

HEERO リポート

自前の労働調査で独自情報を —ちょっとした調査でもこれだけわかります！—

川村 雅則

【PROFILE／かわむら まさのり】

1974年北海道岩内町生まれ。

北海道大学大学院教育学研究科博士課程修了。

現在、北海学園大学経済学部講師。専門は、労働経済論(交通労働と若者労働等)。

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

名ばかりの管理職の悲惨

最近、度を越えた長時間の不払い労働を強いられ、体を壊すなど限界まで追い詰められた、いわゆる名ばかりの管理職たちによる異議申し立てが続いている。日本マクドナルドの一審判決では店長側の訴えが認められた。もっとも、こうしたケースはまだ幸せというべきだろうか。若くして肩書きだけの店長職ポストにつけられ、非正規スタッフの管理だけでなく、あらゆる仕事を任せられて、超長時間労働で不幸にして命を落とすケースも見聞きする。いや、長時間労働は名ばかり管理職だけに限らない、わが国の古くて新しい課題というべきだろう。過労死110番などの電話相談を実施すると、息子・娘の長時間労働・過労を心配する親からの切実な相談が増えているとも聞く。内閣府によるワーク・ライフ・バランス(WLB)の提唱というそれ自体は非常に結構なことも、時短推進運動のいつの間にかの消滅というかつての歴史的経過や、欧州各国と比較したときに年間で2、3ヶ月も長く働いている(男性フルタイム)という現状を目の当たりにすると、実現しようという意欲が果たしてあるのかどうか、ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる騒動もさめやらぬいま、

なぜWLBが持ち出されてきたのか、どうしてもうがった見方をしてしまう。

労働者調査からみえる労働現場の実態

◆長い労働時間

さて、私達の研究室では毎年、ハローワーク前で求職者(その多くは離職者)の方々を対象に、かつての職場での働き方など、すなわち、労働時間は？賃金は？不払い労働の有無は？離職の理由は？等々を質問の内容とした聞き取り調査を行っている。昨年は規模が小さく117人(正規68人、非正規等49人)からの聞き取りに終わったが、幾つの特徴を紹介したい。

その一つは、正規の労働時間が、やはりというべきか長いことである。一週間の総実労働時間数は50時間以上が43.3%、60時間以上が23.3%、つまりおよそ4人に1人の計算になる。不払い労働を経験していたというものも半数に達する(52.5%)。

一例を紹介しよう。システム・エンジニア(SE)の過労だ。IT社会を牽引するSEには、常に新しい知識・技術を得ることが要求され、顧客の無理な注文にも応じなければならず、体力的に「使いもの」に

なる期間は短いということも聞かれる。そんな彼の1日の労働時間は11～12時間。週休2日制だったが、繁忙の月が年に4ヶ月ほどあり、そういう時期は、1ヶ月に休みが1日もなく、ホテルで生活をしていたという。そういう忙しさと、新しいことをどんどん覚えていかなければならない大変さで、結局、彼は、体を壊して辞めることになった。なぜそこまで？疑問をもたなかったのか？という問いに対する「忙し過ぎて感覚が麻痺していたようだ」という彼の回答は、働かされ過ぎの只中にあるひとの心情を示すものとして印象的だった。

なお、こうした長時間労働・ゆとりのなさが、構造的な問題への解決に向けた集団的な取組みにつながるのではなく、逆に、同僚への攻撃・職場のいじめを誘発するに至った不幸なケース（例えば看護師）も散見された。

ところで、こうした長時間労働は、非正規の仕事や責任が拡大する中で、非正規にも浸透しつつあるようで、非正規でも50時間以上は19.4%、不払い労働があったのは4人に1人(25.6%)に及ぶ。もっとも、処遇はそれには追いついていない。月の手取りはほぼ全員が20万円以内におさまリ、7割(68.3%)は15万円未満で、年収でみても200万円未満が7割(73.3%)を占める。これでは経済的自立もあったものではない。

◆売上高200万円超のノルマ？！

仕事の厳しさは単なる労働時間の長さや密度だけではなく、達成困難なノルマ等にもよる。例えば、デパートのテナントで洋服を販売していたという、まだ20代前半の若い女性の事例はこうだ。

彼女ら販売員には1人当たり月200万円を超える売上が課せられていたという。休日日数を計算すると、1日だいたい10万円を売る必要があることになるが、売れなかった場合は、自分で商品を買うこともあったとう。売上が達成できない月の頻度や商品購入は強制だったのかどうかまで詳細は尋ねることができなかったが、彼女自身、学校を卒業してはじめての職場での経験だったので、こうしたノルマに驚いたそうである。もっとも、そういう問題の相談先はとくになく、友人に話しても、似たような境遇で働いているケースは珍しくなかったために、そのまま働き続けてきたという。もちろん(?)、学校では基本的なワーク・ルールを学ぶことはなかった

そうである。

結局は、体力的にも精神的にもきつくなって辞めるに至った彼女ら若者に対して、「もっと権利を主張せよ！」というご意見もあるかもしれないが、むしろ、こうした無理難題がまかり通る社会への憤りや彼・彼女らへの広義の職業教育の重要性を強く感じる。そして、若者の高い離職率に対する「不当な」解釈を事実でもって覆す必要性も。

調査活動を通じた組織化、政策提起を

かつて筆者はこの求職者調査において、次のようなことを尋ねていた。すなわち、当時職場で様々な問題に直面したということだが、職場には労働組合は存在しなかったのか？労働組合による無料の電話相談などは利用しなかったのか？ということである。しかしながらいつからか、労働組合に関する質問項目ははずしている。そもそも労働組合が存在しない職場が大多数であり、若者等に至っては、労働三権はむろんのこと基本的なワーク・ルールさえ知らされていないことが珍しくないからである。だが、先の調査においても、聞き取りに応じてくれた求職者の6割が、職場で何らかの困ったことや悩みを抱えて働いていたと回答しているのである。未組織労働者への積極的なアプローチが待たれている。

こうした状況を前にして、労働者教育や非正規を対象にした取組みが全国で進みつつある。本誌でも、「職場の権利教育ネットワーク」や「連合」による「非正規センター」の発足あるいはディーセント・ワークの実現に向けた取り組み等が取り上げられている。大きな期待を寄せると同時に、未組織労働者へのアプローチも兼ねた労働者調査の実施を活動の一つに位置づけていただきたと思う。労働組合のマンパワーや資金力を考えると、私達の研究室でのごく限られた取組みとは比べものにならない調査活動が可能ではないだろうか。

今日、労働組合は既得権益者の団体であるというような主張が政策の審議・決定の場でまかりとおっている。そうした主張が不当であるのは言うまでもないが、それに対して、労働組合は地域における「公共財」である、という主張が世間にひろく受け入れられるような状況をつくっていききたい。私達の研究室はそのお手伝いをすることができる。