

よみがえれ、労働運動 1 関東ブロック

第

労働者は社会の主人公！見直そう生きる権利

はじめに

労働者の生活向上の源である春闘も、3年連続連合の要求である3%を切って台所事情も厳しくなり、合わせて2019年の消費税10%値上げにより一層生活苦が深まっています。

さらには、資本の要請によって「非正規労働者」が約2100万人を超え、現在も増え続けています。経済的格差はますます広がり、貧困に苦しむ人々が増えています。

安倍政権は、「日本が最もビジネスのしやすい国に！」と資本の利益第一

に「働き方改革関連法」を国会で強行採決しました。しかし、職場での労働強化・パワハラ・労働不安は改善されどころか、ますます労働者に重くのしかかっています。

なぜ、労働者はこのような実態へと追いつまされたのでしょうか？

それは、1982年自民党中曽根内閣の誕生で総資本が国鉄労働組合（以下国労）攻撃に深くかかわっていることと分かれます。79年イギリス・サッチャー、80年アメリカ・レーガンとともに、82年日本・中曽根の「新自由主義」政権と言われ、闘う労働組

合を徹底的に叩きつぶすことを使命としていました。

中曽根は、労働条件の改善、賃上げにはストライキで闘う国労という最強の労働組合を叩き潰すために登場します。もともと改憲論者で、国労を潰せば、ナショナルセンターの日本労働組合総評議会（以下総評）・社会党は潰せるとして「明確な意志を持って国労解体を果たす」と明言しました。

さらに「行政改革断行でお座敷をきれいにした後、床の間に自主憲法を安置する」と吐露しました。

そして今、中曽根の意志を引き継い

◆みんなの学習講座



関東ブロック編集会議

だ安倍内閣は、明文改憲を任期中に果たすと前のめりになって猛進しつつあるのです。

現状は、1%の富裕層が99%の労働者・国民を支配した状態です。社会の根本を支えてきた労働者が、社会の主人公ではなく、社会の底辺へと追い込まれている現状と原因を考え、そし

て何をなすべきかを学習をするために、2020年の『月刊まなぶ』『みんなの学習講座』1月号から12月号までを関東ブロックで進めていきます。

すべり台から落ちたら、生活困窮者

57歳のSさんは、2013年まで自動車部品工場で約10年正社員として働いていました。2014年工場閉鎖で埼玉県川越から、神奈川県鶴見に配転されましたが半年で退職しました。2014年以降、失業保険で暮らしながら再就職先を探すが、なかなか見つかりませんでした。結局派遣事業会社に登録。一番長い派遣先の仕事でも半年間でした。後は日雇いです。2018年度の1年間の賃金は12万円のみ。現在は、父の遺族年金を受けている母と二人暮らしですが、「いつか生活困窮者になるのかと思うと不安でなりません」と話しています。

次にOさんは、定年後の再雇用退職で派遣事業会社に登録しました。「時給1000円で、賃金は銀行振り込み。10回派遣で勤務。きつい労働が多く、衣類・バック類・小物等を配送するためのピッキング作業では、クーラーも無く真夏には35℃以上になる倉庫での仕事で、暑さで倒れる人もいた」と話しています。

労働者派遣法は、1999年、2003年と「禁止業務」を解禁し、業種が拡大されてきました。日本経団連はそれでも対象業種の拡大を求めて発言しています。

問題は派遣された労働者は派遣先企業に対しては基本的に労働者としての権利を持たない。賃金も人件費ではなく経理上「資料調達費」などに分類されているのです。その究極的な姿が「登録型日雇い派遣」（派遣会社に登録し一日単位の派遣で働く労働者）です。

労働組合「こせ이프ティーネット」

社会福祉協議会（以下社協）で働く仲間が、生活困窮者自立支援の仕事をしています。人生に行き詰った人、十数年間働いていない人、水道・ガスが止められている人、食べるものが無い人、借金が数百万円ある人等が相手です。国のせ이프ティーネットは生活保護法ですが、対象者はどんどん増え、社協の仕事は増えていきます。生活困窮者自立支援法で生活改善の指導をするのですが、国や自治体のせ이프ティーネットが不十分な中、行き詰ってしまっています。

茨城県のNさんは、「労働組合こそ労働者のせ이프ティーネットだ」と自らの経験を通して言っています。「私は11年間働いていたNTT故障受付の職場を雇止めになりました。N関労（東日本NTT関連合同労働組合）に加入し私自身の処遇改善の闘いを経験

し、労働者としての目線で物事を考えられるようになりました。私は『解雇される』ということがどういうことなのか、この数年間でいやというほど経験してきました。職場の差別に苦しむのであれば誰かに相談しましょう。労働組合こそ労働者のせ이프ティーネットです」と明らかにしてくれました。

ところが現状は・・・

労働者の意識は、今、何に向けられているのでしょうか。今回、取材・交流会等で分かったことは、所属組合への根深い不信感があり、「何を言っても無駄だ！」「会社とべつたりで信用できない」という気持です。この不信感が、組合員の気持が「あきらめ」から個人解決へ走る原因の一つです。

ある民間の19春闘では、例年にならって「組合旗」「横断幕」を詰め所の外に掲示しようと組合集会で討論し

ました。しかし、本部からは、「組合旗・横断幕のたぐいは、外から見えない建物の中に掲示」するようにという指示が出されたのでした。疑問に思った組合員が本部に尋ねたところ、本部の説明は、「会社から、新入社員が違和感を持つ。対外的にもどうでしょうか？といわれたので・・・」ということでした。結局労働組合は組合員の気持を考えずに会社の気持を「付度」したわけです。これでは労働組合は、会社と「べつたり」と思われても仕方ありません。

次は昇職試験を受けるかどうか悩んでいる組合員の話です。今は昇職試験を受けないと賃金が上がリません。組合役員から、「組合員は全員受けるよう勧めている」とのことでした。Aさんは受験しませんでした。結果は、不合格者もいた中で、組合役員は全員合格していました。理解できないのは、専従役員で合格している役員がいたこ



日本郵便本社前

成果主義は労働者の破滅への道

とです。結局、Aさんと同じく「組合なんか何を言っても無駄だ、ダメだ、守ってくれない」と感じている人が多くということが分かりました。

成果主義による攻撃の例は、マスコ

ミで盛んに報道されている「かんぼ生命の不適切販売」問題があります。この問題で見えてきたのは、労働組合が職場の競争をあまり、職場の声を吸い上げるチェック機能が全く機能しなかったことです。発端は2015年に労使合意した「基本給12%カット」です。かんぼ募集の涉外社員に限り基本給12%をカットし、それを営業手当に回す新たな賃金体系です。まさに職場は、ノルマ至上主義、弱肉強食の職場となつて、12%の賃下げを取り返すために何でもありの状況となり、当局も労働組合も見えて見ぬふりをしたと言っています。

会社は労働者を人間と見るよりも一つのモノとして扱い、もうけのためならいらなくなったモノ（労働者）をボロ雑巾の様に捨てて、取り換えることしか考えていません。これが「成果主義」の本質です。

また、新人非正規社員を採用した会

社は、一定期間「試し」を行い、試験を受けさせ正社員に登用させる新たな成果主義も生まれてきました。

車内清掃をする会社に働いているCさんは、「年齢構成は、自分の班では正社員が二人（内一人はリーダー）、本社からの出向者が一人、若者は一人で残りは全員パート、55歳から65歳ぐらいの人が圧倒的です。パートは採用されて一週間やそこいらで辞める人が多いです。若い人は採用されて5年〜10年の間に正社員登用試験に合格せねば正社員になれない」と言います。会社が利益第一を根本に据え、ご褒美を『えさ』に労働者を使用することによって、結局は労働強化と労働密度の強化をまねき、労働者破壊への道を歩むことになるのではないのでしょうか。ここに会社の強権的労務管理と思想攻撃の結果、労働者のもう一つの意識、生き残るための「会社から認められた意識」を持つ「無自覚労働者」が出

てくることになると思います。その結果イエスマン、「会社のいいなり」の労働者がつくられていきます。

そうなる、職場では管理者によるものが言えない労働者へのいじめ、パワハラが横行し、労働者が労働者をはじめ、パワハラを許す実態をさらけ出すことにつながります。

いじめ、パワハラが当たり前

今、どの職場でもいじめ、パワハラが日常茶飯事となっています。

2019年10月、神戸市立の小学校現場で、30〜40歳代の男女教員4人が、20代の男女4人の教員に、日常的にパワハラ、セクハラを繰り返していた事実が報道されました。言葉の暴力「カス」「クズ」「犬」などと罵り、暴行、熱湯のやかんを顔に押し付けたり、目に激辛スープを流したり、ある男性教員には、児童の前で、激辛

カレーを食べさせ、「ゲーゲー吐く姿が面白かった」とか、「〇〇先生に反抗しまくって、学級つぶしたれ」と児童にけしかけ、エスカレートする一方だったといいます。

なぜ、ここまで教育者が非道な行為に走ってしまうのか、相談できる労働組合があれば、未然に防げたと言えないでしょうか。この現象は氷山の一角で、今、全国の職場で起きており、ただ顕在化しただけです。それは、労働者が自ら声を挙げられないからです。

命より大切な仕事はありません

広告代理店大手電通・新入社員の高橋まつりさんがパワハラ・過労自殺したのは、2015年12月のことでした。会社の寮から飛び降り自殺した衝撃的な事件です。この原因は長時間労働による過労自殺だったのです。彼女は「激務でも自分なら大丈夫」と言い

電通に入社しました。責任感の強い頑張り屋だったと言います。しかし、入社6カ月後には、「残業で翌朝、5〜6時退勤が日常茶飯事」となって「もう辞めたい」ともらしていたのです。

そこまで彼女を追い詰めた会社、電通はその後、マスコミ各社から批判的となり、2016年10月には母親の申し立てにより過労死と認定されました。その後、政府の働き方改革へとつながっていきます。

しかし、厚生省の過労死残業ラインは、月80時間未満と設定されていますが、2018年「働き方改革」では、100時間未満へと改悪されています。まさに労働者への攻撃は、資本と政治ぐるみでかけられているのです。

再雇用をさせない攻撃

また、当時59歳であったDさんは、2015年末の面接で、自分の部署は

24歳女性自殺は過労死

電通新人社員「睡眠2時間」

労基署認定

再雇用は無いと管理職に言われました。「他の部署で希望が出れば再雇用も可能だが、ずっと同じ部署で働いていた60歳の人を他の部署でほしいなんていうところはまずないだろう」と、Dさんは60歳で退職させられました。再雇用制度があるにもかかわらず辞めされたのです。

働き続けられる「職場条件」は長い

間培ってきた人間関係と、馴染んでいる仕事内容で引き続き働くことが出来ることです。

しかし、資本の側はそれを許しません。政治はもつともらしい理由をつけて資本の後押しをしているのです。

安倍首相が議長を務める「未来投資会議」では、70歳まで働かせるように「高齢者雇用安定法」を改悪しようとしています。

その中身は、従来の定年延長・定年廃止・非正規での継続雇用か、他企業への再就職あっせん・フリーランス契約への資金提供・起業支援・社会貢献活動参加への資金提供を示すなど酷い案を検討しています。

しかし、この選択は、結局従来動めていた会社に残れず、会社の都合を正當化するなにもでなく、企業利益優先の首切り合理化にほかなりません。まさに資本と政治による攻撃は、総ぐるみでかけられていることが、職場の

働かされている実態から読み取ることができます。

以上、働く仲間たちの意識はどこに置かれているのか、職場実態から明らかにしてきました。

浮かび上がってきたのは、本来のたかかう労働者魂が失われてきている実態でした。それは、労働運動の右傾化で資本と対決しきれない労働組合運動の弱体化による組合不信とあきらめに転化され、資本の「有無を言わせない」儲け第一、人間の尊厳を無視する攻撃の中で、悔しい思いをしている労働者の姿そのものでした。

次回2月号では、資本の圧倒的な攻撃の中であっても「闘わねば権利は守れない」と、ストライキで闘う労働組合や、職場の仲間と一緒に闘っている状況を報告し、学びたいと思います。