

仕事と政治をつなぐ —ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

はじめに

本誌の特集1は「正会員の議案書分析」であった。筆者もこれまでに、本誌で議案書分析をおこない、連合から単組までさまざまな議案書に目を通した。今回のまとめ（編集部）をみると、ポストコロナの状況を踏まえ、各労働組合が新しい運動への一歩を踏み出したことが見て取れた。

さて、本稿では、この議案書分析とも関係するが、現在の労働をとりまく状況を踏まえて、これからの労働組合や労働運動が力をいれるべきことや方向性について、ジョブ型時代における労働運動の政治的使命、という視点から、思いを書いてみたい。来期以降の各組合の議案書にも寄与できれば幸いである。

1. ジョブ型時代とは

昨今「ジョブ型」に注目が集まっていることは論をまたない。このような「ジョブ型」が話題になる時代、すなわち「ジョブ型時代」とは、個人と周りやそれを囲む会社や団体や政府との関係がシャッフルされる時代だといえるだろう。これまで曖昧であった個人と職場、家庭、地域、企業から社会や国家との関係をより明確にするのが、その改革の方向である。

仕事の面でいえば、「この仕事をやっているのは私です」という関係を定めること、仕事と自分の関係をよりはっきりさせることである。「あなたの仕事は何ですか（what are you

doing?）」という問いにたいし、日本では「私は〇〇で働いています（I'm working in 〇〇.）」のように、所属の回答が想定される（メンバーシップ）。同様の国がないわけではないが、多くの国ではそういう会話が成り立たない。「私は〇〇でプログラマーをしています（I am programmer in 〇〇.）」のように、何の仕事をしているのかを明確にするのがジョブ型である。この仕事は今の会社でなくてもできる、あるいは今の地域でなくてもできるというふうになれば、自分とその会社や地域との関係もはっきりしてくる。すなわち、ジョブ型というのは、

いろいろなことを曖昧にせずバランス良くはつきりさせていこうということだ。とくに、リスク志向・コスパ志向といわれる今の若い人々を考えると、バランスが重要だと考える。私はジョブ型社会、ジョブ型時代は、選択肢を作っているいろいろなところと自分との関係を持ち、その中で「自分で決める」ということがポイントであると考えている。

そこでの課題は、過度な企業依存や自己責任を正し、働く個人を応援する社会の仕組みをつくることだと考える。会社員というのは、ある会社に持続的にずっといることを前提にしていると、会社と自分との関係が一蓮托生になり界限がなくなってしまう。これ以上はできないとか、ここからは自分の時間、あるいは家族との時間、そういったことがどんどん曖昧になってしまう。会社が自分の生きる世界の中心になってしまうと逃げ道がなくなってしまうのだ。それはここぞというときに会社を優先せざるを得ないということでもある。会社もそのことがわかっているから労働者に無理を要求する。

この10年間ほどで、日本の産業でも信じられないことがたくさん起こった。たとえば電機産業一つをみても、「電機」という概念自体が変わるような変化があった。新しい時代、勉強しなければいけないし、スキルも身につけなければいけない。前述の会社に依存したかたちを「会社人」とするならば、これからのジョブ型時代においては、「仕事人」となることが労働者に求められるだろう。

働く人のスキルを向上させ、高い賃金がもらえる仕事ができるようにしてあげる、ということは、今までは会社がやることになっていたが、だんだんそれが見えにくく、できにくくなってきた。ジョブ型と言われている時代に大切なのは、すべての人々がよりよく働ける選択肢を増

やし、人々が選択できる力をつけられるようにする。つまり、企業の内外に公正で開かれた労働市場を整備することと自律した仕事人のための社会的投資を増やすことであろう。

これまで、企業内労働市場といわれてきたように、各企業個社で身につけたスキルは他社で使えないといわれてきたが、はたして本当だろうか？もちろん、やり方・段取りはあるものの、仕事のかなりの部分はボーダレスである。自分が持っている力を使ってもっと大きな面白いプロジェクトがやりたいと思うこともあるはずだ。

日本ではPDCAサイクルが重視されて、何回もそのサイクルを回すことになるが、他国はそうではなく、“出たところ勝負”であることも多い。最近の言葉では「capability」と言われ、自分の力をどれくらいそのプロジェクトの中で動員できるかが問われる。日本語では「火事場の馬鹿力」という表現が近いだろうか。これを可能とするには、新しい情報をどんどん入れ、普段からスキルや経験を積んでいかないと対応できない。個人にたいしても、企業にたいして、社会が応援、あるいは国が投資する必要がある。“学びなおし”という生易しい話ではなく、投資なのである。

2. ジョブ型時代における労働運動

では、ジョブ型の利点と欠点を克服し、より「自立した仕事人」を応援できるものにバージョンアップさせるためにはどうすればいいのだろうか。そこで労働運動や労働組合が力を発揮する。今の若い人たちにとって政治に日常感覚はなく、若者も含めて多くの人が、新聞も読まない、ヤフーニュースで十分という時代である。このような中で、組合が発信する政治にかんする情報が耳に入るわけがない。リアリティがないのだ。それならば、“リアルな話”から政治に入ることを考えるべきであろう。これに一番良いポジションにいるのは労働組合である。組合が仕事の話をし、その延長線上で政治の話をするということは、ただ政治や選挙の話をするよりも抵抗感は少ないだろう。日常的に、職場で仕事やそれに関する話をした上で、「やはり政治と関係する話だよ」と感じられることが大切だ。すなわち、「仕事と政治をつなぐ」ということである。

ここで、そもそも労働運動とは？ということに立ちかえて考えてみたい。権威あるケンブリッジディクショナリーで「labour movement」を調べると、「働く人々が、自分たちの権利を守り、より良い生活を送れるよう、一緒になって活動すること」と書かれている。すなわち、これがグローバルスタンダードということだ。日本の労働運動は「自分たちの権利を守り」というところを、もう一度考えるべきだろう。労働運動が譲りすぎたというよりも、先ほども書いた通り、働く人たちが譲らなければならない状況がこの間増えてきたことも確かだと思う。なぜこんなに働かなければいけないのか、なぜこのような賃金で我慢しなければい

けないのか、なんでそんなことまでしなければいけないのか——。

このために、会社や政府に遠慮なくモノを言い、自分たちの主張に耳を傾けさせ、その主張に込めた強い意思を示すために、ストライキを含めあらゆる手段を用いるのが労働組合の本分である。それができなければ、労働組合は無用とされ、誰からも相手にされなくなる。昨今、日本において、働き方、ジョブ型、賃上げの労働改革で、社会の労働運動や労働組合の役割や期待がなぜこれほど低いのか。マスコミも組合に期待しなくなり、今年の春闘では、これだけ賃上げの話が出るのに、社会から「労働運動頑張れ」の一言も出ない。これは労組への警告であると共に、労組なき社会の諦めととるべきだろう。私は非常に危機的だと思う。

労働組合がないということは、いざというときに歯止めがきかないということだ。たとえば企業が倒産したときの労働債権を一番守れるのは労働組合である。労働組合というものがこの国でどのくらい特権的な地位にあるのか、いざという状態にならないと分からなくなってしまっているが、やはり私はなくてはならないと思う。

20年くらい前から、欧米も新自由主義が深まる中で、それまでの働き方をシャッフルされ、その中で各国の労働運動と労働組合は、自分たちのやり方で働く個人を応援するそれぞれのスタイルを貫いた。その方向は、社会が個人を応援する流れをつくること。ポイントは労働運動が国家にその環境を整えさせ、市場がそれを前提に雇用者活用を目指す流れを促すことであった。労働運動が政府に安心の職業訓練と労働移

動システムを作らせ、それに基づき企業がイノベーションと生産性向上をはたした北欧と、人権運動と連帯した労働運動が政府と市場に圧力をかけ、労働条件のハードルを上げて労働移動を促し企業がそれにしがった米国の例はこの双壁といえる。

アメリカでは、スターバックスでの時給は、最低でも 2000 円 (18 \$) だが、この金額でも労働者が集まらないという。もっとも、賃金だけでなく、健康保険や医療保険の問題もあるが、そういうことも含めて労働者が企業をふるいにかけている。企業は、いい人に来てもらうためにしのぎを削る。企業が労働者に提供する究極ともいえるのが労働組合であり、今や労働

組合がないところでは働かないと言い始めたのが、アマゾンやトレーダー・ジョーズ、スターバックスなどで、若い人たちが組合を作り始めた大きな理由である。「自分が言いたいことが言えない職場では働かない」ということである。

労働組合とは、先述の通り、自分が言いたいことを言うところであるはずで、そのために法律で守られているのだが、日本は労働組合があっても、なかなかものを言わない。労働者はもっと“わがまま”になってよく、組合はその“わがまま”を応援する。今までの日本の常識からすると、非常識なわがままかもしれないが、世界の常識からするとまったくそんなことはない。

3. ジョブ型時代の労働運動における具体的取り組み

1) 企業別組合と産業別連合体のコラボ

では日本の労働運動は、どうしたら働く個人が安心して自らの権利を行使し高い労働条件をめざして努力し、愛する人たちとより良い生活を築くのをお手伝いすることができるのだろうか。このようなバックアップを、これから組合がどこまでできるか、ということ考えた時に、企業別組合だけでは難しい。それでは産業別連合体はどうだろうか。日本の産業別連合体は、欧米の産別組織とは違う。企業別組合は、産業別連合体に直接加盟して、そのメンバーの組合になるという関係にあるといえる。ここまで確認してきたジョブ型時代、企業人から仕事人に移るときのいろいろなバックアップをおこなおうとするとき、組合として非常に大事なことは、このコラボだろう。

たとえば、これからの春闘時に、各企業内組合は、企業内職種別、職能別、階層別等あらゆる

賃金銘柄のデータを可能な限り収集し、メンバーシップ型、ジョブ型、混合型等各社に応じた賃金体系を整理し、それを組合員および全従業員にたいし可視化する。産業別連合体は可能な限り、上記の企業別のデータを集約し、産業内の賃金ビッグデータを作成し、そこから労働者の選択肢を増やすための労働移動と産業高度化をめざした人的資本投資戦略をマッチングさせた産業内平準化のための戦略策定に着手する。なお、これは新規事業ではなく、春闘の本来の主要任務であることを肝に銘ずべきである。

2) 政策制度要求活動

先述の「投資」というのは、政策の問題でもある。産業高度化のための諸施策の中に人的投資分を確保し、その完全履行が助成金等の需給条件になることを所轄官庁と国会委員会、政党

関係者に要求する。介護の分野で実証されているように、人的投資の資源の証明書を出さなければ助成金は出さないくらいの厳しい条件をつけることを考えるべきだろう。

その要求の際、中小企業の労働条件向上と企業間格差の是正の可能性により配慮した大企業と中小企業の公正取引を、中小企業の活用の観点から更なる促進を図ることと、従来型の下請け関係からより水平的な新たな取引関係を模索する企業群への助成金制度を設けることが重要と思われる。この点は、国のみならず都道府県の当該部局ならびに議会当該委員会や関連議員にも可能であれば労使団体共同で要求するのがよいだろう。

会社が産業政策で政治家や官庁に陳情するのはよくないものの、労働組合が完璧に経営者の代弁をする必要はない。労働組合は労働者の立場に立つ。もっと言うところ企業を守るために労働組合があるのではなく、社員一人一人を守るために組合がある。この人が路頭に迷っては困る、そうしないようにしてくれというのが組合の産業政策であるはずだ。残念ながら、この国は国民の人生を、国が社会が責任を持つのではなく、企業に委ねている。その最大の場所が中小企業である。雇用のプールにされているのだから、中小企業では生産性を上げたくても上がらない。そうであれば、生産性が上がる場所に人を動かすべきである。動くためには、労働者本人は一切お金をかけなくてよく、スキルも付けてもらえることが必要だ。そうすれば、より競争力のあるところに労働者も動く。これは、北欧がおこなっていることであり、人を動かすことで企業の競争力を維持している。スウェーデンでは実際、夫婦共稼ぎであれば、日本のアルバイトのような働き方でも十分食べていけるだけの賃金がもらえている。

日本で「底上げ」というが、低いところにみんなが留まっていけない。上の仕事を作らないといけないのだ。そのためには政治が重要であり、それが可能となる政策が必要なのである。

産業内労働移動のための支援制度を政労使で構築することも肝要である。簡潔に言えば、雇用移動のサポート機関を作るとのことだ。これは、移動が主で残留が従という意味ではなく、移動する選択肢をつくるということである。これを実現するには、既存の構造不況産業の雇用調整（造船や鉄鋼など）やコロナ時の流通における対応など、一部産業で実施した緊急対応制度の恒常化と高度化が有用であろう。この制度検討の手始めとして、地域、産業による企画提案型の助成金を早急に国で制度化することが求められる。

3) 就労支援

これからのジョブ型社会において、一番大切になってくるのは、就労支援である。労働運動においても、スキルやキャリアアップの相談に乗るカウンセラーに現場従業員を任命するという取り組みが求められるだろう。

英国では、このような仕組みを、ブレア労働党政権時にジョブ職場委員（ジョブショップスチュワード）として導入した。定期的に部屋に居て、みんながカウンセリングや情報提供を求めに来るといふ。最初は労働組合もしぶしぶ取り組んでいたのが、今では労働運動の看板となっている。この委員になった従業員の活動時間の賃金については、国が肩代わりし、それはのちに基金化された。これが一番のポイントだ。

この相談員は当初は企業の任命でも可能とするが、理想は36協定の多数派代表同様、民主的選出が望ましい。私は36協定と同じように全企業に置くことを法律にすれば良いと思う。

そうすれば、中小企業も入れなければいけない。困ったら組合に頼むという状況を作るのである。組合は、場合によっては、人を送ることも含めて応援する。そうすると、中小企業など、いままでまったく組合がなかったところにも足場ができる。経営者も頼るようになってくる。そうすれば、中小企業で組合ができて組織率が上がることもつながるだろう。これを政労使でやっているのは、ヨーロッパであり北欧である。

この相談員の育成とスキルアップ、さらに訓練雇用情報の提供を含めて、上記産業ビッグデータと労働移動支援機構に関与する労組の産業別連合体あるいは連合が管理することで、中小企業への影響力行使を図る。このような絵を描くことができる。

4) 春闘

この就労支援と同様に、労働組合ができることがある。それは春闘での取り組みである。先述のとおり、自分たちの仕事と賃金はどういう関係があるのかを整理し、それを組合員に分かりやすく共有する。それがジョブ型への第一歩だといえる。その上で、第二弾として、北欧の賃金対話が参考になる。これは、数年前からおこなわれており、全従業員が自分の上司と賃金交渉をおこなうというものだ。これをおこなうことで、自分の仕事に対するいろんな思いがこみ上げてくるだろう。これもぜひ入れることを考えてみてはどうだろう。

5) 選挙支援の活動

組合の選挙支援活動は、政策制度要求を担うすべての党派の議員に対して行い、そのことを組合員との対話、合意形成の間で徹底することが重要である。

具体的には、関係議員の採点表を作ることだ。○、△、×、得点評価でもいい。アメリカは第二次世界大戦後からこれをおこなっており、選挙になると採点表を全組合員に回す。組合からの支持を得ようとするれば、労働者のほうにはっきりと利益がある内容でないとダメということだ。日本では、中小企業起業家同友会がこれに近いことをおこなっている。ここでは、政策制度要求について全党のものを読み、忌憚のない意見交換をするそうだ。自分たちの要求を実現するのはどの議員・政党なのかという視点ほど、組合員にとってわかりやすいことはない。

また、選挙の応援についても、AIの時代に、50年来のマニュアルのやり方が踏襲されており、今や期日前投票、郵便が主流の時代に、新しい選挙のやり方があると思う、ということも付け加えておきたい。