

労働NPOの活動がどのように労働問題を社会問題に変えたのか

今野, 晴貴 / KONNO, Haruki

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

677

(開始ページ / Start Page)

6

(終了ページ / End Page)

11

(発行年 / Year)

2015-03-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00011716>

労働NPOの活動がどのように 労働問題を社会問題に変えたのか

今野 晴貴

NPO法人POSSEの今野です。よろしくお願いします。

まず私の取り組みのご紹介からさせていただきます。私は大学生だった2006年に、NPO法人POSSEを発足し、それ以来、若者自身の手で若い方の労働・生活相談を受けるということを取り組みの中心に据えています。基本的に「ボランティア」としての取り組みであり、NPOという組織形態を取って労働運動を行っていることが特徴です。

昨年の実績でだいたい年間に1,300件の労働・生活相談を受けており、東京、京都、仙台に拠点を置いています。会員は400人程度で、相談等に従事するスタッフは全国で50人弱おります。

基本的な財源は月1,000円の会費、そしてあとはいろいろな財団とか政府の助成金ということになります。活動の中身は労働相談に加え、生活相談、雑誌発行、被災地復興支援、労働法教育など多岐にわたるのですけれども、きょうは労働相談の話を中心にしたいと思います。

参加者の属性は、大学生や大学院生、若手の研究者が多く、私自身も大学院生です。社会人の方もいらっしゃいます。ただ、労働相談からスタッフの側にまわるという方は少なく、どちらかという、さっき申し上げたようにボランティアというかたちで参加する方が多いです。ですから、何か困った人を助けたいとか、あるいは勉強して興味を持ち、実践がしたいというような研究志向の人、こういう人たちが主な担い手になっています。社会人の方もわりと公共部門にいる方、公務員の方が多いと思います。

労働相談の活動ですけれども、24時間、電話、メールで受け付けていまして、相談に来てくれた方には、なるべくアポイントを取って直接会おうとしています。私もいまは忙しくて最初の電話や面談はなかなか受けられないのですが、初めの3年間ぐらいは24時間受けていて、深夜に電話がかかって来たりもしました。

労働相談の特徴

次に、相談対応の特徴についてお話しします。日本の労働者の状況は、先ほどの河添さんのご報告にもあったのですが、非常に違法な職場がまかり通っていたり、あるいは虐待と言えるような過酷な実態も珍しくありません。それにもかかわらず、ほとんどの方が労働組合に入って争おうとか、あるいは弁護士に相談して違法行為を正そうという方向に行かないで、「自分が悪いのではないか」と考える。「自分の能力が足りない」、「こういう会社にしか入れなかった自分が悪い」などと、ほ

とんどの方が考えます。

ですから第一に、若者自身が運営するNPOという組織形態をとることで、労働組合、あるいは弁護士に相談に行かないような人たちの相談のすそ野、間口を広げていくということの役割を果たしてきたと思います。あるいはそういう狙いを持ってNPOという形態で労働相談活動を始めたというところがあります。

若い人たちの労働相談における前提は、基本的にみんな争いたくないと思っていることです。争うのはいやで、早く辞めてしまいたいんです。ですから私たちの相談に来る方々もほとんどは、「円満に辞めたい」、「どうやったらもめないで辞められるでしょうか」と尋ねてきます。そのため第二の労働相談の特徴として、私たちは、争う意思のない労働者を、粘り強くエンパワーしていくことになります。まず争う可能性を彼らに考えてもらい、そして争うこと自体を支えるということです。

そのために具体的な工夫もしています。第三の特徴ですが、私たちは、意識的に「ニュートラル」に接しつつ、労働組合への加入を勧めます。ですから、はじめから争うことありき、争いましょうという言い方はもうほとんどしません。最初はまず法的な状況について客観的に、中立的な立場から徹底的に説明をします。そしてその上で、どんな解決手段があるのかを説明します。ここでもあえてニュートラルに話します。行政の窓口、それから弁護士とか司法制度があるということ、そして労働組合について説明します。その上でなるべく労組に入ってほしいと伝えるのです。自分の権利だけではなくて社会的な正義の実現や、ほかの労働者のための権利の行動ということも大事だということを粘り強く説明していきます。

しかしながら、第四に、私たちはNPOですから、当人がどんな解決手段を選んだとしても、最後まで支援します。ですから、自らの残業代の不払いだけを行政に申告したいという場合も、労働組合に入らずに残業代だけ請求したいという場合も、あるいは残業代も請求せず、ただ雇用保険の手続きをしたいという場合も、徹底してあらゆる制度の活用を支援します。

このような取り組みには二つの意義があると考えています。一つは、そうした制度の活用の中で、当人の私たちへの信頼や、制度への認識が深まっていくということです。そうした中で「もったきちんと争いたい」という希望を持つ方も少なくありません。もう一つは、後で詳しく述べるのですが、争わない方の事例にも最後までお付き合いすることによって、いろいろな「労働現場の実態」を把握し、調査活動につながってくるということです。

繰り返しになりますが、相談にいらっしゃった方がいろいろな仕組みでの争い方を選択していくのですが、どの選択の場合にも最後までお付き合いします。当人が希望すれば、弁護士であれば弁護士面談、あるいは裁判をやる場合にはその裁判の資料収集、証拠固め、こういうことの事務的なお手伝いもやりますし、場合によっては組合に入った後も、団体交渉を一緒に行うということもあります。争議活動に参加をして会社の前の抗議行動を組合と一緒に組織することもあります。

POSEの運動戦略：個別相談から社会問題へ

以上がわれわれの労働相談活動の特徴ですけれども、この取り組みには、労働相談を中心としながら、系統的な運動戦略があります。それは「労働相談を個別の労働相談で終わらせない」という

ことです。個々の労働相談から見えてきたその事実に関して調査・研究をし、そしてそこから社会に対する問題提起、政策提言や、あるいは社会キャンペーンにつなげていくこと。この現場から、その実態、事実を明らかにし、そして社会に影響を与えていく一連の取り組みを、ひとまとまりの運動戦略として位置付けています。

調査研究に関しては、アンケート調査なども行うのですが、労働相談の集計からいろいろな問題提起をすることもあります。そしてアンケートや相談集計のほかに雑誌『POSSE』を発行しています。この雑誌は全国の書店でも販売されています。年に4回刊行し、労働相談の「現場」からのレポートや、最新の労働問題についてスタッフが執筆しています。

それから、現場の事実に基づきながら、これを素材にしていろいろな専門家に論じていただきます。ですから、最新の現場の問題を発信すると同時に、それを深めて問題提起をする媒体だということです。現場の事実に基づいた論争、座談会等もひんぱんに企画しています。同時に、『POSSE』は使用者側の立場の方、あるいは行政の関係者にも頻りにインタビューを企画しています。

「現場」をベースにしなが、多様な観点から論争するため、この雑誌は、行政関係者、厚生労働省の関係者にもかなり読まれていますし、メディアの方々にも、現場で起こっていることについて情報収集できるということで、重宝されていると聞いています。新聞でもよく取り上げられているので、現場の労働の現場の問題の発信媒体としては、それなりに成果があるものと思っています。

社会キャンペーン

このように現場に基づきながらいろいろな政策批評や法改正の話、どういう政策が必要なのかということの問題提起を行っているのですが、それと同時に、現場から見えてきた労働問題について、キャンペーン活動も行っています。

2006年に発足した当初、一番力を入れていた取り組みは、「法律を使おう」というキャンペーンでした。これはまさに日本社会の中に違法な労働があふれかえっている中で、労働法をもっと使っていこうということだったわけです。当時は、3,000人規模のアンケートを街頭で取り、どのぐらい法律が無視されているのか、若い人たちの職場でどのぐらい法がまかり通っているのか、若者は法的権利の行使をどのぐらいしているのか、こういうことを徹底して調査して世の中に出し、法律を使えるようにしなければいけないというキャンペーンを行ったわけです。

このキャンペーンは、河添さんたちの取り組みとも当時、連動するところが大きかったと思います。その後、私たちの取り組みが特徴的になっていったのは、労働相談の件数の中で、正社員の割合が比較的多かったことです。

実は、「安定している」と思われてきた正社員も、若者のところでは大きく変わってきている。正社員からの労働相談が多い中で見えてきたのは、若者が長期的に働けることが、正社員でも難しくなってきたということでした。原因は、パワーハラスメントや長時間労働です。

この事実を「社会」の側から考えていくと、本来は、働き続け成長し、キャリアを形成していくべきはずの若い正社員が、それができないということです。これでは産業の担い手も育ちませんし、税制、社会保険の崩壊をも招きます。子供に期待をかける両親にとっても死活的な問題です。「キ

「キャリア」は社会で注目されるキーワードで、労働市場の流動化を促進する議論にも「キャリア形成」が挙げられていました。「キャリア」という言葉は、労働運動家だけではなく、社会全体で「防衛する価値のあるもの」とみなされていたわけです。その一方で、そもそも職場環境が悪ければ、キャリアどころではないわけです。そこに、甚だしい社会的矛盾が表出していました。

ですから、その後のキャンペーンは「キャリアを守る」というようなキーワードをよく使っていました。このことによって、当人だけではなく彼らの親、あるいは教育者、官僚・行政関係者、さらには経営者たちにとっても、「確かにキャリアは守らなければならない」というような世論を作り出そうとしたのです。

このキャンペーンは後に、この数年間取り組んでいる「ブラック企業」問題のキャンペーンにつながっていきます。

「ブラック企業問題」とは何か

「ブラック企業」問題はいまでは日本の一大社会問題になっていて、政府も対策すべき問題とし、自民党政権も対策を打ち出すというような問題になっております。資料に詳しく書いてあるのですが、「ブラック企業」は、主に正社員における問題です。正社員雇用ではあるが、その内実が非常に大きく変質をしており、それこそ「使い捨て」と言ってもいい。もっと正確に言うなら「使い潰し」が行われています。

「ブラック企業」はどこから出て来た言葉かという、当然「ブラック」というのはちょっと差別的な要素もあるので、私が作った言葉ではなくて、インターネット上の悪口、スラングとして出て来た言葉です。書き始めたのはIT企業で働くSE、システムエンジニアの方で、自分の会社は「ブラック企業」であると書き込み始めたわけです。なぜITかというところが重要で、IT企業は大企業も多いけれども、昔から「35歳定年」と言われているんです。その理由は二つあって、一つはとにかくきついということです。1週間家に帰れないというようなことがザラです。うつ病にかかっている労働者が多いともいわれます。もう一つは、仕事のスキルをあまり教えてもらえなくて、自分自身で資格を取ったり勉強してあたらしい業務にキャッチアップしなければならず、ついていけないと仕事を与えられずにクビになってしまう。このように、きつくて、しっかりと育成しない「使い捨て」の雇用であるということが一部のIT企業の特徴であると言えます。

従来の大企業の正社員は「終身雇用」が保障され、技術・能力開発が行われ、その分給料が上がっていき年功賃金も整っていました。こういうシステムとして成立している日本型正社員とは全く異なる正社員雇用であるというところから、「ブラック企業」との批判が正社員の中から出て来ました。これが「ブラック企業」という言葉の出自です。

私は先ほど「35歳定年」と申し上げたのですが、実は最近来ている相談では、1年、2年でうつ病になって辞めざるを得ないといった事例や、もう既に病気で通院していて辞めてしまっているという方の労働相談が非常に多い、しかも、大学新卒の方です。

例えば、ある小売り大手の企業では、大学新卒に対して「半年間で店長になれ」と言う。そしてその店長というのは会社の幹部であるから残業代は一切払いませんと、このような育成の仕方をしております。半年間で店長になるためには、非常に過酷な、朝7時から夜12時までの労働、そし

て休日にもマニュアルを暗記するように命じられます。そしてほとんど寝ることができずに、ついていけない者はうつ病にかかってしまうのです。

同社では、正社員として入社して3年以内の離職率は5割を超えるということです。その後もどんどん辞めているはずですので、5年間で8割ぐらひはもう辞めていると言われています。私は、10人以上のうつ病にかかった方から相談されたりお話を聞いた経験があります。また、勝ち残って店長になった方からも何人も相談を受けました。彼らは幹部社員という扱いになり、先ほど申し上げたように労働法が無視されていますから、無限サービス残業状態で、うつ病になってしまっていました。

あるいは、これは過労死の裁判事件になった会社の事例ですが、「日本海庄や」の事件も象徴的です。この会社の場合には大学新卒で入った社員は月給が19万4,500円なのですが、彼らに対して、入社した後にその月給19万4,500円には80時間分の残業代が含まれていると言われるのです。80時間残業して初めて基本給19万4,500円だというような労務管理を行っております。「日本海庄や」は東証一部上場の優良企業、そしてカラオケチェーン店とか、ほかの居酒屋チェーン店を巻き込むような非常に巨大な企業なのですが、その巨大企業の正社員が、実は80時間残業込みで、1時間当たりの給料が最低賃金とほぼ同じであるというような扱いになっていたのです。

同社は過労死事件を引き起こして、その過労死についての裁判で責任が企業にあると裁判所から認められたのですけれども、会社はこの労務管理の仕組みをその後も変えませんでした。なぜなら、先ほどの賃金制度は、一見すると労働基準法違反ではないからです。ですからいま、この固定残業代、基本給に残業時間を含ませて長時間労働させるという労務管理は、若い正社員の労働市場で非常に大きく広がっています。そしてそのやり方を、弁護士や社会保険労務士や人材コンサルタントがたくさん本を書いて世の中に出回らせているという状況です。

本当はもっと詳しくお話したいのですが、もう一つだけ特徴を言うと、ブラック企業は終身雇用もありません。辞めさせようと思うといじめます。要するに戦略的にハラスメントを行使して、そしてわざとうつ病に追い込んで自分から辞めるように仕向けるのです。こうすれば解雇規制にかかわらずに辞めさせることができる。このようなことが弁護士、社労士、人材コンサルタントの本に書いてあります。ちなみに私の本は韓国語にもなっているので、後でぜひご覧ください。

このように正社員と言っても、終身雇用・年功賃金とかではなくて、いつでもハラスメントでうつ病に追い込んで辞めさせるし、あるいは1年や2年で体を壊して自ら辞めるしかなくなることが織り込み済みで、徹底して酷使する。それでも大企業の「正社員」ですから、若い人たちは次々に応募してくるわけです。一部上場企業の正社員だから、そこに入りたい。非正規はいやだという、こういう人たちを次々に採用して使いつぶしていく。このような雇用が広がったことが、「ブラック企業問題」です。

「ブラック企業」の社会問題化

ところがこのような実態は、統計上は若い人たちが自分から辞めるというデータとして表れてしまうためにずっと気づかれてこなかったんです。辞める若者が多いのは若者の甘えだとずっと言われていました。統計上、かれらは「自己都合」に偽装されて辞めさせられているからです。

これを明らかにしたのが労働相談活動から得た「事実」でした。離職率の高さの原因は、実は企業の労務管理の変化だということを示すことで、しかもその結果としてうつ病患者が増えて社会保険料が増大をして、少子化が進んで行くということを告発したところ、非常に大きな社会問題になったということです。

ひとたび、このようにブラック企業の問題がただのインターネット上の悪口ではなくて、大企業の労務管理の変化の問題として認識されると、社会的な意義が明確になっていきました。意図的に（労使間の問題を超え）、国や社会の在り方にまで波及させるように、キャンペーンを展開していきました。

いまの経済成長が本当に正しいものなのか、本当に日本社会、日本という国のためになっているのか。企業目線の教育や福祉の削減も、「ブラック企業」を支えるような役割を果たしているのではないか。このように議論を展開していきました。

キャンペーンの結果、政府も対策を打ち出しました。政府の対策は不十分ですし、政権全体としては労働規制緩和を狙っています。しかし、政府が一方で「ブラック企業が悪い」と社会にアナウンスしたことの意義は大きいと思います。

その効果は、「ブラック企業の被害者」をエンパワーするということにつきます。これによって、「我慢してやめる」だけではなく、労働相談に行くべきなのだというようなことが、若い人たちの間で大きく浸透したと思います。

まとめ

このように、私たちのNPOの取り組みは「相談、調査、政策提言」を一連の事業として実行し、世論づくりをするところに主眼があります。これを通じ、労働相談活動や労働運動、あるいは労働組合の組織化のすそ野を広げていこうとしています。

今後はより多くの、今まで労働運動に関わっていなかった人たちとネットワークづくりをしたいと思っています。例えば「ブラック企業」という危険な労務管理をしている企業があると政府が言っている。そうであれば、教育者や医療、福祉関係者も「ブラック企業」を包囲するために連携すべきだという話になります。こうしたネットワークづくりです。

具体的には、今度は学校の先生方がそれを教えなければならない。こういう、いままで労働運動に関わらなかった人が労働問題に関わらざるを得ないというような流れの中で、新しい仲間をつかっていくチャンスが出てきていると思います。

（このん・はるき POSSE代表）