

### <書評と紹介> 今野晴貴著 『ストライキ2.0 : ブラック企業と闘う武器』

篠田, 徹 / SHINODA, Toru

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

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

(巻 / Volume)

759

(開始ページ / Start Page)

75

(終了ページ / End Page)

80

(発行年 / Year)

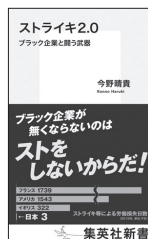
2022-01

今野晴貴著

## 『ストライキ 2.0』

——ブラック企業と  
闘う武器』

評者：篠田 徹



### はじめに

過去 30 年、実態としての集团的労使関係や労働組合、労働運動は後退を続け、社会的関心や期待も低下した。だが近年それらへの再注目ともいうべき現象が世界で見られる。それは上記の制度や運動が復活したというより、別の強力な選択肢が未確定な状況で再挑戦の機会が与えられ、また、新たな世代や労働問題のステークホルダーが、それらを再発見したからともいえる。本書は日本でその時勢に掉さすと共に、その再注目がまなざす方向の一つを指し示している。

この書評では、まず本書の内容を紹介し、次に、そこから評者が読み取った、この働く人々の集合行為に対する再注目の方向性について考える。

### 1 本書の概要

「はじめに——なぜ、今ストライキなのか？」では、本書の問題意識が述べられている。

まず著者は、「ブラック企業」の言葉に象徴される、現代日本の深刻な労働問題の状況から出発し、この間行われてきたこれら問題の社会的な告発や摘発では、その改善が進まなかった

という認識から出発する。そしてこの問題状況の改善が進まない理由として、労働者自身の抗議行動、とりわけストライキが、少なくとも量的には、他国に比べてもこの間の日本において非常に少ない状況に着目する。

同時に著者は、数は少なく、目立ったものではないが、新しいタイプのストライキの発生に注目し、これを「社会を守るためのストライキ」と呼称し、それが少なからぬ人びとの支持を得ている状況と合わせて、その意味するところを、本書で考察するとしている。

続く「第 1 章 ストライキの「原理」——東京駅自販機争議の事例から」は、ストライキとは何かを丁寧に説明した上で、それを現代日本の労働問題を象徴する職場で起きた争議行為の中で、その具体的な展開過程を示している、

「ストライキとは、端的にいえば、労働者が「労働力の販売」を集团的・意識的にコントロールし、制限することである」（本書 21 頁）と定義した上で、著者は、この原理が意味を持つためには、本書が強調する「現実の社会はどんなに単純で簡単なアルバイトだろうと、労働者が実際に業務を支えている」事実と労働者がその認識を持つことが重要であることを強調する。

著者は、本章の後半で、この原理を現代日本的な文脈で創造的、想像的に適用した事例を紹介する。

これは 2018 年の春に、自販機大手企業で働く複合業種・職種組合のメンバーが、残業代未払い等不当な処遇に抗議して、法定休憩の完全取得や残業拒否などの「順法闘争」を行ったもので、著者はその経緯を叙述すると同時に、このストライキの特徴として、① SNS によるスト情報の拡散とデジタル時代のスト戦術、② ハラスメントや長時間労働の争議事案化、③ 実態に合わぬ法令に基づく違法行為のステルス化

(早期発見困難), ④継続的不安定雇用者層の堆積とそこでの争議因の増殖, ⑤労働三権履行の法的保護を指摘する。

「第2章 新しいストライキ」では, これら東京駅自販機争議の事例から垣間見えた新しいストライキの形について, 多角的に考察する。

まず日本のストライキについて, 減ったとはいえ今なお交通産業でストが見られる状況を押さえた上で, 著者は日本の企業別組合体制が, ストに対する共感を上げられず, ストが回避される悪循環の元凶と見る。

ただストの減少は, 日本だけのことではなく, その背景に, サービス産業化によって, 生産性の高い製造業の拠点工場がその見返りを求めて行う従来型のストの機会が減り, 労働者の多様化により, 要求や行動の一致が難しくなり, グローバル化, 消費社会化で労働者のアイデンティティの希薄化が進むなど, 世界で共通する産業社会の変容があることも指摘する。

このあと著者は, ストライキを巡るこうした全般状況の中で, 前章で触れた「新しい形のストライキ」が, 日本でこの数年様々な職場で散見されることに着目する。

そしてこれらの特徴として, ストライキが当該職場で露見した社会的不条理への抗議の意味が前面化し, それへの支持がSNSを通じて一斉に拡散されることを, 幾つかの事例で指摘する。

著者によれば, SNSによる拡散は, 一種のデモンストレーションとそれへの好意的反応であり, このストとデモの接合は, 19世紀末の英国でも見られた伝統的な戦術が現代的に「アップデート」されたものだという。

いずれにせよこれは「社会正義」の訴えが「連帯」によって支えられる形であり, 時代と場所によって異なるが, 現代の日本においては, そこに三つの要素が見られるという。

第一は職業的正義の訴えとそれへの企業を越えた連帯。

第二は社会的(消費者的)正義の訴えとその享受者たる消費者からの連帯。

第三は階層的正義の訴えとそれへの同じ階層労働者からの連帯。

第一の職業的連帯の広がり背景には, サービス業を中心とした企業横断的な職種の共通化の進行がある。これは企業の中に終身雇用や年功賃金が適用されない職業人が増大し, この層の労働劣化がある。第二の社会的(消費者的)連帯の広がり背景には, 保育や介護, 教育などのケア労働とそれに依存する消費者の増大がある。第三の階層的連帯の広がり背景には, 正社員と非正社員の両者に跨る下層職種の拡大とそこでの労務管理の悪化があり, この階層に堆積する経験がその構成員の間に年齢やジェンダーを越えた連帯をもたらす。

この第三の型の連帯の広がりには, これまでの企業中心的な社会統合とその下でのストライキの衰退状況に対して, この中で階層化が進行し, その統合機能が低下する中で, 企業の枠を越えた連帯とスト復活の可能性が見えると著者は考える。

以上の状況分析を踏まえ, 著者は「第3章 今, 世界のストライキは」で, この日本におけるストライキのリニューアル現象を世界のそれと結び付けて考察する。

それによると, 近年世界では, 日本の新しいストライキと「類似の傾向」を持ったストライキ状況が見られ, その特徴は, 前章で挙げた日本の新しいストライキの特徴である, ①職業的, ②社会的, ③階層的と関連あるいは相似するA産別化, B社会的(化), C下層化だという。

この場合, 「産別化」は企業別組合が支配的であったアジアでの産別ストライキの発生を

さす。また「社会的」は、欧米での地球環境問題を含めた広範な社会正義を追求するストの発生をさす。さらに「下層化」は、中間層化した組織労働者の外側にいる移民労働者によるストの世界的発生をさす。

この後著者は、それぞれの事例を紹介する。例えば、産業化では、これまで企業別組合が基本であった台湾や韓国で、職業別、産業別労働組合をめざす運動的、政策的努力が行われてきたが、その中で台湾では、2019年に航空産業で産別化の可能性を持ったストライキが行われている。

社会化では、2018年の米国での教員ストの例が挙げられる。この年、米国はストが頻発したが、その参加者の9割が教育、医療、介護のケア労働者だったという。このケア労働者達のストは、従事する人びとの労働・生活条件の悪化を、これらのケア・サービスの提供が危機に瀕していることと合わせて訴えることで、それに依存する地域住民から、このストが社会正義の問題であるとの認識を共有でき、広範な連帯を獲得したという。

こうした従事者の労働環境の問題を、その消費者を含めた広範な人びとにとっても利害関係があることを訴え、それが社会正義の問題であるとして連帯を獲得するストのやりかたは、ほかにも放送、移民、気候変動の問題を巡っても世界各地で見られるという。

さらに下層化については、北米での移民労働者を中心とする最低賃金引き上げのストライキを含めた運動とその政策的成果、さらにギグエコノミーが広がる中で、その典型であるプラットフォーム型労働に従事する人びとが世界各地で始めた様々な異議申し立ての運動が紹介されると共に、これに触発された正規従業員の組合が、自身のスト要求に階層化反対を入れる事例も挙げられる。

この他にも韓国、中国、フランスにおけるストの頻発も、それぞれに社会正義を訴えているという。

こうした日本と世界における新しいストライキの様相を踏まえて、著者は、続く「第4章 資本主義経済の変化と未来のストライキ」において、20世紀の労働運動が19世紀のそれから継承しなかった問題をヒントに、現在の経済社会の変化が将来のストライキをどのように用意するかを考察する。

まず著者は、20世紀の労働運動を、企業の生産性向上への協力と賃上げを取り引きしたものと考え、その過程で、労働者は企業間競争に巻き込まれる一方、仕事の質を決めることへの関与を放棄したとする。そしてこの仕事の質への労働者の主体的な関与こそ、19世紀労働運動が主題としたことであり、20世紀労働運動が継承しなかったことであると主張する。そしてこれが20世紀前半に起きた科学的管理からフォーディズムへの生産様式の変化の流れであり、これに対応して、経営が決める職務の対価を労組が交渉する形ができたという。

この経営側が設定した職務への対価を上げることに集中した20世紀の労働運動は、大量生産大量消費の経済成長期には一定程度機能する一方、それを支えるために収奪された女性の家事労働や自然エネルギーの問題を殆ど取り上げることはなかった。

この職務価格決定型の20世紀労働運動の中で、それでも欧米ではこの職務へのアクセス拡大や価格格差縮小に社会的な取り組みを行ったのに対し、職務価格決定を企業毎に柔軟化した企業別組合中心の日本の労働運動は、企業間、集団間の格差解消に消極的であったと同時に、社内で激化する企業への貢献競争に歯止めをかけられず、古くは公害、近年では過労死や非正規労働者の問題への対応も難しかったという。

ところがこのいわゆるフォーディズム体制が、1970年代以降大きく変容していく。大量生産大量消費の循環が鈍り、資本主義経済が停滞する中で、企業のコスト低減努力は賃下げや海外移転を加速させ、これにケア・サービスの市場化で低賃金労働者は増加し、20世紀労働運動はこれに有効に対処しえない。

ここで著者は、このフォーディズム体制の変容の中で形成され、20世紀労働運動が機能しない下層労働市場を舞台にした21世紀労働運動の新しい論理を提示する。それが仕事の社会的評価に基づく賃上げにより職業を再建する下層労働者のジョブ型運動である。そしてこの新しい労働運動における重要なポイントは、消費者と労働者の関係を、「やりがいの搾取」ともいえる一方的奉仕と費消から、不可欠なサービスを消費者が守り育てるという「社会性とやりがいの獲得」という相互の連帯関係に転換させることだという。

著者は、この仕事の社会性への着目は、当然環境問題への視点やシェアリングエコノミーの拡大の背景にある自律的な働き方への人びとの希求とも関係してくる点で、21世紀労働運動の重要なポイントになると主張する。

## 2 本書の意義

以上が本書の概要である。次に冒頭予告した様に、以下では近年集团的労使関係や労働組合、労働運動への再注目ともいうべき現象が世界で見られる状況を踏まえ、その観点から本書の意義を述べる。

この近年の集团的労使関係や労働組合、労働運動への再注目は、国際機関が刊行する報告書に見られる。例えば2019年11月にOECDは、*Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a changing world of work*という報告書を出し、この中で、労働世界が大きく変容し

ている状況の中で、団体交渉システムの機能と存在意義を強調する。また2010年代の中頃から北欧とその他の欧米諸国の政労使の指導者がOECDとILO、さらに国連を巻き込みながら、地球規模の運動を展開するGLOBAL DEAL INITIATIVは、既にコロナ禍が始まった2020年6月に*Social Dialogue in the 2030 Agenda*という小冊子を発行し、その中で社会対話とSDGs（持続的成長目標）の第17目標のパートナーシップとの親和性を強調し、地球的課題の解決への社会対話の貢献を強調する。もっともこうした動きは、本稿の冒頭で述べたところを繰り返せば、集团的労使関係、労働組合、労働運動が復活した状況を踏まえてというより、別の強力な選択肢が未確定な状況で再挑戦の機会が与えられ、また、新たな世代や労働問題のステークホルダーが、それらを再発見したからともいえ、それらが抱える困難の大きさとその解決に向け一層革新的な努力が急がれている状況に変わりはない。

それは、ILOが2019年10月に出したワーキングペーパーである*Trade Unions in the Balance*で描いた、労働組合の将来についての四つのシナリオ（周辺化、特権化、代替化、再活性化）が示す様に、現状のままでは後退は免れない。

この観点から、本書の意義を評するならば、その第一として、日本型ミレニアル世代の労働運動論の登場と考えることができる。

現在世界各地で地球環境をはじめ、貧困や格差、差別と人権などの地球規模の諸課題に取り組む社会運動が、ミレニアル世代（1980年代以降に生まれ、2020年以降に成人）と呼ばれる若者世代に大きな影響を与え、またその担い手となっていることが指摘される。

これは評者の経験的な実感であるが、この世代の運動論の特徴は、過去のそれとの断絶と共

に過去のその革新的な再解釈や再発見にあると考える。その意味で、本書の著者はミレニアル世代の生年であるだけでなく、労働運動論の展開の仕方にもこの特徴が見られる。それは、本書が英国の19世紀の労働運動論に依拠しながら日本の労働運動史への言及が殆どなく、またにもかかわらず、それが本書の説得力を些かも減じるものではないことにも窺える。

この点は、本書の第二の意義にも繋がる。それは本書が、本項冒頭で示したSDGs時代における労働問題とそのガバナンスへの注目と、その社会的解決指向へ向けての国際的趨勢に、その方法にはなお議論が必要だとしても、日本が加わる呼び水としての役割を果たす可能性を持つということである。

### 3 本書が示唆する今後の課題

残された紙幅もわずかであるので、最後に評者が本書から学んだ現代日本の労働者の集合行為の特徴的な動きの中で、重要と考える課題に絞って簡単に述べる。

評者は、その表現の当否は別として、本書が主張する〈下層労働者の「ジョブ型運動」〉の必要性にうなづく。問題はその方途である。

この点で評者は、本書が、低いレベルのスキルとみなされ、その結果「搾取」ともいふべき不当な扱いを受けている「下層労働者」が、自らの行う職務に対して、より公平公正な評価とそれに見合う報酬を受けることができる状況をつくることを提起し、その契機として彼ら彼女らのストライキを意義づけていることに注目する。

同時にこの点で評者は、本書が、これら「下層労働者」の職務の価値を、その職務の成果をサービスとして消費するクライアントとの協力を通じて、増大させる可能性をも示していると考ええる。

そして、このクライアントとの連帯を構築することこそ、「下層労働者の〈ジョブ型運動〉」の少なくとも当面の課題であると、評者は考える。

では具体的に、このクライアントとの連帯をいかに図るのか。もし本書が示唆するように、サービスの提供者とそのクライアントとの連帯が、そのサービスに対するクライアントの切実なニーズとそのサービスをより良いものとして提供したいという労働者側の思いが交じり合った時に、その化学反応として連帯感が生じるのであるならば、そのマッチングの作業は、サービスのニーズとプロバイダーのありようが、それぞれ地域によって異なるゆえに、色々なバリエーションが出てくるのではないだろうか。

評者は、「下層労働者の〈ジョブ型運動〉」を地域で展開する環境は、近年熟しつつあると考える。

資本主義のグローバル化は、地域の魅力でヒト、モノ、カネの集積を図ろうとする地域間の競争を、国の内外で加速させている。いづこの地域も活性化や再活性化を模索する中で、国連のSDGsは、地域の良質な生活とそれを享受する機会を地域の構成員に公平公正に提供すべきことを強調する。

同時にOECDやILO等の国際機関は、こうした地域の良質な生活を支えるために、地域の構成員に良質な雇用と技能の育成と発揮の機会を保障し、そのための社会、経済、文化に亘る潜在的資源を革新的に組織化する重要性を強調する。

この点で、本書に登場する自販機、サービスエリア、私立学校、またデリバリーサービス、コンビニ、保育、そして同じ地平にある介護、医療など、現代のケア労働と広く括ることが可能な事業分野のクオリティは、地域の住民だけでなく、地域間競争をする自治体やその関係

者、そしてこの地理的価値に依存するビジネス世界にとって、大きな関心の対象となる。この状況は、コロナ禍でこれらのケア労働が、エッセンシャルサービスとして再認識されたことで加速した。

こうした状況を踏まえ、評者は、良質な生活に必要なサービスのクライアントとそのプロバイダーの連帯関係を構築するという「下層労働者の〈ジョブ型運動〉」の当面の課題は、この地域のエッセンシャルサービスを巡るその利害関係者の関心を、良質なサービスを持続的に提供できる良質な労働条件の整備が必要という共通認識に発展させ、そのサービス提供を担う「下層労働者」への支持へ繋げ、この連帯関係に基づいて、彼ら彼女らの待遇改善や労働環境の整備、そしてスキルアップのための政策実施や制度改善をめざすことだと考える。

このために「下層労働者の〈ジョブ型運動〉」が取り組むべき課題は多い。本来異なる利害関係を越え、クライアントに関わる他の諸集団との連合形成を図る新たなアイデンティティを確立すること。その上であるいは同時に連合する集団間で共有する諸活動を展開すること。これらの連合が活動の具体的な目標とする制度変更や立法化を設定すること。各集団のリーダー間のネットワークを形成すること。そのための地域の権力構造の緻密な分析とそれを自分達に有利な形に変える戦略や戦術を考案し、実行すること。これらの作業を担うため、リーダーから現場活動家にまで至る組織化のための多様な学習と実地研修を含めたスキル・トレーニングを図ること。

こうした対外的な連合形成に加えて、「下層

労働者の〈ジョブ型運動〉」は、自己の集団構成員へのメンタルとフィジカルの両面でのサービス提供も重要である。組織化の対象集団は、しばしばこうしたサービスの提供をきっかけに接近が可能となる。この点、本書巻末に列挙される諸種のユニオンで実施している労働相談活動は重要である。リーガルサービスを含めた当事者の権利擁護と同時に、メンタルなサポートやその他必要な生活上の支援も必要である。また雇用や技能形成に関わる職業紹介の諸種のサービスやトレーニング機会の提供は、組織化される当事者にとって魅力的である。さらにこれらのサービスの延長上に、関連産業の経営者や経営者団体とのジョイントによる共同プログラムや資格付与があり、それがサービスの質的保障と当該産業や地域の付加価値増大に繋がる。そうなれば、地元自治体との協業や財政を含む人的、組織的支援に進む場合もある。当然この過程では、サービスを提供する側とそれを享受する関係者の間での一定の連帯関係やアイデンティティの共有化が発生する可能性もある。

これ以上の議論は書評の範囲を越える。近年の組合再活性化論を含め、新しい労働ガバナンスの国際的議論に連なる質を有する本書の学術的、実践的意義を高く評価して、この書評を閉じる。

(今野晴貴著『ストライキ2.0——ブラック企業と闘う武器』集英社新書1015B、集英社、2020年3月、254頁、定価946円(税込))

篠田徹(しのだ・とおる 早稲田大学社会科学総合学術院教授)