

## ワーキング・プア(働く貧困層)の現在と労働運動

講 師：河添 誠（都留文科大学非常勤講師/元首都圏青年ユニオン書記長）  
指 導 教 官：小玉 徹 教授  
開 講 日：平成 27 年 11 月 6 日(金) 18:30～21:20  
場 所：梅田サテライト 6 階 107 教室  
議 事 録 担 当：芝 稔洋

### ■講義内容

1. ワーキング・プアの現在
  2. 非正規労働者はなぜ貧困になるのか？
  3. 個人加盟労働組合(ユニオン)の活動
  4. これからのワーキング・プア問題と労働運動
  5. 「社会的公正を求める労働運動」(Social Justice Unionism)の発展を。
- VI. 喫煙者減少施策（今後の法制的課題③）  
VII. タバコ規制をめぐる抜本的な改革

### ■自己紹介

首都圏青年ユニオンという労働組合で活動。2000年に発足。2005年から7年半程専従していた。一般的な個人加入のユニオンの規模が200人程度といわれるなか、このユニオンは350人規模で、個人加入のユニオンとしては、大きい部類で、若い世代、特に非正規の人達を中心に構成されている。2008年暮れの日比谷公園の「年越し村」の実行委員としても活動していた。

### 1. ワーキング・プアの現在

なぜ、ワーキング・プアの話をするのか？

世の中には、生活保護を受給している、またはしていた人々には多様な「貧困」がある。

例えば、

- ・ 病気療養中
  - ・ 高齢で働けない
  - ・ シングルマザーで収入が不足している
  - ・ 精神疾患、身体障害がある
  - ・ 失業が長期に亘っている
- 
- ・ このような多様な貧困には、多様な支援が必要
  - ・ それぞれがプロフェッショナルの領域
  - ・ この中でも、「究極の貧困」というのが、いわゆる「ホームレス状態」
  - ・ ホームレスの概念については、欧米では「決まったすまいが無い」人をホームレスと呼ぶが、日本のホームレスの概念は、路上に寝泊りする人のみをカウントしている → 友人の家に住まわせてもらっている人などはカウントされていないため、少なめとも言われている
- 
- ・ だが、一番、数の多いのが、働いている人の貧困、いわゆる「ワーキング・プア」
  - ・ 一見、貧困に見えない人が、貧困にあるというのが今の日本の社会
  - ・ 年収200万円未満の人は、約1,200万人 → 民間企業で働く人の24.1%
  - ・ 数字で見ると、年収200万円未満の人が、1998年に793万人だったのが、2013年には、1,200万人に増加、パーセンテージでいうと、17.5%(1998年)から24.1%(2013年)に増加
  - ・ この15年間で、働く貧困層が1.4倍に増加している。
  - ・ その背景にあるのが、非正規雇用の拡大である。

- ・労働市場全体の38.0%となる、2,012万人(労働力調査)で、厚労省の「2014年度就業実態の多様化に関する総合実態調査」では、非正規労働者が、初めて40%を超えている
- ・つまり、普通に働いている人の約4割が非正規雇用ということになり、その人たちが貧困になっている

## 2. 非正規労働者はなぜ貧困になるのか？

### ①低賃金（別表の平成27年度地域別最低賃金改定状況の一覧表で説明）

- ・地域別の最低賃金は、都道府県毎に定められている
- ・毎年、改定されて少しずつ上がっている
- ・一番高いのは、900円台で、東京と横浜のみ。続いて、大阪は、858円、一番低いところは690円台で、宮崎とか沖縄、高知、鳥取。600円台は、中国地方、四国、九州、東北地方に残っている。全国加重平均でも、798円で800円に届かない
- ・週5日、1日8時間労働で、年間1890時間となり、仮に自給1,000円だとしても、年収は189万円となり、一番高い東京都の最低賃金でも、200万円に届かない
- ・このように今の日本の最低賃金は、非常に低いというのが問題
- ・厚労省が行った、経営者へのアンケート調査でも、非正規雇用を行う最大の理由は、「賃金節約のため」が38.0%を占めている
- ・日本の最低賃金の低さは、OECDの中でも際立っており、平均的な賃金(中央値)に対する最低賃金の水準は、フランス59.9%、イギリス46.1%、日本は37.0%となっている

### ②細切れ雇用

- ・有期雇用の拡大
- ・解雇され易い状態
- ・労働条件が悪いため長く働きにくい状態

### ③失業時の所得保障が弱い

- ・失業者の80%以上が無収入になる
- ・雇用保険のしつぎょう給付が貧弱
- ⇒劣悪な労働環境の拡大が、更に劣悪な労働環境を生むサイクルに
- ⇒非正規雇用の労働条件の悪化は、いわゆる「ブラック企業」の温床になる
- ⇒非正規雇用の貧困と正社員の長時間労働とは、同じコインの表と裏（裏と裏）

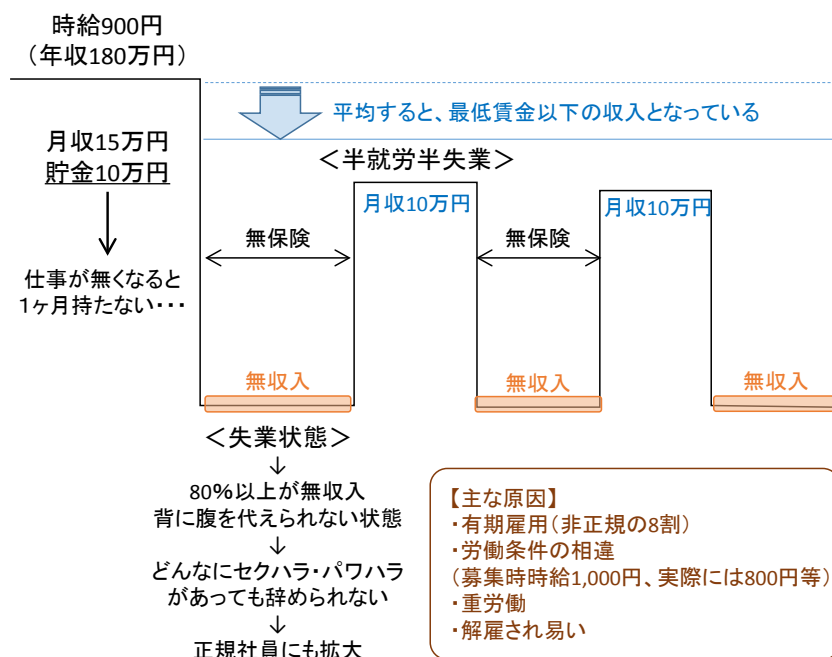


図-1 ワーキング・プアの模式図

### ●19 : 30～19 : 40 実際の活動記録映像(DVD)の視聴

- ・相談者はハンバーガーショップの定員(アルバイト)
- ・店長から突然「解雇」を言い渡される
- ・解雇は「不当」だとしてユニオンに相談
- ・団体交渉の申し入れ→団交
- ・終了後に短時間で打合せ→解散
- ・社長の知らない所で、店長と人事担当者が解雇を決定するのはおかしい!

### 3. 個人加盟労働組合(ユニオン)の活動

- ・1人でも加入できて、団体交渉で問題を解決可能
- ・労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)をフルに活用  
→団体交渉権は正当な理由無く拒否できない
- ・つまり、労働基準監督署や弁護士では出来ないことがユニオンでは可能

#### <首都圏青年ユニオンの事例>

- ・当事者自身を励ましながら活動  
→出来る限り、当事者に手続きは行わせる
- ・労基準法違反の事案は、それを追求すればほぼ100%勝てる
- ・勝てることを実感することの重要性
- ・数人で戦っても全社的な労働条件の改善につながることもある  
→ゼンショー(すき家)の事案では、2006年から係争  
2週間にも及ぶ店舗のリニューアル工事 ⇒ その間、全員解雇  
最終的に20代の男性6名が加盟  
⇒・全員職場復帰  
・休業中の給与支払い  
・社会保険・雇用保険等を遡って加入させる  
・残業代の違法支給は、6名全員遡り支給 ⇒ 全社のアルバイトへの支給も  
→その他、「美容院アッシュ」、「洋麺屋五右衛門」など

### 4. これからのワーキング・プア問題と労働運動

#### ①最低賃金の大幅アップをどう実現するか?

- ・アメリカでのファストフード労働者など、低賃金労働者の運動によって、最低賃金が時給15ドルに引き上げられている運動などを参考に
- ・地域の社会運動との結び付きが重要
- ・行政への働きかけも必要

#### ②「均等待遇」をどう実現するか

- ・単に法的にというだけでなく、職場レベルで非正規労働者が声を上げる仕組みづくりを労働運動としてつくる

#### ③失業時の所得保障をどう実現するか

- ・現実には、生活保障制度のみだが、社会的に厳しい→守っていく必要がある

#### ④公契約条例をどう広げるか

- ・本日は、自治体関係の方が多いので、詳しい説明は省くが、具体的に作り、実質化することが必要だと考える

## 5. 「社会的公正を求める労働運動」(Social Justice Unionism)の発展を。

- ・狭い一部の正社員のための労働運動ではなく、非正規労働者/失業者も含めた「社会的公正」を実現するための労働運動がアメリカでは25年程前から始まり、現在は大きな勢いを持ってきている
- ・日本の労働組合法の範囲でやれる事は、実は相当多様で、色んな労働組合のあり方を作っていくことが可能で、そうした運動が不可欠になっている
- ・労働組合の固定的なイメージを払拭する必要性
- ・労働組合にしか出来ないこと→団体交渉・ビラ撒き・ストライキ→使わない手はない
- ・もっと労働組合法、労働組合を柔軟に考えて、労働者の権利を実現するために、みんなを使っていくというイメージが必要
- ・地域とのネットワーク作りが求められている
- ・UCLAでは、洗車場でチップを貰って洗車する労働者を利用して運営するオーナーの事案を取り上げ、このような運営をやめさせるための活動を大学内でのワークショップで実施

### 【 質疑応答 】

Q1. 首都圏ユニオンも活動するには資金が必要かと思うが、非正規・低賃金の労働者からの組合費では、そんなに多くの額は集まらないし、滞納する方も現れたりという事が実際あるのではと思っている。実際に収支のほうは大丈夫なのでしょうか？

A1. 良い質問です。実際にお金は無いです。そもそも収入が少ないので、組合費をそんなに高く設定できない。普通の組合であれば数千円という形で徴収しているかと思うが、首都圏ユニオンでは、収入に応じて徴収している。平均的には、数十万程度の収入に対して、千円程度。郵便局の自動引き落としで対応している。組合費滞納が続いた場合は、本人に確認の上で、除籍しているので、組合員350人というのは、納入実数という事になっている。これは、純粹個人加入の組合としては、かなり大きいほう。ただ、それだけでは専従者を配置できない。現在、専従者を2名配置しているが、そのお金も給料を払うのがギリギリで、足りない時もある。以前は、3人いた。

お金が無いのをどういう風にカバーしていたかというのと、「首都圏青年ユニオンを支える会」というものを組織しており、専従者が居なかった2000年に結成し、初めて専従者を配置した2004年まで、専従者を配置できなかったため、学者や研究者、学校の先生、弁護士などにより、専従者を配置するためのネットワークを構築してもらい、当初年会費10,000円、現在は6,000円に下げているが、その会員によって成り立っている。その方々は、「お金は出すだけで、口は出さない」という原則になっていて、全体として組合の運営そのものは組合員が行うという組織となっている。

日本では、私たちのような組合がもっともっと増えてかなくてはならないのは、今の状況からして確かなのだが、お金が無いためになかなか増やしていけない。活動のうち、相当な部分をお金の心配に当てなくならず、何らかの方法でお金が回る仕組みを考えなくてはいけないと思っている。

私達が団体を作った当初は、上部団体(自治労連や全労連)がお金をくれないかな、と様々な期待をしたのだが、そんなに甘いものでは無かったので、自分の給料を半分にしたり、と色々な工夫をして何とか活動を続けてきた。なので「支える会」が無ければ全く成り立たない組織である。

アメリカの場合は、低賃金の人達のサポートは、労働組合と同時に、ワーカーズセンターという組織があり、その組織に対して、様々なファン(財団)等からお金が回る仕組みがたくさんあり、潤沢とは言えないが、何とか活動が回っているところが多いと思う。日本ではそういう仕組みが非常に少ないと思うので「お金問題」として考えなくてはいけないと思っている。

Q2. 酒屋のせがれとして、零細企業を経営している。経営者仲間との話では、ユニオンが入ったと聞くと怖いと思うのが正直なところ。ただ、今日はユニオン自身も非常に経営が苦しいと聞いて少しほっとしているところでもある。最低賃金を上げるとの話があったが、零細企業では、時給1,000円が当たり前となると、経営が明らかに成り立たなくなる。ユニオン自体は、経営者側の感覚というものをもちなのではのでしょうか？

A2. 経営した事はないが、経営者の方、特に、中小零細企業の方々の経営が大変だというのは、交渉していれば分かるので、分かっているつもり。交渉の中でどういう落とし所を作るのかということ、大きなレベルで最低賃金を上げた場合の社会経済構造をどういう風に制度設計をするのかというのは、ちょっと次元の違う話だと思っている。

後者の話だと、明らかに中小零細企業が経営しにくいのは、酒屋とかの業種だとその通りだと思

う。大型店舗にメリットがあるような流通の制度に大きく変わっているので、その制度自体がどうなのかを政策的に問われなければいけないと思っている。今は、コンビニが広がっていて、フランチャイズできちんと経営できるような余地があるのかというと、本社が売り上げをかなり吸い上げている実態もあるので、フランチャイズ経営そのものが良いのか？というのは、もっと議論されるべきだと考える。

一般論として、時給を1,500円にすれば、零細企業では倒産するところが続出すると思うが、そういった零細企業が倒産しないような仕組みについては、色んなアイデアを出せば可能だと思っている。例えば、社会保険は使用者にとって負担になっているが、一定規模の小さな企業の使用者においては、社会保険料の負担を税金で補填して無料にするなど。全体として経済環境は上向くので、消費は拡大すると思っている。

地域経済を大きくしながら、大手の企業にだけお金が吸い上げられる構造そのものをどういう風に規制するかが重要だと考えている。個人的には、コンビには規制するべきだと思っている。

**Q3. 会員になった事を会社に伝えた場合に、不利益になるのか、逆に不当な圧力に対する抑止力になるのかは分からないが、従業員が組織にそのことを言っているのか、言っていないのか、現状はどうなっているのか教えていただきたい。**

A3. 一般論で言うと、労働組合と経営者で、労働条件について話し合いが出来ている状況が一番良い状況。従業員の不満が溜まって、ある日突然爆発するというようなことが起こりにくいので、経営者にとってもリスクが低い。

実際には日本の労働組合は、大きな企業に集中して存在しており、さらに60~70年代にその多くが作られたことから、体質の古い組合が多いと思われる。それ以降に成長した業界については、労働組合が無いことが多い。外食産業なんかは、大手にも労働組合はない。だから、（外食産業に）ブラック企業が多いという事になっているのかも知れない。

私達の組合員の場合は、相談で入ってくるケースが多いので、一旦交渉していることになり、さらにそれがこじれて団体交渉に発展しているので、経緯者側もその人が組合員であるということは認識していると思われる。

予防的に入っている人は、会社側に「私、組合員なんです」と無防備に言えば、ひどい会社であれば叩かれる事にもなり兼ねないので言わない方が良い。必要に応じてカミングアウトし、労使環境を作っていくのが理想。

良くある質問で「組合であることで、職場の雰囲気が悪くなって、居場所が無くなるのではないか？」という質問が時々あるが、実はそういう事は少ない。交渉した事のある人の方が、職場でむしろいじめられない。会社としては、その人に何か言うと、団体交渉を迫られるので。ただし、これはある程度の勇気がある。誰もが声を上げて、もっともっと組合に入っているのが普通という状況を作り出せば良いのではないかと考えている。