

テージを中核とする「制度」の中に「埋め込まれた市場」として存在しているのである。

このような労働市場の制度の歴史は、雇用関係を取り結ぶ主体間の相互関係を分析するだけでは理解することができない。なぜなら、ここで問題の焦点を形成するのは、企業と学校という組織間の継続的取引関係であり、しかも、経済的次元とは異なる「教育の論理」に基づいて行動する学校が、その一方の当事者となっているからである。新規学卒者の定期一括採用は、定期昇給や定期的人事異動、採用年次別の昇進管理など、戦後日本企業を特徴づける人事管理方式を支える制度的基盤を提供してきたといえることができる。

しかし、その「制度」は、必ずしも主体的な経営戦略によってではなく、むしろ学校側の態度や行動、それを支えた独特のロジックに大きな影響を受けて、形作られてきたのかもしれない。事実、評者の実証研究の結果はこうした仮説をポジティブに支持するものとなっている。いずれにせよ、「日本的」制度のルーツを安易に経営者の合理的選択にもとめることは最早許されないであろう。それこそ、本書が緻密な実証によって見事に打破して見せた「神話」だったのだから。

すがやま・しんじ 東北学院大学経営学部経営学科教授。  
経営史・労働史専攻。

遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲 著

## 『仕事と暮らしを取りもどす』

——社会正義のアメリカ

竹信 三恵子

非正規労働者、請負・委託など、既存の労働組合では組織しきれない働き手は日本でも米国でも増え続けている。一方、労働法は、労組などに集まった働き手たちの集団的な交渉を前提にしたままだ。その狭間で、働いているのに働き手としての権利は保障されない人々が広がっている。そうした働き手の「便利さ」「手軽さ」から、企業の需要は非正規労働者へとシフトし、正規労働者の門戸は狭められ続ける。そんな悪循環を押し返し、人間らしい働き方を取り戻すため、米国では新しい労働組織とこれらの組織同士をつなぐネットワークが相次いでいる。「貧困大国」であると同時に、創意と工夫で貧困からの脱出を目指す「社会正義の国」米国。その活動の現場を丹念に回り、日本の働く場を立て直したいと願う人々のためのヒントをつかみだそうとしたのが本書だ。

米国のブルッキングス研究所が2011年に発表した報告書によると、1990年代に1230万人だった米国の貧困者は2000年代までの10年間で4260万人に増え、



●岩波書店  
2012年10月刊  
B6判・146頁・1890円  
(税込)

●えんどう・こうし 明治大学経営学部教授。  
●つつい・みき 法政大学キャリアデザイン学部准教授。  
●やまさき・けん 労働政策研究・研修機構副主任調査員

2009年には米国の人口の15%が貧困ライン以下の生活をしているという。このような貧困化の背景にあるのが、働き手の生活を下支えるはずの既存の労働組織の行き詰まりだ。本書では、その原因として、3点を挙げている。

まず、米国での労組づくりのハードルの高さだ。全国労働関係法(NLRA)では労組が新しい組合員を1人獲得するには51%の労働者の同意が必要とされている。そんな中で、使用者が労組結成に反対の場合、法的な団体交渉ができる労組が組織される可能性は10%に満たないという。2つ目は、グローバル化やサービス産業化の中で、労働者が同じ会社で継続して働き続けるモデルが壊れたことだ。男性が妻子を養う「男性片働きモデル」から、「男女共働きモデル」への移行も進み、また、不安定で低賃金の非正規労働者も

---

---

激増し、従来の労組はこうした変化に対応できなくなっている。3つ目は、米国の社会活動家、ソウル・アリンスキーが指摘する、労組という組織そのものがはらむ「根源的な問題」だ。アリンスキーは「産業あるいは資本の安定化とその安全の確保に、組合のエネルギーと能力の大部分をふりむけることが労組の義務となっている」とし、貧困や劣悪な住環境にあえぐ人々の問題から労組が目そむけてきたと指摘する。

これらの点を乗り越えるための新しい労働組織として1章で取り上げられるのは、働き手の権利を守るための「ワーカーセンター」だ。現在、全米で200を超えるワーカーセンターは、急増する移住労働者を中心に、地域を拠点とし、メンバーの権利擁護はもちろん、生活支援も目指す。移民に不可欠な英語教育のほか、職業訓練、移民法、労働法、差別禁止法などの法律教育、法令順守を経営者に求めるキャンペーン、賃

金不払いや解雇などの法的な救済、法的な団体交渉ではなく集団による事実上の団体交渉などを担う。注目すべきは、財源の多くが民間財団と政府からの寄付金や補助金であって組合費ではないことだ。組織形態も、労組ではなく非営利法人（NPO）の形をとり、人々も「労組」とはみなしていないという。

職場でも、地域でも人権侵害にさらされがちな移住労働者にとって、仕事と暮らしの両面からの丸ごとの支援は不可欠だ。それ以前に、生身の人間は仕事と暮らしの両面を抱えており、仕事さえあれば安定した暮らしができる条件が失われた社会では不可欠の試みといえるかもしれない。

2章で取り上げられるのが、フリーランサーなど自営の形で働く労働者のネットワークだ。派遣や請負も含め、実質は雇用でも「ウチの社員ではなく仕事を請け負っているだけ」として会社の年金システムや健康

保険などの保障から外される人々は、日本でも問題化している。こうした働き手に保険などの相互扶助システムを提供し、これを入り口にネットワークを広げ、待遇改善を求める社会的勢力として結集させていく戦略だ。弱い立場のフリーランサーは、仕事の対価を踏み倒されることも少なくない。これを防ぐため、発注者に期限を守らせたり契約を書面にさせたりすることを義務付ける「支払い保護法」制定運動にも取り組んでいるという。

この章では、ケア労働者が自力で出資・運営するワーカーズコレクティブのような会社づくりで条件向上を目指す試みも紹介されている。訓練などで質の高いケア労働者へと育てて、その質の高さを賃金に反映させるため、業界や行政への働きかけも行う。

3章では、地域の中小企業や学校と連携し、企業が欲しがらるスキルを若者に身につけさせる職業訓練を行うことで、就業率を上げて行く活動が紹介され、4章では、これらの「点」としての小組織を結び合わせ「面」としての力を生み出す「触媒」としての多様な中間組織の取り組みが登場する。

実は、これらの試みに似た動きは、日本でも芽生えている。たとえば、非正規労働者の権利擁護の支え手として、「ユニオン」の名で注目されている地域労組は、「ワーカーセンター」に極めて似ている。移住労働者を支援するユニオンでは、ワーカーセンターが英語教育を担っているのと同様に、公的職業訓練に日本語教育を含めるよう求めてきた。また、女性ユニオンや青年ユニオン、パートや派遣ユニオンなども、労働相談を窓口にして、相談者の状況に合わせて労使交渉の支援や弁護士紹介を行い、似たような相談が増えれば社会問題としてメディアを通じて広め、行政との交渉にもつなげていく活動が一般的だ。

筆者は新聞記者だった1997年、正社員から外れた働き手の増加をテーマに「社員じゃないけれど」という連載記事を執筆したことがある。その取材では、大阪の自営業・フリーランサーの女性ネットワークが、対価を払わない発注者の情報を会員から集めてブラックリスト化し、インターネット上で公開する取り組みや、「ご承諾書」というやわらかい名で契約を書面化する運動を行っていることを知った。

また、2007年には市民団体「反貧困ネットワーク」

が中心になって「反貧困助け合い制度」を立ち上げ、加入すると困った時に最大1万円を貸し付ける活動を始めている。生活資金の貸付という入口を設けることで困っている人を呼び込んで生活相談を行い、困りごとのタイプによってユニオンによる労使交渉や生活保護の受給支援などを紹介して暮らしの安定につなげる仕組みだ。保険の提供を入りにフリーランサーの働き方の改善へつなげることを目指す米国の組織と共通する戦略がある。

労働者協同組合による野宿者などの仕事起しの試みも注目される。

だが同時に、大きな違いもある。それは、これらの活動を支える社会の仕組みと、社会活動に携わる人材育成のあり方だ。

日本は、労組結成のハードルが高い米国と比べ、2人からでも労組を結成できる。ユニオンはこの強みを生かして広がった。だが、財源の不足がその動きを縛っている。ユニオンが対象とするのは、ワーカーセンターと同じく、低賃金で不安定雇用の非正規労働者だ。こうした働き手から徴収する組合費や会費だけでは活動を広げることは難しく、労使紛争の解決金の一部を活動費にあてているユニオンは少なくない。その分配方法が当事者との紛争のタネになれば、ユニオンへの信用問題に発展しかねないと懸念する声も聞く。

大きな原因は、米国と異なり、雇用にまつわる政府の補助金のほとんどが、雇う側の企業に回ってしまい、働き手の側に立った活動への公的資金による支援が極めて乏しいことにある。民間財団からの寄付も限られている。連合などの大手労組がその資金力を生かし、党派を超えて地域労組への支援を進めるべきだとの提言が再三なされてはいるが、その動きはまだまだ不十分だ。こうした状況を打開することが、日本で芽生えつつある新しい活動を大きく育てるカギだ。

そのためには、本書で指摘されるような、資金調達とネットワークにたけた、新しい組織づくりの基礎となる組織者づくりが不可欠だ。米国では、「だれか有力なリーダーがこれを引っ張る」のではなく、「当事者を見出し、自発的な参加を促すオーガナイザー」を目指し、財務や予算獲得法、法的手続きなどの事務能力と、組織化の能力の2つの強化を進めているという。こうしたプログラムを、組合員の枠を超えて幅広

---

---

く行う場の提供も、大手労組に期待したい。

主要先進国の中で相対的貧困率の高さでは米国に次ぐ日本が「貧困大国」に落ち込まないために、雇用のあり方に不安を抱く一人ひとりがそのような組織者として自らを位置付けつつネットワークを広げ、「働き手の新しい拠り所」づくりへ向けて公的資金そのものの流れを変えていくことが、いま問われている。本書

は、そうした変革への道筋のイメージを与えてくれる貴重な一冊だ。

たけのぶ・みえこ 和光大学現代人間学部教授。労働社会学専攻。