

人間の尊厳を奪う「労働」—労働の分断—からの訣別

協同総研副理事長 岡安喜三郎



労協センター事業団は、21世紀に入ってから定期的に組合員アンケート調査を行ってきた。すでに今回(2010年実施)で4回目にあたる。細かい名称と調査の重点はいくらか変わってきてはいるが、「協同労働者」の労働観の変遷が系統的に見ることができる。報告は『協同の発見』第122号、第159号および第194号に掲載されているので、ぜひ比較を含めて御高覧いただきたい。

前回(2007年実施)から今回にかけては、協同労働の協同組合法の運動が大きな前進を遂げてきた。同時に、前回の特徴として60代、70代の就労組合員が多いことを挙げたが、この間の子育て事業(指定管理者含む)の拡大によって、30歳前後の就労組合員が増えたのがワーカーズコープの新たな特徴となった。同時にそれは、協同労働を実感し身につけた労働者の台頭として特記することができる。

活性化し拡大する事業体では、人事の異動が激しいのも特徴である。このことはもっとも近くにいて理解してくれたステークホルダーである利用者や行政の方々が不満を持つ場合(「折角信頼できる人ができたのにまた異動か」)も生まれると思われる。実はだからといって人事異動を止めるわけにはいかないだろう。異動があっても信頼が個人から組織に蓄積される、本物の事業体への産みの「苦しみ」でもある。そこに、協同組合原則、協同労働、労協の原則、三つの協同などが重視される意味がある。



一方、この期間はリーマンショックによってそれまでの経済・社会矛盾が一気に吹き出した時期でもあった。端的に言えば、人間の尊厳を奪う「労働」の実態が明らかになった時期でもあった。

遡ってみれば、1990年代から、「多様な働き方」が、主に経済界から提唱され始め、1995年当時の日経連が『新時代の日本的経営』の中で“長期蓄積能力型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3グループの、非正規雇用を多数とする労働者の階層化”を提言した。その10年前(1986年)制定の「労働者派遣法」は、1999年の改正において原則自由化され、2004年に至って製造業務においてもフリーとなり、ここに「いつでも切れる」体制が整備されて、日本的雇用関係の崩壊を導いた。

もはや労働法が想定した単純な「使用者・労働者」関係で説明できる労使関係は極めて少数である。その最たるものが三角契約（「三角雇用関係」）である。これにより、雇用関係を不明確にする偽装雇用、偽装請負が蔓延ようになった。それは労働の劣化と貧弱な社会保障をもたらした。すなわち、失業保険なき解雇というパート切り、派遣切りである。雇用されたにもかかわらず実の使用者は誰なのか、誰が労働者の保護の義務を持つのかがあいまいにされている。



働き方の問題は、一般企業に留まっている訳ではない。生協など既存の協同組合内でも労働者の主体性喪失問題を避けて通れなくなっている。ここらある生協関係者・研究者は協同組合の原点を探る上で、協同組合における労働のあり方について議論が進められている。

すでに 30 年前の 1980 年、レイドロー博士が ICA（国際協同組合同盟）の大会に、協同組合事業の弱点を指摘した報告を出している。曰く、「協同組合事業の深刻な弱点は、一般的に、協同組合における雇用者と従業員の関係にある」「それは労働条件が悪いからでも、賃金が低いからでも、労使関係が悪いからでもない」「弱点は、これらのどれでもなく、雇用者と従業員との関係が、一般的な私企業と協同組合とに何ら違いのないところにある」（「西暦 2000 年の協同組合」日本経済評論社、p.142）。

生産や消費、生活の問題を語る時、協同組合こそ労働の問題を避けてはならない。それは、製品等の生産の際の負荷を、地球環境保護と生物多様性からのみのアプローチでは、肝心の人間の問題が置き去りになるからである。



労働の劣化を防ぐために、国際的には新しい取組みが始まっている。2007 年 1 月、ウォルマート、英国のテスコ、フランスのカルフール、ドイツのメトロが中心となって Global social compliance programme (GSCP) が発足した。リファレンス・コードの基本目的は、ILO 国際労働基準とディーセントワークの十全たる遵守のサプライ・チェーンを通じて、公正な労働条件を達成することにあるという。世界の協同組合関係でこれに参加しているのは、スイスのコープとミグロに留まっているのが実態ではある。（ウォルマート傘下に入った西友の運輸労働者へのしわ寄せ問題も起きているので、単純には言えないが）

また、2010 年には ISO26000 社会的責任に関する手引きが発行された。これは、企業だけでなくすべての組織を対象にして、7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行<ILO 基準含む>、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）を提示している。もはや社会的責任には ILO の労働基準遵守が含まれるのが趨勢であ

る。

ダニエル・ゴールマン（Daniel Goleman、「EQ こころの知能指数」の著者）の“ECOLOGICAL INTELLIGENCE”（日本語訳「エコを選ぶ力—賢い消費者と透明な社会」）は、製品（食品・工業製品）が環境に与える影響は自然環境だけの考慮でよいのか？と提起した。著者はさまざまな製品の及ぼす負の影響を、自然環境に社会環境を加えた三つの重なり合った圏域で見るとを提起している。

- ・地球圏（geosphere: 土、大気、水、もちろん気候も）
- ・生物圏（biosphere: 私たちの肉体、他の動植物の生体）
- ・社会圏（sociosphere: 労働者の条件など人に関わること）



生産の場に置ける労働の消耗品化・劣化は、エネルギー生産の場である原子力発電の現場でも言えることなのである。それは原発事故後の問題だけではなく原発事故以前の問題でもある。「運転手のはずが原発で作業」（2011.5.9 報道）という実態は、事故前からあったのである。2003年6月8日のスペインの新聞 El Mundo に「日本の原発奴隷」の記事や、1995年のイギリスのチャンネル 4「隠された被曝労働～日本の原発労働者」の放映が端的である。「原子力は地域経済に貢献している」と言うが、それは労働の消耗品化、人間の消耗品化の上に成り立った経済なのである。

協同労働は労働の消耗品化、人間の消耗品化に正面から立ち向かう。協同労働は、人間の尊厳を奪う「労働」—労働の分断—からの訣別なのである。