

オルタナティブの提言に向けて

雇用と労働 伊藤みどり

働くって何だろう！ 長いこと私たちは、「資本主義」の中に生きてきて、「社会主義」や「共産主義」「新自由主義」などの崩壊も見てきた。今、現在、すべてのイデオロギーが非現実的で「今までの主義はすべて偽りで本当の主義は、これだ」と論じてみても、色あせて見える。政権交代して見えてきたものは、資本主義も、すべて把握できないほどに複雑な違いや共通項など現実があることが見えてきた。見えてきて初めて、政治家任せではなくて考えていることは、唯一の希望かもしれない。こんなことを論じている間に、人間によって変化した地球環境に、人間は住めなくなるかもしれない。しかし、その自然の中でさえ別の生物は生き続けるだろう。

いわゆる「労働者の歴史」は、人類の長い歴史の中ではわずかな期間でしかない。資本家階級VS労働者階級という単純化の中で物事を見ると、見えなくなってくるものがたくさんある。今、必要なことはなにか！ 疲弊して、働くことが怖い、会社の中では友人はできない。生活できない。でも働くことも怖い。こうした生の声に、どう向き合っていくか、真剣に考えるときではないだろうか？

2010年6月24日政府の諮問機関である雇用政策研究会の報告書が出された。これは、民主党政権の新成長戦略の下に書き下ろされたものである。そこでは、「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」がメインテーマになっている。イメージとして○雇用の場が十分に確保され、職業キャリアが形成できる。○仕事と生活の調和が実現できる、○生活を支えるしかるべき収入が得られる○企業が活力をもつ、となっている。そのために、①雇用の質の向上する働き方の改善②全員参加型社会、トランポリン型社会の構築(若者・女性、高齢者、障害者への就労支援、セフティネットの強化など)③雇用の量の拡大と質の向上のための経済システムの構築をするということだ。

この報告書の内容は、従来の自民政権時代のアメリカ＝新自由主義的資本主義から、EU・北欧型の資本主義への転換にも見える。しかしEU/北欧と、似て非なること、それは、労働組合の労使協定が、日本では、大企業中心の、ごく一部しか適用されておらず企業別労働組合では、自社の正社員労働者を守ってもパートや別会社の派遣労働者を仲間として扱わない、女性のリーダーは少なすぎ、多くの労働者の信頼をなくし弱体化していることだ。

私は、1970年代から実際に製造現場や販売職、事務職など、いろんな職業を30年経験してきた。その経験からも、現在の職場は激変した。30年前も製造現場は、多くの職業病を生み出すなど問題は山積みであった。しかし、働く者同士は、仕事で助け合い、5時過ぎは、昼間の仕事がどんなにきつくても仕事が終われば自由な時間があった。高度成長期は、若い世代でも貯蓄できる余裕があった。人生を、どう生きるか、選択する可能性はかなり大きかったと思う。しかし、それも、バブル期の日本では、という話に過ぎない。

しかし、今はどうだろうか？ 働くもの同士は、競争相手だ。残業は当たり前、賃金は最低限の生活にも支障が出てきた。しかも、この競争は、国境を簡単に越えている。富裕層の拡大と貧困の広がり。

この閉塞状況を、どこからオルタナティブに考えるべきなのか、自己責任でも他者責任でもなく、考える時期だと思う。

ひとつは、私たちの身近な組織の点検からはじめたら、どうだろうか、何故、労働運動の組織化がすすまないのか、なぜ、女性の参加が大きくなり、女性の地位が低いのは女性の責任なのか？ 遠くの政治の問題ではなく、身近な政治の問題として、自らも含めてもっと具体的に議論が進んでほしいと思う。そのためには、まずは、現状把握が重要だと思うがどうだろうか？

派遣労働法が、国会の継続審議にされたが、与党3党の政府案は、女性の派遣労働者の問題を置き去りにしている。なぜ、こうしたずれが起きてくるのか、労働組合の自己評価を厳しくする時期ではないか。

孤立化し、ユニオンにもつながることができない人たちが、つながり、学び自信を回復し自己主張できる場所が必要だ。単に、労働法がいくら改善されても、権利行使できるのは、ごくわずかな人たちだけだ。

職業訓練や人とのつながり方も学べる労働者のための教育機関が早急に求められている。日本の労働運動は、代行主義的でサービス提供型であり、労働者の元気を引き出す教育、トレーニングの方法を学んでいく必要がある。その材料は、アジア各国、韓国やアメリカの労働運動にも、たくさんの教材が存在している。まずは、その日本版を一緒に作って一緒に実践することが、早急に求められている。

当事者の力こそ、宝であり、つながれなければ、提言は絵に描いたもちにしか過ぎない。