

若者が働くということ —労働運動の歴史からみえてくるもの—

高木郁朗

(教育文化協会理事)



今日の講義の目的

男性も女性も、大学を卒業して働くのはあたりまえ・・・世界的な経済危機のなかで大変な「就職活動」。→就職して働くときの具体的なあり方は、これからのこの授業で、職業人としての先輩から、たくさんのことを学ぶ。

今日の講義では、そうした具体的な事例をよりよく理解するための前提条件を、歴史的なエピソードをまじえて論議する。



古代エジプト・ピラミッド労働者のスト

Q. 記録に残る**世界で最初のストライキ**は？

S. & B. Webb『労働組合運動の歴史』から。

世界の最初のストライキはピラミッドをつくる石工だった(B. C. 1300年頃)。ピラミッドを安全なものとするのが目的。

近年の事例。イギリスクライドサイド造船所群労働者の代替戦略(1970年代)・・・軍事生産から平和生産へ。

※自分たちの仕事について責任をもちたい。

職業に携わる者としての**誇りと責任**。

(雇い主はこれを軽視する)



「働く」＝労働とは

さまざまな働き方・・・労働の根源的な意義は共通

有償労働＝paid workと無償労働＝unpaid work

有償労働→自営業主、雇用者(雇われて働く)

※この講義では、雇用労働を軸にするが、労働の根源的意義についてはいつも考えてほしい。

☆人間労働は人間と社会存立の絶対的条件である(人類が働くのを何十日もやめたら人間社会は崩壊する。)

☆人間労働は、社会的分業として(基本的には)すべてつながっている。ほかの人の働きが自分に役立ち、自分の働きが他の人に役立つ。(人間社会のためにならない働きもあるが)

☆しかし実際には、おカネのために雇われて働く。

☆若者の働き型として喧伝されたフリーター。



働くことはつらいこと(?)

働き＝労働が①人間社会に必要なことであり、
②人間の本質的活動であり、楽しいはずだと
いっても、③実際に労働することは苦しい。

A. Smith(『国富論』)

- ・・・労働はtoil and trouble(苦労と骨折り)
である。→だから働くことの代償が得られなければならぬ→雇用労働においては
賃金。



なぜ雇われて働くのがつらいのか？

エネルギーを使うのは同じ。でも楽しいことでもエネルギーを使っている→近代社会における雇用労働のつらさ。

- ①労働が正当に報われない(低賃金)。
- ②仕事の裁量ができないうえ、自分の好きな他の活動ができない(拘束された長時間労働)。
- ③危険な作業やストレスが強い仕事をやらされる(労災・職業病)
- ④仕事の全体がわからず、部分しか担当できない単調な仕事をさせられる(ミーニングレス)。
- ⑤とはいえ、仕事を失えば(失業)生活できない。



労働運動は働くうえでのルールをつくってきた

近代社会の基本ルールは、当事者による契約の自由。しかし、その前提条件は当事者が対等であること。しかし、雇用をめぐる契約では雇い主が圧倒的に優位（労働者側には、圧倒的に多くの場合、「失業の自由」はない。）

→労働組合をつくる。集団的に働くうえでのルール（**ワークルール**）をつくる。



労働運動はどんなルールをつくってきたか① 年少者の保護と若者の就業の権利

ILO第182号条約『最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約』・・・「この条約の適用上、児童労働とは、18歳未満のすべてのものをいう」(第2条)。日本の労働基準法・第56条・年少者(15歳未満)の使用禁止。

※ここには19世紀はじめ(工場法制定の活動)以来の労働運動の成果がつままっている。[企業にとっては、働けるなら誰でもいい。発達途上の若者の心身を破壊。だから法律をつくっただけではダメ。年少労働禁止を実行した。19世紀後半のイギリス労働運動。1990年代の国際自由労連のナイキ不買運動。]

一方で、若者の就業の保障。19世紀後半のイギリス労働運動は職業訓練(時代の労働者の育成)。

1970年代のドイツ労働運動。年金制度を利用した早期退職制度で若者の就業を促進。



労働運動はどんなルールをつくってきたか②

かんたんには失業させない

- ①経営者の都合で解雇をさせない(日本では、1959年三池争議)。そのあと、1990年代までは基本的には希望退職。終身雇用制度の確立。
- ②経済情勢などでどうしても解雇が必要な場合には解雇の順位をルール化(アメリカ労働運動のながい運動の成果としての先任権制度(使用者の勝手にさせない。昇進の順位なども。日本では1970年国鉄マル生闘争。人事協約。)→競争制限措置。
- ③そのうえで、失業した場合には失業保険(日本の雇用保険制度。なお、失業保険は1850年代のイギリスクラフトユニオンの共助の仕組みからスタート。また日本のいまの雇用保険制度の内容は1961年の炭労の政策転換闘争を反映)

※残念ながら日本の雇用保障は、非正規労働者にはおよばなかった
→現在の課題

※就業機会を積極的につくりだすことも必要・・・労働時間短縮はその一環。



労働運動はどんなルールをつくってきたか③ 自立して生活できる賃金を実現する

※日本の労働運動の最盛期1955～1975年の20年間：中心は春闘。多くの組合がストライキの時期などを集中して賃上げ（賃金引き上げ）闘争をおこない、「相場」（その年の賃金引き上げの社会的標準）をつくりだした。各企業の労使交渉では、この標準をもとに勤続が増加するにつれて増加する賃金表を作成した。賃金決定のルール化。この制度のもとで家計所得の長期的な展望が確立され、内需も拡大した→経済成長の好循環。いまは逆。労働組合にも責任。「合成の誤謬」

※どのように賃上げをするか：額か、率かの論争（若者は額）



付：日本の春闘の欠陥：最低規制 (ミニマム保障)が不十分。平均主義の欠陥。

イギリスの賃金闘争は伝統的に職種別のミニマム賃率を決定する役割をもった。すべての労働者を対象とするイギリスの最低賃金制度は20世紀の初頭に、繊維産業の女性労働者を念頭に成立した。が、1980年代サッチャー政権のもとで廃止された。その後、労働組合の強い要求で1999年、ブレアー労働党政権のもとで復活。年齢別に3段階で設定されている。

Adult Rate

(for workers aged 22+) 5.73ポンド

Development Rate

(for workers aged 18-21) 4.77ポンド

16-17 Year Olds Rate 3.53ポンド

※正規労働者、非正規労働者の均等待遇の実現もミニマム保障が出発点。



労働運動はどんなルールをつくってきたか④

労働時間短縮は労働運動のはじめからの課題

世界で最初の大規模な労働者スト・・・1834年イギリスユニバーサルスト:10時間労働法

1886年5月1日、シカゴの労働者が8時間労働制を要求しゼネスト(ヘイマーケット事件→メーデー)

1919年ILO1号条約1日8時間労働

第二次大戦後は週休2日制(週40時間)。

労働時間短縮はワークライフバランスにも、ワークシェアリングにも不可欠。

※労働時間のアメリカ、イギリス、日本型と、ドイツなどヨーロッパ型の違い。

とくに1970年代がわかれ道(社会全体の利益か、企業内での対応か)



労働運動はどんなルールをつくってきたか⑤

ディセントワーク(Decent Work)への道

それ以外にも労働にかかわるさまざまなルールが確立されたのは労働運動の活動の結果。

たとえば:

ジェンダー平等: 1980年代の男女雇用機会均等法成立をめぐる労働組合の努力。

労働の安全(職業病を含む労働災害の防止と保障); 最近ではとくに多くの労働組合が仕事のうえで発生するメンタルな病に取り組む。

これらすべては**ディセントワーク**の内容

※ディセントワークについては中島ILO理事の講義を参照

※Decent=十分に良い基準または質をともなっている(Oxford辞典)→人間的あるいは人間の尊厳に値する労働。しっかりした基準をともなった労働。

※ILOの最近の報告は、現在の世界的な経済危機についても、ディセントワークを基礎にしなければならぬとしている。



ワークルールを確立する3つの方法

①労働者が自分たちでルールを決め、実行する。

1850年代イギリス・クラフトユニオン(→共助の制度も)

1960~70年代日本の国鉄労働組合。休みをとる順番。

②団体交渉で労働協約や協定をつくる。

労働協約＝一国(中央協定、たとえばデンマーク)、産業別(典型的にはドイツ)、企業別(典型的には日本)で労使が締結する集团的契約。

※ドイツでは労働時間や最低賃金は法制度ではなく、協約。協約の対象は組合員だけとは限らない。

※フランスは組合組織率は10%未満であるが、労働協約の適用率は60%以上。

③法律をつくり守らせる。労働基準法など。最近の残業割増率は労働組合の長い活動の反映。

※悪い法律ができると大変。労働者派遣事業法の例。

※法律(たとえば労働基準法)は最低基準



経営参加・共同決定へ

日本の労働組合法第14条・・・「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約」・・・つまり労使交渉・労働協約の対象は主として「労働条件」→経営者は「労働条件」の範囲でできるだけ狭くしようとする(→経営権の主張。経営者は一方的に決めたい。たとえば新工場の建設)。しかしたとえば新工場の設置は、労働者の運命に大きく影響。解雇、配置転換、技能の変更**etc**。

狭い労働条件交渉を越える交渉・協議の必要性。もっとも広くは一国の経済政策など。日本でもさまざまなかたちでの労使協議制度がある。

ドイツの例。1960～70年代の主要課題。共同決定法。ただし経営への参加当事者は労働組合ではなく、従業員代表。(→ヨーロッパ労使協議会制度)

1990年代。雇用のための同盟。政労使の3者協議制度(ソーシャル・パートナーシップ)。



(付)産業社会における若者と 労働運動

若者の地位の改善のための活動(例示)

- ① 1850年代以降のクラフトユニオン→次世代労働者の職業訓練を重視(労働市場を組合がコントロール)。社会民主主義政党による教育の機会均等。
- ② 最低賃金制度。各国。日本でも。(企業内では企業内最低賃金制。ただし対象は正規従業員)
- ③ 雇用改善。とくに若年層対策。1970年代のドイツ。労働時間短縮(若者は時間を望む)。若年退職制。

etc.



ルールは当事者が決める

当事者が参加しない決定は民主主義に反する。
産業社会のもっとも重要な当事者は労働者
(=賃金を受け取って働く人。労働基準法の
定義。労働者が(主として労働組合をつうじて)
ルールの形成に参加するのは産業民主主義
の根幹(**産業民主主義**という用語は
Webb夫妻に由来。2つの条件 団体交渉と
ミニマム規制。)また生産性3原則(→高木剛連合
会長)は、雇用の維持拡大、労使協議、
成果の公正配分。



要するに・・・労働運動がやってきたことは・・・

- ①働くとは、生活の手段として収入をえるためだけではなく、社会にとって有用な労働をつうじて社会に参加し、自己実現をはかるプロセスである→人間的な労働の復権をめざす。
- ②産業社会の雇用労働においては働くうえでのルールが不可欠である。人間的な労働を実現するルールをつくる。
- ③ルールの形成のためにはあらゆる場面で、意思決定に参加する。

※具体的な話しは、次回以降の各講師の講義で明らかに。



30年まえのドーアの心配を超えて

ロナルド・P・ドーア『イギリスの工場・日本の工場』
(1973年、邦訳版、筑摩書房)

「日本でも、イギリスでも、われわれの産業社会・脱工業化社会は、管理社会だか管理者の社会だか知らないが、一枚岩的で、経済効率以外の価値を、弱者が強者に抵抗しうる能力を、正義感を、つむじまがりの人間を、窒息させるようなメリットクラシーの社会を形成しつつあるのではないか。」……心配は現実のものに。→しかし、与えられた制度のなかで自分さえ良くなればいいという時代の終わり。



終わり

質問や意見を歓迎します。

