

自販機業界における労働運動 の広がりと今後の展望（後半）

—自販機業界でたたかう若者たち—

専修大学大学院

コメンテーター

栗原耕平

研究会員

報告

今野晴貴

総合サポートユニオン執行委員

司会

青木耕太郎

本号では、一三回例会「自販機業界における労働運動の広がり」と今後の展望」の後半部分「自販機業界でたたかう若者たち」について紹介する。例会前半で確認された闘う主体に急速に成長する労働者は、さらに後半では、企業を超えた団結形態をつうじて階級形成をもたらすことが論じられた。日本では始めて議論されたテーマであり、今後の労働者の実態と意識にもとづいた議論が期待される。

また下層労働市場では、求人詐欺のようなあまりにも無秩序な採用状況がうまれている。労働組合が業界の労働市場の規制をリードしなければならぬことも議論された。

さらに労働過程における技能と労働者の組織化との関係について討論がなされた。技能の専門性の視点からすれば、専門性は労働力の代替可能性を低くし、組織化を容易にするように作用する。だが、専門性の有無の問題ではない。ベンダー労働者は高度の職種別労働者よりも低いものの、専門性は保持している。技能の企業横断的な視点からすれば、ベンダー労働者の横断的な技能は、業界の労働者の組織化をうながすよう作用するだろう。この労働過程における技能の専門性の問題は、次回例会の図書館ユニオンへとつながるテーマである。

（文責：木下武男）

●青木 後半は、時間の都合で切ってしまいました。前半部分の池田さんの報告に対する栗原さんのコメントから始めたいと思います。

●コメント●

うまく世論を味方にするテクニク

●栗原 栗原と申します。いま、首都圏青年ユニオンでパート専従として働いています。また、この研究会の呼びかけ人の浅見和彦先生のもとで、イギリスの労使関係や労働組合運動を研究している大学院生です。研究上も実践上も、企業横断的な業種別職種の組合運動を評価し、実際に作っていきたいと思っています。

今回の報告を受けて、まず運動パターンとして、相談があり、それを公然化し、その後に周りの労働者が組織化される、という組織化の具体的なイメージが生まれ、すぐく勇気の出る報告でした。それから、順法闘争をして、SNSを通じてその経過を発信していく。こうして、うまく世論を味方にするテクニクはすごいと思っていました。

論点として考えたのは、これまで総合サポートユニオンが取り組んできた、エステユニオンや介護保育ユニオンに集まっている労働者との比較です。エステや介護・保育、それから教職員の場合、専門性が高く、本人たちもそうした意識を持っているのではないかと思います。ジャパンビレッジの場合は、業種職種を転々

として、いまの仕事にたどり着いてそこで闘おうとなっている人々ということですよ。これまで総合サポートユニオンが重点的に組織してきた労働者とは少し違う層ではないかと感じています。そこで業種別職種の労働組合を作ろうとしている。

ジャパンビレッジでは、ストライキ闘争など、活発に運動していると思いますが、職種や業種にアイデンティティを持っている労働者と違ったりするのか、あるいは主体化の仕方が違ったりするのか、お聞きできればと思っています。

また、労働者の方々にとって、ストライキというのはなかなかハードルが高いのではないかと思います。そのあたりを支える組合側の工夫などあれば、伺いたいと思います。

●青木 ありがとうございます。次の今野さんの報告は、栗原さんのコメントをふまえたものにもなっているかと思えます。それでは今野さん、よろしく願います。

●報告●

自販機ベンダー労働者の「階層特性」と新しい労働運動の可能性

はじめに

●今野 昨年のゴールデンウィーク中、飲料水の自動販売機への補充を主に行なっているジャ

パンビレッジ社の労働者たちによって東京駅でストライキが行なわれた。その結果、同駅の自販機では「売り切れ」が続出し、これがSNS等で拡散^①されることで、ストライキは広く社会に注目された。同業界では、同業他社の労働者の組織化も進み、ストライキが実施されている。近年、日本では以前よりも労働運動が社会に共感されるケースが増えているが、本件はその象徴的ケースであると言って良いだろう。

では、彼らはなぜ立ち上がり、また、なぜ「ストライキ」という長年日本社会で忌避されてきた行為が、それほど多くの人々に共感されているのだろうか。その要因について本稿では、①自販機ベンダーの労働者（以下、ベンダー労働者）たちに適用された労務管理制度の内容と、②彼らの階層属性の分析および③労働組合の要求内容の検討を通じて考察していきたい。

また、これら労務管理および階層性にもとづいた要求が、戦後日本の労使関係・社会統合においてどのような意義を有するものであるのかを考えるために、あらかじめ日本における労使関係の変遷を概観する。さらに、末尾では本件の分析をふまえたうえで、新しい労働運動の可能性について展望する。

なお、本稿の分析が対象とするのは、二〇一九年二月に同時にストライキを行ない、「自販機産業ユニオン」を結成したジャパンビレッジ社および大蔵屋商事の組合員たちである。

1 日本における労使関係の変容

(1) 戦後日本における企業主義統合

戦後日本の労使関係においては、「正社員」に関しては、企業内における工職混合制度、年功賃金、長期雇用等の特徴を持つ日本型雇用により、企業内の強固に統合されてきた。工職混合制度はその後のジョブローテーション制度に組み込まれ、ブルーカラー労働者は広範に昇進・昇格しうる可能性を与えられた。労働者は企業に貢献することでブルーカラーから間接部門や管理職に転換することができ、年功賃金が適用される。それらの身分もまた、長期雇用によって保障される。さらに、日本型雇用は情意考課・査定を通じて労働者の企業への貢献度を評価することで、労働者に極度に従属的な姿勢を植え付けていった。⁽²⁾日本社会においてはこのような日本型雇用が発達したために、使用者に敵対する「階級意識」が形成されず、労働者階級の大半が「社員」として社会統合され、「企業主義的統合」⁽³⁾が形成されてきたのである。

一方で、非正規雇用労働者は、このような労務管理の対象とはならず、日本型雇用の「外部」に置かれてきた。ただし、非正規雇用の数は一九七〇年代以後増加し続けるが、九〇年代前半までは、その多くが「主婦」のパート労働者であり、彼らは正社員・男性と世帯を形成することで、やはり企業主義的に統合されてきた。日本の企業社会においては、労働者階級は企業

と自らを区別するアイデンティティを持たず、それゆえ多くの労働運動も企業内的な調整事項の域を抜け出ることができなかった。

(2) 企業社会の外部Ⅱ「非年功的カテゴリー」

ところが、非正規雇用労働は、二〇〇〇年代に企業社会に統合される「内部」から「外部」への性質を強めていった。それは、日本型雇用の縮小に伴って、非正規雇用でありながら「家計自立型」の属性を持つ労働者が増加したからである。その典型が、「派遣村」の運動を担った製造業派遣・請負労働者である。製造業派遣・請負労働においては、時給一一〇〇円程度の「職務・時間給」が支払われる。残業時間が長い場合には月に二五万円程度を得られるが、休日が多く、労働時間が少ない場合には月収は一〇万円前後まで落ち込む。企業に統合するには、あまりにも不安定な雇用形態である。また、彼らは家計自立型の労働者属性を持たず、「自立」を志向する労働者であった。とりわけ若年層は親元から「独立」するために住居付き労働である製造業派遣に就労していた。このように、製造業派遣・請負労働は日本型雇用の外部における、なおかつ従来の非正規雇用とは異なる労働者階層を形成していた。⁽⁴⁾

一方で、正規雇用労働者においても、大企業でありながら日本型雇用が適用されない労務管理が顕著に増加している。二〇一〇年代には、それらの一連の大企業は「ブラック企業」と呼ばれる労働問題を引き起こした。⁽⁵⁾「ブラック企

業」で働く労働者たちもまた、年功賃金や長期雇用、ジョブローテーションが保障された日本型雇用の社員とは異なっていた。彼らは短期間に過酷な労働を強いられ、心身を毀損して離職せざるをえない。それゆえ新しい労働問題の発端となっていた。

こうした日本の企業主義的統合の「外部」における労働者階層の形成について、木下武男は早くから分析し、これを「家計自立型非正規雇用」および「周辺の正社員」によって構成されることを指摘した。⁽⁶⁾これらの雇用カテゴリーは、「非年功的」な労務管理に服している点で共通している。資本蓄積の進展のなかで、正社員が「二極化」し大多数が、IT労働を含む「ルーティン生産サービス」と「対人サービス」の中に「転落」するからである。

(労働が二極化する) 一方の極としてライシユがあげた「ルーティン生産サービス」と「対人サービス」の職業とは……「対人サービス」は、医療、教育、福祉介護、タクシー運転など対人的なサービス産業で、単純な繰り返し労働に従事する職業である。「ルーティン生産サービス」は、ライン労働に従事するこれまでのブルーカラーが典型的であるが、ライシユはこの「旧来のブルーカラー」に、「情報化時代」における「膨大な量の単調な作業」の担い手である「情報経済の歩兵部隊」をあげている。

(木下武男『格差社会に挑むユニオン』六八

（六九頁、下線引用者）

同時に、木下は財界の雇用戦略の分析から、これらの「周辺の正社員」と「家計自立型非正規雇用」は相互に行き来する新しい階層を形成することを指摘していた。

二〇〇二年五月、日経連・労使関係特別委員会がまとめた提言「多立型賃金体系の構築へ——成果主義時代の賃金システムのあり方」である。労働者の職務を「定型的職務」と「非定型的職務」に二分分割している。「定型的職務」は「定められた手順。方法や判断により製品やサービスなどの成果物をアウトプットする職務」とされ、一般技能職上般事務職。販売職が範囲とされている。ブルーカラーと事務職、販売職など膨大な労働者がこの「定型的職務」に属することになる。「定型的職務」の賃金は、職務給か、習熟給を加味する職務給である……そして注目すべきは、正社員と非正社員という一雇用形態の区別をこの提言ではおこなっていないことである。職務給を軸にして周辺の正社員と非正社員とが労働市場で相互行き来することを念頭に置いている。

（木下武男『格差社会に挑むユニオン』六九〜七〇頁、下線引用者）

今日、このような非年功的な労働者階層は非正規・正規を超えて広く実在しており、新しい

労働運動の担い手となっている。彼らは企業社会統合の「外部」に存在する労働者階層を形成しているのである。

(3) 周辺の正社員のサブカテゴリーとしての「ブラック企業」の労働者

本稿が主題とするベンダー労働者たちも、この「周辺の正社員」の一部であると考えられることができる。そこで、周辺の正社員の内幕について、さらに詳細に検討していくことにしよう。

周辺の正社員とは、すでに述べた木下の分析から、年功処遇が適用されない非年功的な無期雇用労働者であると考えられることができる。その中には、社員を長時間労働によって酷使し、使い潰す「ブラック企業」に加え、職務や勤務地などが制限される「限定正社員」が含まれる。彼らも非正規雇用と同様の労働過程に従事し、年功処遇の外部におかれた雇用類型である。限定正社員の中には、有期雇用の非正規雇用労働者が無期転換しているケースも含まれる。非正規雇用・限定正社員・ブラック企業の正社員の三者は、同じように比較的単純化された業務に従事し、賃金は「職務・時間給」としての性質を持ちながら、労働時間の長短と、労務管理制度（契約内容）の違いによって分割されている。労働内容が類似しながら分断された雇用類型に編成されているのである。ブラック企業の労働者は自らを年功的労働者であると理解し、日本型の広範な指揮命令に従事し、長時間労働に駆り立てられる一方で、限定正社員は

その名称のとおり、非正規雇用の延長線上の雇用として扱われている。ベンダー労働者の場合には、周辺の正社員の中でも前者に該当している。

ブラック企業の労務管理の特徴は、労働集約的な職種に対し、長時間・低賃金で従事させ、「使い潰す」ことで利益を上げるといふものである。これを実現するために、ブラック企業の労務管理においては、「限定正社員」とは対照的に、「職務・時間給」の労務管理でありながら、日本型雇用であるとあえて労働者に錯覚させることが企図されている。「使い潰す」と表現したのは、その労働環境が長時間・低賃金であり、能力開発の機会に乏しく、長期雇用が前提とされていないからである。ブラック企業は主としてIT、外食、小売り、介護、保育など「労働集約型」の産業に顕著である。職務が限定され、時間給ベースで管理される点で、これらの労務管理は「職務・時間給」をベースとした非年功的な性質を持っている。それにもかかわらず、労働者は「月給」と「年功」を期待するように誘導されている。実際に、「ブラック企業」は求職者に「従来型の正社員」であることを意図的に誤解させるためのさまざまな技術を用いている。

もつとも典型的な一例を挙げると、居酒屋チェーン大手の日本海庄屋（大庄グループ）では、月給一九万四五〇〇円として大学新卒の募集を行ない、実際にはその月給に八〇時間分の残業代を含みこませ、最低賃金で働かせるという労

表2 ジャパンビバレッジの年功賃金

年齢給	
年齢	金額
35歳以上	112,000円
34歳	109,000円
33歳	106,000円
32歳	103,000円
31歳	100,000円
30歳	97,000円
29歳	95,000円
28歳	93,000円
27歳	91,000円
26歳	89,000円
25歳	87,000円
24歳	86,000円
23歳	85,000円
22歳	84,000円
21歳	83,000円
20歳	82,000円
19歳	81,000円
18歳	80,000円

資料：労働者の証言より筆者作成

表1：ハローワークにおける裁量労働制の求人の給与水準

給与水準	基本給 下限		基本給 上限	
	件数	割合	件数	割合
～15万円	6	8%	0	0%
15.1万円～20万円	54	70%	0	0%
20.1万円～25万円	11	14%	11	14%
25.1万円～30万円	4	5%	11	14%
30.1万円～35万円	1	1%	10	13%
35.1万円～40万円	1	1%	9	12%
40.1万円～45万円	0	0%	4	5%
45.1万円～50万円	0	0%	31	40%
50.1万円～	0	0%	1	1%
合計	77	-	77	-

務管理を行っていた。表示は「月給」であるのだが、実際には店舗業務の「職務」に固定される、これに対する「時間給」で計算が行なわれているのである。しかも、そこには八〇時間分という過労死ラインの残業時間（固定残業代）があらかじめ含みこまれている。そのうえ、この固定残業代は求人では明かされておらず、入社後になってはじめて提示されていた。同企業の労務管理の手法は、過労死を引き起こしたことで問題が表面化したのであるが、このような労務管理手法も、募集の方法も直接に法令に触れるものではないために、社会に蔓延してきた。同様の手法はコンビニチェーン店や外食チェーン店などで広く行なわれている。今日では、職種が特定された労働においては、固定残業代を用いることがむしろ標準的でさえある（なお、

賃金の労務管理の法式に関して実数や割合を把握することはできない）。

さらに、「専門職」においても、「職務・時間給」と日本型の能力給にもとづく月給制の混同は広く企図されている。二〇一八年に国会で審議された「働き方改革関連法」の中心的な要素であった裁量労働制の運用実態は、「職務・時間給」と「月給」制度の境界が揺らいでいることを傍証している。ここで詳細を述べることはできないが、表1の求人実態に示されているように、裁量労働制においても、単純な職務に低賃金で、なおかつ「定額」での長時間労働が可能になっている。

実際に、労働紛争においては、固定残業制と裁量労働制を重複して適用しているケースが多々ある。裁量労働制と固定残業制の重複は、残業代未払いが指摘された際に、その両者を主張することでどちらかの主張が受け入れられることを狙ってなされているものと思われるが、この点からも、裁量労働制における労務管理が、実質的には「職務・時間給」としての性質を持つケースが少なくなく、その場合には単に労働の単価を切り下げると同時に、「月給制」の外観をとることで、能力給ないし成果給の適用を期待させる効果をも持っている。そして、本件ジャパンビバレッジ社でも、類似の制度である「事業場外みなし」が違法に適用されていた。このような「ブラック企業」と呼ばれる社会問題を引き起こした正社員の新しい労務管理様式は、日本型雇用における主要な要素を逸脱

表3 「ルートセールス」の職能等級と給与

職能等級	職能給(下限)	職能給(上限)	その他	「ルートセールス」の在否
G5～	260,000(円)	440,000	ランク給	否
G4	230,000	310,000	ランク給	在(少数の管理職に限定されていると思われる。役職名は「担当課長」)
G3	120,000	170,000	役割手当・作業手当	在
G2	85,000	130,000	役割手当・作業手当	在
G1	50,000	90,000	役割手当・作業手当	在

資料：労働者への聞き取りもとづき筆者作成。

注：G1～G4の給与水準は、「ルートセールス」職種について記載。

し、それにもかかわらず労使の間で日本型雇用を期待する合意が形成されている。限定正社員が非正規雇用の無期化や、日本型雇用からの転換(一時的にせよ)を同意する地点に立つのに対し、ブラック企業における労務管理は、日本型雇用であることを錯覚させた合意である点が対照的である。

以上のように、家計自立型非正規・周辺の正社員・「ブラック企業」の正社員は共通の土台の上に成り立っている。彼らは共通した性質を

持つ労働であり、非年功型の「下層労働市場」を横断的に形成している。下層労働市場を構成する労働者階層は、年功的労働者が減少するなかで多数を占めつつある点、企業を超えた一般的属性を有する点などから「一般労働者階層」と呼ぶことができる。

2 ベンダー労働者の労務管理の実態

―JBおよび大蔵屋の事例を通じて

次に、ベンダー労働者たちの処遇制度、職歴、そして要求内容について検討していこう。なお、彼らが抱える労働問題の詳細や紛争の経緯については別稿に詳しいため、省略する(本誌一九三六号三三頁以下)。また、本稿で紹介する調査結果は労働者側の調査にもとづいたものであり、労働者の階層意識を明らかにすることに主眼が置かれているため、企業側の認識を必ずしも反映していない点には留意が必要である。さらに、本調査の対象は組合員である労働者の契約内容や処遇に係る範囲に限定されており、両社の人事制度全般を対象としたものではない。

(1) 労務管理制度

(a) ジャパンビバレッジ

ジャパンビバレッジ社の給与体系は、「年齢給」と「職能給」からなる基本給と、諸手当からなる。まず、年齢給は表2のとおり、三五歳が上限であり、上がり幅も三万二〇〇〇円と大きくはない。表2は筆者が労働者への聞き取り

を元に作成した。

一方、職能等級にもとづく職能給については、職能資格はG1～G7までのグレード制であり、その中に職務がカテゴリー分けされている。職能給の額はこの職能資格にもとづいて決定される。飲料水の自動販売機に飲料を補充する職務である「ルートセールス」については、職能資格制度においてG4まで昇格しうる。G3までの昇格は一般的であるが、G4以後は管理職となり、人数が絞り込まれる。

表3に示したように、G1は下限五万円・上限九万円、G2が同八万五〇〇〇円・一三万円であり、G3が一二万円・一七万円である。この下位三位階については、給与水準が重なり合いつながり昇格していくことがわかる。

これに対し、G4からはこの重なりが消失し、下限が二三万円、上限が三一万円となっており、G3までとは明らかに異なる位置に置かれる。また、G4以上においては、やはり職能給の水準が、下限と上限の間で重なり合いつながら、なだらかに上昇する。さらに、G4以上では、G3までは付与されていた「役割手当」、「作業手当」(「ルートセールス」においては、それぞれ一万五〇〇〇円、一万円が上限であり、合計最大二万五〇〇〇円)に代わり、下限九万円から上限二五万円の「ランク給」に切り替わる。これらの事実から、G3とG4の間に労務管理上の階層的な「壁」が存在することが認められるのである。

実際に、労働者によれば自販機の補充という

表4 労働者の給与明細

	労働者A	労働者B
年齢給	109,000	85,000
職能給	102,650	65,000
役割手当	10,000	-
勤務地手当	15,000	25,000
作業手当	10,000	10,000
通信手当	1,500	1,500
ルートキャンペーン	-	12,649
時間外手当	57,659	62,902
通勤手当	1,684	3,190
支給額計	307,493	265,241

資料：筆者作成。

多数の労働者が担っている現業労働（「ルートセールス」）からG4以上に昇進することはきわめて希であるという。このように、G3までが労働者の職位の上での一般的な昇進の上限であるとすれば、労働者の基本給の上限は、年齢給の上限一万一〇〇〇円＋職能給の上限（G3）一七万円＝二八万二〇〇〇円であると考えられる。

さらに、これを裏付けるために、実際の労働者の給与明細を確認すると、表4のとおりであ

った。

同じ職務に従事していながら、労働者AとBの間にはそれなりの「格差」が認められる。すでに示したように、年齢および、職能資格によって給与が決定されるためである。これは、一見すると、非正規雇用労働者に適用される「職務・時間給」とは異なり、従来型の正社員に適用される職能給に類似しているように思われる。しかし、前述したように、実際には「ルートセールス」で採用された労働者は、年齢給においても、ジョブローテーションにおいても、したがって職務に規定される職能給においても相当程度低い地位に固定される労働者層であるということが出来る。これは、「工職混合」をその重要な属性とし、年齢に応じて賃金が上昇し続ける日本型雇用とは異なっている。

さらに、このような処遇は純粹な職務給とも異なっている点にはさらに注意が必要だ。それは、年齢給が不完全に適用されていることに加え、「ルートセールス」という単一の職務の中で、かなりの賃金格差が認められるからである。年齢給については、三五歳程度までは年齢給にもとづき勤続してほしいが、それ以上の勤続インセンティブをつけないという管理手法であり、若い間だけは勤続してほしいという企業側の意図が垣間見える。また、職能等級による格差構造は、企業側に能力評価の余地を多分に残したものだと言える。すでに述べたように、日本の職能給制度においては、情意考課・査定による評価を用いることで、労働者を

従属的に管理することができる。これについても、企業側は手放してはいない。

このように、「ルートセールス」労働者は、実質的には職務・時間給でありながら、これとは別の年功賃金の論理が残存し、なおかつ企業による情意考課・査定の余地を残し、しかしながら職務そのものは転換せず、職務内部の昇進の「上限」が設定されている。彼らは日本型雇用における「正社員」としての地位は得ていない一方で、日本型雇用と類似した管理手法が限定的に適用されており、自らの「階層性」を理解することが困難な状況に置かれている。

さらに同社では、労務管理における職務・時間給としての性質をより自覚しづらくすると同時に、さらには違法な長時間労働をも正当化する労務管理が適用されていた。就業規則において、事業外における「みなし労働時間制」が適用されており、外回り時間を七・五時間と見なしたうえで、一日一時間三〇分、月に三〇時間分の固定残業を設定していたのである。外回りについては、実際にはみなし時間以上に働かせながらその分の賃金は支払われていなかった。

しかも、求人票においては、「月二四万円程度（月給制）」とのみ表示されており、固定残業代や、みなし労働時間については記載されていなかった。なお、給与明細の「時間外手当」にこの固定残業代が含まれるとされており、固定残業時間を超えた分も合算されていた。固定残業超過分の賃金が支払われるようになったのは、組合員が労働基準監督署に申告し、みなし

表5 大蔵屋商事の地域ごとの求人情報の比較

都道府県	最低賃金	会社の時給	時給単価計算（※1.25倍は時間外割増分）
埼玉県	898円	時給958円	115,000円÷96時間÷1.25倍＝時給958円
神奈川県	983円	時給984円	115,000円÷93.5時間÷1.25倍＝時給984円
東京都	985円	時給990円	115,000円÷92.9時間÷1.25倍＝時給990円

出所：大蔵屋商事の求人情報より筆者が作成した。

労働制が不適法であると指導が出されて以後である。

以上のように、ジャパンビレージの「ルートセールス」においては、あえて「正社員」として、労働時間にこだわらない「月給制度」にもとづく労務管理を部分的に制度化している。実質的には「職務・時間給」の性質を持ちながらも、労働者にとっては、月給制であり、将来の昇級・昇進が評価制度によって実現することを期待させる仕組みが整備されているのである。

(b) 大蔵屋商事

次に、大蔵屋商事については、早朝の五時から夜九時近くまで働く長時間労働が常態化していた。一カ月当たりの残業時間は過労死基準の二倍近い一五〇時間にも及ぶ労働者もいた。同社については詳細に賃金制度を把握することはできなかったが、都内の営業所の求人情報によれば、「月給」は「二八万七〇〇〇円以上（固定残業業九二・九h、一・二万五〇〇〇円含）」と記載されている。

同営業所の労働者の給与明細を確認すると、通勤手当と固定残業代を除く支給額は「勤続給」が二万三〇〇〇円、「職位給」が二万円、「個人給」二万二〇〇〇円となっており、合計一六万五〇〇〇円である（二〇一八年七月）。これらの給与制度の正確な意味は明らかではないが、「職位給」は職能資格にもとづく給与であり、「個人給」は属人的な能力評価給であることが推察される。仮にこれらを基本給とし、

一般的に用いられる月労働時間一七三時間の基準に当てはめると、基本給ベースでの時間給は九五三元となる。二〇一八年七月時点における東京都の最低賃金は九五八円であり、時給単位ではほぼ最低賃金の「月給」である。

また、二〇一九年二月時点の求人にもとづいて計算すると、時間当たりの給与は九九四円であるが、当時の東京都の最低賃金は九八五円である。同社が最低賃金を強く意図して給与設計をしており、それが「職務・時間給」に相当するものであることは、容易に推察できよう。

さらに、求人票の記載が同社のこのような意図を裏付けている。固定残業代については、どの地域においても一律の一・二万五〇〇〇円であると記載されているが、この金額に相当する残業時間数が、地域の最低賃金の額にすり合わせ、営業所ごとに少しずつ異なっているのである。

表5に示したように、埼玉県内の営業所の求人では九六時間分を、神奈川県内の営業所の求人では九三・五時間分を、東京都内の営業所の求人では九二・九時間分を固定残業代に含むと記載されている。いずれも時給単価が、各都道府県の最低賃金をわずかに上回るように設定されている。

このように、大蔵屋商事においても「月給」の内実は職務・時間給でありながら、労働者には「勤続給」や「職位給」、「個人給」が設定され、従来型の正社員雇用の要素が盛り込まれている。同時に、固定残業制度によって、職務・

時間給の内実が月給制度の内部に納められ、その性質があらわになりづらい状況が作り出されている。

(2) 労働者の職歴

では、このような労務管理のもとではたらく労働者は、どのような経歴を持ち、どのような動機で両社に応募したのだろうか。労働者二名の職歴は、表6のとおりである。紙幅の許す限りで、いくつかポイントを述べておこう。

まず年齢については、一・二名中二〇代が四名、三〇代が六名、四〇代は二名である。若い労働者によって構成されていることがわかる。年齢給が三五歳で打ち止めになることに加え、労働者によれば、この背後には、かなり「きつい」労働であるために、四〇代で続けることは身体的にも困難だという事情があるという。「身体がついていかななくなったら運転の技術を生かして転職し、タクシー運転手になる」といった将来設計を持つ労働者が多いという。

次に、新卒から従事している労働者が四名と多い。大卒と高卒が混在している点も特徴である。ジャパンビレッジでは、二〇〇九年度からはじめて新卒採用を始めている（と労働者が証言している）点は、きわめて示唆的である（A12）。就職市場がリーマンショックで冷え込むなかで、正社員として大卒が採用され、現業労働に配置されているのである。

これに関連し、新卒労働者は、ジョブローテーションによる階層上昇を期待していた（A1

2、A16、B14）。ジャパンビレッジでは、中途採用も含め、複数の労働者が「現業は三年までで、その後はジョブローテーションがある」と説明されていること、また、A12の労働者は「本部にいける」と説明されていた点、そして労働者が「マーケティング」や「経理」への職種転換を明確に期待していた事実がとりわけ重要である。すなわち、若い労働者たちが「ジョブローテーションの入り口」として現業労働を期待する一方で、実際には勤続一〇年を過ぎても「ルートセールス」で使い続けられるという認識上のミスマッチが生じている。労働者は従来の日本型雇用を期待しながら、実際には日本型雇用は適用されず、短期間に過酷な労働過程に充当されるという近年の雇用問題が、まさにここに現れている。

同時に、アルバイトから入職している労働者も目立つ（A13、A14、A15）。彼らは「正社員」となることで、世帯を維持したり、自立を確保しようとしたと考えられる。これと関連し、労働者の多くは結婚し子どもをもうけている（一二人中七名。A11、A12、A15、B11、B12、B15、B16）。実際に、「家庭を持ちたい」ために、過酷な労働に耐えている労働者も多数見られるのである。この点も近年の正規・非正規の意識上の分断状況と関係しており重要である。非正規雇用とは異なり、長時間労働に耐えることで、なんとか家族形成可能な労働が形成されているとみてよいだろう。

一方で、新卒以外の労働者の多くは下層職種を転々とし、他社においても違法行為を伴う長時間労働を経験していたり、解雇された経験を持つていた（A11、A15、B15、B16）。彼らは、違法・過酷な職場をすでに「経験」しているという点は非常に重要である。日本型正社員を期待しながらも、その「外部」の労働が広がっていること、その「下層労働市場」からは逃れがたいことを「経験」していると考えられるからである。言い換えれば、この「経験」は自らが「一般労働者階層」に属するという自覚を促すものと考えられる。また、この「経験」という点においては、リーマンショック期の製造業派遣の就労時に、当該労働者自身は非組合員であったものの、職場で労使紛争と直接雇用化を経験し、それが生かされているケースも見られた（A15）。

ここには、年功型労働者になることで階層上昇を果たしたいという階層分断のモメントが刻まれる一方で、すでに年功的労務管理は適用されず、階層性を自覚せざるをえないという両義的な契機が含まれている。日本型雇用が縮小するなかで、このような自らの階層性に対する自覚の葛藤は、日本の労働者階級の普遍的な現象であろう。

(3) 労働者の要求内容

労働組合の要求内容は、二〇一九年四月二十六日に行なわれた、自販機産業ユニオンの日本自販機協会の申し入れの内容から読み取る

表6 ベンダー労働者の職歴

識別	学歴	年齢	世帯構成	職歴	前職の離職理由と参入動機
A-1	大卒	32	妻と子の3人	<p>(初職) 情報通信事業（太陽光パネルの訪問販売クレーム処理）におけるクレーム処理業務。150人規模、正社員 3年勤続。年収288万円 (初職の入職理由及び経路) 2010年卒のリーマンショック期世代。大学の人脈で内々定がとれていた（一部上場企業）が、内々定取消。就職活動をやり直し、卒業の10日前に内定が出た。 (第二の職=現職)</p>	<p>(前職の離職理由) 長時間労働であったことと、家庭を持ってない賃金水準であったこと。 (入職理由及び経路) 家庭を持つためには、ある程度の給料の会社に就職しなければと思った。企業の規模を重視して転職した。当時はJTグループの子会社だった。もともと大学で学んだ経営志望だったが、入社時に「現場は3年までで、その後はジョブローテーションがある」と説明を受けた。 尚、このような説明は新卒、中途を問わず言われている。自分の同期は全員「現場は3年まで」といわれていた。新卒に対しては、会社説明会で「最初は現場だが、その後ジョブローテーションされる」と説明を受けている者もいた。</p>
A-2	大卒	32	妻と子の3人	<p>(初職=現職) 2010年度入社、勤続10年。</p>	<p>(入職理由及び経路) 就活で内定が一番最初に出たから。こんなにつらいとは思わなかった。本当はマーケティングなどの仕事をしたかった。 新卒の採用は今年が初めてだといわれた。ジョブローテーションでいずれ現場から離れ、「本社にいける」と説明を受けていた。</p>
A-3	大卒	32	単身	<p>(初職) パチンコ店のアルバイト。2010年から4年間勤続。月給は20万円程度（時給1500円）だった。 (初職の入職理由及び経路) 30歳くらいまではアルバイトでつないで生きていこうと思って、適当に選んだ。時給が1500円はよいと思った。 (第二の職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 30歳からはきちんとした仕事につこうと思い、27歳ころから仕事を探し始め、面接で「休日が多い」と聞いて、決めた。</p>
A-4	高卒	27	実家	<p>(初職) 20歳から5年半 コンビニアルバイトとして働き、時給1050円。月収は20万前後。2年目からは夜勤のみ。 (初職の入職理由及び経路) 高校を卒業してから進学しようと思ったが、勉強が嫌になってやめてしまった。 (第二の職=現職)</p>	<p>(前職の離職理由) 20代半ばになり、夜勤だと友達と交友もできないため、転職してきちんとした仕事で働こうと思っていた頃、コンビニの入っていたビルが取り壊しになった。それで退職した。 (入職理由及び経路) ハローワークで見つけた。ハローワークの求人には月収30万円くらい行く、と書いてあって、仕事は辛い肉体労働だが、高給だからいいなと思って決めた。</p>
A-5	高卒	34	妻と子の3人	<p>(初職) 飲食店で料理任の仕事に就いた。神奈川県でふぐ免許も取ったが、寮住まいで自由がなく、仕事も忙しいので、「遊ぶため」に退職。月給16万程度。 (第二の職) 都内の自動車工場の派遣社員と働いた。2年派遣で働き、期間工に直接雇用されてから2年間の合計4年就労した。 決まった時間に出退勤時間、休憩、休日が決まっていたよかったが、リーマンショックで雇い止めになり、退職。 (第三の職) 太陽光パネルの会社に営業職として入社した。当時、太陽光パネルの設置が流行っていた（雇用対策）。 25万程度。9ヶ月間就労。周りに営業向きと言われたが、性格に合っておらず退職。 (第四の職) 仕事が見つからず、友人の廃品回収の手伝いを行った。給与は覚えていない。半年間就労。 (第五の職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 友人が同業他社に勤めており、誘われた。</p>
A-6	専門卒	26	実家	<p>(初職) ジャパビバレッジ。</p>	<p>(入職理由及び経路) 専門学校に求人が来ていて、当時、JBはまだたばこ産業の子会社で、信頼できる会社と思ったので、入社した。 就活の際の会社説明会と、入社後の研修で説明があった。 新卒は幹部候補だから、ジョブローテーションで色々な部署を回る。優秀な業績、上司の推薦があれば、内勤などになれる、3年ルート経験すれば、希望が通る可能性があるとの事だった。</p>

B-1	高卒	46	妻と子の3人	<p>(初職) 川崎市の食品加工業に、正社員として従事。月給は20万円程度。面白くなかったので辞めた。</p> <p>(第二の職) システム系の仕事をしたかったため、300人規模のIT企業に入社。勤続13年。月給は40万円程度に。精神的な疲れ、休職(仕事と家庭の両方)から退職。</p> <p>(第三の職) 業界内で転職し、50人規模のIT企業に正社員として従事、月給は33万円。</p> <p>(第四の職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 気分を変えて、毛色の違う仕事をしたかった。</p>
B-2	大卒	25	妻と子の3人	<p>(初職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 社会人スポーツをやるうえで埼玉県チームで決まっていた仕事を探していた(完全土日休み、引越しの費用が出る)。チームにも近い。</p>
B-3	大卒	33	単身	<p>(初職) 大手ゲームセンターのアルバイトとして、接客と機材のメンテナンスに従事。月給は18万円から19万円程度。</p> <p>(初職の入職理由及び毛色) ゲームが好き(リーマンショック直撃の時期で周りが辛そうで、就活をする気が無くなった。元々就活をやりたくないというタイプでもあった)。学生時代から続いていたアルバイト先。</p>	<p>(前職の離職理由) 母が一度病気で倒れて、看病のために辞めた。</p> <p>(入職理由及び経路) 転職支援サービスの合同説明会を使って斡旋された。紹介された会社の中で一番年収が多かった。</p>
B-4	大卒	27	単身	<p>(初職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 身近なものを仕事にしたいという思いがあった。大蔵屋商事には「商社機能」があるため、それに従事できるかもしれないと思った(と考えられる)。</p>
B-5	高卒	30	妻と子の3人	<p>(初職) 20人規模の料亭の調理士見習いとして就職した。雇用形態は正社員であったが、週1日休み(休日出勤のこともある)、朝6時～夜10時勤務で月給は18万円(残業代なし)程度。</p> <p>(入職理由及び経路) 手に職をつけたいという考えで料理の仕事を探した。憧れもあった。住み込みで探していたところ、職業学校の紹介で入った。</p> <p>(離職理由) 会社は使うだけ使って、外に社員をほっぽりだすような感じであり、辞めようと思った。先輩の労災を契機に退職。</p> <p>(第二の職) 200人規模のホテルのレストランの調理師。雇用形態は正社員。週休1日(休日出勤もあり連続14日勤務もあった)、朝7時～夜9時、婚嫁などがあれば泊まることもあった。月給は22万円。</p> <p>(第三の職) 老人ホームの調理師。雇用形態は正社員。月給は25万円(残業代を含む)で違法行為もなかったが、他の業者を入れる(外注)ということになってリストラされた。</p> <p>(第四の職) つなぎの仕事として、パチンコ店のアルバイト。月給:25万円～28万円、時給1200円。違法行為はなかったが、次の正社員の仕事が見つかり辞めた。</p> <p>(第五の職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 転職支援サービスの合同説明会を使って斡旋された。紹介された会社の中で一番年収が多かった。</p>
B-6	大卒	44	妻と子の3人	<p>(初職) 都内の飲食店でホール接客員に正社員として従事。</p> <p>(入職理由及び経路) 学生時代からJTのバイトをしていた社員が独立して声をかけられた。小さい頃から料理するのが好きで、大学生時代はお金がなかったので階いのあるところを選んで続けた。</p> <p>(離職理由) 土地所有していたオーナーが失踪したことによる閉店</p> <p>(第二の職) JT関連の他の飲食店。パワーハラスメントや残業代不払いがあった。店舗の閉店と共に解雇。</p> <p>(第三の職=現職)</p>	<p>(入職理由及び経路) 前職のJTグループの斡旋でサン=ジェルマンかJBかを選ぶことになり、パン屋よりはいいかなど。サービス業を続けていたので、ちょっと違った感じの仕事をやってみたいと思った。</p>

資料：労働者への聞き取りから筆者作成。実施時期は2018年から2019年(継続中)。
注：年齢等は調査時点。

ことができる。申し入れの趣旨は、産業全体の「長時間労働や残業なしでは生活が成り立たない低い賃金水準」が「歩合制、固定残業代制、事業場外みなし労働時間制といった賃金制度」に起因するとして、これを是正し、「労働者の生活を守る業界」を実現することを求めている。具体的な項目は以下のとおりである。

- 1、歩合制、固定残業代制、事業場外みなし労働時間制など、労働者を長時間労働に駆り立てる諸制度を、労働者の労働条件の不利益な変更とならないよう配慮しつつ、業界から廃絶するための施策を検討し実施してください。
- 2、第一項の施策にともない、労働者の収入が減らないよう、賃上げを実施するよう加盟企業に呼びかけてください。
- 3、自販機業界で長時間労働を撲滅し、月間残業時間を原則として四五時間以内に抑えることを宣言してください。
- 4、ジャパンビバレッジ東京および大蔵屋商事に対し、労働組合との紛争を早期に解決するよう呼びかけてください。
- 5、自販機業界全体の労働環境の改善のために、業種別最低賃金と業界一律賃上げの交渉機構の設立を検討し、加盟企業や関連労組に向けて呼びかけてください。
- 6、業界分析によって、業界を改善するための政策を策定するための研究会を当組合と行うてください。

単純な賃上げだけを求めているのではなく、「長時間労働に駆り立てる」現状の賃金制度を改革することに重きが置かれており、これを産業界全体の課題であるにとらえていることがわかる。このような要求は、日本型雇用への回帰を求めるものではなく、「ブラック企業」における周辺の正社員に共通する階層的な課題の克服をめざしたものであると評価でき、それゆえ低い時間単価で就労する「一般労働者」たちにとっては共感しうる内容であると考えられる。

3 考察

以上の調査結果から示唆されることは、第一に、自販機ベンダー業界においては、従来の日本型雇用の労務管理は適用されおらず、「周辺の正社員」に属する雇用類型が適用されていることである。

第二に、日本型雇用の適用と安定した家族生活への期待が裏切られた労働者である一方で、これに従事するベンダー労働者たちは転職を繰り返すなかで「階層性」を自覚しうる労働者層であると考えられる。このような労務管理と、経験的に形成された階層意識ゆえに、かれらは企業に強固に統合されず、労使交渉へと歩を進めることができたものと考えられることができる。

第三に、彼らの要求内容はこのような階層性と連関しており、長時間労働を引き起こす賃金制度の改革に重きが置かれている。これは、今日では巨大な規模に上る「一般労働者階層」にとつて、共感しうる要求内容である。

次に、この調査結果をふまえ本件が日本の労使関係全体との関係でどのような位置にあるのかについて、若干の考察を加えよう。

すでに、ベンダー業界と類似の、「職務・時間給」としての労務管理特性は、ルーティン職種および対人サービスに広く見られ、それが労使紛争を引き起こす現場となっている。たとえば、総合サポートユニオンが業界を広く組織したエステ産業においても、類似の労務管理が確認できる。これと同様に、自販機ベンダー業界における「ルートセールス」の労働者たちは、年功処遇の「外部」にあり、新しい階層を形成しているがゆえに、経営に対抗する労働運動を形成しえた。このような知見は今日の多くのサービス業においても妥当するものと考えられる。ただし、繰り返し述べてきたように、彼らは正社員として強度の強い労働に従事することで、なんとか世帯を形成しているという状況に置かれていることにも注意を払わなければならない。それは、正社員と非正社員を分断する意識を生み出す要因となるからである。今日でも、日本社会における正規雇用（周辺の正社員）・非正規雇用間の対立はなお根深いものがある。

今回の調査対象となった二社の「ルートセールス」においては、非正規雇用が不在であるために両者の対立は存在していない。本ケースの労働運動の射程を敷衍しようとするならば、今後の課題は、本来的に共通の労働過程の属性を持つ周辺の正社員と家計自立型非正規雇用の連帯の形成にあるといえよう。

いずれにしても、本稿においては、近年の労働争議の広がり背後に、新しい労務管理の広がりのもとで、新しい労働者階層が形成されているという現実があることが示唆された。そしてこのような変化は、新しい労働運動を基礎づけるものと評価することができる。

- (1) ストライキを告知する写真は「Twitter」上で六万回以上リツイートされた。
- (2) 職能給（能力主義）にもとづく情意考課・査定制度が、職務給に比して労働者を支配・従属させる構造については熊沢（一九九九）。
- (3) 後藤（二〇〇一）、木下（二〇〇七）。
- (4) 製造業派遣・請負労働の階層特性については、詳細は今野（二〇一七）を参照されたい。
- (5) ブラック企業問題については、今野（二〇一二）、（二〇一五b）。
- (6) 木下（二〇〇七）。
- (7) 今日のサービス労働の一つの特徴は、同一の労働過程に従事しているにもかかわらず、労務管理制度によって雇用形態が分断され、労働者自身においてもこれを反映し、分断された階層意識が形成されている点にある。この点について詳しくは、今野（二〇一九）を参照されたい。
- (8) このような二連の「誤解」を意図的に誘導する募集方法や脱法的労務管理については、前者は今野（二〇一六b）、後者については今野（二〇一五b、二〇一三a）に詳しい。
- (9) 当該の労働者は二〇〇七年四月の新卒入社であり、求人は大学に寄せられたものであった。遺

族による裁判は最高裁まで争われたが、二〇一三年に会社側の損害賠償を認める判決が確定している。ただし、この判決は損害賠償について行なわれたものであって、当該の労務管理自体が労基法違反に当たると判断されたわけではない。この判決以後も、固定残業代を「月給」に含みこんで募集する手法はむしろ普及し続けている。求人による「募集」は労働契約の締結そのものではないからである。労働契約の内容は入社時に交わされる契約書によって確定する。しかし、入社時（四月）においては、新たに就職先を労働市場において選択することは不可能であり、企業側の提示する労働条件を一方的にのまざるをえない。求人問題の詳細は今野（二〇一六b）。なお、二〇一八年一月に施行された職業安定法によって、ハローワークにおける固定残業代の記載がはじめて義務付けられたほか、求人詐欺について、不十分ながら一定の規制が盛り込まれた（民間求人サイトは適用外）。

(10) 「専門的」であることの意味そのものが、細分化された労働の一部を担うという意味に変質していると考えられることができる。事実、裁量労働制を論じる際の「裁量」とは、すでに部分と化した労働の組み合わせに対する「裁量」に過ぎない。

(11) エステ産業等の労務管理と労使紛争の特性については、今野（二〇一五a）で詳論した。

【参考文献】

井手英策・今野晴貴・藤田孝典（二〇一八）『未来の再建 暮らし・仕事・社会保障のグランドデザイン』

筑摩新書。

木下武男（二〇〇七）『格差社会に挑むユニオン』花伝社。

熊沢誠（一九九九）『能力主義と企業社会』岩波新書。

今野晴貴（二〇一九）『労働問題の現状からの経済問題の考察 「一般労働者階層」の形成と福祉政治』『季刊経済理論』第五六巻第一号。

（二〇一八）「正社員労働の変容と最低賃金

「働き方改革」と関連し」後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴編『最低賃金一五〇〇円がつくる仕事と暮らし』大月書店。

（二〇一七）「製造業派遣・請負労働の雇用類型：全国的移動及び移動の制度的媒介に着目して」『日本労働社会学会年報』第二八号一一一～一四〇頁。

（二〇一六a）『ブラックバイト 学生が危ない』岩波新書。

（二〇一六b）『求人詐欺』幻冬舎。

（二〇一五a）「新しい雇用類型」の性質と労使交渉の課題 「ブラック企業」現象に着目して」『労務理論学会誌』第二四号五九～六九頁。

（二〇一五b）『ブラック企業2 「虐待型管理」の真相』文春新書。

（二〇一五c）「ブラック企業問題」の沿革と展望 概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第六七七号六一～一一頁。

（二〇一三a）『ブラック企業ビジネス』朝日新書。

（二〇一三b）『生活保護 知られざる恐怖の現場』ちくま新書。

（二〇一三c）『日本の「労働」はなぜ違法が

まかり通るのか?』星海社新書。

——(二〇一二)『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文春新書。

今野晴貴・嶋崎量(二〇一八)『裁量労働制はなぜ危険か?』岩波ブックレット。

今野晴貴・藤田孝典編著(二〇一九)『闘わなければ社会は壊れる 〈対決と創造〉の労働・福祉運動論』岩波書店。

後藤道夫(二〇〇一)『収縮する日本型(大衆社会)』

経済グローバリズムと国民の分裂』旬報社。

年越し派遣村実行委員会編(二〇〇九)『派遣村 国を動かした六日間』毎日新聞社。

◎デイスカッション◎ 労働運動の広がりと今後の展望

●青木 今野さん、ありがとうございます。多くの論点があるうと思えます。会場のみならずから質問をお願いします。

◆主体と階級意識の形成

●A(総合サポートユニオン組合員) ジャパンビレッジで働いている組合員です。講演のなかで、日本では階級意識が形成されずに、社員としての意識が内面化されているという話がありました。これをみたときに、背後に自己責任論が根強くあるのではないかと思いました。

現場においても、「会社が大好き」という人はたまにはいますが、あまりいません。でも、自

分が組合活動をしていると、「なんでそういうことをやっているの? 仕事が遅いから残業が長いんじゃないの?」と言われます。いろいろと説明すると、「会社が嫌だったから、辞めればいい」、「せっかくな給料をもらっているのだから、そういうことをしたらダメだね」と、最終的に私が悪いという結論に結びつけたがる人がかなりいます。「頑張つて働けば皆が幸せになれるのに、なんでお前はやらないんだ」というような雰囲気です。

そのため、企業主義というよりは、もっと根深い、「全部自分のせいだろ」という自己責任論の肝みたくないものがあるのではないかと思いました。

●今野 むしろ、いままきにおっしゃった話こそ、企業主義の帰結なのです。なぜかという点、欧米においては、労働者と経営者の利害が対立しているわけです。残業代を請求するのは当たり前で、自己責任だという話にはなりません。日本では統合され、対立関係がみえないから、自己責任にされてしまっています。

日本では、自己責任論が企業社会の全盛期から猛烈に蔓延していて、企業が生活の保障も責任も果たさなくなった今でも、自己責任は残っています。だから、その恩恵すらないのに、ただの自己責任社会になっているという話ですね。論理的に言えば、企業社会と自己責任論は一直線に繋がっています。

●A 日本の生活保障が年功賃金に依存し、企業を通じて提供されてきたという歴史があつて、

賃金が得られないという人間は、「そもそもお前が企業に入れなかったのが悪い」となる。そこが出発点になっているということですかね。

●今野 そうです。わかりやすいですよ。皆そうやって何十年も暮らしてきたから、もう根付いてしまっています。だから、日本の企業主義って、資本主義の論理を猛烈に社会に浸透させる役割を果たしたのだと思います。

●木下武男(元昭和女子大学教授) 今野さんの「階級意識の再生」という話は、ひと昔前なら現実味がありませんでしたが、いまは語れる時期になったと思います。今、問題になっている階級の形成は、経済的な意味、つまり生産関係における資本―賃労働関係での労働者階級ではなく、闘う主体としての階級です。

イギリスで階級が形成されたのはいつかという点、一八三〇年代なのです。それは複数の労働史の研究者が言っていることですが、そのなかでも有名なのがE・P・トムソンという歴史家です。彼は、階級意識というのは生産関係によって自動的にできたのではなくて、ちょうど恋愛関係と同じように、意識性の問題だと言っています。階級の意識性とは、利害の共通性と共通の体験を指しており、いまわれわれが直面しているのが、まさしく利害の共通性と共通の体験です。

だから、主体形成論から言うと、日本の労働者階級の形成というのはこれからなのです。イギリスから約二〇〇年ぐらい遅れています。いまの闘いはそのような階級形成の始まりだと

位置付けることができます。

●B (研究会運営員) 私は『労働法律旬報』で編集をやっていた時代がありました。若い人たちの労働・生活環境が変わっているという話がありました。中流意識とバブル経済を知らない若い世代が日本社会の多数派になりつつあることは、労働運動が再生する可能性を示していると思います。

今野さんが言っているような、このような層としての労働者が登場しているのは、戦後史のなかでは初めてではないでしょうか。

●原田仁希 (首都圏青年ユニオン) 主体の形成と関連して、正規と非正規が連帯していることと口ではよく言われますが、私学ユニオンの正則学園の事例に関わるヤフーのコメントを見て、本当にそうだなと思いました。もう少し具体的にお願いします。

●今野 反応はいいですよ。やはりこの間、ヤフーでの非正規の記事への共感はずいぶんです。しかし、私が非正規の記事を書く、「正社員の話も非正規も一緒だよ」みたいなコメントがつくこともあります。その階級の内部を行ったり来たりするからでしょうね。わかっている人が増えているのだと思いますね。

◆職種・熟練とユニオン運動

●栗原 労働過程の議論がとても面白いなと思っていて、そこから横断的な労働運動の可能性が広がっているのではないかと思います。いま青年ユニオンで、美容師・理容師ユニオンをや

っているのですが、理容師は技師職種という感じがします。アシスタント経験を何年かやって一人前となっています。単純労働の職種と、専門的・技術的労働の職種の二つの違いを、どう捉えればよいのか考えています。

●後藤道夫 (都留文科大学名誉教授) 細かいマニユアル的なジョブに分解可能で、そのうえで、労務管理で徹底的に職務時間給によって搾りあげるようなタイプの横断的な可能性がある職種群と、マニユアルに分解しきれず、訓練のなかでかなり実質的な意味を持つような職種群とがあるのではないかと思います。

従来の日本における職種別労働運動というのは、後者の基準で組み立てられていたわけですよ。今日の話をついてみると、分解されきつたところで、酷い労務管理で絞られているような、前者の職種群であるということだと思のですが、そのあたりはどのように考えていますか。

●今野 従来型というと、典型的には医療のような分野を想起されるのかなと思うのですが、そこでは規制がかなり強い。労働過程に対する自律性がある職種においては、労働市場がそうそう野蛮なものにはならないでしょう。資格自体が国家によって規制されているためです。

そうではないような、もつと崩れているところがある、いま大事になってきていると考えています。たとえばコンビニでは、いったん労働がすべて分解されきっているがゆえに、ある店舗を「お前がすべてやっておけ」という支配が成

立しています。完全に分解されて労働の自律性が剥奪された後に、それを結合した画一的な労働の形が現に存在していて、そのなかで労働者たちは、同一の労働をしているので、相互に共通性を意識できる領域になってきているのです。だからこそ連帯できるというイメージがつくのです。

◆ユニオンのブランド化

●後藤 ブラック企業のような仕事群の賃金は、最賃に寄っていますが、いま最賃がどんどん上がってきていますよね。最賃が上がってくると、賃金の低い職種群をだいたい飲み込んでくる。すると、最賃仕事と一括される世界が実際には広がり、いくらブラック企業が誤魔化そうとしても、長期的にはそれがバレてしまうから、実はいろいろな産業や職種が成り立たなくなる。労働力不足で成り立たないなか、さらにということ。かなり大きな労働市場の現象が発生するのでないかと思っています。

だから、業界側からみたら、最賃プラスαの拡散をやらざるをえなくなってくるのではないかと気がしているのですが、ブラック企業のなかにもそういった動機みたいなものはまだあまり感じませんか。

●今野 もつと混沌としていると思います。あまりにも労働組合がないので、対抗する使用者間の協調もなく、求人詐欺の手法ばかりがどんどん高度化している。採用する側も困っていると思いますね。本当にいい仕事が労働者にはわ

からないから、そうするとある程度、熟練形成を要するような、いい仕事で誘っているつもりなのに、そこに行きつかず、ブラック企業に飲み込まれてしまうわけです。このように、業界としても困るのではないかとという具合に、混沌としている印象を持っています。

●後藤 最賃が上がってくると、混乱が拡大するのでしょうかね。

●今野 ブラック企業も最賃に張り付くところに必死になって、あの手この手で募集をかけるので、それと差異化することが、いまの労働市場システムでは難しいのです。

本当にいい仕事があるとして、どうやって人を集めるのか。周りのほとんどが求人詐欺なのです。求職者からしたら、同じ求人詐欺の仲間にかみえませぬ。「訓練制度あり」、「寮費無料」、「福利厚生充実」とみんな書いていますからね。どれが本当かわからないですよ。だから、むしろ財界側の要求として出てくる可能性はありますね。

●池田一慶（総合サポートユニオン） エステのTBCという会社がまさにそれで、われわれと求人協約を結んで、正しいものを出します、と宣言しました。人事の人たちはすごく悩んでいたのですね。正直言って、賃金は低いです。低いのは事実なのですが、周りが二〇万円の給料に固定残業代をつけて二五万円と出しているから、その競争になってしまう。もつとひどいのは、「他のところの求人を持ってきてください。そしたらそれより上乘せしますから」と量販店

みたいなことをやっていたそうですね。

●今野 だからこそ労働市場規制という労働組合の要求が、会社側にとって重要になってくるわけですね。ユニオンをブランド化するというのは大きいと思います。

●木下 ユニオンがあることが、最大のブランドになっていくということですね。

●今野 なっていくと思います。実際にエステ業界ではそうなっていて、上位三社と協約を結んでいます。

●池田 TBCでは二〇〇人も募集が増えたそうです。それで、厚労省のモデル事業所になったのです。エステユニオンと協約を結んだから

●今野 後藤先生がおっしゃったとおりになってきています。底辺職種とそこその職種との区別がだんだんつきづらくなってきています。

それは、企業における求人詐欺、および政府の裁量労働制・変形労働時間制によっても区別が複雑になっています。

職種や熟練による労働市場の区別がますます困難になり、そのなかで個別の企業はどれだけ求職者を騙せるかという話になってきています。まともな制度形成ができない状況なのです。

ですから、まともなユニオンとのあいだで協約を結んでいますよ、というのをブランドینگになるようにしていくというのは、やはり相当大事で、社会の状況がそこまでいけるといいですよ。

●青木 これまででないような新しい状況が次々に起きていますので、議論が必要なのです

が、時間ですので今日はこれで閉じたいと思います。

くりはら こうへい
こんの はるき
あおき こうたろう