

月刊 労運研レポート No. 44

2018年2月10日号

〈巻頭言〉「働き方改革」の内実を決めるのは団体交渉……………	伊藤 彰信	2P
ワーカーズネット徳島が発足……………	河村 洋二	3P
団結集会運動を通じて青年の賃金実態を分析……………	近藤 和樹	5P
2/1「働き方の多様化と法的保護のあり方」集会報告……………	事務局	7P
〈自治体非常勤問題交流会に参加して〉		
鹿児島県非常勤労組……………		9P
鹿児島市嘱託職員労組……………		10P
高知県職員労組……………		11P
〈本の紹介〉		
「職場を変える秘密のレシピ47」日本労働弁護団……………	山崎 精一	12P
「資本主義はどう終わるのか」ヴォルフガング・シュトレーク……………	山下 恒生	15P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

< 巻頭言 >

「働き方改革」の内実を決めるのは団体交渉

— 『生産性向上せざる者は労働者にあらず』を打ち破れ—

伊藤 彰信（労運研事務局長）

連合の「連合白書」（以下「白書」）と日本経団連の「経営労働政策特別委員会報告」（以下「報告」）を読んだ。感想を一言でいうと「白書」は「今までになく気合が入っているな」、「報告」は「余裕があるな」という感じである。共通しているのは「生産性向上」である。その背景には、景気は回復している、企業はもうかっている、「生産性革命」を唱える安倍首相も3%の賃上げを経済界に要請している、経団連も「自社の収益に見合った前向きな検討」を表明している、という状況がある。

「白書」は、「生産性三原則」（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の校正配分）の説明ページを加えるとともに、「『賃金はあがるもの』という常識を再び社会的合意に」と書いている。2002年にベアゼロ回答を受け入れたのは何だったのか。リストラすれば生産性は上がる。自らの雇用と労働条件を守るために、低賃金の非正規労働者を増大させ、格差貧困社会をつくってきた一翼を担ったのが大企業労働組合であったという反省がない。

『底上げ・底支え』『格差是正』でクラシノソコアゲ！』のスローガンは、前から気になっているのだが、主体は誰なのかということである。「クラシノソコアゲ応援団」の旗を持っているのは連合なのだろうか。連合はサポーターよろしく「応援団」なのだろうか。「すべての労働者の立場に立って」といっているのは立っているだけで、プレイするのは誰なのだろうか。方針を読んでも、各企業の連合組合員の賃金が上がれば、企業内最賃も上がる、法定最賃も影響するから、非正規労働者の賃金も上がる、というようにしか読めない。連合が批判しているトリクルダウンの論理である。

昨年の「白書」では『物価上昇分』や『生活向上分』を賃上げの要素として考えるのは、まず賃金水準そのものが、そもそも生活できる最低限の水準、そして社会的相場、産業あるいは地域に照らして不合理な格差のない水準をクリアしてからである」というように賃金を社会的にとらえていた。しかし、今年は「生産性三原則」で説明している。企業利益にもとづく賃金に収斂されかねない。

生産性の低い産業や業種は、賃上げから取り残されることになりはしないか。とくに公共サービス部門はどうなるのか心配である。「非正規労働者の処遇改善を労使交渉のど真ん中に」、「まずは要求を行うこと」というのであれば、本気でボトムアップを図るのであれば、「誰もが時給1000円」を掲げて、ゼネストを構えてはどうか。産別自決、企業自決に任せるのではなく、ナショナルセンターの役割ではないか。韓国では、審議会をボイコットしたり、ゼネストを構えながら、最低賃金を引き上げてきた。全労連も全労協も「誰もが時給1000円」の要求には異存がないはずだ。労働者の要求は一致しているのに、共闘がつく

れない。小池東京都知事よろしく「排除」の論理で、労働運動を続けることが「すべての労働者の立場」なのであろうか。「労働者は団結せよ」これが労働運動のスローガンである。

「働き方改革」を一言で言い表すならば『生産性向上せざる者は労働者にあらず』という論理で働き方（職場秩序）を再構築（リストラ）するもの」といえる。企業は、職務と能力によって処遇に差がつくのは当たり前という差別を振りまき、「意欲と能力のある労働者は高度プロフェッショナル制度（成果賃金）で働きなさい」と誘っている。連合はすでに生産性向上という基本的なところで「働き方改革」に賛成しているわけだから、「報告」が余裕を持ったもの感じたのは、私だけではないだろう。

「報告」は、「働き方改革の推進と労働生産性のさらなる向上」を基調に書かれている。驚いたのは、「多様な人材の一層の活躍推進」の項に新たに「LGBTへの対応に関する企業の取り組み」を加えたことである。労働組合での取り組みは進んでいないのが現状であろう。

それはさておき、「報告」は「働き方改革」について経団連がどう考えているか、法案を読むより分かりやすいので、参考になった。「同一労働同一賃金」については、改正法案のポイントを3つ挙げている。第一に、企業内における通常の労働者とパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止である。第二に、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化である。第三に行政による履行確保措置（報告徴収・助言・指導等）と裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備である。実務上の対応策として、待遇ごとに違いの理由等を説明しなければ、法違反を問われることになる。労働者派遣制度に関しては、派遣元が派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらを採用するかによって対応が異なる。などの記述がある。さらに、所定労働時間の短縮、テレワークの充実、勤務間インターバル制度の導入、サービスの見直し、有期契約社員の待遇改善、定年後再雇用社員の賃金引き上げ、子ども手当の引き上げ、配偶者の転勤による休職制度、介護支援休暇など労使合意した処遇改善等の施策例が記載されている。

要は、法案が成立するしないに拘わらず、「待遇」に関する要求を掲げ、「不合理な差」ではないよう、団体交渉でとことん説明させながら「改善」を迫ることが重要になる。その団体交渉力をつくる組織化、組織運営、交渉の進め方が、非正規労働者が受け入れ、望むものでなければ、闘いにならないということである。

ワーカーズネット徳島が発足

企業内主義の克服、賃金論確立、市民連帯等の具体化が課題

河村 洋二（ワーカーズネット徳島事務局長）

1月20日、労働組合運動の存在価値を高めようということで県内の労働組合・労働者が「労働組合運動の社会的役割を考えるワーカーズネット徳島」（略称ワーカーズネット徳島）を自治労プラザ（徳島市）で立ち上げた。

近年の労働組合運動の落ち込みというか、存在価値の希薄さは、賃上げの主導権を首相に握られている官製春闘や野党共闘、消費税、原発再稼働、憲法 9 条空洞化によく表れている。なぜこうなったのか？「これでは 700 万人の労働者組織の意義がまったく発揮されていない。後輩に労働組合の存在価値や労働運動の必要性を語れない」と現状に危機感を持った有志と有志組合が県内の労働組合に呼び掛けて結成したものである。結成総会には自治労など 4 産別、10 単組、2 団体 40 名が参加し、準備会の提案に耳を傾けた。

準備会から「連合結成して 15 年目の 2003 年、敗北続きの春闘やイラク戦争などをめぐって今日と同様の批判が連合内にあった。連合は中坊公平弁護士等 7 人の学者、文化人で『連合評価委員会』を作って、今後の連合運動の在り方について研究、分析、提言（最終報告）を行った。そこには①高い志をもった労働運動、②企業内主義からの脱却、③公正な賃金論の確立、④協同組合ネットワークづくり、⑤市民との連帯を目指せとあった。このことは当時高く評価されたが、実践されなかった。それからまた 15 年労働運動の評判は冒頭述べたとおり芳しくない。そこで労働運動、労働組合の存在価値をたかめる必要がある。われわれ自身でできることをやろう」ということで「ワーカーズネット徳島」結成の呼び掛けとなった次第」との報告がされた。

その後、「連合評価委員会の提言の研究と具体化」や「労働運動や労働者運動の過去、現在、未来について学習、研究、講演会を開く」「組織拡大を図ること」、「入会費年間 1 口個人 1000 円、団体 3000 円とする」などの具体的取り組みや規約、役員（別掲）が提案され満場一致で承認された。

結成総会后、「安倍の働き方改革と労働組合の役割」というテーマで伊藤彰信（前・全港湾執行委員長）氏から講演を受けた。伊藤氏は「労運研の活動経過」を紹介しながら「働き方改革」の狙いについて次のように述べた。

第 1 に労働の概念を変えることである。労働時間による管理、評価、賃金ではなく、成果（出来高）による管理、評価、賃金制度作りということである。高度プロフェッショナル制度は残業代ゼロも問題だが、労働時間観念が消え、賃金＝成果「成果なき者くうべからず」という観念が生じるところが問題だ。裁量労働制の拡大も同じで、現在は企業中枢部門の専門職に限られているが、これを企画部門や管理職、営業職に拡大し要としている。多様な働き方、テレワーク等も勤務時間という観念が希薄になるだろう。こうして成果による賃金管理が進み大幅な人件費削減にもっていく。現実はずますます長時間労働になっていくだろう。

2 つ目は、長時間労働の上限を 100 時間未満とし、罰則付きだと言っているが、高橋まつりさん（電通）の過労自殺の罰金はわずか 50 万円、労働基準法違反企業 70%、インターバル制度の見送りなどを考えるととても規制が利くとは思えない。過労死ライン（残業 80 H）のオーバーよりも、生活時間を取り戻す視点が重要である。

3 つ目は、「同一労働同一賃金」（労働契約法 20 条）を廃止し、雇用対策法で使用者に労働評価を義務付け、（評価＝成果による）賃金差別を当たり前にしようとしていることである。

問題はこれらにどう対抗していくかである。伊藤氏は、①残業は法律違反だ、②労働者が了解した時だけ残業できるという認識を大前提に、③労組の団体交渉能力、闘争力、組織拡大能力、を大幅にアップさせていかないと対抗できないと述べた。

全国青年団結集会を開催

団結集会運動を通じて青年の賃金実態を分析

近藤 和樹（社青同中央本部）

全国青年団結集会は、今年1月に長崎で開催された集会で第51回目を迎えました。28都道府県から400人の仲間が集い、18春闘勝利に向けた決意を固め合いました。団結集会では、「手帳付け集約用紙」に記録した賃金、生活、労働に関する実態をもとに交流を進めます。集会の事務局として、16年2月に茨城で開催した第49回集会以降、持ち寄られた「集約用紙」に記された賃金実態の集計を行っています。

きっかけは関東ブロック実行委員会での「公務員は賃金が高い」「民間は賃金が高い」という議論でした。実はここで言われていた「公務員」は自治労で、「民間」は私鉄です。関東ブロックの参加者は8割以上が自治労と私鉄のため、自治労の仲間には「民間＝私鉄」、私鉄の仲間には「公務員＝自治労」に見えてしまうようです。いずれにしても、「公務員」と「民間」の格差が強調される交流が、産別を超えた共闘に後ろ向きな気分を生み出していました。

一方で、「公務員（自治労）の職場ではサービス超勤が蔓延している」「民間（私鉄）では働いた分の賃金が支払われている」という議論もありました。そこから、「基本給は高いがサービス超勤の多い自治労」と「基本給は低い超勤手当がきちんと支払われている私鉄」とで、賃金の総支給額を不払い労働時間も含めて実質の労働時間で割って時間あたり賃金を算出したら同程度ではないかと予想しました。

今回は、昨年2月に香川で開催された第50回集会（500人参加）の「集約用紙」の集計を紹介します。集計の軸は「年齢」「労働時間」「産別」です。

まず、全産別の参加者の時間あたり賃金を、雇用形態に関係なく年齢層別の平均額で集計すると次のようになりました（カッコ内は年齢層間の間差額と1カ月の労働時間）。

19～24歳が1208円（166時間）、25～29歳が1384円（+176円／177時間）、30～34歳が1564円（+356円／186時間）、35～39歳が1913円（+349円／176時間）、40～44歳が2264円（+351円／175時間）。

次に1カ月の労働時間から見た、全産別・全年齢で時間あたり賃金です（通勤手当相当分は除外。カッコ内は支給総額）。

100～124時間が2138円（25万7015円）、125～149時間が1839円（26万6424円）、150～174時間が1552円（26万3671円）、175～199時間が1477円（27万8209円）、200～249時間が1333円（29万6288円）、250～299時間が1142円（32万5561円）、300～349時間が951円（31万0536円）。よく「超勤手当頼みの生活になっている」という声を聞くことがありますが、ここからは労働時間が長くなるほど時間あたり賃金が低下する傾向が明らかになりました。

産別ごとの集計については別表に示しました。青年層の比較とするため 40 歳以下の参加者のみ集計しています。関東ブロックでの交流を踏まえると、確かに基本賃金については私鉄（19 万 3472 円）より自治労（22 万 0447 円）が高くなっています。しかし、支給総額と時間あたり賃金では両者に大きな差はありません（自治労 26 万 1646 円／1475 円、私鉄 26 万 5986 円／1426 円）。第 49 回集会でも同様の傾向が出されています。自治労、私鉄以外の産別でも、青年層の時間あたり賃金はいずれの産別でもおおむね 1400～1500 円です。

産別ごとの基本給・総収入・時間給の集約										
支給総額	¥261,646	¥337,981	¥255,727	¥265,986	¥296,126	¥240,628	¥239,328	¥270,556	¥294,382	¥253,775
基本賃金	¥220,447	¥284,531	¥216,247	¥193,472	¥183,250	¥205,500	¥188,350	¥209,850	¥167,467	¥212,730
時間あたり賃金額	¥1,475	¥1,462	¥1,422	¥1,426	¥1,451	¥1,489	¥1,219	¥1,753	¥1,332	¥1,393
1カ月の労働時間	174	234	174	187	196	156	203	154	178	182
	自治労	日教組	国公連合	私鉄	都市交	労金	JAM	JEC連合	JP労組	全水道
※参加者が5人以上の産別のみ集計										
※労働時間を除いて雇用形態問わず産別ごとに40歳以下の参加者のみの平均値を算出										
※国公連合は林野労組、全開発、全農林を集計。都市交は自治労とは別で集計										
※各産別の平均年齢は自治労28.7歳、日教組32.1歳、国公連合28.4歳、私鉄28.5歳、都市交30.8歳、労金25.5歳										
JAM25.0歳、JEC連合29.6歳、JP労組29.7歳、全水道28.2歳										
※時間あたり賃金の算出にあたって通勤手当相当分は除外してある。										

特徴としては、支給総額を見ると賃金額が最も高いように見える日教組の参加者の1カ月の労働時間が234時間と、他の産別を大きく引き離して長い点です。現在は自治労に統合されている都市交の仲間の賃金は、同業種の私鉄に似た傾向が見られます。国労青年部の仲間の賃金を集計するとおそらく同様の結果になるのではないのでしょうか。

第49回、第50回と団結集会参加者の賃金集計に取り組んだ結果、少なくとも青年層については雇用形態や産別による大きな格差は見られないことが明らかになりました。「公務員の賃金は高く、民間は低い」といった分断を克服し、年功序列賃金や非正規雇用の増加の下で低賃金を余儀なくされている青年が賃上げを訴える意義が示されています。

近年の団結集会では、将来不安に備えた貯金や数百万円にのぼる奨学金の返済のため、青年がおカネを使わない、使えない生活を余儀なくされている現実が明らかになっています。以前は「手帳付け集約用紙」の結果にもとづいて「青年が安心して暮らせる賃金をよこせ」と訴えていましたが、最近は「低賃金でも生活できる」という声が少なくありません。このため、団結集会では「思い切って、青年がゼイタクできる賃金をよこせと訴えよう」と呼びかけています。この提起に基づいて議論されているのは、実はゼイタクでも何でもなく、「安心して生活したい」という当然の願いに過ぎません。日々を平穩に働き続けることさえ「ゼイタク」になり、余裕がない労働や生活の変化を恐れる気分も出されています。労働組合でも指摘されている「青年の保守化」なるものの背景には、青年の置かれた経済的状況があります。

私たちの課題は、労働組合に結集し、たたかうことなしには青年労働者の未来は切り開けないという認識を仲間たちと共有することです。その意味では、長崎での全国青年団結集会で、昨年末にストを打った九州商船陸員労組や、会社によるさまざまな差別攻撃に屈せずたたかいを続ける長崎バスユニオンの仲間から闘争報告を受けた意義は非常に大きかったように感じています。

長崎での第51回集会に持ち寄られた「集約用紙」の集計はこれからです。第48回集会（広島）と第47回集会（埼玉）で集約されていた「手帳付け集約用紙」についても集計を進めています。これらについては機会をあらためて報告します。

連合・連合総研共同調査研究

「働き方の多様化と法的保護のあり方」集会報告

働き方が多様化するなかで働く者の法的保護はいかにあるべきなのか。連合と連合総研の共同調査研究である『『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会』の報告会が「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～」をテーマに2月1日、東京で開かれた。

基調報告を調査研究委員会の主査である浜村彰（法政大学教授）氏が行った。浜村氏は、「雇用契約によらないまたは『曖昧な雇用関係』の下で独立自営業者的な働き方をする就業者が増加している。しかし、長時間労働する割には収入が高くなく、スキルを身につける自己投資の時間を確保できないと、単価低下と労働時間増大という負のスパイラルに巻き込まれる可能性がある。こうした働き方の適正化をはかるための法制度の整備やかかる就業者を公的に支援する仕組みなどを合わせて検討すべきだ」と調査研究の目的を語ったあと、インターネットを通じた調査の結果を報告した。今回の調査は、個人請負就業者とクラウドワーカーを対象にし、フランチャイザーは対象にしなかったと述べた。最後に7項目の提言（次ページ掲載）を行った。労働者性を労基法の使用従属性論でとらえるには限界があり、事業組織の組入れ論を中心に据えてより緩やかにとらえ、さらに労組法上の事業組織の組入れ論ではクラウドワーカーは適用されないのが新たな判断枠組みを検討すべきなどの問題提起になっている。「使用」ではなく「利用」の概念でとらえてみてはという指摘である。

続いて、調査研究に参加した大木栄一（玉川大学経営学部教授）氏、沼田雅之（法政大学教授）氏も登壇して、それぞれ担当した調査研究についてコメントし、意見交換を行った。

閉会のあいさつを連合総合労働局長の村上陽子氏がおこない「提言にもとづく政策、運動は時間をかけて検討したい」と述べた。この提言を現在の「働き方改革」議論に生かしていく意思はないという印象を受けた。

公正取引委員会是有識者会議を立ち上げて、個人で企業などから仕事を請負うフリーランスで働く人たちを独占禁止法で保護することを検討しており、どのような場合が独禁法違反

になるのか今月中にも公表することになっている。

そもそも労働者の法的保護は、使用者が労働者に対して一方的に「その意に反する苦役」（憲法18条）を強いることがないように、労使が対等に交渉し、合意して労働契約が締結されるように労使対等性を保障する枠組みではないだろうか。労使対等性を発揮するには労働組合の団体交渉力が問われている。（伊藤彰信）

<資 料>

連合・連合総研共同調査研究

『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」の提言

① 労基法上の労働者性の判断基準の見直し

個人請負就業者やクラウドワーカーの法的保護の方法としては、第3のカテゴリーを設ける手法をとるべきではなく、労基法上の労働者性の判断については、労組法上の労働者と同様に事業組織の組入れ論を中心にすえて緩やかに解すべきである

② 労組法上の労働者概念の拡大

とくにクラウドワーカーの労組法上の労働者性については、従来の事業組織の組入れ論では労働者性が否定される可能性が大きいから、それを拡大する方向で新たな判断枠組みを検討すべきである

③ 非雇用就業者の最低報酬額規制

クラウドワーカーについて、とくに専門クラウドワーカーの収入が低いことから、その最低報酬額の保障が検討されるべきだが、ハードな規制方法よりも、クラウド・ソーシング事業者やその連合組織による自主規制的な最低報酬額の設定を促すような政策を検討すべきである

④ 非雇用就業者のスキルアップの支援と公正な評価の確保

スキルが高いほど非雇用就業者の交渉力が高まるから、スキルアップをはかるための公的政策として、一般財源を確保することを前提に求職者支援制度を個人請負就業者やクラウドワーカーにも拡充すべきである。また、クラウド・ソーシング事業者がクラウドワーカーの仕事の評価について大きな役割をはたしていることから、クラウド・ソーシング事業者がクラウドワーカーの仕事のスキルや能力を公正に評価するシステムを備えることが必要である

⑤ クラウド・ソーシング事業者による紛争解決

クラウド・ソーシング事業者が発注者とクラウドワーカーとの間に発生したトラブルについて仲介者的な役割をはたしていることに鑑み、クラウド・ソーシング事業者を通じて締結された請負・業務委託契約の中にクラウド・ソーシング事業者を仲裁者とする特約を設けることを検討すべきである

⑥ 労働組合・同業者団体・ネットワークの重要な役割と集团的規制の可能性

非雇用就業者が労組法上の労働者と認められない場合には、それらが結成した同業者団体を中小企業協同組合法上の独立自営業者（事業者）の協同組合と解して、相手方の団体交渉

義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべきである

⑦ クラウド・ソーシング事業者の役割と利用規約の法的規制

クラウド・ソーシング事業者の利用規約に散見される発注者とクラウドワーカーとの間で発生したトラブルを解決する責任を回避する条項やクラウド・ソーシング事業者の利用規約の一方的変更権限を承認する条項、クラウド・ソーシング事業者を介さない料金の授受に関する違約金条項などの合理性の疑われる規定については、約款規制を検討すべきである

自治体非常勤問題交流会に参加して

2017年12月14日に開催された自治体非常勤問題交流会に参加された3名の方から感想が送られてきました。

① 鹿児島県非常勤労組

自治体非常勤問題交流会に参加しました。各自治体より約50人の参加者があり、非常勤問題に対して真剣に取り組んでいること、意見を出し合い、考えてくださることに対して大変うれしく思いました。

その一方で、多くの課題・手放しに喜べない現況があり、悩みもたくさんあります。このような会や学習会等で知識が広がる分、現実の厳しさを目の当たりにします。本当に変わっていくのかと不安も多いです。

鹿児島県庁では150を超える非常勤の職種で600人を超える非常勤職員が働いています。仕事の内容は様々です。1日ボーッと座っているだけだと話す人もいれば、職員以上の仕事を求められる人もいます。満足していると言う人もいれば非常勤職員の仕事ではないと怒っている人もいます。

その全く違う考え方の者同士がこの問題に取り組もうとすると、まずここで意見の食い違いがあり、同じ所属でも人間関係に溝ができます。

現在、私の職場ではそれが起こっています。

同じ組合員で組合の行事にも参加してくれます。私は自分の周りの職員もよくして下さり、仕事に対しての不満等はほとんどありません。ただ、仕事の内容に対する賃金の低さは不満ですが、それよりもっと大変な人たちや酷い目にあっている仲間たちのために一緒に闘うつもりで組合活動をしています。

それが、「ずっとここに居座る為に組合活動をしている」や「座っていて何もしなくても給料がもらえる」ということを口に出して言われます。担当職員からすると、非常勤職員でも臨時職員でもないよりはましという考え方で、忙しい職場では実際そういう部分があるのも事実です。

賃金についても、鹿児島での民間の事務員の給料を見ると、1,185～1,385円ぐらいが多いのです、県庁の場合はそれ以上になります。年休も取りやすく、今のままで良いという声もあります。

非常勤職員の中でも考え方は同じではないし意見も違うため、説明の仕方なども悩みます。今回の法改正もそうです。フルタイムになることができればの話であって、フルタイムになる可能性はほぼない状況です。

少ない可能性を求める前に他にすることがあるのではないかと考えさせられます。

フルタイムになるには相当な時間をかけてもどうなるかわかりません。それより、これまでの取り組みをしてきた方がよいのではないか？フルタイム改正後のことではなく自分たちに必要な雇い止めのこと、休暇のことなどをこれまでどおり取り組んでいく方がよいのではないかなどと思いますが、いかがなものでしょうか？

今回の会議に参加し、各都道府県の貴重な意見を聞くことができました。このような会議で勉強したいと思っている人もたくさんいます。休日に開催していただけると、なお有り難いです。(中原)

②鹿児島市嘱託職員労組

一般市民には、役所の窓口や図書館などで相手をしてくれる人は、どんなふうに見えているのでしょうか。まさか役所にパートや派遣の人がいるなんて、思いもしないのではないのでしょうか。パートや派遣に置き換える形で正規が手放した仕事は、経験継続継承という蓄積がゼロになって自分たちが手を出せない部門になってしまうのに、なぜ正規はおかしいと思わないのでしょうか。「フルタイムの非常勤制度」を作ったこの法改正で、もっと置き換えが進むのではないかと危惧する正規はいないのでしょうか。この法改正は、正規にとって大変なことじゃないのでしょうか。

非正規の立場から見ると、今回の法改正で、これまで全国各地でばらばらに分類されていた「非正規公務員」が、法的にちゃんと位置づけられることについては、前進だと思われま。しかしその実は、どうでしょうか。

「期末手当が出るようになりますよ～」 「昇給制度もできますよ～」・・・と金銭的なメリットを前面に押し出しますが、あくまでも「出せるようになる」であり、「必ず出る」とは限らないし、自治体の工夫によって、すでにそれがあるところは何も変わりません。いわゆる「正規」の働き方で働けなかった者にとっての一番の願いは「安定して働き続けること」なので、そこについては何も変わっていないどころか、逆に悪くなっています。一年一年の契約（任用）で次の年働けるかどうか戦々恐々としていれば、年度末の仕事に集中できるでしょうか。雇用の調整弁であることには何の変りもないと、今働く当事者も気づいています。この改正で「いくつになっても応募ができ、何年も働き続けられるよ」と言う方もいますが、自治体がそんなこと許すと思いますか？それに、これまで労組法で戦ってきた組合にとっては、権利剥奪以外の何物でもありません。

とはいっても自分の属する労働組合についていえば、結成5年目、任用回数上限があるが故に後継者が育たないといった状態ですから、正規職員組合に合流し活動できることは、今後の組織拡大や組織存続のためにはいいことなのかもしれないと、個人的には思っていると

ころです。まだどうなるかはわかりませんが・・・

鹿児島県本部でも、ここ数年非正規の組織化や処遇改善について各種会議等で声高に触れられています。しかし、進んでいないのが現状です。

法改正についての学習会は、ようやく自治体単組の役員に対するものが開催されるようになったところで、それも単組からの要望を待っている状態です。もちろんのこと、それぞれの自治体非正規に対する説明会には、全然行き着いていません。兵庫・香川のお話を聞き、組織化や法改正の学習会などが進んでいてすごいなあと思うと同時に、もちろんいろいろな苦労はあったと思いますが、非正規担当が熱い方であることが、第一条件なのかなと感じました。

今回参加させていただき、自治労の会議とは違った熱さを感じました。ILO、公務災害など、地公法自治法改正から見える他の問題について、自分自身まだまだ勉強不足を痛感しましたが、この法改正の裏にあるものについても、もっと知りたいと思いました。全国の自治体単組に、もう少し本気になってほしいと思います。ありがとうございました。(野田)

③高知県職員労組

非常勤職員の処遇改善のたたかいは、各県本部あるいは各単組で相当の温度差がある。従来から非常勤の組織化や処遇改善を重点課題に位置づけてきた労組、今回の法改正を機に正規との均等待遇に取り組もうとする労組、組織化さえしていない労組、各労組の組織事情やたたかいの歴史があるうえに、各団体で任用根拠も違えば適用法も異なるため、それはそれでやむを得ない。

改正法の評価や受け止めにも差がある。任用根拠が一般職なら「チャンス!」。特別職なら「労働基本権の剥奪で許せん!」となる。これもこれでやむを得ない。

会計年度任用職員制度の創設に向け「さあこれから闘うぞ!」となっても、スタートラインはバラバラ。自治労として統一的な獲得指標を設定しても、そこに到達するまでの道程は労組により大きく違う。そういった現状をキチンと腹に入れて闘争を組み立てないと、格差是正が進まないばかりか大量の首切りが強行される可能性すらある。

この国の労働法は「労働者を守る」ものから「経営者を支える」ものへと変わってきた。その結果、非正規労働者は爆発的に増加し、信じられないほどの格差が生まれた。格差は非正規の差別的取扱いにより生じたものであり、差別と対峙する労働組合の力量が問われている。

今回の交流会で、兵庫県本部の報告は非常に参考になった。ユニオン運動も活発な兵庫らしく、官と民における非正規のたたかいが有機的に結びついている印象を受けた。特に「法ではなく実態でたたかう」とする方針は重要である。空中戦(法解釈論)は当事者を置き去りにすることがよくある。だからこそ、地上戦(実態討論)で当事者がスクラムを組んでたたかう構図をつくらなければならない。そして、その準備段階では非常勤の組織化がカギとなる。

さて、高知における取り組みを報告したい。

県職連合は昨年7月、非常勤代表2人を含む「非常勤職員処遇改善プロジェクトチーム(以下PT)」を結成。総務省マニュアルを分析しながら、会計年度任用職員の任用・勤務

条件・福利厚生等、制度設計に関する詳細な議論を行い、それを反映させるべく独自要求書を今年1月に手交した。

P Tでは、制度設計以外にも雇用確保の取り組みも議論した。今回の法改正によって、自分たちの雇用がどうなるのか、職の位置づけはどうなるのかを考えるにあたり、法改正の趣旨や内容を理解する必要がある。そこでP Tは、組合への加入・未加入を問わず、すべての非常勤（約500人でうち組合員は102人）に対して学習会への参加を提起した。そして、各地域や職場で計14回の学習会を実施し、178人が参加した。

さらに、各自治体が行う実態把握を先取りする形で、すべての非常勤にアンケートを実施した。勤務形態・報酬・具体的な業務内容・資格の必要性・法改正の認知、等々の項目である。このアンケートでこだわったのは「記名式」ということだ。雇用と職の確保に向けては、個々の非常勤がどのような業務を担い、それが仮に廃止されれば職場にどのような影響が出るのか、さらに、みなさん自身がどのような思い（不安や期待）を持っているのかを確認する必要があった。それらを把握するためには、意識調査ではあまり意味がない。ただ、記名式への抵抗から集約が芳しくないのでは・・・との不安もあった。しかしふたを開ければ、370人から回答を得ることができた。用紙にはびっしりと思いが書き込まれていた。この1枚1枚が今後の交渉で最大の武器となる。

これらの取り組みを通じて組織化も進み、非常勤の当事者意識も少しずつ高まっている。交渉は今年6月からスタートする。非常勤の処遇改善・雇用確保に向け、総力戦で臨みたい。（新土居）

<本の紹介①>

『職場を変える秘密のレシピ47』（日本労働弁護団発行）

山崎 精一(明治大学労働教育メディア研究センター客員研究員/
元東京清掃労組財政部長)

1月31日に日本労働弁護団から『職場を変える秘密のレシピ47』という不思議な題名の本が発行されました。労働弁護団が料理の本を出すのでしょうか？ そんなことは考えられませんね。実はこれは職場活動の手引き書なのです。職場で問題を抱え何とかしたい、しかし職場の労働組合は何もしてくれそうにない、何とか仲間と力を合わせて職場を変えて行きたい、労働組合を生き返らせたい、と考へ行動しようとする人たちの手助けになる本です。

働く者多くが待ち望んでいたに違いないような本ですが、残念なことに日本で生まれたものではありません。アメリカの労働運動の変革の先頭を担い、下から支えているレイバーノーツという草の根の労働者ネットワークから生まれた本が原書です。2016年に出版された

Secrets of A Successful Organizer(オーガナイザー成功の秘訣)という 265 ページの小さな本です。既に 13000 部が売れ、この本をテキストにした参加型研修会「トラブルメーカーズ」学校がアメリカ全国の各地域で開催されてきています。



職場を変える 秘密のレシピ47

SECRETS OF A SUCCESSFUL ORGANIZER

アレキサンドラ・ブラッドベリ/マーク・ブレナー/
ジェーン・スロータ 著

菅俊治/山崎精一 監訳

日本労働弁護団

日本でもこの英語の本の読書会が労働弁護団所属の 20 人の弁護士さんを中心に昨年 2 月から月一回開催されてきました。読み進むにつれ、職場で苦しみながらも創造的な運動を通じて力と自信を強めていく人たちの姿が、英語という言葉の壁、日米の労働法・労働制度の違いを越えて、見えてきました。日本語に翻訳してもっと多くの人たちと共有化したい、という想いで 8 月から翻訳を始めました。5 人の弁護士さんが分担して翻訳し、私と労働弁護団元事務局長の菅俊治さんが監訳作業を行い、わずか 4 カ月余りで発行の運びとなりました。

翻訳書は原書と同じサイズと体裁で 279 ページの小さな本です。写真がいっぱいはいっており、多くの事例やヒントがちりばめられ、研修や学習会で使うための実習課題も豊富

です。手前味噌になりますが、分かりやすい、とっつきやすい日本語になっており、翻訳書のイメージはありません。日本の読者向けに労働用語や固有名詞を解説した用語集があり、日米の違いを説明したコラムもはさまれています。

この本は税込みで 1500 円ですが、10 冊以上の注文で 10 パーセント引き、20 冊以上で 20 パーセント引き、50 冊以上で 40 パーセント引きになっています。この本は一人で読んでももちろん面白いのですが、職場で、組合で仲間と一緒に読むのが一番楽しく、効果的です。集団での利用を勧めるために団体割引を設けているのです。この本を職場の執行委員や活動家の人たちと一緒に読んで頂きたいと思います。その上でこれは使える、これを参考にして内でも学習会をやりたい、とって頂ければ最高です。

さてこの本を発行したレイバーノーツというのはどういう団体でしょうか？ この本が発行された背景はどのようなものでしょうか？幸いなことにこの「労運研レポート」42 号に本書の著者の一人である『ジェーン・スロータさんが語るレイバーノーツの歴史と活動』が掲載されていますので、ぜひそちらを再読して下さい。

レイバーノーツは 1979 年に作られてから、ずっと「労働運動に運動を取り戻そう」を合言葉に活動してきました。アメリカでは労働組合の組織率が 2016 年には 10.7%となり、南部などの多くの州では民間の職場では組合はほとんどなく、全国の組合員の半数は公務員というのが実態です。しかも労働組合が存在する職場でも労働組合「運動」がない、つまり組合が名ばかりとなり、組合員が主体となって職場で活動していない、というのがレイバーノーツの捉え方なのです。草の根の一般組合員が職場で立ち上がり、経営側に対して物を言う。そのためのノーハウ、経験、教訓を集め、体系化したのが本書です。

原書の題名にあるオーガナイザーは労働組合の役職・肩書のことではありません。日本のオルグとはちょっと役割が違いますが、アメリカの労働組合にもたくさんのオルグがおり、

仕事として組織化を担当しています。本書でいうオーガナイザーはそれとは違い、職場で現に働いている組合員であり、組合組織の強化のための活動する、あるいは未組織の組織化を担っている活動家たちのことです。つまり労働組合運動をビジネスとして、仕事としているプロの手から、普通の労働者の手に取り戻して生き返らせよう、というのがレイバーノーツのめざす方向です。

40年にわたるその営為が詰まっているのがこの本です。現場の労働者、現場の活動家が実名で登場して、自分たちの成功例、失敗例を語っています。だから生き生きとしていて面白いのです。本書で伝授される47の秘訣は労働運動だけではなく、そのほかの社会運動やどんな組織でも使えるものがたくさんあります。たとえば、仲間を集会や会議に誘う時にEメールを送るだけではなく、必ず会って一対一で話し合おう、ということが繰り返し言われています。しかも、対話する時は「8対2の原則」つまり聴くのを8割、しゃべるのを2割にしよう、と強調されています。どうしても説明することが多い時でも「耳は二つ、口は一つ」、話すのは聴く時間の半分にしよう。耳が痛い人も多いのではないのでしょうか？

この本で一番多く紹介されている事例がシカゴ教員組合の闘いです。10回近く出てきます。先に全国の労働組合員の半数は公務員だと言いましたが、その公務員の中で最大なのが教員です。全国教育協会NEAが組合員数296万人でアメリカ最大の労組、もう一つのアメリカ教員連盟AFTが組合員数160万人です。人数が多いだけではなく教員組合は地域の運動と結びつきながら革新的な労働運動を牽引しています。その先頭に立っているのがシカゴ教員組合です。2016年4月のシカゴ市全公立小中学校が一日ストを打ったのに立ち会ってきました。(その時の経験をまとめた文章を二つ書いていますので末尾のリンクから参照して下さい。)

このシカゴ教員組合が今やレイバーノーツ派、トラブルメーカー潮流の代表格となっているので、本書に一番多く登場するのは不思議なことではありません。

本書は書店には置いていません。労働弁護団の素敵なウェブサイトから簡単に注文できます。<http://roudou-bengodan.org/secrets/> ぜひ、手に取って読んでみて下さい。これまであなたがやってきた組合活動を考え直すきっかけになると思います。もっと違うやり方もあると、いろいろな議論を職場でやる教材にも使えると思います。

本書の題名は「秘密」のレシピとなっていますが、実は正反対で、誰でも学んでオーガナイザーになって成功できる、というのが本書のメッセージです。さあ、あなたも47のレシピを読んで、美味しく楽しい食事を仲間と作りませんか？

「レイバーノーツ大会とシカゴ教員ストライキ」

労働法律旬報 1886号掲載

<http://www.fair-labor.soc.hit-u.ac.jp/rh-junpo/160625.pdf>

「シカゴ教員ストと社会正義ユニオニズム」

デジタル版季刊「現代の理論」10号掲載

<http://gendainoriron.jp/vol.10/rostrum/ro01.php>

<本の紹介②>

「資本主義はどう終わるのか」 (ヴォルフガング・シュトレーク 著)

山下恒生 (大阪教育合同労働組合顧問)

① 実に刺激的なタイトルである。もちろん原題も **How Will Capitalism End?** である。どう終わるのか、ということは終わることが前提となっている。このところ資本主義終焉に関する出版が見られる。それは、先進国を中心に経済成長が停滞するとともに、貧富格差が拡大し、社会保障が後退するといった実生活の息苦しさを反映しているのかもしれない。

著者ヴォルフガング・シュトレーク (以下「シュトレーク」) も本書序文で論評しているが、2013年に **Does Capitalism Have A Future?** (イマニュエル・ウォーラーステイン編著「資本主義に未来はあるか」日本語訳未刊) が出版された。そのなかで「終わりのない資本蓄積」を絶対条件とする資本主義が 2040 年代に終焉すると分析したことをうけて、では資本主義はどう終わるのか、そしてその後に来るものは何かについて展望するのが本書である。(河出書房新社・4536円)

② シュトレークはドイツ生まれの社会学者であり、ケルンにある研究所所長かつ大学教授でもある。アメリカの大学で教えたこともあり、欧米の政治経済に詳しい。本書では若い頃に新左翼であったことを誇っている。

そのシュトレークは、昨年10月、朝日新聞主催の「朝日地球会議 2017」に招かれ、東京で講演とシンポジウムを行った。この会議では来賓として岸田文雄自民党政調会長が挨拶を行っている。来賓を引き受けた当時は外務大臣であったから、日本政府が出席したといえる。つまり、資本主義の終焉を説く学者と同席したのである。

もっとも、本書の日本語版が出版されたのが昨年11月だから、朝日地球会議のときには前著「時間かせぎの資本主義」を引き下げて参加したのである。世界的な政治経済危機が社会を混乱させているなかであって、再分配機能をもつ国民国家の活性化が講演趣旨であったという。この点は、日本政府も否定できないのであろう。

③ 本書は長い序文に続く11章から構成されている。序文以外は既発表の論文であり、結論は序文及び1章にまとめられている。残りの章は、現代資本主義の危機状況、欧州国家あるいはEUの現状分析、社会学への提起などであるが、結論を裏付けるデータや考え方が記述されている。

日本では2008年リーマン・ショックと企業名程度で片付けられているが、シュトレークら

政治経済社会学にあっては 2008 年経済危機・大不況と名づけられ、資本主義は構造的危機に陥ったという認識である。シュトレークは以下のように、戦後政治経済の推移をたどり、資本主義の構造的危機は再起不能であると結論づけ、資本主義終焉後の世界を描く。

西側諸国では、第 2 次大戦による荒廃を前に、労働者に社会保障・完全雇用と引きかえに資本主義体制を受け入れさせ、その後 20 年にわたる安定した経済成長を遂げた。この時期の米の最高税率は 90%前後で推移した。

1960 年代後半から成長が鈍化するが、労働者は団体交渉により賃上げを求め、資本家は収益増加を求めたことから、政府は貨幣供給量を増やすインフレ政策をとって双方の利害を調整した。米の最高税率は 70%前後となった。

ところが、インフレは継続させられないため、1980 年代になると高失業と産業破壊を覚悟して金融引き締めによる脱インフレ政策が行われた。労働組合は抵抗したが、サッチャーが英炭労を、レーガンは航空管制官ストライキを潰した。そして新自由主義が始まった。他方、インフレによる名目歳入増加で国家歳出をまかなうという手法が使えなくなると、収入を国債等の公的債務に頼ることとなる。米の最高税率は 50%前後となり、高額所得者は税金に払ってきた額を国債購入に充てることができた。

1990 年代に入ると、東側諸国の崩壊とともにグローバリゼーションが一挙に進み、企業・資本が海外に出て行くこととなる。すると国家間の税率引き下げ競争が激しくなり、企業・富裕層向けの減税が進められた。米の最高税率は 30%前後となり、いよいよ国家は歳入を税金に頼れなくなり、借り入れを増やすしかなくなった。公的債務が増大するにつれて歳出に占める債務返済の割合も増えた。そして財政赤字が大きく取り上げられ、政府は福祉切り捨て・公的部門の民営化などの緊縮政策に切り替えた。公的サービスが受け入れられなくなった国民は生活水準を維持するために、民間から借金するしかなくなった。金融セクターの規制緩和が行われ、富裕層は「金融サービス」を利用して巨額の利益を得た。他方、一般庶民も自己責任によるローンを組み、住宅価格の上昇を当て込んだ投機も行った。そして 2008 年、いわゆるサブプライムローンが破綻した。

大きすぎてつぶせない金融業界に対して、公的支援が行われた。立ち直った金融業界は、安全な投資のために国債を必要とする反面、国家が債務不履行にならないために、緊縮政策の強化を求める。政府は均衡予算を達成するために、増税ではなく支出削減で対応する。公共投資は削減され、物理的・社会的インフラを整備するためには、民間投資家に頼らざるを得ない。国民は公的サービスのかわりに民間サービスに支払うことになるため、いっそう減税を求める。他方で政府は、財政再建のために量的緩和政策によるインフレ目標を掲げるが、成功しない。

こうして現代資本主義は、①経済成長率の低下 ②債務額の増加 ③経済格差の拡大という長期的危機に陥った。これに対して資本主義は、金融の流動性を高めることに頼って生き残ろうとしている。つまり、未来の富を現在に消費・配分するしかなくなったのである（これは資本蓄積ができない状態である）。

そもそも資本主義の安定性は、その対抗的動因、それを相殺する諸力がもたらすブレーキ作用に依存しているのであるが、社会主義や労働組合といった対抗的動因あるいは国家による規制というブレーキ作用を機能させなくなった資本主義は、あまりにも成功しすぎたため、みずからの土台を掘り崩してしまったといえる。資本主義は自己を再生産すること、持続を可能とすること、社会秩序の合法性を守ることもできなくなり、歴史的存在としてその役割を終えつつある。勝利した資本主義は、みずからの最悪の敵へと成り代わってしまった。

歴史的産物である資本主義が終わるのは、それにとってかわる社会が見えたとき、そして人類進歩のために新たな革命主体がそれを実行する準備ができたときであるという見解をマルクス主義者あるいは近代化論者はもっている。しかし、秩序解体は、資本主義だけでなくその対立物にも引き起こされ、そこでは資本主義を救済する能力だけでなく打倒する能力さえも失われている。

現代の資本主義が崩壊しつつあるのは、敵によって征服されたからではない。資本主義に代わるのは社会主義やその他の明確な社会秩序ではなく、長い空白期間であろう。空白期間の社会とは、脱制度化した社会あるいは制度構築中の社会である。つまり集团的制度が機能不全に陥り、集団ルールや義務とは無縁の個人の選択や権利が優先される無秩序が秩序となる。それは5世紀にはじまり後世に暗黒時代と呼ばれる、中世の長い空白期間に似ている。

④ さてシュトレークは、現代資本主義を理解する上でポランニーの「3つの擬制商品」を引き合いに出す。「3つの擬制商品とそれらを商品化する内在的限界についてのポランニーの見解ほど現在の危機をうまく説明できるものはない。多くの者が、これら内在的限界はほぼ到達点に達しており、この限界をもってすると、さらなる資本主義の成長は、すくなくとも実在する人間の必要物と両立する程度に収めなければならないと考えている」という（原書 p.248、本書 344 頁）。

ポランニーの3つの擬制商品とは、労働^{*1}、土地、貨幣のことである。売買されるものはすべて販売のために生産されたものでなければならないから、これらは本来の商品ではない。しかし、市場で取引ができるようにするために商品に見たてた、つまり商品に擬制した、という訳だ。それでも、やはり商品ではないのだから、商品として消費することは社会を倒壊させることになる。例えば、労働力が本来商品となれば、それを使うときには「人間」をも同時に処分することになるだろうから、保護制度がなければ人間は滅びてしまう、というのがポランニーの解釈である^{*2}。ポランニーは擬制ということで折れ合ったのである。

シュトレークは、擬制商品を保護する「規制」がグローバリゼーションと新自由主義によ

*1 ポランニーもシュトレークもマルクスの定理どおり、労働力として理解しているが、労働と記述することがある

*2 Karl Polanyi, *The Great Transformation* 2001[1944] カール・ポランニー『大転換』東洋経済新報社 2009

って取り除かれ、完全商品化の到達点に達したという。すなわち、金融化という貨幣の商品化で貨幣は価値基準や交換手段機能を失い、土地の商品化という自然破壊は生活基礎を破壊し、人間の労働力の市場化は身体的再生産（出産）を困難にする（p.209、289頁）。そして、これが現代資本主義の本質的危機だというのである。

しかしシュトレークは、資本主義経済にあっては商品化された労働力が私的資本と結びついて利潤を生み出していると把握しており、新自由主義段階になってから商品化されたものではないことは認める。彼は、「商品化するについての内在的限界」がある労働等を完全商品化することにより、資本主義は自壊する危機に直面すると説明する。ということは、何をもって「完全」と定義するのが問題となる。この点について私はシュトレークに「程度問題」となるのではないかと、つまり時代によって「完全」度はまちまちになるのではないかと質問した。彼は、どの時点で完全商品化となるのかは程度問題かもしれないが、資本は内在的限界を引き戻そうとするし、人々も生存するために自分を商業化するのだから、その限界は歴史的に不確定かつ流動するものだ、と答えた。これでは「社会科学」とはいえない。

私は、3商品が擬制商品であり商品化できない内在的限界をもつという解釈が間違っていると考えている。ここで、労働力を例に検証する。

労働力が市場で売買されるためには、商品でなければならないことには擬制商品説も含めておおかたが一致している。ところで商品は、その購入者が自由に処分することができるものであり、労働者の肉体のうちに存在するのが労働力だから、それを商品として認めてしまえば、労働者の自由な処分も認めることになってしまうので、労働力を商品としては認められないというのが労働力非商品説の見方である。また、シュトレークを含めて、一般商品の場合には販売者は取り引き後に家に帰ってテレビでも見ていればよいが、労働力の販売者（労働者）は取り引き後に購入者（資本家）の指示に従って労働力を動かさなければならず、ここから一般商品にはない従属関係が生まれるという点で一般商品ではないという主張がある。

しかし、労働力は資本家に販売するために労働者が生産するものであり、資本主義誕生とともに存在したものである。いわば当初から完全商品化されたものである。ポランニー、シュトレークの主張は正しくない。

次に、労働力非商品説は、商品であればその消費過程つまり労働過程（生産過程）で購入者（資本家）の意のままに使用されても当然ということになるから、人間の労働力は商品とはならないと主張する。しかし、商品は多種多様であり、購入者が販売者との契約によって消費が制約される商品もある。その一つがレンタカーなどのレンタル商品である。レンタカーの場合、顧客が消費するのはレンタカーであって、自動車そのものではない。顧客は時間を定めてレンタカーを使用し、定められた時間が終われば、あるいはその時間の前に自動車をレンタカー業者に返す。時間延長は別料金であるとともに、使用用途の制限もある。なにより、次の顧客が使用できる状態で返却しなければならない。労働力もまったく同じである。労働力とレンタカーを比較すれば次表のとおりである。

労働力とレンタカーの比較

商品名	生産者	所有者	使用者（購入者）
労働力	労働者	労働者	資本家
レンタカー	業者	業者	顧客

この比較から、労働力は一般商品であることがわかる。そして他の商品と同様に特異性も持つ。その特異性は「消費についての内在的限界」をもつことだ*3。

もちろん、資本は利潤最大化を至上命令としていることから、「消費についての内在的限界」をこえて労働力を消費しようとする。労働日延長、労働密度、契約外労働、又貸し（派遣）などにくわえて、今日の「ブラック企業現象」「過労死」などである。これらの「過剰消費」を止めるためには、労働力を商品として規定し、それには「消費についての内在的限界」があるとする労働力商品論からたたかいを組み立てることである。むしろこちらの方が、「労働は商品でない」「擬制商品である」とか労働法学で馴染みの「従属労働論」よりも、賃金・労働条件・人格・人権・身体をよく守ることができる。このように、労働力商品についての議論は机上で行うアカデミックなものではなく、現実の労働運動において行われるものである。しかし、本稿はあくまで「書評」なのであるから、労働運動に引きつけた労働力商品論についての私見は別の機会に譲ることとする。

5 原書は2016年に出版され、翻訳出版が2017年である。相当急いで翻訳作業が行われたと思われる。そのせいか、翻訳の間違いも散見される。

例えば、<国家の「見える手」と市場の「見えざる手」>を<国家と市場の「見えざる手」>（9頁）、<現在の非埋め込み型の金融資本主義>を「現在の埋め込み型の金融資本主義」>（268頁）というように、意味が正反対になるのはいけない。また、本書で重要なキーワードとなるポランニーが定義する労働・土地・貨幣という「擬制商品」を、わかりやすくするためといって「偽りの商品」との訳語をあてるのは読者に誤解を与える。すなわち、労働等は商品ではないが市場で取り引きされるために商品とみたてる必要があることから *fictitious commodity* と定義された。つまり商品に擬制されたのである。これを「偽りの商品」と訳してしまうと、市場取り引きも不可能となり、かつシュトレークが主張したい「完全商品化」にはつながらない。分かりやすいとしても、意味が変わってしまう訳語はさけるべきだろう。

私の世代では *street struggle* は街頭闘争であったのだが、本書では「街頭」は「路上」になっている。路上は路上ライブなど個人を連想させ、集団の闘いには街頭が相応しいと思うのは好みの問題だろうか。

*3 剰余価値すなわち利潤の源泉という本質的特徴はいうまでもない

6 本書は刺激的であるだけでなく、人々に議論をふっかける問題書といえるだろう。私は、社会主義は資本主義の対立物だろうが、労働組合はそうではないと思う。資本主義とともに労働力が商品でなくなると労働組合も消滅すると考える。逆に言えば、資本主義が存在する限り、労働組合は存在意義を持つのである。

シュトレークが、労働組合は労働の商品化の障壁になっていたが、労働がいまや完全商品化されたというとき、そこには労働組合も終わってしまったことが含意されている。これに対して私は、労働力は当初から「完全」なる商品であり、その商品がもつ消費についての内在的限界をゆがめて過剰消費しようとするのが資本主義終焉期の資本の特徴であると主張している。従って、この終焉期においても、いや終焉期だからこそいっそう労働組合の役割は大きくなっていると確信している。

また資本主義終焉は、政治単位である国民国家の退場と連動しているが、必ずしも一体ではないだろう。だから資本主義終焉後の空白期間が脱制度化した社会というシュトレークの展望について、私は異論を持っているが、これも別の機会に譲りたい。

<編集後記>

「労運研レポート」No44 をお届けします。

「働き方改革」一括法案（正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」）は、2月20日に閣議決定され、即日、国会に上程される予定です。「働き方改革」は、すでに職場で始まっており、実行計画、ガイドライン案に基づいて労使議論が始まっています。「働き方改革」が提起している内容は、広範囲にわたっており、どう分析するかは過去の運動や理論の総括を踏まえながら作業であり、労運研にとっては、まさに「新しい労働運動の創造とは何か」を問われる内容になっています。

「非正規という言葉をなくす」のではなく、本当に「非正規をなくす」にはどうしたらよいか。「どうあるべきか」と考えるより、現実的には「どうたたかうか」を先行せざるを得ないと思います。現場の闘いを持ち寄り、交流し合って、4月21日、22日の第6回労働運動研究討論集会を成功させましょう。（伊藤）