

論 説

現代日本における労働組合の課題
—非正社員の労働組合員化問題を中心に—

小 松 史 朗

目 次

1. 課題設定
2. 戦後日本の労使関係の形成過程と特質
3. 非正社員化と「協調的」労組—トヨタ自動車の事例—
4. 非正社員化と「協調的」労組—UIゼンセン同盟およびイオン労組の事例—
5. 非正社員と名ばかり管理職の組織化—日本マクドナルドの事例—
6. 現代日本における労働組合の課題

1. 課 題 設 定

日本の企業社会における協調的労使関係は、戦後、1950年代の労使紛争期を経て、1960年代の高度経済成長期に男子正社員中心の労働力構成の下での長期雇用慣行の確立とともに、経営側主導で形成されていった。協調的労使関係は、多くの主に大企業の正社員労働者に長期雇用の恩恵をもたらした一方で、労働組合の人事機能への包摂、所謂「御用組合」化、あるいは労組組織率の低下をもたらした。

そして、近年、経済のグローバル化や労働法の相次ぐ規制緩和などによって、日本の労働者に占める非正社員の割合が急激に上昇してきた。これは、長期雇用の恩恵に浴することなく低賃金不安定就労を強いられる労働者が激増していることを意味する。さらには、国際市場競争の激化に伴う労働負担の増加、解雇法制の成立、成果主義管理の拡大などにより、正社員労働者層にも、職場での過重労働とストレスが蔓延し、過労死、過労自殺、労働災害が増加しつつある。

このように、剥き出しの資本主義が暴走する近年、労働者の尊厳と生活の維持、長期的な人材育成による企業競争力の強化、潤沢な労働力の再生産を維持することによる社会保障制度及び国家財政の維持のためにも、労働者の雇用・労働条件の再整備は、日本の政労使にとっての喫緊の課題である。

企業側の圧倒的な資本力の前に無力同然である大多数の「弱い」労働者は、社会的に連帯することでしか自らの立場を保全することはできない。その意味で、労働者の連帯のための有力な手段としての労働組合活動の意義は、これまで以上に深まっている。

ところが、戦後長く続いた協調的労使関係の下で、日本企業の多くの既存労組では、人事部門の出先機関としての労務管理上の役割を多く担う一方で、労働者の労働・生活条件を保全す

るという本来の機能が形骸化してきたことも否定し難い。そして、そうした労組の幹部は、長期雇用体制の下で自らの昇進を確保するための保身や正社員の既得権益を保全することが主たる関心事となってきた感が否めない。

その一方で、労働組合に関する教育を十分に受けておらず、労働組合に加入しておらず、短期不安定就労であるが故に企業組織内でのヨコの連帯を築く上で不利な状況にあり、代替可能な労働力として「弱い」立場にある多くの非正社員は、自身が最も保護される必要があり、または労働組合活動を通して発言をしなければならないにもかかわらず、分断されてますます社会的にも経済的にも追い込まれつつある。

本稿では、非正社員化が進む中での労働組合活動の展開と経営側による労働者管理の実態について、協調的労使関係が確立した巨大製造業企業の典型例といえるトヨタ自動車とその関係労組、非正社員の労働力構成が著しく高い流通・サービス業などの企業を組織する UI ゼンセン同盟とその加盟企業の中で中核的存在であるイオンとその労働組合、さらには非正社員比率が高い上に正社員層にも「名ばかり管理職」が数多く存在する外資系ノンユニオン企業であった日本マクドナルドにおける労組決成の事例という、業種、労働力構成、労働運動の経緯などが大きく異なるそれぞれの代表的事例における労使関係の特質と非正社員労働者保護をめぐる労使の対応を分析することを通して、今日の日本における労働組合の課題を探る。

2. 戦後日本の労使関係の形成過程と特質

ここでは、戦後日本の労使関係の形成過程と特質を概観しておくことで、次節における事例研究の視座を整える。

(1) 日本的労使関係の形成過程

明治期の日本では、欧米に遅れて産業革命を経験した。明治政府は、欧米列強各国による植民地支配を逃れるための富国強兵政策とそのため急速な工業化政策を進めてきた。

一方、当時の日本では、立法府、行政府の民主化が遅れていた。富国強兵第一主義、制約された民主主義により、日本では、本格的な労働者保護立法の成立は、GHQの主導による1946年労働関係調整法、1947年労働基準法、1949年労働組合法の施行を待たざるを得なかった。すなわち、日本の労働者保護立法は、日本の労働者が自ら勝ち取った権利であるというよりもアメリカから与えられたものと言わざるを得ない。

そして、養成工制度などを通して欧米伝来の最新の工業技術を習得した高級技術者などを除けば、当時の多くの労働者は、所謂「渡り職工」「出稼ぎ型労働力」の域を出ておらず、労働法や十分な社会保障による保護にもありつけない低賃金不安定就労下にあった。

一方、労働法の施行期は、戦後不況の只中でもあった。多くの日本企業では、1949年のドッジ・ラインによる資金調達難、国内消費低迷に伴う売上不振から、労働者に対する指名解雇や

賃金の遅配などが横行していた。そして、1950年のトヨタ争議、1953年の日産争議などに代表される大争議が相次いだ。

しかしながら、その後、朝鮮特需と1955-57年の神武景気、活発な設備投資と本格的な内需拡大ともなう1958-61年の岩戸景気を経て、日本は高度経済成長期を迎えた。

そして、日本の多くの大企業では、好景気に伴う労働力不足を解消するために若年男子労働力の確保に努め、彼らを企業内で育成した上で教育投資を長期的に回収する長期雇用慣行を築いていった。そして、多くの日本の大企業では、1950年代の労使紛争の反動から、養成工を中心とした子飼いの労働者を確保する一方で、経営者側主導の第二組合の設立など、戦闘的労働組合に対する様々な切り崩し策を展開していった。さらには、1948年に結成された日本経営者団体連盟(日経連)は、使用者団体として産業界と政界とのパイプ役を果たすことで、その後の経済政策および労働政策に重大な影響を及ぼしていった。

そして、多くの企業で選別された一部の労働者に限らず大多数の男子労働者の長期的な雇用が半ば保証されるようになってゆき、多数派の労働者の心理も、労使対立路線から企業の市場競争力向上に積極的に協力することで自らの雇用の安定を指向する労使協調路線に傾斜していった。その分岐点となったのが、1960年の三井三池炭鉱争議であった。

(2) 日本的雇用慣行・労務管理・労使関係の特質

1960年代を中心とした高度経済成長期に、今日へと続く日本の企業社会における独特の雇用慣行・労務管理・協調的労使関係が形成されていった。

日本的な雇用慣行・労務管理・労使関係は、ストライキなどの労組による強硬な権利行使を極力避け、労働者の組織に対する高い従属意識の下、改善活動などによる労働者の個人知の組織知化が進み、休日出勤やサービス残業をいとわない「会社人間化」が進んだ点に特徴がある。それは、組織に順応する者にとっては苦しくとも長期雇用の恩恵に与ることができる一方で、組織の体制に異を唱える者には人事制度による公式的な「制裁」に加えて職場内でもピア・プレッシャー(眼差しによる圧力)を被るという排他的な「ムラ社会」的關係であった。それは、熊沢誠氏が指摘するように、「強制された自発性」を喚起して、日本のサラリーマンの多くを世界に冠たる働きぶりに押しやった制度でもあった¹⁾。

そして、長期雇用慣行の下で労働運動の企業別の分断化が進んだ。1989年にナショナルセンターとして日本労働組合総連合会(連合)が発足したが、それは、「協調的な企業別労組の」「緩やかな団結」を担う機能を果たしてきたに過ぎなかったといわざるを得ない。

こうした制度は、企業の市場競争力向上には寄与した面がある一方、労働者の「強制なき」

1) 熊沢 [1997] 58-59 頁より引用。

声の集約, 労働問題の告発など, 労働者側の要求の実現のために敢然と行動すべき労組の本来の役割を機能不全に陥らせてきた側面がある。日本の企業社会は, 高度な「効率性」を発揮する一方で, 「公正性」には大きな問題を残す構造であった。

(3) 「新日本的経営」と労使関係

所謂「日本的経営」は, 1980 年代以降のグローバル化, 平成不況, 日経連 (日本経営者団体連盟) および日本経団連 (日本経済団体連合会) と小泉政権が主導した相次ぐ労働法「改正」などにより, 解体, 変容させられてきた。その実態は, 新自由主義的な際限なき「効率性」の追求であり, 「公正性」はいっそう蔑ろにされる状況を生んだ。

具体的には, 1995 年に日経連が出した報告書「新時代の『日本的経営』」が日本的雇用慣行の変容の端緒となった。この報告書では, ①労働者を期間の定めのない管理職・基幹職として長期的に雇用・育成する「長期蓄積能力活用型」, ②有期契約の専門職としての「高度専門能力活用型」, ③有期契約の一般職である「雇用柔軟型」に 3 分類している。これは, 日本の大企業経営者達による今後の雇用管理の指針であり, ①のみを正社員として雇用し, ②は主に高度な能力を有する派遣社員や契約社員, ③については容易に代替可能な契約社員, パートタイム労働者, アルバイトなどを有期雇用で処遇することを示している。

そして, この指針が発表された後, 1999 年, 2004 年の相次ぐ労働者派遣法の「改正」をはじめとした労働法の「改正」が断行された。低賃金不安定就労者層の拡大を抑制するために当初 13 の専門的職種に限られていた労働者派遣が可能な対象職種は, 相次ぐ労働者派遣法の規制緩和により, 原則として自由化された。さらに, 2004 年 1 月に施行された改正労働基準法では, 有期雇用契約労働者の契約期間がそれまでの原則 1 年から 3 年に延長され, 例外職種については 3 年から 5 年に延長された。

こうした労働法の規制緩和は, 正社員としてなかなか雇用されない就労希望者に対して有期雇用労働者としての雇用の機会を創出し, あるいは苛烈なグローバル競争下での企業の人件費抑制には寄与した一方で, ワーキングプアーと呼ばれる大量の低賃金不安定就労者を生み出した要因ともなった。

この間, 日本の雇用労働者数に占める非正規雇用労働者数の割合は, 1996 年に労働者派遣法が「改正」され派遣対象が 26 職種に拡大する前の 1995 年における 20.9% から, 2004 年同法が再び「改正」されたのち上昇を続け, 2008 年 7-9 月期には 34.5% にまで至っている²⁾。この間, 日本国内における貯蓄ゼロ世帯の割合は, 1995 年の約 8% から 2005 年には 22.8%

2) 総務省統計局ホームページ「労働力調査 / 長期時系列データ / 雇用形態別雇用者数」(URL <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>) 検索日: 2008 年 12 月 25 日, 参照。

へわずか 10 年間で約 2.5 倍にまで急増した³⁾。

その一方で、日本企業の正社員層も、グローバル化の進展による株主資本主義化と労働分配率の低下、成果主義管理の普及などにより、安定雇用を享受しつつワークライフバランスを保つことが難しくなりつつある。こうした中、本来、労働者の生活や労働条件を保全するために機能すべき日本の企業の労働組合はどのように機能していたのであろうか。

こうした情勢の変化にもかかわらず、大企業正社員の既得権益に偏執した連合は、新自由主義化と労働法制の際限なき規制緩和に対して、労働者に危機を喚起する十分な啓蒙活動や有効な対抗策を実行してこなかったといわざるを得ない。

3. 非正社員化と「協調的」労組 —トヨタ自動車の事例—

(1) 協調的労使関係の形成過程と特質

① 労使関係混迷期

トヨタ自動車の前身は、1937 年 8 月に豊田自動織機製作所の自動車部として設立された。その後、1948 年 3 月には、左派路線をとる全日本自動車産業労働組合（全自、94 分会、組合員数 4 万人強）が結成された。そして、トヨタ自動車コロモ労働組合も全自に加盟したが、創業時からの経営家族主義的な体質と労組の穏健な運動路線に大きな変化はなかった。

ところが、ドッジ不況を背景に業績悪化が進む中、1949 年 12 月、日本銀行などによる同社への資本注入が決まり、その条件としての経営合理化のための人員整理が不可避となった。これに対し、1950 年 4 月、トヨタ労組は地域組織とともに労働争議に突入した。

その一方で、トヨタ労組内には、養成工出身者や職制を中心とする会社側に近い「再建同志会」が結成された。さらに、人員整理を行わないことなどを労使で取り決めた「覚え書」の履行を求める裁判での仮処分申請における労組側の敗訴、会社側による労組幹部などに対する指名解雇通告、被通告者の構内立入禁止、人員整理基準の発表、工場閉鎖が続き、解雇応諾者が続出する中、同年 6 月 10 日、トヨタ労組は、会社側が提案した「新たな覚え書」に調印するに至った。その間、取締役社長であった豊田喜一郎以下の代表取締役が責任を取って総辞職した。こうして、約 2 ヶ月間に及んだトヨタ争議が終結した。その後、同社退職者は分工場の 378 人を含めて 2,146 人に達した（残留者 5,994 人）。

その後、1954 年 3 月に発足したトヨタ労組の新執行部は、日産争議に対する支援金 4,400 万円の回収困難という事態に乗じて日産分会を追い詰め、同年 12 月、全自臨時大会にて全自に自ら解散を決議させるに至った⁴⁾。

3) 桑嶋滋「貯蓄非保有世帯増加の要因」『ニッセイ基礎研 REPORT』2009 年 1 月 30 日参照。

4) トヨタ自動車工業株式会社編 [1967] 287-307 頁、小山編 [1985] 219-227 頁参照。

② 協調的労使関係の成立

1950年代末以降、トヨタ自工では、モータリゼーションによる増産体制に対応するために臨時工の正社員登用と正社員中心の労働力構成を指向する一方、正社員化による人件費の固定費化に対応しつつ市場の変化に低コストで柔軟に対応するトヨタ生産方式を確立していった。トヨタ生産方式では、緩衝在庫の極少化を指向し、関連会社を含めた労働争議の発生は最終組立工程での生産中止に直結するため、労使関係の安定が不可欠となる。

さらに、1950年の大争議により労使関係の安定の重要性を痛感していたトヨタ自工では、「協調的」労使関係の構築を進めた。その象徴的出来事が、1962年の「労使宣言」である。労使宣言は、当時、トヨタ自工社長であった中川不器男氏とトヨタ自動車労働組合トヨタ支部執行委員長であった加藤和夫氏の連名で、「自動車産業の興隆を通じて国民経済の発展に寄与する」「労使関係は相互信頼を基盤とする」「生産性向上を通じ企業の繁栄と労働条件の維持改善をはかる」という3つの基調に立ち、「品質性能の向上」「原価の低減」「量産体制の確立」を図るという趣旨の労使間で取り交わされた誓約である⁵⁾。

同社の「協調的」労使関係の中心的役割をなすのがトヨタ労組の役員である。トヨタ労組の役員選挙では、労組の三役、局長、上部役員への立候補資格として50人の推薦人の連署、執行委員への候補資格として15人の連署が必要とされる。このように、同社の役員選挙は極めて制約されており、経営者側に支持された候補者以外には立候補しにくい。

1974年に締結された労働協約では、団体交渉に関する規定はなく、賃金や労働時間などの労働条件に関する事項も、全て労使協議会で「協議」「交渉」することになっている⁶⁾。

(2) 非正社員化と少数派組合の抑圧・協調的労組の拡張

① 非正社員化と多数派労働組合

1970年代以降、トヨタ自動車では、正社員中心の労働力構成を基本とし、景気拡大期には期間従業員を募集することはあっても、労働力に占める期間従業員構成比をおおむね20%未満にとどめる雇用管理をおこなってきた。

しかしながら、2000年以降、トヨタ自動車では、労働法の規制緩和や加速する少子化とそれに伴う日本の自動車市場の縮小に備えた労務費の固定費負担の抑制、海外工場派遣者が国内で担当していた業務の補充要員の確保などを目的として、期間従業員や派遣社員の労働力構成比を急上昇させた。そして、2005年1月時点での製造部門直接作業員総数は3万1,890人に達し、社内直接部門間応援を除く受援率(部門内人員総数の部門外からの応援者の割合)は40.7%

5) 小山編 [1985] 233頁参照。

6) 猿田 [1995] 232-233頁参照。

に至った⁷⁾。同社の技術部門でも、2001年時点では社外要員数4,007人で社外要員の部門内構成比24.9%であったのが、2004年には同1万126人、43.9%に急増した⁸⁾。

そして、同社の期間従業員は、正社員の平均賃金約800万円に対して期間満了手当を受け取っても300万円程度にすぎない低賃金で不安定就労を強いられてきた。期間従業員の多くは、極めて狭き門である正社員登用を指向して、雇い止めの構造を従順に甘受せざるをえない状況におかれてきた。同社では、職制から推薦を受けた期間従業員しか登用試験を受験できず、受験者しても10%に遠く及ばない割合でしか合格者が出ないのが常である。

こうした中、同社の多数派労働組合では、非正社員が急増することによる正社員労働者の業務の繁忙化や品質の悪化を訴え、正社員労働者の増員と長期的な技能形成の重要性を会社側に訴えることはあった⁹⁾。

しかしながら、期間従業員の雇用・労働条件の改善を求める同労組による会社側への本格的な要求は、世界同時不況の余波による非正社員の雇い止めに対する世論の批判が高まった2009年3月にまでほとんど行われなかった。これは、同社の多数派労働組合が正社員労働者の既得権益を守ることに運動方針の主眼を置いてきたことの必然的な帰結である¹⁰⁾。

② 少数派労組の設立と「労使ぐるみ」の抑圧

2006年1月、全トヨタ労働組合(略称:ATU: All Toyota Union)が発足した。ATUは、トヨタ自動車とトヨタ・グループに加盟する企業の正社員および非正社員が加盟することが可能な少数派労働組合である。ATUは、多数派である全トヨタ労働組合連合会が、協調的労使関係の下で労働問題への取り組みや組合員の潜在的な要求を実現する上での限界に直面する中で発足した。そして、同労組は、若月忠夫委員長の下、非典型雇用者の待遇改善に向けての要求も会社側に対して行ってきた¹¹⁾。

しかしながら、ATUの組合員数はいまだ十数名にすぎない。その背景には、トヨタ自動車と全トヨタ自動車労働組合によるATUに対する苛烈なユニオンバスター活動がある。

それを端的に示す事例として、2006年1月27日と2007年1月26日に、トヨタ自動車労働組合の執行委員長による「緊急メッセージ」あるいは「重大メッセージ」と題したビラが全組合員に向けて配布されたことが挙げられる。2006年1月のビラには、ATUが個人単位で加

7) 全トヨタ労働組合連合会・トヨタ自動車労働組合「'05ゆめW特集号—職場討議資料—」『評議会ニュース』50(前)No.0751, 2004年12月6日, 6頁より引用。

8) 前掲6頁より引用。

9) 非正社員化に伴う技能水準の低下や正社員労働者の業務負担の増加については、筆者が2004年に行ったトヨタ自動車の現役社員および退職者への聞き取り調査でも度々語られた。また、同社の労働組合紙でも、同社現役社員の声として同様の記事が掲載された。(全トヨタ労働組合連合会・トヨタ自動車労働組合「03ゆめW第3回労使協議会にて、森支部長が主張!」トヨタ自動車労働組合職場委員会配付資料)

10) 小松[2005](上)21-43頁参照。

11) 全トヨタ労働組合ホームページ(URL: <http://blog.goo.ne.jp/atunion>) 検索日: 2008年11月1日

盟する少数派労組であることを理由に、ATUを「わたしたちがこれまでの歴史を踏まえ大切にしてきた、労使相互信頼・労使相互責任をはじめとした考え方と根本的に相いれない組織」とした上で、トヨタ自動車労働組合員に対して「(ATUに対して:筆者補足)毅然とした態度をとり、わたしたちの組織を守ることです」という呼びかけを行っている¹²⁾。さらには、2007年1月のピラには、ATUの活動を「トヨタで働くすべての人の幸せを実現していくという考え方を阻害しかねない彼らの行動に対して、今まで以上に毅然とした態度をとり、私たちの組織を守るという気概をもって行動することです¹³⁾」とさらなる警告を発している。

これらは、人事部門と一体化した多数派労組による少数派労組に対する思想・信条の自由の侵害であるのと同時に、合法的な労組活動を所謂「御用組合」化した多数派労組が露骨に潰しにかかるという、労働組合法の精神に反した社会的に容認され難い事態である。こうしたユニオンバスターは、勤続1年未満の最も弱い立場にある労働者の多くが、労働組合活動を通じた雇用・労働条件の保全の恩恵を受け難い事態を助長しているといえる。

③ 多数派組合による非正社員組織化の含意

一方、多数派を占めるトヨタ自動車労働組合は、2006年10月の全トヨタ労働組合連合会第36回定期大会にて、シニア期間従業員（勤続2年目以上の期間従業員）、準社員、パート労働者を労働組合員化する旨の声明を発表した。そして、2007年10月には、勤続1年以上の期間従業員約4,000人の組合員化が達成された。

非正社員の労働組合員化自体は評価されるべき出来事ではあるが、その目的は、もはや少数派とは言えなくなった期間従業員やパート労働者を組合員化することで「協調的」労使関係を非正社員にまで波及させることにあるといえる。

トヨタ自動車労働組合で組合員化の対象となる非正社員は、勤続1年を超えるシニア期間従業員と準社員、パート労働者に限られる。シニア期間従業員や準社員の多くは、経営側および多数派組合に対して「従順な」労働者として選別されている。すなわち、非正社員の多数派組合員化は、「選別」された労働者をトヨタ流の「協調的労使関係」に包摂していく過程とも考えられる。

それは、2008年11月に同社が打ち出した期間従業員大幅削減策（2008年10月時点で同社に約6,000人在籍していた期間従業員を2009年3月までに約半数の3,000人程度に削減する方針）に対して、期間従業員の解雇が一段落した2009年3月までトヨタ自動車労働組合が会社に対して本格的な撤回要求や抗議をしてこなかったことから明らかである。

12) 東正元「組合員への緊急メッセージ」『評議会ニュース』全トヨタ労働組合連合会・トヨタ自動車労働組合、2006年1月27日、より引用。

13) 鶴岡光行「当面の対応について 組合員への重大メッセージ」『評議会ニュース』全トヨタ労働組合連合会・トヨタ自動車労働組合、2007年1月26日、より引用。

4. 非正社員化と「協調的」労組 — UI ゼンセン同盟およびイオン労組の事例—

(1) UI ゼンセン同盟における非正社員の組織化

① UI ゼンセン同盟の沿革と現状

UI ゼンセン同盟は、「全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟」を正式名称とする産業別労働組合である。2008年11月18日時点で、UI ゼンセン同盟は、繊維関連部会、化学部会、流通部会、フード・サービス部会、生活・総合産業部会、地方部会、クラフト・ベネラル型、ユニオンメイトの計2,495組合、103万6,868名の組合員から構成される¹⁴⁾。

UI ゼンセン同盟の前身の各産業別労組の多くは、1964年に結成された全日本労働組合総同盟(同盟)に加盟していた。同盟は、左派路線の日本労働組合総評議会(総評)に対抗して労使協調路線を指向して組合員の要求実現のための産業政策活動、政治への働きかけを積極的に展開し、1989年には全日本労働組合総連合会(連合)に合流した。

そして、2002年9月、UI ゼンセン同盟は、全国繊維産業労働組合同盟(「全繊同盟」のちに「ゼンセン同盟」)、日本化学・サービス・一般労働組合連合(CSG連合)、日本繊維生活産業労働組合連合会(繊維生活労連)が統合されて、連合に加盟する最大の産業別労組として誕生した。

② UI ゼンセン同盟における非正社員の組織化

UI ゼンセン同盟に加盟する産業の労働者は、繊維産業、サービス産業、流通産業が中心であるため、パート労働者の割合が高かった。さらに、近年の社会階層格差の拡大を是正することを到達目標として、2000年、UI ゼンセン同盟では、パート労働者の組合員化を方針として打ち出した。

その前提として、UI ゼンセン同盟では、①働くものはある範囲で同じ処遇でなければならない、②産別として「公正」という視点で、認められる差、認められない差を明確にする、という運動方針を打ち出している¹⁵⁾。具体的には、2000年、ゼンセン同盟(統合前)は、「均等待遇と社会的公正をめざすパートタイム労働社会の構築」との副題がついた『パート指針』を打ち出した。そこでは、これまでの差別的な社会意識を改め、新しい時代のパートタイム労働を築くために、まず、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇の確立を第一に挙げる。そのために、処遇に格差をつける際には合理的理由が必要として、2000年4月に労働省(当時)「パート労働の雇用管理研究会」報告が示した定義を基にしつつ、『休日労働の有無による格差は容認』など、条件ごとの基準について検討を加えている。その上で、正社員と非正社員、パートタイムとフルタイムなどの相互の契約変更が可能な「契約連結型人事処遇制度」の整備

14) 「UI ゼンセン同盟」(URL: <http://www.uizensen.or.jp/about/organization.html>) 検索日: 2008年11月17日参照。

15) 田村 [2008] 25頁より引用。

が重要であるとしている¹⁶⁾。

そして、UI ゼンセン同盟では、パートタイム労働者などの短時間労働者の組織化に取り組んできた。その結果、2008年7月23日時点でのUI ゼンセン同盟に加盟する組合員数は、男性労働者48万5,179人(うち短時間労働者5万6,792人:構成比11.7%)、女性労働者53万718人(うち短時間労働者36万4,618人:構成比68.7%)、男女計101万2,897人(うち短時間労働者42万1,410人:構成比41.6%)に達した¹⁷⁾。2002年時点でのUI ゼンセン同盟の組合員数約62万人のうち、パートタイム労働者の総計は約12万人で全体の約20%の構成比であった¹⁸⁾ことと比較すれば、近年、ゼンセン同盟におけるパートタイム労働者の組織化は急速に進んできたことが分かる。

しかしながら、パートタイム労働者の組織化は、大変な困難を伴った。その要因は、パート労働者と既存の正社員組合員との利害対立にある。パートタイム労働者が景気の調整弁として機能することで正社員の長期雇用と相対的高賃金が担保されている面があることから、パートタイム労働者の処遇が改善されることで自らの労働条件の切り崩しにつながる懸念を抱きがちである。一方、パートタイム労働者には、組合員化によって賃金条件が改善することで法定課税限度額の年収103万円を超えてしまう懸念を持つ者や、組合員費を払ってそれに見合った恩恵が得られるのだろうかという疑心暗鬼に陥る者も現れた¹⁹⁾。

では、パートタイム労働者の組織化は、単組レベルでどのように進んだのか、そして、パートタイム労働者の組織化が彼らの労働条件にいかなる影響を与えたのか。次に、UI ゼンセン同盟の中核的単組であるイオン労働組合の事例を通して、これらを分析する。

(2) イオン労組における非正社員の組織化の現状と課題

① イオン労組の組織と活動

イオングループは、1989年9月にジャスコグループから改名して発足したチェーンストアおよびショッピングセンターを経営するグループ企業である。グループ再編に伴い、グループの中核企業であるジャスコ株式会社も、イオン株式会社に社名変更された。2008年8月、イオン株式会社は、純粋持ち株会社へ移行し、ジャスコやマックスバリュなどのグループ企業を運営する事業部門をイオンリテール株式会社に承継した。

イオングループ労働組合連合会(イオン労連)は、社名変更の翌年1990年9月にジャスコ労連から名称変更された。イオン労連は、ジャスコ労連の時代から、組合員の労働条件向上のた

16) 労働新聞社編 [2008] 27頁より引用。

17) 田村 [2008] 25頁より引用。

18) 高石 [2002] 8頁より引用。

19) 高石 [2002] 8-9頁参照。

めの会社側への要求活動のみならず、ジャスコ労連大学という労働組合活動家の養成や組合員への実務教習なども展開してきた。2008年10月時点でのイオン労連の加盟労働組合は、イオングループ傘下の32労働組合から組織される²⁰⁾。イオン労連は、2002年2月にUIゼンセン同盟に加盟して以降、UIゼンセン同盟の最大労組である。イオン労働組合は、2008年10月時点で約7万人の組合員を擁するイオン労連の中核的労組である。

② イオン労働組合における非正社員の組織化

2002年3月、イオン労連は、パートタイマーの組織化指針を策定し、パートタイム労働者の労働組合員化を本格的に推進し始めた。その背景には、パートタイム労働者の激増とその一方で正社員比率の低下による労働組合員の激減があった。

イオン労働組合は、元々は管理職を除く正社員とごく少数のキャリア社員(準社員)の一部が加盟する労組であった。1980年代の同労組組合員数は、全従業員の40%弱であった。

しかしながら、その後、正社員数は減少の一途をたどって2003年には正社員比率が15%にまで低下する一方で、フレックス社員と呼ばれるパートタイマーなどの有期契約の従業員が85%を占めるまでに増加した。この時点での組合員数は1万3,600人であった。イオン労組の中央執行組織担当リーダーである西川聡氏は、こうした状況を次のように語る。「イオンという企業組織で働くすべての従業員の労働条件を考えたとき、数の上でも労働組合としての『総意』とは言いがたい状況でした。しかも、パート・有期契約の社員は全国の店舗の主力人材になっていた。なのに、その意見を吸い上げるルートすらなかった。」

こうした現状に対して、イオン労組は、「フレックス社員制度」を改め、「コミュニティ社員制度」という正社員と同じ枠内でコミュニティ社員の職能資格制度の整備を実現させた。コミュニティ社員は、時間給制で半年間の有期契約であり、社会保険には労働時間に応じて加入する形態となっている。コミュニティ社員制度では、パート・有期契約社員でも、最上位の職能資格を取得すれば、正社員の新入社員と同格になる。さらに、昇格試験に合格すれば、パート・有期契約社員でも売場長やマネジャー職に就く道も開ける。

さらに、イオン労連としては、2004年2月、ユニオンショップ協定の適用拡大を念頭に、向こう3年間でコミュニティ社員全員を組合員化する取り組みを始めた。その結果、2004年には約4,300人、2005年に約1万2,000人の新規加盟が実現し、2005年の組合員数は約3万人へと2003年から倍増した。そして、2008年10月時点でのイオン労連組合員数は、7万人を超えるに至った。同労連の雇用形態別の内訳は、パート労働者が約6万人(構成比約80%)であるのに対して、正社員は約1万4,000人(構成比約20%)に過ぎない。

20) 「イオン労連 加盟組合 加盟組合一覧」(URL: <http://www.aeon-roren.or.jp/41.html>)、検索日: 2008年11月18日、「イオン労働組合 全体方針 第35期のまとめ」(URL: <http://www.aeonroso.com/41.html>) 検索日: 2008年11月18日参照。

パートタイム労働者の組織化の過程では、「世話人」創造戦略が大いに機能した。専従役員が突然職場へ行ってパートタイム労働者に組合への加盟を促しても彼らに警戒される。そこで、職場のキーパーソンとなっているコミュニティ社員に組織化の重要性を説明して、コミュニティ社員を組織化する上での「世話人」にする。そして、世話人から、コミュニティ社員全員に声かけをさせた。コミュニティ社員達も、組合の専従役員ではなくて、よく知る世話人からの誘いであるということで参加説明会にも参加するようになっていった。こうした活動の結果、2004年以降、コミュニティ社員の組織化が急速に進んだ²¹⁾。

(3) UI ゼンセン同盟における非正社員組織化の到達と課題

これまでに概観してきたような UI ゼンセン同盟およびイオン労働組合をはじめとしたその単組での「パートの組織化」のための活動の結果、パート労働者の組合員化が急速に進んだのと同時に、パート労働者の労働条件は少しずつではあるが改善しつつある。

賃金面では、2007年春季労使交渉(春季賃金闘争)では、UI ゼンセン同盟加盟組合のパート労働者の時給引き上げ幅が16.3円(妥結71労組)、引き上げ後平均時給890.8円となり、前年同期と比べても3円以上の時給アップを獲得した²²⁾。単組レベルでは、イオン労働組合でも、パート労働者の賃上げ交渉は、2005年3.1円、2006年5.4円、2007年10円の時給増で妥結し、年々小幅ながら賃上げを拡大させてきた²³⁾。

さらに、イオンでは、2004年春より正社員とパート労働者の人事管理を一本化した。これにより、2005年11月には、正社員と同様の職能資格を保有するパート労働者が3,000人に達し、マネジャー級のパート労働者も230人にまで増加した²⁴⁾。

このように、パート労働者の労働条件が賃金面を中心に改善しつつある一方で、パート労働者の労働条件改善をめぐる労働組合運動には大きな課題が残されている。UI ゼンセン同盟および加盟単組におけるパート労働者の組合員化は、パート労働者の自発的な要求によって進んだというよりも、既存労組が正社員比率の激減による交渉力の低下を懸念して画策したものである。そして、経営者側としても、パート労働者の労働力構成比が激増する中、パートの定着率向上や顧客サービス強化に向けた従業員教育の徹底を念頭においてパート労働者の組織化を後押ししてきた²⁵⁾。

すなわち、UI ゼンセン同盟のパート労働者組合員は、いまだに経営者側と労使協調的な既存労組の正社員幹部たちに運動方針や要求事項を委ねた状態にあり、自らが抱える雇用・労働

21) 日本労働組合総連合会編 [2006] 11頁参照。

22) 『朝日新聞』2007年4月17日朝刊、第25面、『日本経済新聞』2007年4月12日朝刊、第9面参照。

23) 『日本経済新聞』2006年朝刊第12面、同2007年4月12日朝刊、第9面参照。

24) 『日経MJ』2005年11月18日1頁参照。

25) 前掲書、1頁参照。

問題に主体的に取り組んでいるとは言い難い状況にあるといえよう。

ゆえに、UIゼンセン同盟加盟単組の組合員であるパート労働者といえども、経営者側や正社員との利害が対立する事態に陥った際には、多数派の労働者であり組合員であるにもかかわらず、相変わらず最も弱い立場にあり続けることになる。

パート労働者は、雇用が流動的であるが故に労組活動に熱心に取り組む者は必然的に少なくなりがちである。パート労働者が主体的に労組活動に参画するには、イオン労組にみられるような「世話人」の多数を職場委員や執行委員レベルに昇格させ、労働力構成に比例して、パート労働者の職場委員、執行委員や労組幹部の人員構成比を大きく上昇させることが不可欠であろう。そして、労組の運営を自らが担う立場になった時に、パート労働者は、主体的な労組活動の担い手になっていくであろう。

5. 非正社員と名ばかり管理職の組織化 —日本マクドナルドの事例—

(1) 原田「改革」と雇用労働条件の悪化

日本マクドナルド株式会社（現：日本マクドナルドホールディングス株式会社）は、1971年に米国マクドナルド本社の日本法人として創業した。日本マクドナルドは、創業者の藤田氏によるサービスのマニュアル化と積極的な出店戦略から成長を続けてきた。

しかしながら、競合するロッテリアなどとの価格競争や他の外食企業の台頭などから業績不振に陥った。そして、2004年に藤田氏が他界すると、日本マクドナルドの経営権は米国マクドナルドに移行した。ここで、アップル・コンピュータ日本法人社長であった原田泳幸氏が日本マクドナルド社長に就任し、急激な「改革」がスタートした。この時から、現場を取り仕切る店長から不満、悲鳴が上がり始めた。

原田体制下での日本マクドナルドは、2004年5月に管理職への職務給を導入、2005年社内公募制開始、2006年定年制廃止など、矢継ぎ早に大胆な人事制度改革を断行した²⁶⁾。これらは、現場の活性化に寄与した面もあろう一方、現場の店長層への負担を拡大させた。とくに定年制の廃止は、安定雇用の破壊と退職金の廃止をも同時に意味する²⁷⁾。

そして、店長層への負担が顕著になったのは、長時間営業、「100円マック」のバリュー戦略、売上高に占める米国本社への「上納金」の徹底した「自己責任化」などにあった。

日本マクドナルドにとって、フランチャイズ（FC）の店舗数は3割程度であるが、収益への貢献は小さくない。2006年前期、同社の連結営業利益が32億円にとどまる中、FC店から上納される収益は90億円にのぼった。同社では、FC店オーナーは、毎月2回、総売上高の6～14%をロイヤルティとして自動的に本社から引き落とされる。さらに、FCオーナーは、

26) 『日経ビジネス』2006年6月5日号、9頁を参照。

27) 田中 [2007]139-142頁を参照。

売上高の 4.5% の広告宣伝費、6.5 ~ 16% もの家賃も支払わなければならない。これらは、総売上高に一定のパーセンテージを乗じて本社に上納させられる仕組みであり、粗利益率に乗じるコンビニエンス・ストアよりもさらに苛烈な徴収システムである。

そして、本社は、店舗での売上高さえ増えれば本社へのロイヤルティが増えるため、売上高アップのためのなりふり構わぬ「戦略」を打ち出すことになる。その最たるものが、店舗の一律 24 時間営業化である。通常、客がまばらになる深夜の営業では赤字となるが、営業時間が延びればそれだけ売上高は増えるため、FC 店から本社に支払われるロイヤルティは増える。さらに、「100 円マック」では、極めて薄利ではあるが客数と売上高の増加には寄与するため、これも FC 店から本社への上納金は増える²⁸⁾。

こうした「戦略」の結果、FC 店では薄利な経営が常態化するため、パート労働者、アルバイトの人件費を抑制するため、店長自身が長時間にわたって店頭勤務せざるをえない状態となる。そして、のちに詳述するように、FC 店長が月 100 時間を超える残業を強いられるケースも珍しくなくなった。さらには、同社では、FC 店長を「管理職」として人事制度上扱ってきたため、FC 店長に対する残業手当は支払われてこなかった。

そもそも、FC 店の売上高から本社がロイヤルティを徴収する仕組みは、同社創業者であった藤田氏が作成した「FC 契約書」と「FC 全国基準」によるものである。

しかしながら、藤田氏の時代には、売上が損益分岐点に達しない場合には近隣の小型店舗と合算したり、ロイヤルティや家賃を格安にしたりして、FC の経営を下支えしてきた。FC は 10 年おきに見直される契約であるが、1 期目では、営業権や固定資産の償却の負担から利益を出すのは至難の業である。利益が出ないことを理由に 2 期目の契約を本社に更新してもらえないとなると、FC オーナーの担い手が減少する。「FC 全国基準」の「柔軟な運営」は、藤田氏が FC の店舗展開のために編み出した運営法であった²⁹⁾。

ところが、原田氏が社長に就任して以来、同氏は、藤田流の「柔軟な運営」を否定して、FC 店の独立採算と本社への「厳格な上納」を徹底した。さらには、本社が一方的に契約を打ち切った FC 店のオーナーに対して、店舗資産の買い取りを一切しない事例も現れるようになった³⁰⁾。原田体制下での「改革」は、同社を信頼して巨額の投資をして働き続けた FC 店長たちが、果ては健康を害した上に破産しかねない状況を生んだ。

(2) 「名ばかり管理職」の決起と労働組合の結成

こうした状況下で、FC 店の店長の中には、経営を諦めて廃業するものが続出し、心身の

28) 『週刊東洋経済』2006 年 8 月 5 日号、60 頁を参照。

29) 前掲書、60-61 頁を参照。

30) 前掲書、60 頁を参照。

健康を破壊されて過労死寸前に追い込まれる者まで現れた。その中でも、熊谷店（埼玉県）店長の高野廣志氏は、常軌を逸した長時間残業が続いたために過労死寸前にまで追い込まれ、2005年12月、ついに残業代の支払いを求めて日本マクドナルドを相手に訴訟を起こした。当時、高野氏の勤務実態は、1か月のうち休日が3日ばかりで、月の残業時間は100時間を超える状態が続いた。窮状を訴える高野氏に対して、当時の上司は次のように述べたという。「店長の勤務実態に会社は一切責任を持たない。これは自分の能力の問題だ³¹⁾」

さらには、横浜市内にある日本マクドナルド店舗の女性店長(当時41歳)が2007年10月16日、同社主催の講習中にくも膜下出血で倒れ、3日後に死亡した。これに対して、女性の遺族が横浜南労働基準監督署に労働災害認定を申請したが認められなかったものの、遺族が神奈川県労働局に審査請求をしたところ、ようやく労働災害が認定された³²⁾

こうした状況について原田社長は、「やめなくてはならないほど大変、うまくいかないというFCはほんの一部でしょう。(中略)昔は経営手腕に問題があって利益が出ないのに、藤田さん何とかしてください、という文化だった」という。さらに、同氏は、「経営幹部たちには、ついてこれられないなら辞めろと言っている」とする³³⁾。

「原田改革」は、利益の源泉である現場のモチベーションと健全な勤務体制をひたすら犠牲にすることで米国本社と株主の利益を偏重したものであった。商品やサービスの均一化と現場業務のマニュアル化が経営の要である同社とはいえ、日本マクドナルドの経営文化を破壊してアメリカ的経営を急激かつ強引に導入することで現場の人員が疲弊しきった状態では、同社の経営の将来性も危ういものであろう。

こうした状況下で、2006年5月15日、熱田店（名古屋市）店長の栗原弘昭氏を中央執行委員長とする日本マクドナルドユニオン（労働組合）が結成された。同ユニオンが設立されてからわずか9カ月後の2007年2月には、組合員数は、正社員、パート労働者、アルバイトの合計で約200人に達した。この背景には、日本マクドナルドユニオンに対して、連合が全面支援に乗り出したことがある。具体的には、地方の連合組織、地域協議会という縦横のネットワークを使って、連合が同労組の運営を支援したのである³⁴⁾。

そして、日本マクドナルドユニオンの動きと呼応して、東京管理職ユニオンに加盟する熊谷店店長の高野廣志氏が東京地裁に起こした残業代支払いをめぐる訴訟で、2008年1月28日、東京地裁は、高野氏の主張を認めて日本マクドナルドに対して残業代の支払いを命じる判決を下した。ここでの争点は、同社のFC店店長が管理職であるか否かである。労働基準法41条

31) 前掲書、59頁より引用。

32) 『毎日新聞』（朝刊）2009年10月28日を参照。

33) 前掲書、63頁より引用。

34) 『エコノミスト』2006年7月25日号、28頁を参照。

では管理職に対しては残業代を支払う必要がないとは規定していないにもかかわらず、日本企業の多くは、これを拡大解釈して管理職への残業代の未払いを慣例的に貫いてきた。

そして、東京地裁の判決では、管理職を「経営者と一体的な地位にあること」「本人の裁量で勤務時間を自由に調整できる」「地位にふさわしい処遇を受けている」という 3 点で定義した上で、高野氏はこれらのいずれにも当たらないことから管理職とは言えないとした。

これに対して、2008 年 5 月 20 日、日本マクドナルドは、全国の直営店店長など約 2000 人に対して残業代を支払う方針を発表した。その一方で、同社は、この判決に不満を表明して控訴をした。さらに、原田社長は、残業代が増えた場合には成果給の支払いを減らすことで総人件費の上昇を防ぐ意向を示している³⁵⁾。

このように、同社では、窮状に追いやられた「名ばかり管理職」店長層やパート労働者、アルバイトが団結をして労組を結成し、連合がそれを支援することで、外食産業における労働環境の劣悪さや急速に進む雇用破壊の問題に対して、社会に一石を投じた。

そもそも、アルバイトから正社員に昇格し、正社員として勤続年数を重ねることで直轄店店長あるいは FC 店オーナーに昇進するという同社の雇用モデルは、正社員と非正社員が利害対立を超えて団結しやすい素地を持っていたといえる。しかしながら、そうした雇用モデルも、店長層が心身面でも経済的にも追い詰められつつある中、崩壊しつつある。

ゆえに、同労組には、今後も正念場が続く。今後、同労組の取り組みを通じて同社の雇用・労働破壊を食い止めるためには、さらなる組合員数の増加が不可欠である。同社の正社員、パート労働者、アルバイトが約 10 万人であるのに対して、同労組の組合員は、いまだ数百人規模に過ぎない。その背景には、労組に加盟して会社と対峙することについての心理的、時間的負担や、会社側からの有形無形の圧力などにより多くの従業員が労組への参加を尻込みしている実態があるといえよう。

6. 現代日本における労働組合の課題

これまでに、正社員中心の労働力構成、協調的労使関係といった特質をもつ日本の製造業大企業の典型といえるトヨタ自動車と、パート労働者中心の労働力構成、協調的労使関係の典型的な日本の小売業である UI ゼンセン同盟およびその中核単組であるイオン、非正社員比率が高く「名ばかり管理職」がまかり通ってきた外資系ノンユニオン企業であった日本マクドナルドの事例を基に、近年の日本企業における雇用・労働実態、労働組合活動とその課題について考察してきた。

トヨタ自動車と UI ゼンセン同盟およびイオンについては、次の特質がみられる。これらは、

35) 『東京新聞』2008 年 5 月 21 日朝刊、第 1 面を参照。

労働組合の設立から長年を経た巨大企業であり、労使協調の歴史も長い。これらの企業では、正社員中心の労働力構成であった時代に労組の基盤が形成されたため、正社員の既得権益を保護することが労組の主たる目的となっている。そして、1990年代以降非正社員の労働力構成がかつてない水準にまで高まったことを背景にこれら企業の労組でも非正社員の組合員化の機運が高まったものの、非正社員の組合員化を提案・推進した主体は、経営者側と一体化した既存の正社員労組であった。

すなわち、経営者側と協調的正社員労組との恣意によって推進された非正社員の組合員化およびその後の取り組みは、非正社員の賃金上昇や一定の職務充実などの積極的側面があるものの、非正社員の主体的意思を反映しているとは言い難い。

このことから、経営者側や協調的正社員労組と非正社員との利害が対立する事態に陥った際に、その矛盾は顕在化する。それは、トヨタ自動車でシニア期間従業員、準社員、パート労働者が組合員化されたにもかかわらず、2008年冬のリーマン・ショック後に出された会社による期間従業員約3,000人の解雇方針に対して、トヨタ自動車労働組合が解雇撤回を会社に要求する動きが見られなかったことから明らかである。

その一方で、日本マクドナルドは、元々労働組合のなかった外資系企業である。このことから、新生労組は、正社員の既得権益を偏重した「協調的」労組としての旧来型労組とは一線を隔した活動を展開することを可能にした。しかも、従業員の大多数(正社員:約5,000人、非正社員:約10万人)を占めることから非正社員が労組の中核となる素地があり、正社員の多くも「名ばかり管理職」であるため、同労組には、正社員と非正社員との間で問題意識を共有して利害対立を超えた団結を比較的行いやすい土壌があるといえよう。しかしながら、同社の労働者の大半がパート労働者やアルバイトであり社会的に分断されていることなどから、同労組の組合員数は数百人にとどまっている。

では、日本の労働者が正社員と非正社員との利害対立を乗り越えて労働運動を展開していく上では、どのようなことが課題となるのであろうか。まず、非正社員が労働組合活動を通して自らの雇用・労働条件の保全を確保していくためには、非正社員が自ら主体的に労働運動の担い手となることが前提となる。しかしながら、社会的に分断された非正社員層が大規模な団結をすることは実に至難の業である。

そこで、非正社員労組をナショナルセンターが大規模にバックアップする体制が不可欠となる。また、非正社員が既存労組に加盟する場合には、非正社員が既存労組で幹部や執行委員、職場委員など主要ポストでも然るべき地位を占めることが、非正社員の雇用労働条件の保全の上での必要条件となるであろう。

では、どのようにすれば、それらを実現しうるのであろうか。第一に、非正社員を含む労働者の権利意識の醸成とそのための啓発活動の高まりが必要となる。ここでは、とくに、非正社

員の大多数を占める女性労働者の意識づけが大きなカギを握る。第二に、非正社員の雇用が流動的である以上、企業別の団結だけでは非正社員による労働運動にはおのずと限界があるため、非正社員は、産業別、職種別の団結を指向する必要がある。

そのためには、労働組合活動家のみならず、政治、高等教育、マスメディア、NPO 活動などの担い手が、「変革主体」となって底辺労働者の社会的連帯のための世論を形成していくことが肝要となる。非正社員数がかつてない水準にまで激増する一方で正社員層の雇用・労働条件の破壊も同時に進む今日は、非正社員の組織化を促すのとともに、正社員と非正社員が大同団結をした労働運動を醸成する上で時宜に適っている³⁶⁾。

近年まで、非正社員の多くについては、彼らの雇用が流動的であるが故に、企業別労働組合を前提とした場合には組織化が困難であった。アトム化された非正社員の多くは、自らの雇用・労働条件の劣悪さに苦しみつつも、社会的連帯を通じた問題解決への方途を現実的にとらえることはできず、安定した雇用を求めて狭き門である正社員登用に殺到し、正社員登用も叶わない場合にはニヒリズムに陥るか反社会的意識を醸成することすらある。

そして、雇用が保障されて十分な教育訓練体制や長期雇用に基づく能力形成が可能な正社員層と、低賃金不安定就労で特定業務における長期的な経験の蓄積や体系的な教育訓練にあずかることのない非正社員層との間で社会階層格差は拡大し続けてゆく。こうした事態は、社会的立場が上の者が少しでも下の者を蔑み、下の者は上の者を憎悪するという醜悪かつ不毛な社会階層間での対立をも醸成している。

さらには、非正社員の多くは、所得水準が低い故に、結婚、出産、育児のための経済的基盤が整わないことから独身や少子であり、子供を持ったとしても、子供に対して高額な教育費をかけることができない。すなわち、非正社員のような低賃金不安定就労者層の激増は、長期雇用を前提とした企業内熟練形成の阻害、国内需要減退や少子化を助長することで国民経済を疲弊させるのと同時に、社会階層格差を拡大させ、さらにはその格差を世代間再生産し、人心の荒廃をも招く。

あくまでも個別労働者自身の間での努力や能力に応じた一定範囲内（末端労働者が「健康で文化的な最低限度の生活」を享受できる水準）での雇用・労働条件での格差は、社会経済の活力ともなりうる。しかしながら、今日生じている社会階層格差は、もはや個人の努力や能力の差をはるかに超えて急速に拡大しつつあり、それが社会経済を急激にそして顕著に蝕みつつある。もはや少数派とは言えなくなった底辺労働者の社会的連帯は、個人のみならず国民の喫緊の課題

36) これは、労働組合活動が厳しく抑圧されてきた韓国で激しい労働運動が展開されている要因が社会階層格差の拡大にあったことから明らかである。韓国では、底辺労働者としてとくに虐げられてきた女性労働者達がキリスト教教会を媒介として労組活動家達によって組織化され、学生活動家や男性労働者が加勢することで労働運動が勃興していった。韓国の労働運動史については、ハーゲン・クー [2004] が詳しい。

であるといえよう。

主要参考文献

- 小山陽一編『巨大企業体制と労働者』御茶ノ水書房, 1985年
神代和欣, 連合総合生活開発研究所編『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構, 1995年
熊沢誠『能力主義と企業社会』岩波書店, 1997年
小松史朗「トヨタ生産方式における非典型雇用化の含意(上)(下)」『賃金と社会保障』第1401号(上) 17-47頁, 1402号(下), 旬報社, 2005年
小松史朗「トヨタ・グループにおける非典型雇用化と労務管理」『労務理論学会誌』第16号, 晃洋書房, 2007年
小松史朗「工業経営における非典型雇用化に関する複眼的考察」『工業経営研究』第23号, 2009年
猿田正機『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会, 1995年
猿田正機『トヨタウェイと人事管理・労使関係』税務経理協会, 2008年
隅谷三喜男, 小林謙一, 兵藤剣『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会, 1967年
高石洋子「『パート』だけでは解決しない『パート問題』—ゼンセン同盟政策局/久保直幸さんに聞く—」『月刊いのちと健康』No.430, 2002年9月
田中幾太郎『本日より「時間外・退職金」なし—日本マクドナルドに見るサラリーマン社会の崩壊—』光文社, 2007年
田村雅宣「『ストップ・ザ格差社会』UIゼンセン同盟の取り組み」『労働の科学』63巻10号, 2008年
堤未果, 湯浅誠『正社員が没落する—「貧困スパイラル」を止める!—』角川書店, 2009年
トヨタ自動車工業株式会社編『トヨタ自動車30年史』トヨタ自動車工業株式会社, 1967年
浪江巖『労働管理の基本構造』晃洋書房, 2009年
日本労働組合総連合会編「なにをめざすの? 『パート共闘』」『連合』第18巻第12号, 日本労働組合総連合会, 2006年3月
ハーゲン・クー著, 滝沢秀樹, 高龍秀訳『韓国の労働者』御茶の水書房, 2004年
間宏『日本の使用者団体と労使関係—社会史的研究—』日本労働協会, 1981年
安田浩一『肩書きだけの管理職—マクドナルド化する労働—』旬報社, 2007年
労働新聞社編『労経ファイル』第330号, 労働新聞社, 2002年3月1日

