年ごろからつづられた。まあ、友達の話聞くだけで、おぞましいまでにきつくて、民間の営業など、とても行けたものではない、という印象でした。

それから、二番目に、賃金より時間という意向がありました。青共委にいたときに、前田さん-前田さんというのは、『ワーカーズ・レポート』で、今では助けていただいている人ですが、その彼が、党組織活動に関してですが、時間というものを非常に重視した論を張っていた。これにたいし私はいろいろ悪態をつきましたが就業の処し方としては結局影響されていたのだと思います。思想的には、アンドレ・ゴルトです自由時間。あるいは今のネグリのアウトノミヤ。つまり労働が労働である以上、疎外されいて当然、特定の職能を剥奪されて当然。そのぶん自分の内面は売らなくて済み、自分が職能的に何者かである必要もないDas Manですね。とすれば実際の労働関係で問題となるのは、その生活の絶対的外延条件である「時間」以外ではなくなるわけです。

最後に一つ、当時の私の会社は、非常に有望な中堅企業で、ものすごく儲かっていた。そこでたとい低賃金でも、屋根の下の職場で配置転換は無いのだし、とにかく、もぐりこ

んでしまえばなんとかなるだろうと思っていました。それは未だに続いています。

さきに一三年間無為に過ごしてきたと申しましたが、私自身周辺労働力部門に位置していたということもあって、周辺労働問題というものが、だんだん、気にかかるようになり、散漫であれ、以前沖縄問題＝少数民族問題との問題意識から読まれた湯浅とかアミンなどを想起したり、おりおりの読書やニュースに接する中で、これについて考えるようになりました。

湯浅赧夫は「内集団とか外集団」というウエーバー的範疇を民族問題にひきつけて持ちだしているのですが、私はこれを「階級関係は集団関係」と読み替えたのです。これは「内部労働市場」と「外部労働市場」などという階級内の階層構造についても云える。フランクとかアミンは中枢(諸国)と周辺(諸国)の(国際的な)労働力の価値の違いを、不等号を駆使して説明していますが、私としては、国内関係における大企業内正社員・中枢労働者とその周辺・外部労働市場との関係を問題にしないと少なくとも「第三世界の収奪」を国民的次元から架橋できないと考えたのです。

小説では原発の清掃下請労働者を描いた江戸川乱歩賞『原子炉の蟹』(長井彬 作)が印象的でした。

事件としては八一年北炭夕張災害(ガス突出)があり百人近くが生き埋めになった。炭労の葬式や失業はいろいろ報道されていたが、下請け工・労働者についての報道に接した覚えはありません。(Web上の情報では北端夕張ー東京ガスは戦後になっても、離山しようとする強制連行された在日朝鮮人労働者を足止めし、これに対し六、〇〇〇人に及ぶ大規模なストがあったようですが、この事実は東京ガス所有のビルから立ち退きを強要された一朝鮮人医師の告発による情報であり、夕張史の歴史にも、炭労の歴史さえ見当たらない。)

それから坂本さんもお承知のように出稼ぎ労働者の保線事故が相次いでいました。国鉄といえば分割民営化が八六年にありましたが、国労のスローガンは「ふるさと路線をまもれ」などで、「分割民営化」にたいして「統合国有化」以上のことを言っていなかったように思います。これでは駄目なのではないかと思いました。(現在でも運転員などにエリート意識が強く、出向先の下請け労働者の組織化もできていない。)

これに関連してオイルショック以降社共の政治路線で特徴的だったのは、七〇年代初頭まであった財投批判が蒸発しちゃったことです。雇用確保するため財政投融资で公共セクターの拡大ということで、郵貯とか年金財政が膨張したが既成左翼の側からの批判はなくなった。(新左翼はもとより無関心)。このように八〇年代国家批判、経済国家批判がなくなった背景には、八九年まではともかくもソ連圏が膨張していた事があったのではないか

と思います。中学のとき地球上の陸地の六分の一とかいわれていた現存社会主義の版図が、このころにはアフリカまで拡張していた。私のなかでもプロ独は党独裁じゃないとかいうのが理念としてありながら、やはり一党独裁なのかと、スターリン批判がかなり弛緩していました。(ちょっと前まで社会党、社民党が北朝鮮を社会主義の模範として度々外遊してしたのは呆れるほかありませんが……)

さて一三年間の無為を脱して九二年からは、日向ブンドに居ました。これは騙され、騙しあいながらの関係で深入りせず、五年くらいしてやめました。この派の理論は(前述のフロント時代に)とう見切りはつけていたのですが、あえて付き合ったのは二つの理由があります。ひとつは、「共産同政治集会」に廣松さんが来るということで、彼もとうとう左翼を選べなくなってしまったのか、革共同以外のみるべき左翼はなくなっちゃたのではないかと勘違いしたこと。もう一つはカンボジアへのPKO派兵で、ここまでなし崩しに改憲寸前までできてしまったという、日本における思想的危機を感じていたことがあげられます。

日向ブンドの特質は典型的な共同体主義です。市民社会の分断と国家への幻想的統合。この分断・幻想にたいして共同性を対置するというような立場が純粹に出ちゃった集団、コミュタリアン主義でした。いまではマルクスの仮面をはずしてでも共同体主義に純化しています。それまでのレーニン主義もまたレーニンの仮面を脱ぎ捨てボランティアと化し、実際いまでは「ボランティア集団」と名乗っているそうです。それから労働運動からは既に召還していましたが、九五年くらいから方々で(労働運動)「やめちまえ」と吹聴する始末。完全に消費者主義(デマインドサイド)の立場になった。労働は組織に上納するための手段ということで、各人の「生産力」が計られる。ということで労働は彼らにとって完全に(組織共同体に奉仕する個々人の営為ということで)ブラックボックス化してしまっ

た。とはいえ日向派から学んだこともあります。ひとつは(ネップと)ブハーリンの評価。これ自体は中核派による三里塚農民への対応批判と内ゲバ回避の口実であったのですが、労働者-農民の自己保存を優先し、その内部矛盾にたいしては日和見主義的に回避しようという発想です。これは(良く取れば)ポストモダンにおける「還元不可能」性の許容と相通ずると思います。それから消費選考性の注目。運動自体が自分自身の消費であると考えれば、それなりに主体は持ちこたえられるのではないか、ということ。(彼らにしてみれば見かけ上上納金を減らしても、各人余ったカネをどのように使うか指示すれば実質収奪を継続・強化できるという術策なのですが)それはいまでも私共の組合活動に活かされている。組合費は1000円と、とんでもなく安いのですが、その分自覚したものは自腹をきって運動する。自腹をきるということが自分自身の消費であると自覚すればかなりの負担

に耐えられます。

日向派については九七年より、マルクス主義を完全に放棄するといった事態があつて、そのなかで私も「階級闘争史観」であると内部でつるし上げられるという場面が在りました。これは「マルクス主義の擁護」を大義とできる、またとない機会なので荒さんに批判文を送って、さっさと「召還」しました。

II. 組合の形成

九八年の組合結成は、待遇が悪化してきたことにたいする防衛的な対応でした。組合ができるまでの待遇上の変化を振り返って、結成直後までの経緯を年代的に振り返ります。

二四歳で入社したのは一九八〇年。その当時は「パート社員」と呼ばれていました。入社一カ月までは時給六〇〇円、このとき職場の仲間の一人が「団体交渉」していたように記憶していますがその甲斐あって、入社一カ月一〇〇円上がり、時給七〇〇円になった。それも四月まで遡っての割り増し分が払われるということで、(入社二月目で)いきなり一六万円もらった。

当時は会社も羽振りの良い時代でした。保険点数の改定などあって、主力のR I (ラジオアイソトープ)検査が四〇〇〇円から二八〇〇円と下がったもの(他方ではグリコヘモグロビン検査が二万円もし)、今と比べれば検査料金は非常に高かった時代です。しかも風疹の大流行などウイルス検査でも大儲けした。

そのあとラボの集中化が八三年にあつて、職場が板橋から日野に移った。それまでの夕六時から朝七時半までの勤務時間(一三.五時間)が、八時から朝七時半(一一.五時間)に圧縮された。勤務地がそれまでに比べ非常に遠くなったということがあつたが、応分の時給アップがあつた。一〇〇円以上あつたと思う。そのうえ「過剰交通手当」とか「引っ越し手当」が二年くらい支給されていました。

またこのころは正社員も勤続年数があまり長くなかつたので、私共契約社員と給料的には、今ほど格差は無かつた。ボーナスは違いましたが……。

転機をなしたのが一九八五年で、このとき現在に至る会社のコンピューターシステムの基本が確立しました「新EDPS」=エレクトリック・データ・プロセッシング・システムとありますが、これの稼働当初、システムダウンを起こし、動かない状態が二週間ほど続いて、この過程で人件費だけで三億円の「損害」が出たと聞きます。その数ヶ月後、それまで深夜業ということで休憩時間も賃金計算に入っていたのが、なんと「労働基準法の遵守」を名目に無給化して一〇%くらい下がってしまった。しかし会社全体としてはまだ羽振りがよく、次年度、営業職を一〇〇名以上採用している。

さて稼働時のトラブルがあつたとはいえ、「新EDPS」は以後の自動化の基礎として導入が避けられないデータシステムでした。その後に導入された自動化システムとしては「自動分注機」「自動仕分け機」「フロッピーデスク受付」「自動ラベリング機」「自動分注仕分け機」…などの自動システムが導入されました。しかし「自動化」とはいえ、それで顕著な省力化が達成されたためしはなく、稼働そのものに完全に失敗した例もあります。こうした「自動化」「機械化」の設備投資の失敗のたびに(会社の業績とは無関係に)給料が減る、賃金圧縮とか賃下げの攻撃が強くなる傾向がこの時点から出てきました。

はじめ正社員は現業で働いていましたが、この八五年くらいから現業から引き上げて、以後「機械化」担当と労務担当に振り分けられ、それぞれ成果を競うような「労働」になっていきます。

S*社が延び盛りの中堅企業だったころは中途採用で誰でも(正社員で)入社OKという状態だった。入ってくる社員も印刷会社つぶれたとか、もと警備員とか床屋とかボクサーとか、そういう人たちがばっかだった。私は昨日部長と身の上話したのですが、部長も高卒でNECにはいって、夜学に通いながらS*社の社員になった。そういう人が多い。それがだんだんエリート化していくのですが、とくに専門的スキルもない、職能的には非正規の契約社員とかかわらなかつた。ところから身分的格差がだんだん進んできた。機械が導入されるたびに機械化担当、それからこぼれた人が労務担当となり、それぞれどれだけ契約社員の人件費を下げられるか(など「経費節減」)を競う、成果労働になっていったのです。

さっき新しいデータシステムの失敗で賃金が下げられたと聞いていましたが、ベースアップは、契約労働者の場合バブル期に例外的にあつた以外、今に至るも基本的にありませんでした。そのかわり等級制の設定などの昇格措置や深夜割増し時間帯を細工するなどの措置で、次第に時給が増加していた。八〇〇円代から九五〇円、いまでは一五〇〇円(深夜二二〇〇円)くらい。この先は二週五勤という過少就業であることから、非番の日に休日出勤(「応援」といっていました)するかたちで更に上積みできた。まあそれでも月給にして交通費込みで手取り二五万くらいかな。それ以上は望まず、基本ベースは私の定期昇給も上限でストップしているの十年間上がっていない。

年収は総支給額で最高で五〇〇万近かつたこともあるが、そのあと(「応援」の)出勤差別などの嫌がらせもあつて三五〇万まで下がつて、いまちよつと持ち直している。

九五年には経営陣の入替がありました。そのころからの経営の転換で組合ができる伏線がつくられていきます。会社を立ち上げてきたH社長が退任し、K社長が就任しました。K社長というのは厚生省の元官僚で、医者出身-厚生省というのは日本ではめずらしく(医者を)中途採用するという制度がある-、彼を民間検査会社であるS*社にひきぬいて社長に据えるというかたちになりました。その当時、会社の売上は初めて減少を経験し今

後も顕著には、利益が上がらない傾向が見えてきた。社員にたいする絞めつけも(より能力主義的に)強くなり、私たち契約社員の賃金体系も、いままで「準社員」制度だったのを「スタッフ社員制度」というかたちに改め、より昇給がしにくいかたちになっていった。私は「三等級」というかことで一番時給が高かったのですが、それが「エキスパート2」というところへ降格されました。降格といっても調整給がついているので、給料そのものは減らなかったのですが、時間給そのものはここからびた一文も上がっていません。

九七年には、これは一番ひどかったのですが、それまでの始業時間が夕方八時からだったのが九時からになり一時間「時短」されて、その分時給ですから賃下げとなったわけです。会社側はこの理由としてまたもや「会社都合」(ペン・コン入力システム導入)を挙げてきました。「ペン・コン入力システム」とはラボでの依頼情報の集中的入力に代わって「ザウルス」のような簡易端末で個々の集荷担当者が直接依頼情報を入力する方法で、これによって集中入力時間が削減され全体の業務も短縮されるというふれこみでした。ところが集荷労働はそんなことをしているほど悠長ではなく、過渡的に業者に入力を依頼しても業務が分散しすぎてコスト的に割に合わず、最後は業者が逃げ出す始末。ということでこのシステムは導入して直ぐ完全に失敗しました。にも拘らず始業時間はそのまま、つまり「単純に労働強化されて賃下げ」という結果となったのであります。(「新EDP S」のときもそうでしたが、このときも)会社の経営が思わしくなかったわけでは全然ありません。当時の会社の売上は史上最高の五〇億以上、正社員のボーナスは年間で七、九カ月、平均で一〇〇万円もでした。私ども契約社員といえば、賃下げにも関わらず、いつも通りの一、八カ月しかでなかった。年間で三、六です。

その後さらに私の職場が分社化するのではないかという噂がひろまりました。ということでもいままでも組合づくりということに耳をかさなかった人のなかにも危機感が広がり、作られたほうがいいのではないかという気分が、できて仲間が一人二人……最初四人くらいからはじめたのですが、組合(準備会)を結成するという次第になりました。

分社化は税金の問題(本体との取り引き税)でとりやめになったらしいのですが、同時にさらなる時間圧縮による賃金圧縮がおこなわれるということ話もありました。ただ組合結成のせい、その不利益な勤務体系というものがまず正社員におそいかかってしまった。それまで正社員も一日おき、二週五勤体制だったのですが、それが週四勤体制になってしまい、四〇%くらいの勤務日増となった。深夜でも月一五〇時間労働となったのです。この大幅な労働強化により、職場に三〇人いた正社員が二〇人となり一〇人合理化された。この過程で私を目の敵にしていた学生運動くずれの課長が組合結成しようとして失敗し、挙げ句、リストラルームにぶちこまれて、今は警備員として私に敬礼しているという状態です。

その後労働強化はわたしたち契約社員のほうにも及んで、同じく勤務日が四〇%増というかたちにはなりましたが、もとより休日出勤で慣れておりまして、そのうえ日収ベースの平均賃金は確保されるなど思ったほど待遇悪化にはなっていない。僅かではあれ組合結成の成果はあったと思います。

(ただし今年は、会社の収益が大幅に減少し、その上数億円をかけた「自動認識 iD-1 システム」という名の合理化がありまして、はじめて賞与は下期は万年一、八カ月だったのがはじめて〇、〇五カ月減少という事態になっています。)

以上が組合結成までのおおまかな経緯です。

Ⅲ. S*社技術の問題

つぎにS*社技術の根本問題ということで、会社の紹介もかねまして、技術上の問題をふりかえってみようかと思えます。いままで言いましたように合理化のたびに賃下げ、大幅な労働強化がありました。だから私達非正規労働者には当然生産性原理といったものも通用しない世界だったわけです。

S*社という名前は****の略です。直訳すると「特殊委託研究所」ですが公式に言うと「受託臨床検査業」です。

臨床検査業というのは病院で行う検体検査、レントゲンとか心電図、超音波診断、MRIとか、ああいうのは病院でしかできませんので、「インビボ検査」といいます。これにたいして血液とか尿、その他外にもちだせる物を人体から採取して検査するのは検体検査、「エクスビボ検査」といいます。この「エクスビボ検査」の機械自体は極めて高額であって個々の病院では割に合わない投資となり、従って検体検査需要を集中して満たすための社会分業が必要になってくる……というので、私たちのような業者があります。このように高額な固定資本から逃れることに加え、検査要員の人件費圧縮のため簡単な検査でも病院は外注するようになります。その外注した所(検査会社)へは全国の病院から大量の検体がどっさりきますので、検査機器でひとつひとつ「検査する」というよりは、検査機器自体をさらに自動化しつなぎ合わせることで、まとまった「生産工程」とすることが可能になる。その結果検査そのものは特別な資格などの職能を必要としない単純労働、標準的労働力におきかえられてしまう(あるいは「置き換える」と見なされる。さらに物流情報処理などの膨大な業務を二次的に発生させます。こうしてかなりの数の非正規労働者がこの業界に投入されるのです。)

さて病院のほうでは、ご承知のように診療上の報酬を得るためノルマ的にじゃんじゃん検査やっちゃう。(検体採取に)副作用がないのを幸いに、「くしゃみ一回、検査一〇〇

回」と揶揄されるほど検査漬けする。そして検査自体は、保険点数より一段と低い契約価格で検査会社に丸投げする。例えば一般的な生化学検査だと一〇点とか一五点、…一点一〇円ですので、一件一五〇円としますとこれを検査会社は一〇〇円でやりましょうと契約する。かくて保険点数との差額五〇円はそのまま病院に「残る」。このように検査会社における労働者の搾取は、病院資本による国民医療費の横領—検査会社にとっては病院に対するリベート—に転化するのです。

以上、国—病院—臨床検査業—われわれ非正規労働者というひとつの搾取系列がここに成立するのです。

こういうことを三〇年間われわれの会社はくりかえしてきたが、だんだん市場が狭隘化してくるという状況になってきました。一番大きいのは国民医療費が三兆円、国債に匹敵する額でありなお拡大傾向にあるのですが、これをどう抑制するかということが最大の要因としてあります。

つぎに、新規検査を開発してもそれが必ずしも市場性を持ち得なくなってきました。それゆえ検査技術の機械化が限界も見えてくる。自動的な検査の方法というのは、一九六〇年代最初エレクトログラフというのが水俣訴訟のとき使用されたと聞いていますが、七〇年代はじめには原子吸光計とか、各種比色試験、それからR I (ラジオアイソトープ)検査が成立する。とりわけR I 検査というのはヨウ素の同位元素をつかって血液のなかの成分を分析する方法—とくに癌の検査(腫瘍マーカー)などで多用されている—ですが、膨大な固定資本を要する上、放射性物質を使うため個々の病院では扱いにくく、外部に排除してしまった方がいいS*社の臨床検査業としての社会分業の地位がここで確立したのです。これ以外にはTPHAという梅毒確定試験、またサイクリック試験、モノクロナール抗体、染色体DNA解析—どれもノーベル生理学賞の発見—が、受賞後2年くらいで導入される。ウィルス検査などは東京都が私の会社のデータを参考に流感の予測をしているほど膨大岐と聞きます。市場が伸び悩むと予想されていた九〇年代もスギ花粉症などのアレルギー検査で依然R I 検査が伸張。さらにHCV検査は、輸血での肝炎の感染にたいする防疫上の効果が高く九六年S*社の利益を史上最大化することに貢献した。

しかし、検査料金(保険点数と診療報酬)も薬価と同じで、検査が「一般的」となるに従い、実勢価格をもとにドンドン「単価」が切り下げられていきます。新規検査項目も高度になりすぎ防疫など社会的に広範に効用ある発見の余地がなくなってくる。例えば癌遺伝子因子検査などは開発されても、オーダーメイド医療など特殊なケースにしか使えない。このように一般的に臨床検査市場が狭隘化しつつあります。

もう一つ検査方法そのものの技術変化があります。ラジオアイソトープのような、放射性物質を使う方法から、酵素抗体法(E I A)などnon・R I に変わりつつある。またP C

R法は、DNA検査といわれているやつで、簡単で、分散も可能なわけです。ただしE I Aは試薬のコストが高く、P C Rは一件六〇〇〇円もの高額な特許料を支払わなければならない。

したがって検体検査はR I のような膨大な固定資本を要しなくなるかわり、個々の検査コストは上昇するそんなわけでアメリカでは検査を外注しない(インソーシングの)病院もでている。そういうかたちでも市場が狭隘化してきている。

私が入った頃(一九八〇年)、すでにnon・R I の技術が確立しており、厳しくなることは目に見えていたのですが、実際に新規検査開発(内包的市場拡大)による特別剰余利潤が求められなくなってくると、他の検査会社をM&Aかけてどんどん吸収する(という外延的市場拡大の)かたちをとりだしてきたわけです。

地方の中小検査会社から比較的大手にまでこれを及ぼし、二年前にS*社がシオノギの検査部門を買収し去年は「大塚アッセイ」というこれも大塚製薬の検査会社なんですが、ライバル会社のBMLに合併吸収されてしまう。こうして検査業界は概ね寡占化されてしまった。資本吸収の手法は「合併」だけでなく、もともとあった中小検査資本の低賃金構造を温存しながら、資本支配だけやる。

これに加え、本体においても元々あった賃金差別構造を更に助長して利益を確保するというかたちで絶対的剰余価値を確保している。では相対的剰余価値はどうか? さきにS*社には生産性原理といったものが通用しないと申しました。これは郵便局でも似ていると思うのですが、臨床検査の工程には生産性向上というんで固有な困難があるです。

普通生産という大量画一生産を思いうかべるのですが、臨床検査の場合、血液検査だけで膨大な検査項目があります。昨日部長に聞いたところでは、S*社実施の検査は大体四〇〇〇種位ある。それに一日あたりの依頼が平均八万件。それに二、五を掛けた、二〇万が一日当たりの検査本数になるらしい。もちろんこれらは全部データが違つかたちででくる。(臨床検査業の場合情報が商品ですから)無限多品種生産なわけです。

当然コンピュータ使わないと処理できないわけですが、(さらに経営はこのコンピュータのデータベース機能を使って人間による判断を「撲滅する」などと恐ろしいことを言っています)しかしコンピュータのパターン認識には限界があります。たとえば「殆どの検体検査は血清検査である」という認識ができず、例外的なリコール(髄液)、組織、といった情報も必要となる。それらによって異なる様々な保存条件などの膨大な登録が必要になる。このように、パタン認識は、「だいたい」が認識できない。逆に情報をそもそも入力するアイテムがあるとは限らない。たとえば遮光か否か、添加物による区別など。それぞれの検査には固有の条件があり、これを組み合わせるとさらに複雑化するのです。

またパタン認識は「yes/no」の区別はできても「or」の認識ができない。たとえばL D

Hアイソタイム検査は一七〇℃保存若しくは室温保存(二〇℃)で検査に入れればいいのですが、コンピューター登録上保存は一つなので室温に暴力的に統一されてしまいます。非正規の現場労働者ではこの「どちらか」という判断さえ期待されない。ところが労働者の現場感覚ではドライアイスを使わないということから習慣上、冷温(四℃)と室温は区別されないことが多く、結果冷温保存という検査にとって最悪の条件で保管されてしまう。こういうことが一〇年以上放置されていたのは、製造業と違い、商品がモノでなく、情報—診療報酬稼ごの一ですから、なかなかそのクオリティが確認できないことありましょう。

組合の指摘あつてか、最近になって会社でもこの問題に取り組みましたが、その改善方法は、「全ての検体を入荷した状態で保存せよ」というまたもや現場労働者の判断に期待しない命令的方法でした。ところで大多数の検査は、凍結(一二〇℃)でも冷温保存でも支障ないのです。にもかかわらずこのわずかの例外からこんどは検体の保管が保存別に異様なまでに複雑化してしまい、労働強化と検査室とのトラブルをまたもや生み出している。このように経営の方針は安い時給に見合う単純な作業の期待なので、現場労働者の裁量による作業の簡易化さえできなくなってしまう。さらに現場労働者の裁量を機械の更新にフィードバックする回路も閉ざされる。

経営=正社員によるこうしたまさに愚民的とも云える作業標準化の目指すところは、多分全工程の自動化=非正規契約労働者の絶滅でしょう。労働の「単純化」は機械化への露払い、機械はサボらない労働者というわけです。従って導入される機械の数々も、私たちの労働を模倣する形態をとっていますが、これが悉く失敗しているのです。マルクスが言うように機械には機械の魂があるのです。正確で強力な恒常反復動作、高速の計算機能などおよそ人間業でない動作をするから機械は有利なのであり、あらたな使用価値も生むのです。例えば、「仕分ける」というごく原始的作業ですが、後述のようにいろいろ困難はあるにせよ、今日の精妙なロボットアームをもってしても処理しきれない。

意外なことですが、文字を読み取る、検体容器にラベルを貼付する、仕分けるといったごく「機械的」作業に機械は向いていない事が多いのです。コンピューターや機械は(ボタン認識の限りでは)むしろ「判断」に向いているとさえいえる。S*社の社員=企業官僚はこれが解らないので、非正規労働者を絶滅し、アンドロイドにおきかえる如きSF的「提案」で、成果賃金を高めようとし、結局、会社の資産を蕩尽し、自らもリストラされていくのです。

「新EDPS」に始まったS*社の機械化プランは、それを資本家的に「省力化による投資効果」として評価しても、概ね失敗していると思います。「ペン・コン入力」とか「OCR入力」などは導入自体失敗しています。労働力の標準化、単純化にも限界があると同時に合理化にも限界がある。にもかかわらず、いまだきワットの肖像を社報の表紙に

して初期機械制大工業を追慕しつつ、わたしたちの労働を“単純みなし”化するような、見かけ上の「合理化」や「自動化」ならぬ「自働化」が継続しています。漫画的だからといっても、その度賃下げ圧力が加わるのですから笑い話にはならない。「機械化」と低賃金の産業革命的カリカチュアが生み出されているのです。経営側こういう愚かさが、わたしたちの組合の有利な技術批判のポジションにさえなっている。

少年の頃文化大革命に感銘した私ですが、今は資本主義の技術的などところを生半可に批判するのは危険だと思っています。民科の頃の話ですが、佐久間ダム建設に反対して、反対派の山村工作隊活動家がゼネコンと団体交渉したとき、ゼネコンから基礎の文句の付けどころのない耐震構造を聴かされて周章狼狽した故事が中岡哲郎によって報告されています。沈下するとされる関西新空港反対派の人からは、滑走路不要のロケット旅客機の可能性を聞きましたが、この試みはその後実験で爆発・失敗しています。ダイオキシンにしても高熱焼却で分解可能というわけで近代社会ならではの宿痾ではありませんでした。

云うまでもなく資本主義の生命力は非常に強く、己の吐き出した汚物さえ食欲に貪り反芻します。その技術的な力は侮れません。あまりいいかげんな揶揄はできないと戒めています。ただ私たちの会社に限っては漫画的な失敗をくりかえしているだけに、結構それが容易に思えるのです。

IV. 組合活動の回顧と展望

ということで組合の結成の歴史ですね。ざっとふりかえってみます。

『ワーカーズレポート』の一四五号から一五五号までの私の組合の報告のみを抜粋したので、これまでの組合の足跡がわかると思います。最初(一九九八年二月結成準備会段階)は四人でした。実はそれ以前にも組合つくろうとしたことがあります。この時も四人でしたが、一人は社員を殴って臆になり、もう一人は転職し、三人目は死んだりして、潰れてしまいました。メンバーが死んだ原因は交通事故によるものです。帰省前、直前まで休日出勤で無理して働いたのがたたって、故郷を目の前に関門海峡のトンネルでの居眠り運転(それもバイク)が原因と聞きます。このように仲間が無理な休日出勤明けの帰省で事故にあうケースが多い

で、今回はちょっと右翼がかつたてはいるが、義理堅い男と組んで、立ち上げました。最初の(さしせまった課題)は賃下げを阻止するということです。会社は既に名目上の賃下げを行い、以前の賃金(時給)との差額分を「調整給」というかたちで支給していた。少なくともこの「調整給」を保持し、賃下げをやめさせねばならない。それから賞与計算に残業分が段階的に削られているので、これを撤回させる。つぎに、情報の公開、就業規則

の改定をめぐって。なによりも組合を作った最大の動機は、現場の窮状が全て上司＝正社員からしか経営に伝わらないということです。これにバイパスを通すかたちで直接会社の経営に現場の情報をいれるということでした。その結果組合の成果という点で恥ずかしいけれど、上司や不良社員をを相当とばしたり、事実上の敵、にしたわけです。

結成後すぐ会社は高圧的な態度で来た。最初にわたしたちに対応した人が、会社の従業員団体「職場代表者会議」の元委員長でした。S*社は創立以来三〇年間、組合はなかった。そのかわりの正社員だけで構成された従業員組織「職場代表者会議」という親睦的団体(経営協議会)だった。(世の御用組合がそうであるように)この「職場代表者会議」の次が人事とか、経営企画室とか、社長付の出世コースが待っている。その途上にあつた男が最初の私たちの交渉相手だった。これがとんでもないやつで、私たちの挑発にのって、団交拒否しちゃった。かれの莫迦に助けられて、そのまま労働委員会に持ち込むということになりました。九八年九月に会社側は都労委の斡旋を拒否しましたが、ここで労働委員会での申したてが成立してしまつた。しかし労働委員会では団交拒否以上案件はないわけで、ここでいろいろ賃金格差の構造とか述べても、労働委員会の立場は労使の「自主的解決」で、会社側は団交だけやればいいんだということで、それ以上はすすまない。ただ最終的には三八協約ということで強いかたちの誠実団交の協定ということで納つた

当時の労働委員会の労働側が水谷さんでフロント。形の上で団体交渉はなされていても、まともな賃金交渉はなされない。このまま終わっちゃうのは不満だったのですが、これが労働委員会の限界だった。

その後経営側は「新体制」なる呼称で、勤務日がそれまで二週五勤、勤務時間が九時から八時半(一、五時間)だったのを、週三～週五勤で二三時から八時半(八、五時間)にするという賃金圧縮攻撃が掛けてきた。それまでと同等の所得を得るのに勤務日が平均四〇%ふえる。私の場合週四日を選んだのですが、中には深夜六日働かねばやっいけない人もいます。私の場合もともと深夜勤務なので時間がとれるということで一日おきの二週五勤体制を選んでいましたが、それがなくなつてしまつた。国鉄の「交番制」もそうですが、お金以上に、時間をいじられるのと大きな不安がひろがるわけです。ということで二五〇名くらいの自分の職場ですが、自然発生的に残業「ボイコット」や一斉有休届けが起こるなどストをやる気運が盛り上がった。でも正式なストライキは、情けないですが組合の有志だけでやる他ないわけで、集まつたのが七人。七人のストライキですがなるだけ社会的影響を大きくしようということで、S*社が国公立病院の臨床検査を主要に引き受けている極めて公益性の高い企業という理由から、労調法の適用を申請し、争議通告を東京都から出そうと考えた。石原都知事の名前で争議報告をだす。公益事業の場合、国鉄もそうですが、公共的な影響が大きいということで、労働委員会経由で二週間前にストライキをやるとい

うことを通告することになっている抜き打ちはできないが、都知事の名前でスト通告が会社に行くのです。労働委員会も多分暇だろうとふんでこれは絶対受理するだろうと思つたが、狙いどおり通つて、石原都知事の名前で東京都から争議が通告された。

もうひとつ「ご迷惑をおかけします」ということで、取引先の首都圏二五の大学病院に葉書を送るという戦術で、なるべく影響力を広くした。会社では総務の電話がなりっぱなしという状態で一日中大変だったらしい。第二組合の連中はこれで私達を絶対許せないと書いていました。未だに処分はないのですが。

ところで、このストの理由となつた賃金圧縮をもたらす業務圧縮の担保は、経営が鳴り物入りで導入した「自動仕分けシステム」でした。スト当日がこれの稼働初日だったが、これが全然駄目だった。スピードを上げていくと精巧なロボットアームをもってしても検体を＝みきれず、大切な患者さんの検体をすつ飛ばしてしまつた。八人目のスト参加者がこの機械だったわけです。ということでこのラインは完全に失敗した。わたしたちの組合潰しも兼ねていた担当部長がこの過程で降格、そして会社から去つていった。

こうしたなか、私達に影響されて、それまでおとなしかつたひとが中心になって、組合をつくろうという気運が盛り上がり、五〇人ほどのグループができた。(私達は当時二〇人くらい)。ということで一緒にやろうという話になりました。(私達の組合がどちらかという等級も低く、残業嫌いのルサンチマンであつたのに比べ、新しいグループは等級も高く残業で「稼ぐ」職場の名士だった。)そこでさしあたり団体交渉の運営や外部労働団体との折衝は、私達でやり、新しいグループは「職場委員会」という役割分担で、合体を提案しました。ところがおそらく支配介入されたのと、日和つたと思うのですが、突然、私たちの組合とは一線画すということで、「新組合」を名乗り別コースを歩むことになつた。どういう論法かという点、「メンバーが五〇人以上集まつたのは組合じゃないからだ」とのこと。集まつたのを労働関係の新しい次元から組合をより普遍化＝多数化していくという角度からでなく、これまでのありかたと、新しい事態を対立させ、それぞれの担い手の人格を対立させるという、陰險な論理です。

さて労働委員会からの示唆として現場協議会をつくるよう指導があり会社側も乗り気でしたが、これは正式な団体交渉とは違う。「新組合」は、組合とは名ばかりで結成通知も出さない、「組合」と名乗っているだけの状態で、当然団交もやっていないのですが、私達がかちとつたこの現場協議会をあたかも団交のように位置づけ篡奪しようとした。しかし私達としてもこの現場協議会を事実上の支部団交、職場団交として位置付けようとしていたので、実際ふたを開ければ私達が圧倒的発言力をもつようになりました。そのうち「新組合」内部で方針をめぐって混乱し始め、さらに喧嘩がはじまって、今は私たちより少ない状態ですあることはあるが、会費を徴収しようとするやと辞めると言われる恐れか

ら、会費徴収も充分できず、事実上ないも同然になっている。ただ残存メンバーとは、一緒にするという話は続いています。

二〇〇一年春には、S*社の本社で管理職ユニオンに部長レベルの四人が入って、全労協のS*社支部を結成しました。組合結成したのが遺伝子解析と、S*社西日本の支店長。エリートですね。かれらが鬱病にかかった職場仲間一人を支援するという目的から始めたい。管理職だと最低でも年収八〇〇万、普通は一〇〇〇万以上とる。待遇面で私達とは雲泥の差はあれ、とにかく彼らを無条件に支援し、共に株主総会にのりこんで、攻撃かける、そういうことをやりました。

その後彼らは、鬱病の仲間がまず脱落し、一人が現職復帰……、するなどして、分解、そのまま消滅したようで、いまはもう連絡もとれない状態です。今から想えばあまり理念のない人たちでした。最後の接触では、彼らからS*社がすごい会社企業ぐるみ選挙をやっているという情報を聞きましたが、それももうかなり前の話です。

二〇〇二年には、労働規準法を徹底的に厳密に適用して、いくばくかの賃金を奪還しました。この話を持ってきたのは創価学会、もと弁護士志望の者です。(彼は「新組合」でしたが、会社側の有給休暇の日数の設定が法的に誤りであることを発見し。会社側の労働強化の一半を破産させたことがあります)重箱のすみをつつつくようにして会社労基評価を厳密に計算し、いくばくかの未払い賃金があるということで、私の場合でも三、四万かえってきました。

これに加え、出勤時間をこれ以上いじらせないように、始業時間—終業時間が就業規則に明記されていなかったのをこれを明記させました。これで業務圧縮による賃金圧縮をしづらくしたのは成果でした。当時労働規準監督署は、労政事務所で行うような労働相談をはじめだした時期で、労基署の人も正義感の強い人で会社を徹底的に追及しました。その結果、就業規則の改正といくばくかの賃金の奪還を勝ちとったということです。さらに三六協定の掲示などの情報の開示をやらせました。

ただ会社側を労働刑法に訴えるということは危険な副作用がある。つまり会社も法律の厳密適用で、たとえば交通費のこまかな「不正」や出勤の瑕疵について個別的な不利益変更をかけてくる。こういう攻撃がいまでも続いています。こういうやりかたはもう通用しないと思います。私としては一人の生真面目な創価学会の司法くずれを獲得するという目標で仕掛けたまでのことです。

去年の暮(二〇〇三年)、はじめて組合に派遣労働者を獲得して、彼と団体交渉しました。派遣の場合は深夜で通して時給一〇〇円、昼間でも八〇〇円ぐらいで最低賃金に近い。直接雇用されると最低で時給一〇〇〇位、これに深夜割増で一三五〇円になる。組合に入った彼は又S*社のような医療産業に興味があり直接雇用にしてほしいと会社に要求

した。私達と同じく派遣もまた外部市場ということがありますし、派遣から直接雇用の契約社員になることは、憲法上の職業選択の自由から当然ということで、会社にちゃんと雇用するようにという要求をした。(これ以前に私達は派遣労働者一四名の直接雇傭を獲得した成果があったが、彼の場合の派遣先がS*社本体でなくS*社が吸収合併した別会社=Sであったことから労働者派遣法の直接雇傭義務に訴えられませんでした)。彼に対し、会社は表向き「公正な雇傭をする」と回答しましたが、募集が部署ごとということもあり都合の悪い面接日指定するなどの妨害をしてきました。また、わたしたち組合の内部でも派遣の人たちの雇用にたいする無関心があつて、機会があつたにもかかわらず直接雇傭できない形で残念ながら終わってしまった。

「雇用流動化」のなか、いろんな雇用形態でモザイク化していますが、「職業選択の自由」を武器にこういうふうに虫食い穴をあけていくやりかたもあるのではないかと思います。

さて今年にはいつてから、組合が危なくなってきた、分裂的な状態がでてきた。団体交渉そのものはとくに形式化していたことに加え、組合が二〇人、三〇人、会費払っているのが二〇人そこそこで一向に増えない事からする苛立ちが出てきているということです。これが議長の大来をはずせばなんとかなるのではないかと、というかたちで表面化してきました。これまでも上司を会社から排除してきた実績がありましたが、この「排除する」という傾向がこんどは私のほうに向いてきた。二月一二日書記長が団交に欠席した上、上級社員に根回しして私の所属している職場工程から排除するよう画策していた件が発覚し、これによって組合の危機が表面化してきたわけです。

ここにきて組合員自身が全体的に疲れてきている事が背景としてあつたと思います。団交やることのが、資格試験など各自の生活設計の邪魔のように思われてくる。それを“あいつ(大来)”がいるから団交や会議に出ないとか云う具合に、日和見的に合理化される。危ない状態、停止状態になってきた。

私は、私のインスピレーションで代行的に引き回してきたこれまでの組合活動のありかたを総括し、組織として定例会—団交—総会のサイクルを確立すること、そういう組織の三原則を確立することを提案し、これを執行委員会に諮り諒承を得ました。これにより権利と義務の一致させることを狙いました。

労働三権を基本にしてやるという基本中の基本、イスラム教でいえば六信五行。やるべき行としての定例会、団交、総会。信条としての“われとやつら”の区別とか、労働三権=スト、団交、団体交渉権、これらをちゃんとやる。そういうことを徹底化するしかない。そういうなかで日和見主義的な考え方が分離されてなくなってしまうであろうと思つているのですが、なかなか難しい状態で、私自身の身辺整理も含めて正常化するには時間がか

かるのではないかと思います。

最後に、現社長就任の九五年から去年(二〇〇二年)の暮までの会社の財務上のデータについて解説します一番の注目点は、社員とスタッフ社員の賃金格差。これはたまたま会社が公表した、平成一二年のデータです。「従業員(正社員)」一四五九人、「スタッフ社員(契約社員)」一一七一人、平均年間給与は社員は七一九万七、六一五円、スタッフ社員が二九一万五、五五六円、推定どうり二、五倍の差がある。社員の場合男女格差も(一、五倍)あり、(男子正社員と契約社員では)実際すごい格差になる。

以上は、S*社という企業会社単体(二五〇〇人)における、フルタイムに近い労働者について、これ以外にもパートタイマーがおり、S*社グループ全体(五〇〇〇人)でもいろいろな身分制があります。また直近のデータでは、本体の正社員は一二〇〇名を切っており、「スタッフ社員」とは僅差となっています。これに派遣、請負を合わせれば非正規労働者の総数は正規をかなり上まわっていると思います。

売上高と費用の関係ですが、ここ数年で売上は大体六〇〇億。今年は七〇〇億。利益は九七年が最大で五一億ですが今年は二八億くらいにおち込んでおり、損益分岐点九〇%以下のよくない状態になっています。

これと賞与の関係を重ね合わせますと。正社員と私達とはものすごく違う。社員は八カ月から六、五カ月で低落傾向にあるものの業績に連動しているが、私たちの賞与は万年年三、六ヶ月で今回はじめて下げられる。ただ九九年に労働委員会に不当労働行為で訴えたときに、業績低調にもかかわらず〇、一カ月と若干上がっている。、そういう効果はあった。

賃金カーブについてですが、契約社員の場合、大体三五歳前後で昇給(月三〇〇〇円以下)がストップしてしまうが、社員の場合月六〇〇〇円ステップで、年度毎の「考課」はあるにせよ五〇歳以上まで昇給していく。退職金に至っては、八~三五倍もの開きがあり、さらに社員の場合、厚生年金の加算がつけ加わります

私達は必ずしも社員並の賃金を求めています、今よりはより底上げたゆるやかな賃金カーブを求めています。欧米の場合も若干年功序列はあって全く水平化はしていないといえます。また社会保障による年齢ハンデの補填もヨーロッパ並ではないわけで、この点からも緩やかなではあれ加給は必要と考えています

また企業ごとの、年金の加算部分による年金差別の問題も今後の大きな課題であります。

追記。(第二組合について)

私達の組合(S*社契約社員労働組合=組合)は、S*社創立三〇年目にして生まれた第

一組合であり、実質使用者である正社員を加入を認めていない。これ以前のS*社の従業員組織は正社員だけで構成された「職場代表者会議」という経営協議体であった。経営は組合結成の年従業員代表選挙をするなど混乱していたが、翌九九年一月、第二組合「S+ユニオン」が「職場代表者会議」を実質継承して結成された。「スタッフ社員」の加入を認め結成時の規模は一九〇〇人で発足し、八王子管内の労働組合組織率さえ押し上げるものであったが、正社員の相次ぐリストラにより現在では一五〇〇人に減少している。

(事後改訂)2004. 11. 15 第三回労働運動シンポ・討論篇

旭

それでは再開します。質問などありますか。

伊藤

さきに組合活動の課題として、定例会一団交一組合大会のサイクルの確立といいましたが、これまでの活動はどうだったのですか?

つぎに、もっと視野を広げて大来さんの目から見た労働運動の再編について。概括的にお話してください。

飯島

S*社グループの正社員、契約社員、パート社員の関係。深夜労働との関係についてお伺いします。

大来

伊藤さんの質問から答えます。組合活動の理想は、活動の全を就業時間内に済ますということ。それは無理としてもできるだけ組合員の生活を圧迫しない形でやらなければなりません。ということで定例会は以前は不定期で、私の思いつくままに招集をかけていましたが、こうした気分的ひきまわしはやめて今は一週間に一回食堂で開いて、合議的決定を基本にしています。ただしこれでは緊急時への即応性に欠けるので山猫的な個人プレーも加味しています。

守田

正社員の組合はあるのですか

30人そこそこの私たちの組合に対抗するかたちでできた正社員主体の第二組合(S*ユニオン)は結成当初1900人くらい、『共産主義運動年誌』に書きましたけれども、1900人も組合がいつ頃にできたので、組合組織率が長期低落傾向のなかで八王子の管区内だけ上昇した。ただ、全くの御用組合なので、派遣とか入れない、契約社員もあまり入ってこないということで、正社員がリストラされた分、そのまま組合員数が減る。いまは1500人くらいか、400人くらい減ってしまった状態です。

守田

第二組合の執行委員会ではどんなことをやっているのですか

正社員主体の第二組合というのは御用以下で、会社の機関そのもの。だから、正社員の組合は、規約上、正社員も契約社員も入れるのですけれども派遣入れない。私たちの組合は正社員だけ入れないようになっているが派遣も請負も入れる。

一度S*ユニオンは、同じ契約社員も入れるようにつくった組合ということで、私達を取込みに来たのですそのとき「どうしてこんなに賃金格差があるのか、ちゃんとして欲しい」というと、「あんた達は、安い給料分だけ仕事をすればいいんじゃない」などと、そういう風になる。まったく話にならない。彼らにしてもリストラの影響をまろに受けて、当然、何もできませんから、どんどん減ってゆくという状態です。

大来

伊藤さんの質問に戻ります。労働運動の再編と言うことですが、これは、私が組合をつくったとき、一番とまどったことは、「ベア」とか「定昇」とかという言葉聞いたことがなかった。組合の会議に出ても、地域労組の会議に出ても困ってしまう。恥ずかしくなつて。そういう違和感があり、やみくもなところがあった。いままでの労働概念と違う。たとえば「時短」といっても、トヨタなどで時短をやる場合は、15分とるのに5年間団体交渉してラインを再構築する、そこまでやるわけですね。ところが、私たち、いとも簡単に時短(=賃下げ)されてしまう。

時給制だから、そのまま給料が下がってしまう。で、機器の掃除、仕事の前準備などの(周辺)仕事があまりでてくるようだと、今度は、もっと時給の安いパートさんを雇ってそれらの仕事をやらせる。パートと契約社員との違いは後で申しますけれども……

だから、時短の考え方一つとっても、非常に違う。

それから、男女雇用均等法関係では、私たちの仕事は深夜ですから、最初は禁止でしたが、規制が緩和してから若干入ってきています。私達の職場は昼間だったら間違いなく、ほとんどが女性の職場でしょう。だから、こういう言い方はおかしいのですが、いわば性転換された男女差別の職場なのではないか、という見方もできるわけです。

今後の労使関係という、私、最近M&R研の『レビュー』にM&Rフォーラムの感想として二本論文を書きました。そのうち、印刷が上がると思いますので参照していただくといいのですが、そこで私のいいたかったことは、正規労働などというものはない。そういうことを社会的に認める他はないのではないかとということです。私の考えがそこに至まてにはかなりの時間がかかりました。

最近の熊沢さんの本にも書いてあるように、これだけ格差があると、正規社員の給料を少し下げて、非正規の給料を少し上げて、その代わりに、正規も非正規も時間選択権の巾を広げる。パート正社員などという言葉がある。そういう方向まで、踏み込まざるを得ないところまで来ているかと思う。

これは、二年前までは、とても議論できなかった。従前民同労働運動の次元では、なかなか言えない話だったのです。

ところが、今では、かなり言える状況ができてしまったのではないのか。設楽さんが言うには、東南アジアと日本の価値の格差は、東南アジアの場合は共働きがほとんどですね。それと、日本の家父長的な賃金体系の違いが出ているのではないかといっています。為替相場の関係もありますから、それだけではないと思いますが……。

男女共働きでも、東南アジアの場合、メイドさんに対する虐待が社会問題化していると聞いていますので、それで解決になるのかどうか、知りませんが、生活保証型の家父長型賃金から、恐らく、契約的な賃金体系にゆくのは避けられないのではないかと、思います。組合結成してまもなく不当労働行為で、労働委員会に行くときに、どういう形にあなた達はなりたいのか、と弁護士にいわれたのです。どうしても、正社員として雇えというところまで、言えない。今までの経過から、正社員として雇われるとなると、徹底的な配置転換を受けることになる。それから、正社員に登用される過程で非常に格差が付けられるとか、その意味ではむしろ逆に、全労働者が、正規、非正規などがあるのか、もともと労働なんて非正規じゃないか、という方向です。

~~【私の職場だけに限りますと、検査(部門)は少し違うと思いますが、実際に現業で働いているのは非正規だけといっても過言ではありません。いま組合活動としてやっているのは、たとえば、誰かミスを出す、自分も良くミスを出すのですが、社員・上司を通さずに、横のつながりで全部解決してしまおうという運動ですその方が早くて効率的なんです。住事が。~~

守田

男女の違い、世代の違いなどで違いはあるのか

大来

組合員は大体30歳前後が多い。

40歳近くなってくると、だんだん(精神的に)おかしくなってくる。女性組合員は、前に1人、入って、家庭の事情で辞めて、また1人入ってきているという状況です。だから、1人しかいないということですけども。

それから、飯島さんが質問した契約形態のことですが、私の場合は、S*社本体の場合は、労働時間が25時間以下が「パートスタッフ社員」25時間を超えると「スタッフ社員」という形になる。で、深夜と昼間の区別ですが、郵便局と比較できるかどうかはよく分からないけれども、仕事が検査なので、すぐにデータをださなければならないので、夜間に前処理して、昼間の検査に渡すという仕事なのです。(深夜労働ですから)社員がやるととてつもない賃金になってしまう、ということで、(正社員は)20人。私たち契約社員が250人位。その他、キーパンチャーや輸送関係の請負契約労働者がいます。それから*B社が同じ屋根の下にあります。*B社というのは、S*社に二年くらい前に吸収された会社ですけども、その中でも正社員と「準社員」というのがいます。なぜ*B社がつぶれてS*社に吸収されたかという、*B社はほとんど正社員だった。準社員、私のような立場の人は1人しかいなかった。例外的にいただけですね。ということで、年間、5億づつ赤字が出ている状態。しかも臨床検査業は将来性がない、ということで、親会社が見切りをつけてS*社にたたき売って、たたき売ったといっても株式交換で売ったのですが。だから、これは『共産主義運動年誌』にも書いたのですが、正社員並の給与だととてつもない赤字が出てしまう。グループ各社の契約社員とパートの区別は、バラバラの就業関係なので、はっきり分からない。ただ、臨床検査業の場合は、賃金の二重構造が、定着してしまっているのではないかと思います。

今後の問題ですが、それまでは殿様商売だったので、一日一回検査をやって報告だったのを、これからは他の検査センターがそうなのですが、「n回出力」といって、一日何回も報告を出す方向と聞きます。こうなると社員もそのうち、検査要員も深夜に回されてくるのは確実。そのときにどうするのか、それは未だ分かりません。検査も夜間におこなうと、検査要員も昼間から、しかし、検査の資格もある人たちですし、とてつもなく高い給料になってしまう。当然、検査要員もスタッフ社員からくるだろう。現在では、受付・前処理部門の250人だけです。他の会社のことは分かりません。

阿部

初歩的な質問ですが、正社員と契約社員の身分上の違いの一番大きいものは何ですか。雇用期間はどのようになっていますか。

大来

雇用期間は、正社員は期限がない。私たちは一年。一年というのは、もともと労基法では、一年というのは足止めを防止する処置ですね。一年足らずという意味ではなく、一年以上縛ってはいけないよ、というような意味です。要するに、奴隷労働を防止する意味なんだけれども。それが、いつでもクビを切れる身分ととられています。

守田

年にどれくらい入ってくるのか、契約社員は年にどれくらい変化があるのか、その点はどうか

大来

最近では、あまり人が入ってこないが、ただ、社員が減ってスタッフ社員は増えている傾向は続いている。

飯島

正社員と非正規社員と一緒に仕事をするというのはあるのですか。それとも時間的にも場所的にも違っているのですか。正社員が指揮するという位置関係ですか。

大来

実際私の職場に限ると、働いているのも指示しているのもすべて非正規社員です。

飯島

それだけひとかたまりの職場になっている?

大来

今組合でやっているのは、ミスがあっても社員をとおさないで横のつながりで全部解決しちゃおうと。それで組合をひろげようとしている。大来さんミスしたよと、それを社員をとおさないで。そのほうが早いし効率的なんです。

守田

日常的に、正社員とのつきあいは、どのようか。つきあいはあるのかないのか。

大来

入社して5年10年頃までは、可愛がられて私的なつきあいがありましたが、そこから先になると、違ってきますね。つきあいはなくなった。昔と比べると、そうした私的なつきあいはないですね。

入った頃は、25年前になりますが、正社員との給与の差はあまりなかった。だから、友達感覚で。会社の社としても、賃金格差でもうけようということはない。ともかく、それよりも、人がいればいるほど良かった時期だった。

阿部

気に入らない契約社員に雇い止めをかけてくるようなことはないですか。

大来

組合の活動家ではなかなか難しいですね。あるけれども、嫌がらせですね。

たとえば、前は、一日おきの勤務で、二週間で5勤務。給与は15万くらい。過小就業状態でした。まあ、過小といっても、深夜なのでキツイですよ。

当然、その間を埋めるようにして、休日出勤を割り当てるわけです。その休日出勤で大幅に給与が変わってきます。この契約社員の休日出勤の配分は正社員の恣意的裁量なのです。これによる出勤差別は組合をつくった当初もやられた。今までより、給与が随分減ってしまった。

それ以降は、団交の成果なのか、成果とはいえないかも知れないけれども、逆に、出勤率だけで査定しろ、という評価に代わってきていて、給与もかなり安定しています。

ただ、会社は、またそれ（出勤率主義）を悪用して、一回遅刻連絡が遅れただけで、一年契約を三ヶ月にしてしまうとか、そういうこと全契約社員にたいしてやっている。

ですから、ウエットな支配ではなく、ギスギスした支配になった。組合をつくってから。規則による締め付けが変わってきた。

守田

一年契約でダメになる者は何人いるのか。

大来

いまのべたように、出勤不良などで退社に追い込まれるケースはあありますが、整理解雇に相当することはまったくありません。このように私達の職場はまったく合理性のない有期雇用で、有期といっても、自分は来年クビになるとはとても信じられない。

藤本

正社員は一応労働組合を名乗っているのでしょうか。

大来

いや、一応法律的には労働組合なのですが、（組合とは）名乗らないのです。「ユニオン」といっている。「なんですかそれ、俺だってユニオンクレジットだよ」と皮肉ったのですが、で、また組合員とも言わずに「メンバー」というのです。しかし、法律的には労働組合です。

旭

では届け出はしている？

大来

しています。届けでないと法人格をもてない。

藤本

定期昇給は

大来

今はどこの会社でもそうですが、その年々の査定で昇給が決まる。

99年の最初の労使協議での御用組合の要求がベースアップゼロですから。あの当時はベースアップゼロを「要求」する組合など、ちょっと珍しい。今はあるかも知れないが。ということでS*ユニオンは全くの会社の機関。どこでもそうだが、労務機関になっている。守田

それでは、組合などというのではなく、懇親会ではないのか。

大来

懇親会なら未だ良いのではないのか。労務的な締め付けの機関なので。

「社員」という観念についてですが、旭さんはお嫌いですが、ゴードンがアメリカ経済に、コルナイがソ連経済について言っている「企業官僚」なのではないのか。社員と言うけれども、社員という言葉は、用語上は、株主しかいない。英語にすると、いろいろな訳がでてきて分からない。社員という言葉は、労働者意識ではなく、経営の面、経営の一部分だという、ただ、それだけの意識を植え付けるものだと思う。

ところで経営といえども、社長から平社員まで、同じ就業規則なのです。私たち契約社員から就業規則が違ってくる。これにたいし社員の賃金体系は経営層まで連続しているわけです。社長の給与だって、等級にすることS5等級というものに当たるわけです。私達から違うわけですし、契約社員は外部労働市場です。

要は、経営者をつるんで私たちを搾取している。これは労使対立ではなくて、実は労労対立。ということは団体交渉で会社側を代表している人が、正社員の元職場従業員代表であることでも明らかです。

正社員の組合が、契約社員とちゃんと「連帯」しているところもあるらしいのですが……。実は、正社員を組合に入れないなど敵視から、組合が自治労に入る話がつぶれてしまったことがあります。理由はほかにもいろいろ、書記長がちょっと右翼だし、会計が創価学会で、そういうものも嫌がられたのですが。まあ、こういう極端なことをいう組合があってもいいのではないのでしょうか。

旭

日本の労働組合はそうだ、という説が、悪い意味ではなしに、そういう説いう説が元々ある。飯島さんが提起している日本型労使関係というのもそういう問題がある、どうしたものかということがある。

大来

『ワーカーズパンフ』の最初に書いてある江戸時代。あれと同じです。

武家社会の権力構造は、まだ、町人社会ほどに解明が進んでいないようだが、藩士と足軽・下足番。われわれは足軽と下足番みたいなものです。そういう関係。どうしようもな

い。日本(労働者差別はの各国の)資本主義発達史上類例がないらしい。女工さんでざっと50段階くらいの格付けが山田盛太郎によって報告されている。その山田盛太郎自体、旋盤工を鍵労働者とするなど、すごく差別している。

何だ、こいつの頭自体「半封建」じゃないかと思ってしまう。

坂本

労働者の誇りなどは排外主義の最たるもので。

ちょっと分からないのは、何で労働組合をつくったのか。何をどうしようとしてつくったのか。

今まで、既存の労組で活動する場合だと、なにか獲得目標を設定した、契約社員の労働条件改善だとか、そういうことの全体をどうするのか。個別の虐げられた人の権利獲得とか、自分たちが獲得すべき改善することがある。そういうところで、ちょっと見えない。戦術的にはものすごくわかるのだけど。

大来

基本的には私たち奴隷なんです。使い捨てる。

会計上、私たちの賃金がどのように処理されているのか、というと、雑納費なんです。ちゃんと人件費として処理されているのかどうか分からないのです。

坂本

契約社員の階層的な改善、人権というか、そこを基盤として企業社会を変えてゆく主体形成……

大来

対決ではないのです。企業社会の一員として認めよ。

契約社員なら契約社員と。

坂本

差別構造の中で自分たちの位置を保証させる。位置を明確にさせる……

大来

良く仲間が言うんですよ。交通事故にあつたら、俺達アルバイトと書かれるのかと。ちゃんと働いて、それなりの給与を貰っている。20万、30万貰っているのだから、ちゃんと社会的に認知された立場として位置づけろということですね。いまはゴミみたいに扱われています。ゴミといっても、それなしには会社は生産を維持できない。わたし、それなりに会社のためにつくしてきたと思っていますが、決して自分の職能を認めろ、とか、そういうことではない。

このまえ、部長と話したのですが、「自動化」が如何に進んでも、自分の仕事が単純でゴ

ミのようなものではけっしてないと最近つくづく感じています。自動化ラインにしても、それを回さないことには、どうしようもない。仕事が終わらない。追い込まれているうちに仕事をどおしても覚えちゃう。

私達の主張は非常に保守的なものです。むしろ労使協調。労使関係として、ちゃんと認めろということですよ

会社と協調して正社員との身分格差の構造を変えてゆくということを、長期的な課題としている。

それから、もう一つ大きいのは、(Voice機能です)。

組合の会報のには標語は「吾汝らに告ぐ、このともがら(輩)黙さば石叫ぶべし」とあり、これは聖書の言葉なのですが、「黙ってられるか」という意味を込めました。

これまでは経営とのコミュニケーションの過程が、常に正社員の上司を経由した通路しかなかった。

組合による団体交渉でそこにバイパスを通して、いいたいことを経営者に言うことができる。

このように私達の組合のスタンスは労働運動全体からすれば大変保守的で穏健ですが、その主体が契約労働者となりますとじっさい穏健にやろうとすればするほど、カゲキになってしまう。

-----テープ切れ-----

守田

ボーナスの査定や給与の格付けは

大来

最近郵便局でも導入が始まったようですが、私の職場では契約社員にたいしてもとつくに(20年前から)等級制の導入は始まっています。現在の等級は28段階くらいあります。もつとも私の場合ここ10年間上がっていない。上がりきってしまったところから正社員との格差の是正をもとめて組合をつくった。

旭

イギリスでは21歳で最高賃金なんだって。それからは下がっていく。

大来

ドイツなど見ると必ずしもそうとはいえない。またヨーロッパの場合社会保障が充実している。

そういった点を加味して、私達は「ゆるやかな年功賃金を」の立場をとっているのですが、無理だよという意見もある。

守田

契約社員といえども、結婚して子供を作っている人もいる。そのへんの生活保障は？

大来

正社員の場合は、基本給以外に家族手当、住宅手当で5万円。その他いろいろな手当がつくがわれわれにはそれがない。共稼ぎでやっていくしかないが、子供二人はつくれる。このままでは少子化してしまう。

そういう形で会社や社会に圧力をかけていく論理もある。

守田

結婚祝い金などは

大来

結婚祝い金を含めての慶弔金はあります。ここでも正社員と差別されていますが。しかし「アルバイト」にこのような「差別」がある事自体はまだいいほうでしょう。以前は人をかき集めるための恩寵だったが、いまはそれが「差別」として意識される

飯島

さっき、正社員の賃金と契約社員の賃金を足して二で割るといことがいわれましたが、賃金とは基本的に労働者世帯の生活費ですよね。その生活費が無いと再生産できない。どんな社会で維持できない。

しかし余りにも格差がありすぎるので緊急避難的に、正社員の賃金を少し下げて、契約社員の賃金を上げるというのも戦術的にはありだと思いますけど、生活費ということを考えますと、住宅ローンや児童手当などのこともありますし単純に会社との関係で足して二で割るといことはまずいのではないのでしょうか。

このへんは正規労働者内部でも、若手と中高年の格差という問題でよく揉めていることだから。では単純に賃金体系一本化するのがいいかということ、実質平等という観点からすると、生活が成り立たない。

かりに勤続5年くらいで賃金カーブが非正規的に寝ちゃうというふうになると、消費が減退し、社会に活力が無くなる。会社としてもそれなりに対処しなければならなくなる。

それにしても余りにも格差がありすぎ、正規労働者が現在の待遇に安住している現状では、戦術的に一種のショック療法として「足して二で割る」という発想もいいのかもしれない

が、それではあまりにも後ろ向きなのではないか。

旭

契約社員と正社員の賃金を均等にすると、会社つぶれちゃうんでしょ

大来

ええ、そうです。

坂本

飯島さんの話は前提として、非正規労働者がなにをもとめているのか？身分の安定なのか、賃金を正規労働者と同じにするのか、あるいは職場内における人権の問題や働き方の問題を含めて、どうするのか？正規労働者の格下げなのか、身分をそのままにして賃金上使用を求めていくのか、多様な形態の仕事を認めながら生活保障賃金をもとめていくのか。そのへんをやっていくと一定程度体制化する。告発型の労働運動とて一定の力を持ってれば体制内化するわけだから。組合活動の定着と、権力関係を見据えながら組合をどう拡大していくのか、その辺がちよっと見えない。

-----大来

飯島さんが、「後ろ向き」といった…について。

(正社員と契約社員社員の)労働力の価値の問題について述べます。

団交で現場感覚で、え!と思ったことがあります。去年ボーナス交渉で、こんな安いのではやってられないと一度拒否しました。拒否しても上がるメドが立たない以上支給がおくれるだけなのですが、私達は会社側の実務上の混乱を狙いました。

そのとき、一番問題になったのは、会社側から「正社員の住宅ローンの問題などがある」といわれて、組合員が「えっ、住宅ローンですか!! 俺はサラリーローンで苦しんでいる」と言ったのです。

で、労働力の価値は私の考えなんですが、なかなか受け入れられないのですが、労働力の価値といえば、日本の場合に、資本の蓄積が土地に吸収されて、それを正社員労働者に再分配する構造がある。あとは家父長的な…親父が働いて一家4人を養うという関係があつて。

そうではなくて、ぶっちゃけた話、2人で働いて、労働時間の自由度、育児などで働いていない時間がハンディキャップにならないような関係をつくってゆく方向に向かっているのではないかと、思っています。

で、経済学的に言うと、マルクス経済学とは縁もゆかりもない人からも、そういう話があるので。銀行、金融資本からも、去年から、興銀とか三菱総研なども、レポートを出して、

で、ドイツの人で日本の銀行に詳しいヴェルナーという人がいて、PHPの本で(PHPの本は買うのに抵抗があったのですが)日本の経済がダメになった一つの原因というのは、不動産投資があまりに大きく、あとは、海外投資ですね。儲けがドル買いに逃げてしまう。国民経済レベルで、貨幣の流通速度が落ちてしまって、財政出動を採ろうが、金融政策を採ろうが、思うような景気浮揚にならない。

たぶん、私くらいの給与・待遇だと、給料を直ぐに使ってしまう、使わざるを得ない。だから貨幣の流通速度が高くなるということで、これは銀行筋からも言われているわけです。こういう(直接的な再生産費以外の)ジェンダーと土地の関係を含めて、総体的な構造がやはりこれから変わってゆくのかどうか……そういうところまで考えていかなければならない。

均等待遇という法律が出来ているが、これをほんとうに実行したら世のお父さんのコケンを落としてしまうような大問題となる……

旭
おとしどころがある。ないとまずい。飯島さんの言うことは分かる。年功を止めて、それを社会保障でやろうということでしょう。この前の原稿にそのように書いてあった。

飯島
今言っているのはそういうことではなくて。

旭
それは、一つ……だけでも、均等待遇の問題は別だからね。

飯島
均等待遇が柱になるというのはそうですね。それはいいが。差別構造は……一昔前だと、大企業は正社員だけだった。これは、当時の年齢構成と。……若年労働者が多くて、年功カーブの高い給料を貰っている人が少ないという状況があった。だから、それが〇〇〇になった。中小零細と大企業という構造格差があった。それが今、大企業の中に入ってきた。構造(?)格差というか、階層格差というか。大企業に広がり、郵便局でも、正規28万、非正規十数万となっている時代だから。企業の中に階層格差を取り入れている。

なんでなったのか、というと、日本の〇〇〇年齢化という問題と、中高年が給料が高い年功賃金で、グローバルな競争の中で、企業は競争をやっつけていかなければならず、コスト削減の一つのやり方として、非正規を増やしたわけです。これは、資本・経営者の側の戦略的な流動策。

それと対置して、労働者の側に、どのような要求を立てなくては行けないのか、と考えるときに、足して二で割る方式というのは、ちょっと安易な、後ろ向きな解決の仕方。

資本の体系的な変更、今までのやり方を変えてゆくと言うときに、われわれの視点で、対抗策など(?)対抗方針をちゃんと出してゆかないと、いろいろな意味で、労働者の中の内部対立になってゆくと。そういう方向で行くのはまずいのではないのか、ということ言ったのです。

昔もあつたし、今もあるが、正規と非正規の対立とか、男女の対立とか、同じ本稿の年齢別の、若年と中高年の対立だとか、そういうものの解決を含むような対案を出してゆかないと、結束するのは難しいのではないのか、ということで、さっき言ったのですが。

大来

正社員は、60年代末まで、自動車産業などで、臨時工を正社員にせよというのが労働組合の要求だった。

最近でも、コミュニティユニオンで報告された、いすゞ自動車の「ヤサカ」などで正社員雇用が実現したケースもありますが、ただ、「正社員」というのは、40年体制以後(の階層です)。それまでは、(正職員以外に)渡り職人(漱石の小説に出てくる「遊民」や、歌謡に出てくる「枯れススキ」)、そういう構造があった。

元々、正社員というものは、歴史的には古くない。

あと、企業戦略としては、コスト削減のため非正規を増やしたことは当然ありますが、新聞を注意深く見ると、高校の先生など、フリーター防止策などをやっているわけです。雇用構造からすると、渋谷にある若者向けの職安には、正社員雇用などほとんどないらしい。共産党も、若者に正規社員の職場を、という要求を出しているのですが、ただ、正社員になってしまうと、仮想、24時間勤務です。無限責任を課せられる。サービス残業も多い。労働関係が、工場などでは、もう、指先労働、目先労働というゲーム感覚で、本当に疎外されきっている。働いているという感触はほとんどない。

そういうことで、正社員になってもやめていく人がものすごく多い。労働力の供給サイドからしても、正社員になりたいという人があまりいなくなっている。

まあ、反面、「サラリーマン金太郎」のようなマンガができる。要するに、ある種のあこがれもあるのですね。

昔は、否応なく正社員になった。「正社員にならないか」と言われる先手を打って(アルバイトを)辞めててしまうケースもかなりあって、それが70年、古き良き時代のことで、いまでも別な理由から正社員になりたくない若者が増えていると思います。

ですから、もっと簡単な話、なるべく時間の融通がきき、より早く、より高い給与で、という方向に労働者が割り切るという方向で。要するに、正規も非正規もないので、労働者

とは所詮、そういうものなんだという、そういうことを認知してゆくような運動が必要なんだと思います。

坂本

それは、認知しなくとも、資本から強制されつつある・・・

大来

もう一つは、若者と中高年の対立。これは、資本が、かなりポピュリズム的に煽っている。(正社員)中高年にはリストラがあるので、彼らとは共に経営と対決してゆくべきと思っています。

私自身さえ、「あんた時給が高い」と言われる。

〇〇

だれに？

大来

新人社員に。

坂本

だから、そうすると、労働の再編成が進む。

初期の資本主義は、日雇い労働者がやった労働運動だから。当然、企業別労働組合ではあり得なかった。労働者の闘いの前進・・・が常用労働者となって、・・・企業社会で結びついてゆく。

そうすると、資本のコストがからむことによって、それによって資本の利潤が下がった結果として、再度、労働者の解体攻撃が始まっている。

その中で、非正規の労働者が、何を求めて何を防衛するのか。

その中身がないと組織的な闘いをどう展望するのか、という話にならないのではないのか。

やはり、資本は、一貫して差別分断攻撃をしてきている。企業社会においてもそうだし、社会構造においても、差別分断攻撃をやっているから、抗して労働者の団結と、労働者の組織を、どういう風に発展させていくことが一貫して問われている。個別的なところから言うと、今の大来さんのやっていることは、その辺が良く見えないところがある。

旭

最初に、差別構造打破を指摘、労使関係を認めろとか、直接はそれだ。

後半で、正規も非正規もない、誰でも転職自由、転職は怖くない社会。フリーターも正社員になりたい。残業など問題もあるが、転職は一回やると怖くなくなる。そういう構造があつて、だから、残業時間を減らして——なくして、労働時間も短縮して、それでなおかつ、正規も非正規もなくなって、相対的に自由な、安心して転職できる社会を、でない、

だれも安心できないという構造を、こちらからは言えるけれども。

正社員もそうした問題をもっているのではないか、ということ、その後半の方は結論があるのではないの

大来

熊沢さんが言っているのは、横断的労働市場。ただ、あれがまずいのは、日本の在来雇用慣行に官僚がヨーロッパ的理念を接ぎ木してクラフトユニオン幻想をまきちらし、資格利権を漁っているということです。だいたいヨーロッパの労使関係はそれほどいいとは思わない。オランダにしても格差はそれなりに出ている。(日本の場合)資格の問題、クラフトユニオン幻想をどう脱却するのが大きい。

雇用流動化とか言っても、ミスマッチを防止すると言っても、雇用促進事業団が、あそこで事業やって……竹中が何十万、何百万雇用を確保すると言っても全然効果がない。数字も出ない。

旭

そんなもの、今言ったものはできっこない。今の日本の労使の力関係から言って。やはり、国家権力を行使しないとできない。法制化しないと。あとは、労働運動、第三者機関。改良主義的だが。あとは、強制力を持たせるには、労働運動の力がそれを強制させる。内部でだよ。正社員だって、組合に力がなければ出来ないと思うから。両方だと思ふ。

大来

でも、やはり正社員との連帯は必要だと思ふのです。(というより正社員からの連帯が必要でしょう)

私達の組合は、リストラされた管理職と共に闘ったことがあります、排除される関係というんでは同じでも、下の人間が、管理職と一緒に、というのは珍しい話だと思ふ。一般に言えば、下の人間が上の人間のためにはなかなか働かない。ところが、正社員のような待遇のよい人たち。下々の待遇の悪い人間のためにやるというのは、その自分の良いポジションを使ってやるので、やりやすいと思ふのです。

自治労に期待しているのは、どんどん金を出して、われわれの運動を助けてください、ということなんです自分の良いポジションを利用してやったらどうなんですか、ということです。

旭

自治労はやっても、そう簡単にクビにならないから。そういう力がないとできないと思ふ。

坂本

そこまで行ってしまうと、また問題の立て方が

先進国の労働者が賃上げをやれば、それは反革命労働運動だと、それを構造的には分かったとしても、かといって、帝国主義国足下における労働者が、じゃあ、何もしないで、解放闘争支援するだけ 国際主義の内実は何なのか、が問われる。だから「狼」の問題があったわけではないか。路線的にいえば、そうすると、差別分断構造の中において、労働者が階級的に変わってゆく、と、中身が問われるし、運動構造が問われる。その構造がなければ、糾弾闘争なのか、エゴイズム運動なのか、という問題があるわけでしょう。だから、今問われているのは、さっきの飯島さんの話を、もうちょっと〇〇〇化（ゴジラ化？）して言うと資本の許容範囲を突破するために大幅賃上げ闘争をやれというのが、従来型の労働運動で、これは全然受け入れられない。けども、では、大幅賃上げ闘争をやらなくても良い、という雰囲気になっているわけでしょう。そうすると、資本の賃下げ攻撃に対してどう闘うのか、というジレンマが、現在、全体的労働運動を支配している。ましてや、今、300万で生活できる賃金で生活できる……できていくわけだから、そうすると、労働運動の課題が、単に、賃金闘争だけで引っ張ってきた故に、行き詰まっているわけだし、賃金闘争やらなくても、たとえば、絶対的貧困は、日本ではほぼ解消されている。相対的貧困があってもうちょっと贅沢のしたい賃上げ闘争だと揶揄されている日本の労働運動の現実がある。そうすると、では労働者が何をもって社会変革するのか、ということが、別に労働組合だけではなく、左翼自身も、そういう方向性を出しきれない。それを、正規、非正規ということの中で言えば、正規が、そのところを突破口として全体構造をやっつけていこうとしているのか、と……ちょっとアジテーションになってしまった……

旭
俺は、正規からは出来ないと思っている。非正規の均等待遇の要求は、これは独自だよ。本工がかかげると言っても、サブだよ、どうしても。これを前面にかかげてしまっただけは運動にならないと思うから。だから、正社員の運動がかかげることがきちっと出さないと。俺は、ともかく二足のワラジしかないと思っているわけ。均等待遇の要求は、どうしたって非正規から始まる。それを正社員がかかげたら運動にならない。

坂本
まあ、ある種のめぐまれている……相対的には恵まれている部分が、何をもって労働運動とか、社会的変革に決起するのか、ということでしょう。だから、ただ単に、組織労働者が闘わなくなったのではなく、組織労働者は闘わなくても、それなりの生活は出きるし、リストラを食らっても、それほど困らない。だから、海外から日本に帰ってきた人間は、何で日本がそんなに不景気なんだと、中国ヤソ連と比べて日本は社会主義を実現している

のではないのか、経済的には、政治的には別にして。そういう議論が、ここ十何年、ずーっとある。資本の側にしてみれば、ケインズの修正資本主義に日本はあったのだ、という、そういういろんな議論がある。

飯島

だから、なかなか、食い違いがあるのだけれど、均等待遇というのは、当面可能な全体の方針だと思う。非正規から始まらざるを得ない、と旭さんが言っているが、それも、まったくその通り。均等待遇ということだけ言っている、その中身がきちんとしていないと、あくまで恵まれていない方だけのスローガンになってしまう。建前的に言えば、均等待遇をバーンと出したときに、正規労働組合だって、正規労働組合だって反対のしようがないと思う。

坂本

非正規(?)労働者の側から均等待遇を要求していない。労働の形態の個別性というか、独自性を求めている。

旭

いや、コミュニティ・ユニオンのスローガンは均等待遇。これは事実。

坂本

最大公約数的に言えば。

飯島

人事政策、たとえば身分保障しろ、という要求の立て方もあるけれども、それよりはむしろ、身分はともかくとして、待遇だけは、ある程度同じようにして欲しい、というのが、一般的うねりですね。それはそれで良いと思う。ただし、均等待遇というレベルでだけ言っていると、今、相対的に恵まれている人たちは、それに背を向ける。要するに、単に均等待遇ということだけだと、自分たちの待遇を落とさなければならない、ということになる。そういうレベルでいっているだけでは、なかなか全体の方針というか、全体のスローガンになりにくい。で、僕の言っているのは、均等待遇を実現する回路というか、今、比較的恵まれている正規社員も、本腰を入れて均等待遇に向かっていかなければならない、という、それを納得させるあるいは確信させるなりの中身がないと。

大来

時間問題だと思います。

(旭、Tel)

旭

雇用問題、時間問題で言うと、それはそう。だけど、それをいうと、結局、賃金闘争をやらなくなってしまう。実際は、雇用を守るためには。

坂本

賃金闘争はやらなくて良いと思っている。はっきり言って。

坂本

逆に、大幅賃上げをかかげて闘っても、いわゆる——銭5厘だったら、賃金闘争をやらなくとも、労働者の雇用の問題とか、時間短縮の問題とか、そういう問題解決にシフトを変えなきゃだ

旭

そうだったら、労資共同決定ではないけれども、決定権も含めて・・・法律も・・・株主の発言権を制限して、労使対等、決定権まで含めて対等という要求まで、本来あるべきだ。そこまでであると思う。

坂本

現実に、今大幅賃上げとスローガンで言っても、やりもしないのだから、労働者の・・・

飯島

大幅賃上げではなく、賃金体系の問題を労働組合がちゃんと取り上げていかなければ、階級的な連帯といっても絵に描いたものになってしまう。で、賃金体系をどうするのか、というと、正規労働者も非正規労働者も、分断というのがあるし、先の年功賃金も、若年と中高年との分断があるし、それを、労働者が共通のテーブルで団結できるような観点を含めて、同じ共通利害を持てるようなシステム変えていくことが、今一番の課題だと思います。それを、労働者の中で、どのように合意形成していくのか、ということが大事でそれが無いと、いくら均等待遇といっても、これは、なかなか現実の力にならないというのが僕の考え。そういった発想で、僕は一応正規だけれども、非正規の労働者と共通項、同じ方向性として、共通項な何なのか、それを発見していくことが、今、一番大事な作業ではないかと。賃金体系については、どのような体系を考えていけば、実現していけば、いろいろな階層の労働者が同じ利害に立てるか、ということです。そういう点からみれば、今日の大来さんの話だと、ちょっと過激だとか、そういう話になって当然だという気持ちもあるけれども、反本工とか、さっき組合の「本100（有罪?）」というのを見せて貰ったけれども。それから、賃金額にしても、正規、非正規に振り分けるということは、さっき僕が言った観点からすると、ちょっと戦術的にケイシャ(?) といふか、そういうものもあり得るとは思うのだけど、もうちょっと長期的な、大きな対局から見ると、ちょっと戦術志向ではないか、という感じは受けたのですが。

伊藤

賃金体系として合意をつくってゆくという飯島さんの意見は良く分かるし、賛成の部分も多いのだけれどもこれは、賃金の枠内だけでは解決しない問題、ということはあると思います。やはり、雇用や時間がかかわってくる領域を含めて立てないと、

飯島

賃金と、雇用、時間。狭い意味での労働条件。それに加えて、さっき言った社会的に解決する問題・・・

阿部

大来さんが言った時間の問題は、時間比例の処遇の問題を言っているのでしょうか。

坂本

時間比例でいけば、日本の社会では、資本家が喜ぶ

坂本

そこをどうするかというと、今、資本の賃下げ攻撃に対して、ほとんど労組が闘えない。闘わなくて良いんだということから出発したら、・・・・・・

伊藤

先ほどの続きで。

飯島さんの合意形成に向けてというところは分かるが、その立て方の一つとして、先の大来さんの、足して二で割るというのも出てくるわけで、その合意形成は、賃金だけで立てていけば、合意形成できる内容は、今、差別がある以上、ストレートにはないと思います。では、今、賃金で、より条件の良い側からして、両者の格差を是正してゆくことで何が得られるのか、ということ、雇用の安定の問題とか、時間の問題とか、ということ、しかも、それを長期にしか展望できない、それがどのように展望できるのか、ということまで含めて、絡んでくる、ということになるのでは。別に、飯島さんの意見を否定しているわけではなくて。

大来

足して二で割るというのは、現実には不可能ですよ。というのは、法的に不利益変更がやりにくくなっている（などの制度的な下方硬直性がある）からです。会社が赤字になって（過半数）労働組合が承諾すれば、不利益変更できますけれども。したがって会社は不利益変更するより、新入社員の契約形態自体を変え、利益を確保しようとする。だから、（足して二で割るというのは）現実には出来ないけれども、しかし、そのくらいまで考えなければ、個別資本だけ見た限り（での戦術的インパクトにはならない）。あと、一致できるという点では、時間の自由度ですね。たとえば、育児の期間だけ休むということは、資本主義では絶対にハンディになる。それがハンディにならないようにする。

それから、運動をやっている突破口になるなど思ったことは、会社に「エルダー制度」のというのがあって60歳以上になると、週4勤になったり3勤になったり、その分比例的に給料が下がるのです。そういう制度と時間で計算される契約社員の賃金体系を統合し一本化するということもありません。しかし管理職ユニオンは、「エルダー制度」を一種の不利益変更として反対しています。

賃金交渉のときに、経営に社員の時間あたりの賃金は幾らだと聞くと、それは計算できないというのですよ労働時間で割れば出るじゃないですか、残業手当だって、そのように計算しているのでしょうか、といっても「いや出ない」という。「何で出ないのか」と論争になるわけですが、時間給では換算できないというわけです。じつはこういう理屈は資本の側だけでなく、正規労働者の組合サイドにもある。

賃金を、時間給で換算させるようにする。そのことによって、いろいろな不幸(や生活形態の変動)が起こったとき、週5勤が、4勤、3勤になっても、それが社員にとって特にハンディにならないようにする。それを突破口にしていけば、あとは時給の額だけの問題になります。だから、時給に換算できないという考え方自体を変えていくことが大事なのではないか。正規社員も、めっちゃめっちゃ働いて、何か躓いたら、奈落の底にたたきおとされてゆくような状態からの脱却でもあると思うのです。それが一つの可能性と私は思うのです。

伊藤

リストラの話が先に出たが、それは、どれくらいの規模、形態でやられているのか。

大来

社員の場合、最初は、個別的にやるのです。だから、大々的にリストラをやるわけではないですよ。私たち契約社員の場合にも、個別に契約の更新時にそうした陰湿な攻撃がなされる。昔の就業規則を見ると、完全に、年齢で上がって行くわけです。今は、その年々に評価して、賃金額を決めるわけです。で、定昇としての枠組みはあるのだけれど、その年の評価が入ってくるわけです。で、その過程で、正社員の場合は、社長が人事権を握っているから、いろいろなランクがつくわけです。で、だいたい野球用語を使っています、うちの会社は、で、ダメな社員には「戦力外通告」を突き付けるわけです。すぐクビにするわけではないけれども、とりあえず定昇を落とし、嫌がらせをして、退社に追い込んでいく、というような形です。

(制度的に)表だってはっきりしたリストラの例は、「リージョナル社員制度」=地域限定社員制度というものが出てきたときです。それは地域外に配置転換されるとき、拒否してもいいよ、その代わり、給料が10%さがるよ、というものです。さらに、配置転換された先の物価水準に合わせて、配置転換されても給料が下がる可能性がある。そんな制度を作

っておいて、辞めて欲しい人に、配置転換を命令するわけです。

一番ひどいのは、うちの昼間の検査は女性が多いのですけれども、割と年をとった母子家庭を形成している女性をねらい打ちして、それをどんどんやって行くわけです。

最終的には、退職金規定を変えることを予告し、このまま無理して勤めても見返りは少なくなるというふうな退職を誘導する形で、最終的に、300人以上、リストラされました。で、会社の公式見解は、「わが社はリストラしていません」。たしかに大々的に希望退職とかはやっていないですね。

あとは、新会計基準でいう退職金引当金が会計に計上されるわけで、それを補填する形で、一時的に赤字になっている会社があって、うちの会社でも、一度赤字になりました。そのように、退職金の積み立てはきちんとやって、リストラしやすい環境づくりをする。

ただ、これ以上、どんどん減ってしまうと、さすがに正社員が従業員代表のとなる関係がさえ危なくなってきました。陰湿なリストラを見るたびに、私自身つくづく、正社員でなくて良かったな、と思う時があります

旭

20年計画くらいでなければ出来ないと思うね。

革命で権力(?)をとったあとでも、第三世界の平等だって話したって、そう簡単に納得するとは思えない第三世界だって、もっとかかる。……

……

そのくらい考えないとキツイ。

経済計画ということでは、権力問題も絡むから。

……

大来

格差是正とか差別構造の克服の課題は、長期にわたるもので、私自身(現在の損得勘定抜きに)使命感としてやっていくほかありません。そういうのもキザなので、仲間うちでは「趣味」といっていますけれど。

飯島

それを相手側はやっている。10年、20年。

それに対して、労働者の側が、10年、20年かかっちゃうな、ということではなくて、10年、20年を考えて、その中で、少し津津でも、構造転換、構造変革をやっていかなければならない、という、そういうレベルの課題。1年、2年が勝負だというのではなくて、

旭

ただ、その場合に、さっきいったように、賃金、雇用、時間とか……

飯島

先に出た問題で、足して二で割ることはあり得ないということだけでも、経営者側は実際にやっている。今まで待遇がよかった人が切り下げられている、たとえば、労働条件に不利益変更はない、というのだけでも、現に、年俸制に移行するとか、能力主義・・だつて、賃金総額は下がっている。その意味で、不利益変更そのものだし、たとえば、NTTがやった50歳定年制で、地域会社に給与三割カットするといったあんな不利益だつて、労使合意をつくってやってしまった。経営者側は、コストダウンのいろいろな形態として、雇用構造の多様化とか、賃金体系の変更とかをやってきているわけで、それに対抗できるこちら側の理論武装というか、方向性をはっきり出すことを出来ない、この10年、20年の、この攻防戦の中では、負けざるを得ない。それに、かつての時代は、そのようにやってきて負けてしまった。で、今後10年、20年を考えると、どうやって労働者が主体形成して団結できる力を付けていって、経営者と対抗できるようにしていくのか、というのが、われわれの課題なわけで、その中で、先の、均等待遇は大きな柱になるし、

飯島

その意味で、均等待遇との関係では、大来さんが言った、〇〇、労使の関係、労使関係を、労働時間単位に作り直すというのは、大事な視点だと思う。正規社員の側からすれば、問題は時間だけではないんだ、会社に対する忠誠心とか、臨機応変に、どこでもぶつとんでいって働くとか、仕事が増えれば、サービス残業を労働時間にかかわりなく残業をどんどんやってしまうとか、そういうことが全部正社員に、かぶされているそういうものを時間単位に換算、還元してしまう、と。なんだかんだ言っても、一時間いくらでしょう、と還元すると言うことは、表面的には、正規社員の柔軟性というか、そういうものを規制する力になるし、正社員と非正規の連携の足がかりにもなるし、そういうことをどんどん押し出していかなければいけないと思う。そういった意味で、理解、賛成できる。

旭

さっき坂本さんが言ったように、それは権利侵害になっている。実際には、すべてが、この問題をどうするか。

飯島

たとえば、細かい例をあげると、児童手当の問題が一つ。今は、子供の養育を、賃金を支えにしてやっている。公明党が、この前、扶養手当のとりあつかいに・・・控除を減らす代わりに、児童手当を上乗せしたと、あれは、社会的にかなり評判の悪い面もあったのだけど、俺は賛成。賃金という枠の中から外に移動したという話しかたけれど、そうすれば、正規も非正規も、同じ単価で、時間給で生活できる。極論でいえば(?)。これに、住宅

の問題。これも、賃金の中からローンを払うのではなくて、別の手を考える。賃金の外に出す。賃金は、毎日の生活費のようなものとして位置づければ、1時間千円でも、同じ単価で生活できる。だから、そういう方策のセットで出していけないと、いろいろな階層の労働者の共通利益というものはでてこない。そういう土俵をつくっていきましょう、ということをしているのだけれども。

大来

あとは、八王子ユニオンが支持して、この前、かろうじて比例で当選したけれども、民主党の阿久津という若い議員、彼は交通委員会をやっているのですが、私は彼に職住近接化を提言したことがある。職-住の遠隔化も労働者にとっては大変な不利益です。住宅や、教育といった地域的定在性と、仕事替えや配置転換などの労働の流動性との矛盾の解決、そういうことを含めて、職住近接という社会的なビジョンを出していくべきだ。まあ、それはすぐには実現できないけれども。

ただ、賃金の外に出すということ、あまりやりすぎると、資本としては、内部的に処理しないで、今の状態だと、それにつけ込んで、どんどん外部に出してしまうといういくケースもでてくるでしょう。全ては資本と労働の力関係にかかっています。

飯島

その点でいえば、賃金を外に出すという場合の、企業負担について、たとえば年金であれば、今、労働者が半分、会社が半分だけれども、賃金を外に出すことでは、企業負担を増やさせるというのが、今の連合も要求している。だから、必ずしも、会社のコストが下がるから会社が喜ぶという話ではなくて、それは闘い方、力があれば、企業負担を増やしてゆくことが出来る。

大来

ただ、すべてマイナス方向なので、それでいうと、今回の、厚生年金の改正でも、ボーナスを含めた形での計算になった。俺は、ほとんど減らない、年間で3千円くらいしか減らない。これまでボーナスから引かれていなかった正社員が、がぱっと減るわけですよ。ボーナスを含めて、14パーセント均一に引かれる。

飯島

今、正規、非正規を考えると、正規、非正規のトータルな利害を考えていかないと、どっちをやればどっちの足を引っ張るということになる

伊藤 再編のときは力関係が悪いとやられる。

飯島

そういうことでは、何もやらなくともやられる。労使関係は力関係だから。・・・・・・

大来

たしかに社員の待遇が下がって喜んでいるようではどうしようもないですよ。

旭

大企業の労働運動など見当もつかない。

坂本

日本の労働運動は、解体される中でしか再生されない。

旭

官公労だから辛うじて、両方が分かる。

坂本

再編されるにしても、守りながら再編されていかないと。

旭

ここははっきりしている。均等待遇の問題ははっきりしている。

坂本

社会的に虐げられた人は、糾弾権なり告発権をもって闘いを組んでいかないと、既存の解体過程に合流できない。

・・・・・・もう少しラディカルに、糾弾権を行使して・・・・・・

旭

しかし、コミュニティユニオンは時給1200円をだしている。

坂本

だから賃金問題だけではなく、労働者の扱われ方に対してものを言っていけないと。

旭

・・・既得権を防衛しながら、かつ認めてゆくという問題、これは両方を言っていけないと

坂本

個別企業では、多少、立脚点を言っていけないと、その立脚点の回りに結集しないと、しんどいのではないか。

飯島

非正規は、大来さんのところもそうだが、闘っているところがある。それをみんなで支援するところから始まるしかないと思う。

旭

常に半分。職場の既得権というものがある。これを立てないと崩壊する。

坂本

職場の既得権は、資本家からも攻撃されるし、また、埒外の人からも、傲慢だとやられて

いる。

大来

支援ということを言いますと、一番、運動論的にまずいのは、組合を作って運動を始めればだいたい仕事を干されるわけです。干されれば時間が出来るから支援の時間は出来るわけです。それをいいことに、外部団体をどんどん支援して、ますます職場から浮いていつて、つぶれてしまうという。これを随分見えています。その辺をうまく、生活の再生産と組み合わせてやっていかないと……これは技術的なものですが。

〇〇

押し掛け闘争的な支援ではなく、違ったもの・・・・・・

大来

だから言ったのですよ。地区労のほうでも、できたての弱小労働組合の指導としてはそれは間違っていたと自己批判しています。

飯島

参考になることとしてよく言われるのは、アメリカのファイヤーストーンだったか、そのときの闘い方は、正規労働者の50円の賃上げの要求を出せば、非正規は100円の要求を出すとか、・・・・・・それを結局実現した。その辺が、逆にというか、その功を奏してというか、非正規の労働者も大分結集して、・・・・・・

旭

それが一番良い。

坂本

そういう方向が、動かない(?)構造をどうするかということ。

それは、一定程度、差別された側からの糾弾闘争があつて、はじめて恵まれたものか(?)そういう組合を作る(?)という方向が出てくる。

大来

非正規の運動を真剣にやろうとしたら(するのは?)正規の人だと思います。非正規だけではダメ。

旭

非正規が運動をやつて、正規の労働者もそれを受け入れないと、運動にならない。

大来

逆ですよ。非正規の方が・・・・・・

飯島

共通項をつくるということは、正規の側からすると、正規の労働条件を引き下げるために非正規を一部入れて、格差を目の前に見させて、それで、本工の労働条件の引き下げを受

け入れさせるといふか、許容する構造がある。非正規の労働条件が上がってくれば、それだけ自分たちの労働条件を引き下げられないことになる。究極的には、同じレベル、同じ立場で働きたいという気持ちはある。だから、そういう構造が片一方にあるから、一緒にやれないということはないと思う。

旭

.....とりあえず戦術.....

飯島

本工からすると、何で非正規を排除するかというと、郵便局もそうだが、本工の組合員で、労働条件なり仕事のやり方を規制してきているのだけれども、それが、徐々に、非正規の労働者が入ってくることによってそういう、悪くいうと既得権なんだけれども、良い面では、働き方を組合の力で規制しているという面がある。その規制力が、.....そういう構造がつくられている。だから、構造的に、全通なら全通の組合員、まあ、昔の話なのだけれども、非正規の労働者に対しては、おまえたちが入ってきたおかげで、われわれの今まで闘ってきた権利なりが奪われていくという構造が一部としてある。

坂本

だから、資本が、そういう、一定程度本工労働運動が切り開いた地平を分断するために導入してくる。そこで労働者性が争われる。

守田

正規の労働者の賃金がよくないということをやって、それ以上にわれわれは悪い、われわれは正規と同じようにすべきだし、両方やってゆくと。格差を少なくしてゆくこと。

正規の労働者の待遇をわれわれに近づけるのではなく、われわれを正規労働者に近づける。しかも正規労働者がこれはがはずいということを押さえてゆくことを同時にやらなければまずい。

組合をどうするかという問題を、執行部だけではなく、月一回でも良いから、話を出来る場所をつくるという、正規の中にもそういう部分をみつけて一緒にやるという、そういう場所をつくるということが、組合を強化し階級意識をつくってゆくために必要なことだと思う。

大来

先の飯島さんの話ですが、組合がそれまで規制してきた職場秩序が、非正規が入ってきたことでめちゃくちゃになってしまう側面はあります。非正規というのは、最初は資本と直通で、かわいいわけ。それをいいことに、だんだん、非正規の方が、めちゃくちゃな働き方もするわけです。

(めちゃくちゃな働き方という、自分の健康を顧みず他のアルバイトと掛け持ちするス

タイルが思い浮かびますが、個別職場レベルでは、仲間の仕事を奪ったり、生産の混乱に付け込んで「残業で稼ぐ」という形になります。また労働内容としては、仕事上の知識もなく、いかげんな仕事で単に速さと量をこなすというかたちになります。)

そうなってくると、生産現場は無定型化してくる。だから、俺が今やっているのは、やっているのは自己防衛もあるのですが、きっちり働くということなのです。まかり間違っても、坂本さんが言う協会派のような搾取されるから働かない、ということはやらないで、きっちり働く。で、そういう形で、自己規制力を付けていく。安い労働力で、「時給」だからめちゃくちゃでいいんだ、というようなことを変えてゆくことが必要だと思います。ただ、めちゃくちゃな働き方がまかり通っているのは、いい加減にやっても、そこそこ生産はできてしまうという世の生産力に関係しているのではないのか。労資協調できっちりやらなければ生産がもたない、という状況ではなくなっていることが背景としてあるのかもしれない。

とにかく、私は、個人的にはきっちり仕事をやる。で、あまりきっちり、社員よりもきっちり仕事をすると、また、問題なのです。だから、それから、規則を守らせる、逆に。

規制力ということでは、規制力を解体した一つのスローガンが、この前、協会派の労働組合に出ていたのだけれども、5S運動というのがある。整理・整頓・清潔・しつけとか、職場を仕切っていた規制力は、そうしたスローガンの元に、上意下達の命令体系に変えられてしまったと。むしろ、逆に言えば、それをきっちり、上司がそれを守らなかつたら、徹底的に抗議するようなことも、たまに、私はやって。白衣を着なければならぬところを白衣を着ないでうろろうしている正社員を、白衣を着るとどなりつけたり。そういうのも一つのやり方ではある。

きちんと仕事はした方がよい。

飯島

きっちり仕事をするというのが、対協会との関係で出てくる分には良いのだけれども、労働強化につながる場合もある。ある一線というか、仕事の強度というか、一線を引いておかないと、抜け駆けという話があるこれは熊沢誠の世界なのだけれども、やはり、仕事を、横を見て仕事をするというか、働きすぎず、さぼりすぎないというか、横の連帯が最初歩的な話だけれども大事だと思う。ヨーロッパの労働者は、そういう感覚が凄くあって、自分が定時過ぎても働いていて、ベルがまるとすぐ帰る。なぜ帰るかということ、自分がそこで働きすぎると、他の労働者の足を引っ張るという連帯意識がある。日本はそれがあまりない。そういうことを熊沢誠はいろいろいっている。仕事ぶりは、さぼりすぎるのはもちろん悪いが、働きすぎるのも、お互い、労働強化の競争になって、それ自体も、労働者の

足を引っ張る。お互いがお互いの首を絞めてゆくことにつながるから、仕事ぶりについては、やっぱり、真ん中志向というか中間志向というか、そういう発想で行くのが良いのかな、とは思った。

大来

まあ、私に関しては、働きすぎるということは絶対にあり得ない。だから、きっちりさぼるということでもあるのすよ。

坂本

労働者自主管理、労働者自主統制の問題だと思う。

大来

夜でしょう。夜、会社は1時間しか休憩をとらせせない。それでは絶対に身体がもたない。その意味では、どうきっちりさぼるか。どうせ、みんな2時間以上さぼっている。忙しいときはみんなで協力して仕事してそれ以外はきっちりさぼるとい、秩序あるさぼり方

守田

労働協約を結ぶときに、きっちりチェックしてやってゆくことが必要だと思う。

坂本

いや違う。今の資本の支配は、労働協約ではなく、QC運動のように、労働者に自己管理させる。自己管理させるということが、労務政策の根本だから。われわれは、昔は職場で反職制闘争をやった。しかし、今、もう、職制もないんだよ、労働現場に。そうすると、QC的な運動か、労働者の自主管理か自己統制運動を対置しないとどうしようもならない。

大来

職制もないんですか

坂本

いない。

旭

労働者がしっかりして、残業勝手にやっている。

坂本

労働現場は見なそうになっている。それを、今のTVドラマのように、ベンチャー企業と称してやっている。そここのところを、もう少し違った〇〇で、労働者の自主管理や自己統制というものをやらないと。資本がそういうものを引き出し、労働者は、それに生き甲斐を感じている。そこを抜きにすると、いくら能書きこいてもダメになる。仕事を出来るけれどもやらないという自主管理の思想、こういう労働者にならない。左翼の方が、労働者の人権や権利などなにもない。労働現場はみんなマル生分子だもの。

まじめに働くのは良いのだけれど、働き過ぎなんだ。統制するという発想がない。

飯島 二重原理の話とつながる、職場の二重権力。

大来

あとは派遣ですね。

坂本

契約社員や派遣は、今の段階では資本が攻勢的にやっているけれども、資本自身が、そうした労働者の自立性を、いずれは逆に、それは、労働者の自立性につながってゆくから、長期的には、資本自身がやぶ蛇になると思う。ただ、問題なのは、それを放置しておけば、全部、それがベンチャー企業化してしまうという

飯島

まったく同感。派遣労働者というのは、派遣企業もそうだが、旧来型の左翼は、それが出てきたときに批判した。『日本の権力構造』で、民間の職業紹介とか、派遣労働とかを結構評価している。労働者の選択権が広がるなどいろいろなことをいっているのだけれども、派遣労働者というのは、企業をどんどん変わってゆく。企業が変わる中で仕事をしていくから、個別企業への従属感というか帰属意識が本当に薄い。だから、僕は前から、企業を越えた、云々をいっているのだけれども、可能性、条件としては、そういう人たちだから、そういう人たちが結集できるようになれば、日本の労働運動が大きく変わっていく可能性があると思う

坂本

企業別組合とか日本的経営とか言っている前に、資本の方がそれを準備している。そこを、労働運動をプロパーでやる側が、どういう風に組織化していくか。

大来

反企業文化というか、そういうものを。企業に依存しないような。

飯島

派遣ネットなどあるようだけど、ああいう運動には期待している。

伊藤

さっき飯島さんが言ったことについて、表面上は二足草鞋になる面があると思う。単純に、企業で既得権防衛しながら再編にこうしていく運動と、資本の側から解体されながら別の条件がつくられているところと、単純には一致しないと思う。ただ、最終的にはそれが一致するというのと、いま、どちらにも、発展の条件がどのようにあるのかということや、だしてやっていくことが、非常に重要だと思う。やはり、派遣の問題など、旧来の左翼の

感覚で言うと、とにかく批判の対象だと言うところで終わってしまうというところが、未だに随分多いと思うが。

坂本

ヨーロッパでは、前からそうだった。

伊藤

内橋さんのものは、良心的だが、しかし、一つの企業にきっちり勤めないと、成長しないと言うところから今の動向全体を文化的に批判するという面だけで語っている感じがしたけれども。今の新自由主義的な再編への良心的な批判だと思うが、その面だけでやっていったら、状況に対応できないで遅れてしまう。

飯島

派遣労働者を左翼の側でフォローしてやっていかなければならない。本来であれば、地区労がやらなければならない。ところが、地区労が全部解体されて、派遣会社が全部しきっている。

坂本

そこで労働争議が起こる。その労働争議を通してやるしかない。

そういう労働争議になれば、地域ユニオン。一方で、そういうところと結びつきながら、もう一方で、解体される傾向の中で、どういう……

大来

派遣労働者のフォローとしては面白いやり方があります。経営は契約労働者は外部労働市場と見なすわけです。企業内でも。派遣もそうです。では派遣と企業内の周辺労働者、非正規が賃金格差があった場合に、どちらも高い方に行きたがるわけです。これは単なる、ごく当たり前の職業選択ですけれども、経営としてはそのような流動性が好ましくない場合がある。そこで組合が、派遣の方が給料が安かった場合で、企業内の契約社員に募集があるとき、派遣を優先的に雇用するよう経営と交渉するという方法です。ところが、うちみたいな組合でも、派遣を差別する人がいるのでうまくいかない。

坂本

賃金が上がらないから、勤務時間以外にアルバイトをやっているという、そういう構造になっている。

一筋縄ではいかない。

大来

内橋さんのようなことを言う人は、松下系で結構言われている。ブルジョアの中でも、いろいろな考えの違いがある。だけど、ダメですよ、やはり。

坂本

今、日本の経営者は、もう一度、そういう方向にシフトしようとしているのではないか。このままでは危機だと。単に・・・日雇い労働者・・・企業の蓄積が・・・とか。逆の意味でもう一回考えて。

大来

ただ、それがまた、差別の固定化につながってゆく。

伊藤

資本は、中核には、しっかりしたものを作らなければならないという方向に向かっている。

大来

気になったのですが、韓国では、火炎瓶など……

坂本

ノムヒョン政権が労働者の見方だと思ったら労働者の統制を始めたと言うことで。

大来

賃金差別の撤廃を要求しているとか、

賃金格差は非常に大きい、下請けでも大企業なので、団結しやすいのかも知れない。

飯島

先に、大来さんが、非正規で10年、20年働くとおかしくなる、といったことは、

大来

自分もおかしくなっている。体験的にそうになっていく。なにか仮の人生のままで、自分はこうだと世間に胸を張れないし、自分の将来が悠々自適である見通しもない。時間的な「ねじれ」の感覚、社会的から逃走しているような負い目がつきまとう。組合員の中にも、それを何とかしようと資格を取ろうとする、あるいは「今は資格の勉強をしている」という事にして自己欺瞞する人もいます。ところが実際資格試験の勉強などをやるとますます頭がおかしくなってくる。資格試験とは精神的な搾取です。

飯島

昔、非正規というと・・・さっき、正社員になりたくないという人が出てきているという話があったが、たしかに、そういう企業の束縛に縛られないという生き方を選択している人もいると思うけれども、結局、大多数は将来不安を抱えてしまう。先行き生活設計が成り立たないという。その辺のストレスはかなり強くて社会問題化してきているというのが、最近の傾向だと思う。自殺者にしても、病気になる人にしても、うつ病・・・という人も。だから、今のまま経営に一方的にこのようにやられてしまうと、日本社会がかなり病んでくるというか、確かにおかしくなってくるというか。

大来

だから、鬱病で休んでいる組合員がいるのですよ。それとどう対処するかとなると、大変

です。鬱病では本人に「頑張ってください」と言うてはいけないということで、本人とメールを交わすのも気がつかれます。でもちょっとメールを交わすと本人はすごく喜んでます。ちょっとアドバイスをするくらいで。俺は別に何にもやっていないけれども。またなるべく飲みに行くなどして話に付き合うようにしているんです。

伊藤

社会が変わっているのだけれど、日本の社会は、正規の社会でなければ将来が安定しないという構造も、イデオロギーも、未だ強固に生き残っている。なかなか変わらないのではないかな。

飯島

…成果主義賃金を真っ先に導入したけれども、途中で、能率が上がらないというか、要するに、目先の利益に目がいってしまって、長期的には、技術水準が衰退してしまうということになって、見直しましたよね。日本社会全体の中で、今は、成果主義だ年俸制だということなどをどんどんやっているけれども、アメリカ型社会に近づいているということもあって、その弊害というものも、出てきていると思う。経営側もいろいろ手を打っているけれども、相手側だって、完璧な確信を持ってやっているのではなく、目先の利益を追い求めているというのがあるから、いろいろな試みが出てくると思います。そういうところを、こっちがちゃんとフォローするというか、それに対する対抗策を打ち出してゆくことをすれば、広く合意形成できるということも、可能性としてあるのかな、と。やれるかどうかは、また別の話なんだけれども。

大来

潜在生産力と言うらしいのですけれども、それも破壊されてしまうと、さすがにまずいと思っっているのではないのでしょうか。あと、人口です。団塊の世代がいて。ドイツもひどいらしいですけれども。これを何とかしないと大変な問題になります。(政府は)生まないのがいけないのだとかいうけれども。

飯島

でも、今の非正規の賃金からすれば、結婚もできないし、子供も作れない、家も建てられない、そういう生活。郵便局の非常勤いるけれども、みんな元気がない(?)。質素に生きるというのはいいんだけど。

坂本

年収300万という、だいたい、月収が二十何万でしょう。生活が出来ないわけではない。生活するだけだったら。

飯島

少子高齢化は環境だから、企業の縛りがそれだけ強くて、産めない状態にしているのだから、これは堂々巡り。

坂本

だから、社会保障政策と、企業に対する(?)管理というか、……そうしないとなかなか難しい。

飯島

会社も、子供を作れないような社会を作っておきながら、今、産めよ殖やせよの運動をしなければならぬ矛盾を抱えているわけだから。

大来

マルサスと全然違いますね。貧しいと子供が出きる……

坂本

イスラムは殖えているけれども

大来

イスラムは逆ですね。

私は、非正規の待遇を上げることは国のためになるという騙しを打って、やっていくしかない。

あとは、奥田などをぶっ殺してやると言う人間がいっぱい出てこないとだめですね。俺みたいな人間が千人くらい集まって……夢ですね。

坂本

そういう一揆主義的なことはやったんだから……

大来

経団連に対して、野村秋介のようなのがでないのかな、と

旭

住宅は賃金の外に出すというやつと、大来さんが言っている労働時間、雇用。

坂本

資本を追いつめるかどうかは別にしても、労働者が当たり前の生活を出きる構造をどうつくっていくのか

旭

ただ、リアルの的には、非正規の労働者が増えている状況が、正規の労働者の条件を悪化させている問題は、とりあえず媒介にはなるということね。

それをぬきにしてしまうとお話になってしまう。

大来

一番大事な問題は、政治的な問題で、やはり右傾化しているのですよ。その右傾化した気持ちを逆手にとって、騙し騙しやってきたということなんです。

その右傾化というものをどうするか。

旭

厳しいよね、ふつう組合をつくったら仲間ができるのに。シンパが出来ない。

大来

ヒトラーも赤旗もってやったのだから、だまさないで。

旭

議論は出ている。とりあえずは、これ以上は大変。

守田

選挙で組合員はどここの政党に入れるのか。

大来

結構、民主党に入れるようです。民主党か共産党か。ただ創価学会もいます。

旭

始まる前に討議したことですが、これは、労働運動の現場を含めた仲間の状況を知りながらやっていく集まりということなんだけれども、今回も議事録・報告集をつくる。それと同時に、意見もちよつと。この会話でははみ出したような理論的な問題もあつたらお願いします。

これ自身が日本の労働運動の局面を表現できる構造を出来るだけつくっていきたい。

他に。

大来

コミュニティ・ユニオンのことについて。あれは注目していった方がよいと思う。

坂本

今の段階だと、年一回の交流会だから、その辺の構造が。年一回参加するだけではどうにもならないわけだから、その辺、恒常的に、どうつながりをもってゆけるのか。

大来

(非正規労働者の)コミュニティユニオンの敵は同じ非正規労働者ですね。責任を持ちたがらない。それをなんとかしなければならぬ。神奈川はうまくやっているという話ですね。敵とは、要するに、問題解決すると、ぱつといなくなってしまうという性格のことです。

坂本

労働運動はそういうもの。

大来

でも残る人をどれだけ増やせるか。

坂本

それをくり返すしかない。

大来

東京ユニオンが大きくなったのは、小さいサークルをつくって責任を持たせて、

坂本

管理職ユニオンは、それを基礎にして売名行為をやって

大来

あとは、綱領的なビジョンをもたないと。

坂本

プロパー的なものがないと、組織的にはなかなか進まない。

そのためには連合を利用したらいい。財源として。

大来

神奈川は5人いるらしいですよ。専従が。

坂本

地区労がこれまでやってきたというのは、地区労のオルグがいたということも一因だから、もう一度、地区労オルグだとか、地域との関係で、プロパーを抱えるだけの構造をどうつくっていくのかということを考えないと。

.....

大来

ここ一年は本当にしんどかった。

