

「労働問題」の現状——「問題」提起と秩序の受容

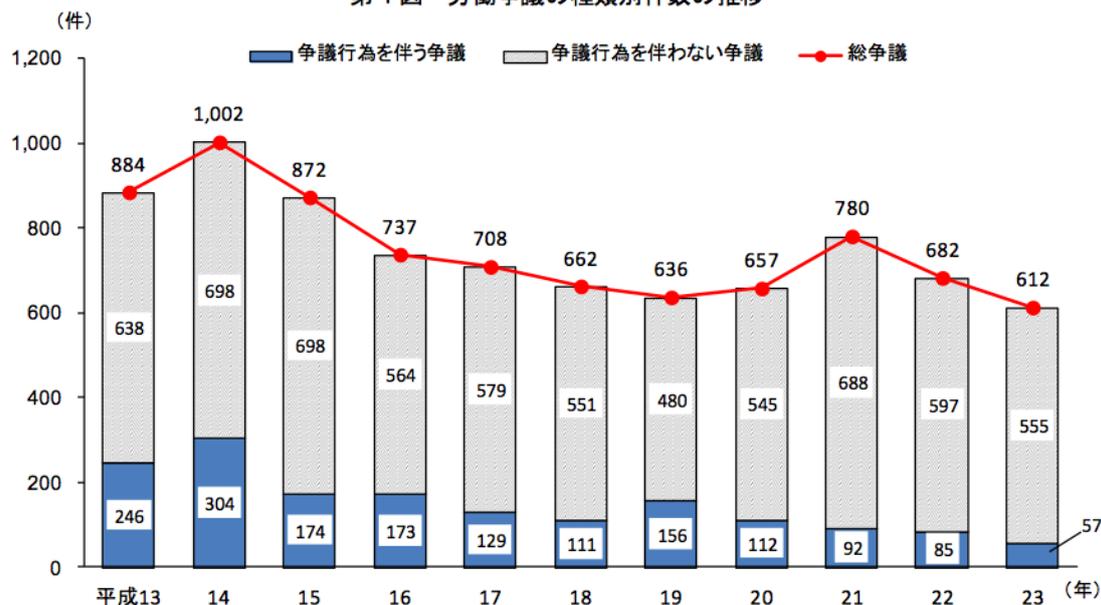
橋口昌治

shoji12h@gmail.com

1. 「労働問題」の質的な変化

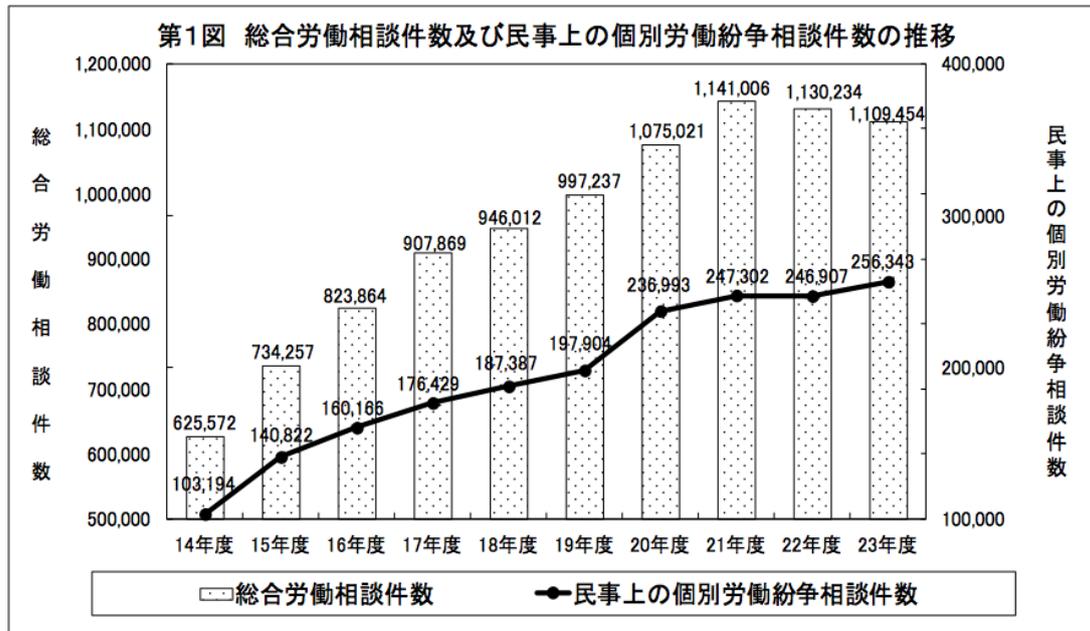
■ 争議件数（集団）→相談件数（個人）

第1図 労働争議の種類別件数の推移



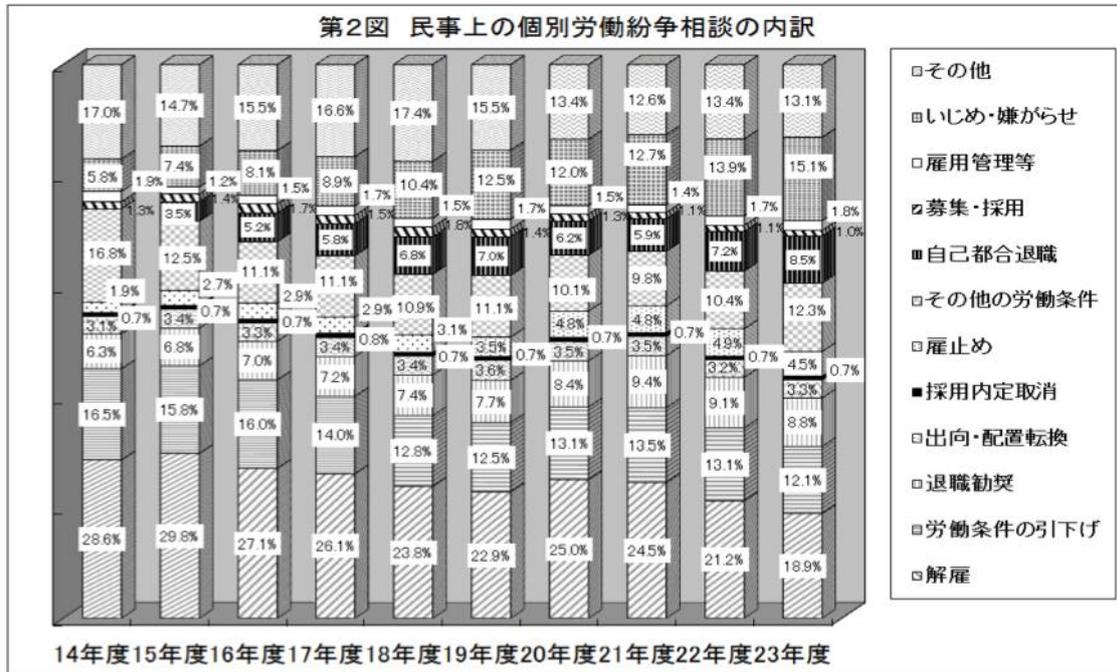
厚生労働省「平成23年労働争議統計調査の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/14-23.html>)

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



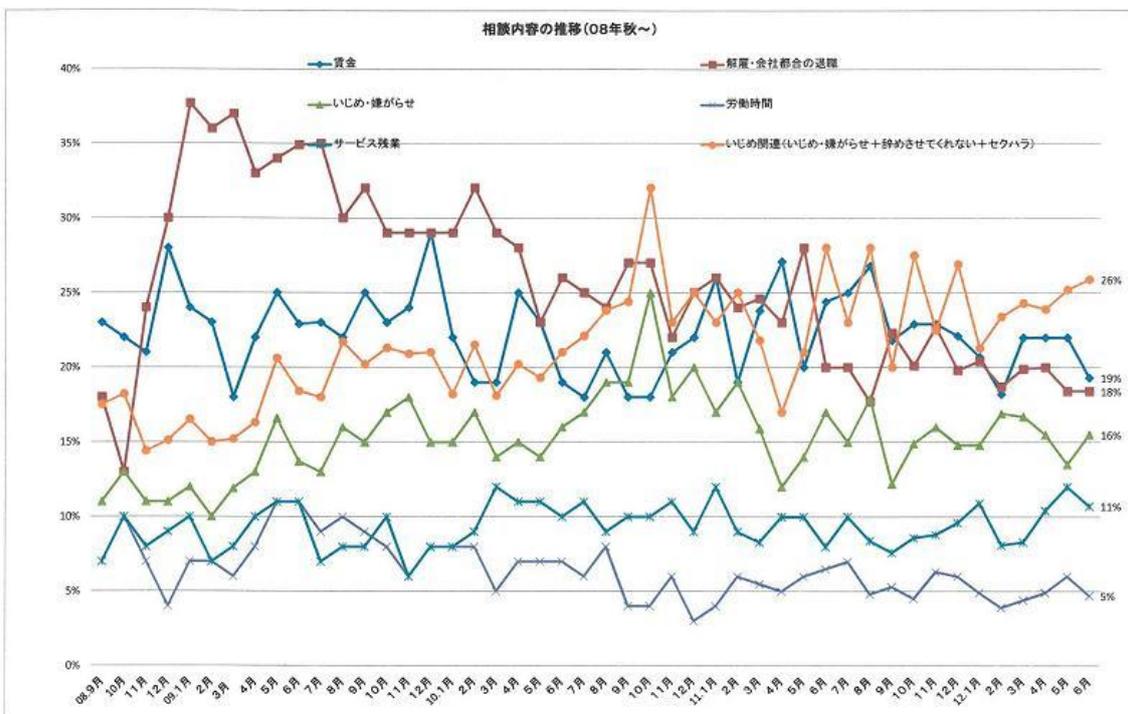
厚生労働省『平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況』～民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出件数が過去最高～ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002bko3-att/2r985200002bkpt.pdf>)

■相談件数の増加と内容の変化（解雇・賃金→いじめ・メンタルヘルス）



厚生労働省『平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況』

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bko3-att/2r9852000002bkpt.pdf>)



NPO法人労働相談センター 6月&2012上半期の相談統計（2012年7月19日）

(http://blog.goo.ne.jp/19681226_001/e/ebbe6bc918fa6db50b662dc81c2ed046)

2. 「労働問題」の現状

■ 『労働問題』を集合的に構成することかが困難」（荻野 2011: 78）

■ 「労働問題の精神医療化」＝「労働問題がストレスの問題や健康問題として個々人が個別に対応可能なものとして扱われるようになっていく」（山田 2008: 55）

「労働問題の精神医療化には、劣悪な労働環境が原因で精神疾患に罹るという側面と、労働環境の劣悪さが精神疾患というかたちでしか現れない（「労働問題」として現れない側面がある）」（橋口 2012: 32）

→職場で生じる困難は、個別的で人間関係に関わるもの

＝自己啓発、気の持ちよう、深刻な場合は医療によって「解決」／やり過ぎしていく

*企業はリスクとして対処 cf. EAP=Employee Assistance Programs

↓

・職場における「問題」のすべてが「労働問題」として相談され明るみになるわけではない。cf. 認知件数

*「問題」にする語彙（セクハラ、パワハラなど）・方法（労働法、ユニオンなど）の普及

→客観的に存在する（と思われる）労働問題と主観的に認識される労働問題の乖離

前者＝過酷な労働環境を明らかにすることの意義と限界

後者＝個々の労働者が、自分を取り巻く状況をどのように理解し、受容したりしなかったりするの。そこからいかにして「労働問題」を認識するようになり、また「解決」へと至るのか。

■労働組合・ユニオンとの距離とアイデンティティ

◎『若者の労働運動』生活書院，2011年3月。

やっぱりカメラマンの経験でもそうだし、水商売の経験でもそうなんですけど、自分に自信がない。自分に自信がなかったり、要するに技術的にも、まあ撮影技術や接客の技術かなあ、特に女性だと、人当たりの良さとか女らしさとか、そういう部分で徹頭徹尾自信がないので、結局その自信がなかったり自己肯定みたいな部分が低いと、何て言ったらいいんだろう、賃金や待遇で主張していけない、品行方正な労働者だったり人間だったりすれば主張できても「自分は無理」ってどっかですっと思ってきたから、だから労働組合にもたどりつけなかった部分があると思います。それは20代にキャバで働いていたときも、アイフルでティッシュ配ってたときも、明らかに「あたしは労働組合では守られない」ってどこかで思ってると思いますね。当時の自分の言葉で語るなら。

■労働相談の機能

→職場での困難を「労働問題」＝集团的・社会的な問題として捉え「解決」を支援する

◎「メンタルヘルスに関わる労働相談をめぐる困難」

Aさんはユニオンと話し合い、8月に行われることになった団体交渉において、リハビリ復職を求めることを中心に、復帰のタイミングや働く場所、労働時間・時間帯などの条件を会社側に要求することになった。この要求項目を決める話し合いにおいて、「こんなに長く働けないとかは、だいたい何時から何時までの労働を希望するかそんな感じでポジティブに言い換えられるんやなと思って、[...]嫌だっていうのが、何とかを希望するか何とかを要求するみたいな感じになるというのが不思議やった」という。当時は鬱がひどい状態だったので「ネガティブなことしか考えられないのに」、アドバイスをしてくれる組合員の「手にかかるとういう[「要求する」などのポジティブな]言葉」になっていくのかと驚きであった。これまで私的な思いや精神医療の言葉で考えられてきた問題が、集团的な「労働問題」の言葉へと翻案された瞬間であった。

◎「自己責任論と個人加盟ユニオン——「若者の労働運動」の事例から」

まず自己の存在や正当性に対する評価の低さから、違和感を覚えつつも会社の行為を受忍していた2人に対し、ユニオンの相談活動は自己の状況を認識し抵抗していくための語彙をもたらした。そして自分自身の受けた痛みや悔しさなどを個人の困難として捉えていた2人が、団体交渉や組合活動への参加を通して、集团的・社会的に解決すべき「労働問題」の当事者だと考えるようになった。

この変化に対して有効だったのが、個人紛争を集団化するユニオンの機能である。(…)この個人紛争の集団化が、労働組合法の保護を受けるための形式的な手続きにとどまらず、一人の人間の経験した受難を法的な保護を受けながら解決すべき「労働問題」へと転換させる機能を果たしたのであった。むしろ相談活動こそ、「労働問題」を構築し顕在化させたとさえ言える。

＝労働者の秩序受容という「労働問題」

→いわゆる「ブラック企業」論

3. ブラック企業と秩序受容

■ブラック企業⇨遵法意識が低く、労働環境が劣悪な企業

黒井勇人『ブラック企業に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』(2008年,新潮社)

↓

■濱口桂一郎「日本型ブラック企業を発生させるメカニズム」『オルタ』(2012年7-8月号)
(<http://homepage3.nifty.com/hamachan/alter1207.html>)

- ・「ブラック」だが「ブラック」ではなかった日本型正社員
メンバーシップ雇用

=仕事の範囲にも、働く時間にも、そして働く場所にすら契約上の限定はなく、会社の命令に従って無限定に働くことがデフォルトルールとなっている。

- ・会社の言うとおりに際限なく働く代わり、定年までの雇用と生活を保障してもらうという一種の取引が成り立っていた

=ブラックだがブラックではない（「見返り型減私奉公」）

→「ただのブラック」である企業が拡大＝「ブラック企業」現象

「ブラック」だが「ブラック」ではない」と言えるための前提（「見返り」）を欠いた中小零細企業に、大企業正社員型の無限定の働き方が規範として押しつけられれば、「見返りのない減私奉公」が発生するのは不思議なことではない。

- ・「会社人間」批判とネオリベリズムの合流→新興・ベンチャー企業の劣悪な労働環境

■疑問点

- ・「ブラック企業」とは「大企業正社員型の無限定の働き方が規範として押しつけられ」た「中小零細企業」、ベンチャー企業の問題なのか？（規模と規範の広がり混乱）

→大企業はホワイト？（大企業内部の問題と大企業が外部に転嫁する問題）

=「職場」の混乱の問題、「日本的経営」と「市場原理」の混在 cf. 伊原先生の報告

（解雇規制や年功賃金などによって労働市場の需給関係と一定切り離されることで作り出される場が「職場」であり、そこで労働者は一定程度、脱商品化される。）

* 「日本的経営」における秩序受容の先行研究

- ・熊沢誠『能力主義と企業社会』…人事考課と「生活態度としての能力」

ふだんの生活態度、余暇のあり方、家庭の営み方などが会社の評価に影響

→態度や人柄が「能力」となる cf. コミュニケーション能力

- ・伊原亮司『トヨタの労働現場』…「受容」と「抵抗」のはざままで

巧みな「駆け引き」や「状況」の読み替え⇒マクロな次元の社会的文脈

■「問題があること」と「問題になること」を分けている点が参考になる。

- ・問題にしない＝見返り／問題にできない＝「労働問題」を集合的に構成することが困難
=問題（ブラックさ）の遍在（日本的雇用の本質と不可分）と偏在（問題化の限定）

* 「ブラック企業」という言い方は、工夫や努力で避けられる／避けるべき個別的な企業の問題、あるいは運の問題であるというように受け取られる危険性がある。

4. 問題化の限定と労働の正当性

■労働契約＝守られない可能性の高い契約

労働基準監督署・ハローワークですら遵法意識が麻痺
＝労働契約の正当性の危機（もともとなかった説）
（正当性…社会通念上また法律上、正しく道理にかなっている）

■就労への圧力

←就労支援の厳しい現実

・「ワーキングプア化する生活保護「自立」世帯」（桜井・中村 2011）

①低所得と非正規雇用によってワーキングプア化する生活保護「自立」者の存在

②自立後も乏しい他の社会保障給付に頼らざるを得ない世帯の現状

＝就労の正当性の危機

それに対する反応…

→雇われない生き方（起業、ノマド）

→働かないで生きる（ニートアイドル、*ベーシックインカム）

→働くことが得になる社会（メイク・ワーク・ペイ、アクティベーション政策）

→そういうものだと思う

■労働組合（ユニオン）の役割の二重性

・労働法を守らせる闘い

⇒労働市場の再生産を補完

cf. コミュニティ・オーガナイズ

・企業や行政のコスト削減がもたらす社会への負荷をなるべく少なくするよう「動員」（仁平 2011）されている？

→具体的にどのような状況においてどのように機能しているのか

【参考文献】

- 遠藤公嗣編『個人加盟ユニオンと労働 NPO——排除された労働者の権利擁護』、ミネルヴァ書房、107-132.
- 濱口桂一郎、2012、「日本型ブラック企業を発生させるメカニズム」『オルタ』2012 年 7-8 月号 (<http://homepage3.nifty.com/hamachan/alter1207.html>)
- 橋口昌治、2011、『若者の労働運動——「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学』生活書院.
- 、2012a「メンタルヘルスに関わる労働相談をめぐる困難」『大原社会問題研究所雑誌』No.642, 30-44, 2012 年 3 月.
- 、2012b, 「自己責任論と個人加盟ユニオン——「若者の労働運動」の事例から」
- 伊原亮司、2003、『トヨタの労働現場』桜井書店.
- 熊沢誠、1997、『能力主義と企業社会』岩波書店.
- 仁平典宏、2011、『「ボランティア」の誕生と終焉——〈贈与のパラドックス〉の知識社会学』名古屋大学出版会.
- 荻野達史、2011、「産業精神保健の歴史(3)——1990 年代後半から現在まで」『人文論集(静岡大学)』62(1), 41-86.
- 桜井啓太・中村又一、2011, 「ワーキングプア化する生活保護「自立」世帯——P 市生活保護廃止世帯の分析」『社会福祉学』52(1), 70-82.
- 山田陽子、2008, 「『心の健康』の社会学序説——労働問題の医療化」『現代社会学(広島国際学院大学)』(9), 41-60.