

Monthly Review

シェアリング・エコノミー

——記号化されてしまった世界の象徴——
国際経済労働研究所 所長・京都大学名誉教授 本山 美彦

特集

「ライドシェア」をめぐる社会運動

特集1

プラットフォームエコノミーにおける労働問題について
～「ライドシェア」を例に～

交通の安全と労働を考える市民会議 弁護士 ● 川上 資人
Y.Kawakami

特集2

ライドシェアをめぐる世界各地の動向

国際運輸労連 政策部長 ● 浦田 誠
M.Urata

特集3

ライドシェアをめぐるタクシー労働組合の取り組みについて

関東旅客自動車交通労働組合連合会 東京地方連合会
大和自動車交通労働組合 執行委員長 ● 藤野 輝一
T.Fujino

議案書を読む2019(後編)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

論壇ナビ 2019

第6回:「ポピュリズム」は なぜ批判されるのか?

京都府立大学公共政策学部 講師 秦 正樹

このところ、「維新の会」の動向に再び注目が集まっている。松井前大阪府知事と吉村前大阪市長がそれぞれの立場を変えて出直しを図る「大阪クロス選挙」を仕掛け、両氏が大勝を収めたことは記憶に新しい。このように世論の大きな支持を背景に物事を進めていく手法は、(橋下徹氏が維新の会の代表を務めていた当時から)ポピュリズム的であるとししばしば批判に晒されてきた。しかし最近、こうした従来の見方とは異なる視点から、維新あるいはポピュリズムを捉える議論が増えつつある。たとえば、政治学者・善教将大氏が昨年末に出版した『維新支持の分析』(有斐閣)は、データ分析にもとづき、「維新=ポピュリズム」といった言説は妥当性に欠けることを主張する。また、ポピュリズムはこれまで、主に右派が利用し「大衆迎合主義」と否定的に見られることも多いが、左派側もポピュリスティックな手法を積極的に政治に取り入れようとする「左派ポピュリズム」という新たな考え方が日本でも紹介されつつある(ジャンタル・ムフ著 山本圭・塩田潤訳『左派ポピュリズムのために』明石書店2019)。そこで今回は、「ポピュリズム的手法」が日本の政治・社会にどのような意味を持ちうるのかについて、諸論稿の整理を通じて検討する。

ポピュリズムがもつ2つの側面

水島治郎(千葉大学教授)「ポピュリズム、それは危険な存在か、民主主義の促進剤か」(『Asahi Shimbun GLOBE+』2018年9月21日)は、ポピュリズムを人民の意思に最終的な正当性を置き、その利益に反するものをたたきつぶそうとする「人民第一主義・人民至上主義」であると説明する。その上で、「大衆迎合」的な危険な側面と同時に、従来型の政党が受け止められない多様な人々をまとめあげる正の役割も持ちうることを指摘する。また山本圭(立命館大学准教授)「いま「左派のポピュリズム」に注目すべき理由」(『Asahi Shimbun GLOBE+』2019年3月28日)は、政治理論家であるエルネスト・ラクラウやジャンタル・ムフの議論を紹介しながら、ポピュリズムを一括りに「大

衆迎合主義」として否定的にみる見方に疑義を呈する。とくにムフは、近年の全世界的なポピュリズムの波は、30年ほど続いてきた新自由主義の勢いが弱まったことで入る余地が生まれたのだと分析し、それまで氣勢を上げることができなかった左派こそが、この「余地」=ポピュリズム的手法を積極的に利用して民主的秩序を立て直す機会にするべきだと説く。

維新の会は「ポピュリズム」か?

では具体的に、しばしばポピュリズム的だと批判されがちな「維新の会」は「大衆迎合的」な支持を得ているのだろうか。富田宏治(関西学院大学教授)「維新政治の本質——その支持層についての一考察——」(『住民と自治』2018年11月号)は、大阪の中の「勝ち組」や中堅サラリーマン層の感情を、「希代のポピュリストというべき橋下徹氏が徹底的に煽り」支持を得た結果、貧困と格差による「分断」を固定化させたと述べる。他方で、こうした見方とは異なる見解もある。たとえば松本創(政治ジャーナリスト)「誰が「維新」を支持したか——大阪・首長ダブル選挙の光景から」(『HARBOR BUSINESS ONLINE』2019年4月11日)は、今回の「大阪クロス選」において、維新の会に対して、かつてのような「市民の熱狂」はなく、むしろ「穏健な支持層」が維新の会を支えており、まさに「市民党」としての地位を確立したと論ずる。善教将大(関西学院大学准教授)「府市の利害調整役を誰に」(『朝日新聞』2019年3月21日)は、大阪の有権者は、「大阪の利益の代表者」としての維新を評価しており、必ずしも「ポピュリスティックな扇動」だけで維新が支持されているわけではないと説明する。その中で、府と市の利害をどのように調整するかについて、有権者はその方法論や道筋をきちんと判断しようとしており、大阪の自民党をはじめとする反維新側はそれに答える策を呈示する必要があると指摘する。

ポピュリズムを乗り越えて

近年、維新の会をはじめ、都民ファーストの会なども「ポピュリズム」の典型例として批判される。では、そもそも、なぜ「ポピュリズム」が批判の対象となるのか。今回、整理してきた論稿を振り返ると、「なぜ、ポピュリズムはダメなのか」という根本的な背景から見直す必要があると言えるだろう。つまり、既存政党は、「ポピュリズム」とレッテルを貼って批判するだけではなく、「なぜ、彼(女)らが支持されるのか」という実態や構造を冷静に考察するべきである。人々の素朴な不満を政党や政治家がこれまでうまく吸い上げられてこなかったという現状を直視することからこそ、より質の高い政治的決定が生まれてくるのではないだろうか。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

CONTENTS **Page**

■特集:「ライドシェア」をめぐる社会運動

論壇ナビ2019 (2)
 第6回:「ポピュリズム」はなぜ批判されるのか?
 秦 正樹

地球儀 (3)
 変化を遂げる世界の国家体制と国際関係
 板東 慧

Monthly Review (4)
 シェアリング・エコノミー
 ——記号化されてしまった世界の象徴
 本山 美彦

特集:「ライドシェア」をめぐる社会運動 (6)

特集1 (7)
 プラットフォームエコノミーにおける労働問題について
 ～「ライドシェア」を例に～
 川上 資人

特集2 (14)
 ライドシェアをめぐる世界各地の動向
 浦田 誠

特集3 (21)
 ライドシェアをめぐるタクシー労働組合の
 取り組みについて
 藤野 輝一

議案書を読む2019(後編) (28)
 篠田 徹

チェーンストア労働組合列伝 (30)
 第21回:加藤延俊とヤマザワ労働組合(上)
 本田 一成

主要経済労働統計 (33)

Project News (34)



変化を遂げる世界の国家体制と国際関係

最近の世界動向を見ていると、この数年来と比べて構造変化が起こっているように思うのは私だけであろうか。

その第一は、各国の利害関係の中で依然として米中対立が主要な構造であるが、その関係に変化が起こっており、それに対応して各国の関係も変化していることである。

20世紀後半の特徴は、第二次世界大戦後に大きく分かれた資本主義対社会主義と開発途上国という体制間の共存と利害対立という構図から、社会主義対資本主義という対立の構図がほとんど主要なものではなくなったということであろう。

それは、1つには中国が社会主義というよりは、民族主義的な国家資本主義体制という特徴を顕著に浮びあがらせ、加えて途上国の代表としての性格を強めていることであろう。同時にロシアは「社会主義—ソ連邦」という押し出しよりも「民族主義—ソ連邦」というニュアンスが出てきている状況にある。20世紀後半から21世紀初頭にかけて、社会主義対資本主義という世界の歴史的対抗関係があまり枢要ではなくなったといえるかもしれない。その背景には、資本主義の高度化が国家的体制になったということと、社会主義のイデオロギー的性格が薄れて国家的体制になったために、国際関係において顕著な差異を見せなくなったということがあるかもしれない。いずれにしても、経済体制が国家を取り込むという構造からみて、ビヘイヴィアとしては、社会主義対資本主義という対立関係が希薄化したといえるかもしれない。現実にも中国も「社会主義」の旗を掲げつつ、新民主主義経済体制と表現したり、ロシアにしてもいったん社会主義体制となったものの、様々な点で国家資本主義の様相から脱却し切れていない問題がある。しかも、一応中露はブロック化しているが、それは国際関係のなせる業であって、社会主義体制の成熟化になっているかどうかについては、必ずしも定かではないのである。

このような状況は、世界の国家体制にとって、きわめて過渡的な様相を呈しているといえる。(会長 板東 慧)

シェアリング・エコノミー —記号化されてしまった世界の象徴

国際経済労働研究所 所長・京都大学名誉教授 本山 美彦

シミュラークル

私たちには、冷静に現実を理解するのではなく、時代、時代で流行する強力な記号によって、現実の真相から遊離したイメージで周囲の世界を判断してしまう性向がある。私たちは、特定の手練れたちが垂れ流す記号に左右されやすい。「日本株式会社」という記号が大々的に宣伝されれば、「日本は欧米と異なって、親方日の丸の世界である。したがって、政府に保護された古い企業が保持している既得権益という頑固な岩盤を破壊することが経済を真に強めることになる」と多くの人々が思い込まされてきた。「米国は完璧に近い経済民主主義の国なので、日本もそれにならって規制緩和をしなければならない」と当の親方である与党権力者がそれを叫んでも、その言葉が、違和感を伴わずに、多くの経済人に浸透してしまう。米国こそが「軍産複合体」の国であり、政府と強力に結びついた大独占体によって支配されている国であることを、理解する人は多くない。

現実から遊離したイメージを強化する記号はコピーされ続けている。影響力の強い記号を創り出すことに成功することが、権力者であり続ける強力な武器である。

現実から遊離したイメージを醸し出すことを、ジャン・ボードリヤール(1929～2007年)は「シミュラークル」と名づけた。そして、シミュラークルの展開過程を「シミュレーション」と定義した(*Simulacres et simulation*, 1981)。

私には、「シェアリング・エコノミー」という用語自体が、どうしてもシミュラークルそのものに思える。

‘WWW’(World Wide Web=ウェブ)の開発者、ティモシー・“ティム”・ジョン・バーナーズ=リー(1955年～)が、そのアイデアを公表したのが、1989年3月12日であった。その30周年記念日の2018年3月12日の公開書簡(毎年3月12日に公開している)で、寡占化している巨大IT企業を批判する発言をした。

「支配的なプラットフォーム企業は、自らを防衛するために、競争相手を阻む壁を作ることができる。挑戦者になりそうなスタートアップを買収して、そこから一級の人材を獲得する。さらに、ユーザーたちのデータを蒐集して、競争上で優位に立つ。こうした事情によって、次の20年間は、技術革新が鈍ってしまうと私は思う」、「ほんの少数の企業が、思想や意見をコントロールできるということは危険である。そのことは規制されるべきだ」、「ウェブは武器になりうる。それらは大きすぎて、阻止することができないものになってしまった」と。

また、2014年8月18日のTED(Technology Entertainment Design)主宰の公開討論会では、「フィルター・バブル現象」を非難した。フィルター・バブル(filter bubble)現象とは、インターネットの検索サイトが提供する「アルゴリズム」(情報作成・提供の段取り)が、各ユーザーにとって見たくないような情報を遮断し、彼らが見たい情報のみを提供する機能(「フィルター」)のせいで、まるで「泡」(バブル)の中に包まれたように、自分に心地よい情報しか見えなくなる現象を指す。

バーナーズ=リーは言った。

「私たちには、自分の好きなものを見つける手伝いをしてくれるコンピュータが好きになるという傾向があります。クリックしたい好きなものの中に飛び込むことができれば、とても幸せな気分になれるからです」、「だから、プログラムは自動的に私たちが気に入るものだけを与えるようになり、フィルター・バブルと呼ばれるバラ色の世界に囲まれるようになるのです。これらが私たちの抱えるソーシャルWebの危険性です」と。



非商業行動というイメージを売りものにしていくプラットフォームたち

シェアリング・エコノミーを実現させるために「社会的意識の高い」(socially conscious) 企業となる使命を果たすという一群の企業群が「スタートアップ」(新規起業会社)として、時代の寵児になっている。社会に貢献するには、モノやサービスの交換に貨幣を使うことをなるべく止めなければならない。現代社会は、取引のほぼすべてが貨幣に支配されている。しかし、今日のように貨幣取引が基盤になってしまっている社会は、人間の相互信頼、相互扶助という、古代からコミュニティを結びつけていた美しい慣習を死滅に追い込んでいる。

貨幣取引を基盤に置く交換システムから離脱して、貨幣に寄らない交換システムを作り上げることが、未来社会の姿になるべきである。そうした新しい社会を産み出す新しい基盤はインターネットである。幸い、現在はこのインターネットが成熟しつつある。ネット社会は貨幣でモノやサービスを所有しない。それらは、所有するのではなく、必要なときに交換によって手に入れ、必要でなくなったら必要とする人にネット情報によって渡せばよい。そういう社会が「シェアリング・エコノミー」である。

情報という地平でこのことを説明すれば、次のようになる。これまでは、エリートの作家や音楽家が、素人の受け手に高額報酬を受けて、情報を提供していた。受け手は、貨幣を払ってその情報を購入していた(本を買い、コンサートに参加するために)。このような経済システムを、ローレンス・レッシング(1961年～)は「読むだけの文化」(read-only culture)と名づけた。

これに対して、シェアリング・エコノミーでは、非専門家も自分の考え方、自分の工夫、自分の音楽をネットに提供できる。このような新しい環境を、レッシングは「読み、書く文化」(read-write culture)と呼んだ。

この文化では高額報酬はない。しかし、無報酬でも、素人は創造的な活動に参加できる。その意味において、シェアリング・エコノミーを唱導し、推進する組織こそが、傲慢な巨人のゴリアテを小さいが溢れる情熱を持つダビデが打ちのめすという使命を担える。こうした組織がネットに慣れない人々の参加を促すのである。

この記号(シェアリング・エコノミーなどの)に乗れたスタートアップ企業が、新しい儲け口を発明した。確かに、貨幣で交換を促してはいない。しかし、これら企業は、ネット環境を整備するための費用を必要とする。貨幣を完全に遮断することはできない。しかし、ネット整備費用として、思想に共鳴する多くの投資家から資金を集めることができるうえに、株式を上場すれば巨万の富を得ることができる。まさに現在の株価資本主義全盛時代の申し子になれたのである。彼らは、「貨幣を介在させる商取引」と「貨幣を介在させない交換」をミックスした「ハイブリッド」起業家という新たな記号を冠せられている。

「Uber」、「リフト」、「エアビーアンドビー」がこの「業界」の三大巨人となった。すでに巨大化による寡占体制に対する人々による反抗運動が世界各地で展開されている事実から私たちは目を背けてはならない。

特 集

「ライドシェア」をめぐる社会運動

シェアリング・エコノミーとは、「個人が保有する遊休資産(スキルのような無形のものも含む)の貸出しを仲介するサービス」のことであるが、いまやインターネット上のプラットフォームを介して個人と個人が取引を行う経済活動として広がりを見せている。例えば、スマートホンのアプリやソーシャルサービスを通じて、空き家や空き部屋を民泊などの形で活用したり、自動車を共有したり、さらには使っていない衣服や家具などの取引、家事や育児介護の代行などが行われている。企業対個人の関係ではなく、個人と個人が直接やり取りを行うことによって新たな経済的可能性が見出され、PwC(プライスウォーターハウスクーパース)によると、2013年に約150億ドルだったシェアリング・エコノミーの市場規模が、2025年には約3,350億ドル規模に成長するとみられている。

ライドシェアは、このようなシェアリング・エコノミーの代表格で、一般の個人がインターネットのアプリケーションで、そのアプリケーションに登録した付近に位置する自動車の所有者・運転者を探して、特定の目的地まで乗せてもらうサービスである。タクシーよりも安価で手軽に目的地まで移動でき、運転する側にとっても簡単に利益を得られることから欧米では急速に普及が進んでいる。

ドライバーは遊休資産の活用による収入が得られ、利用者にとっては高価な車を所有することなく手軽に移動でき、双方にとってメリットはあるかもしれない。しかし、ライドシェアの登場はタクシーの市場を大きく脅かし、さらには、そもそも「労働」という概念をも揺るがしている。本特集では、ライドシェアが私たちの生活や労働にどのような影響を及ぼすのかについて考えたい。

特集1は、「プラットフォームエコノミーにおける労働問題について～「ライドシェア」を例に～」として、川上資人氏(交通の安全と労働を考える市民会議、弁護士)にご執筆いただいた。労働法、事業法の観点からライドブックイングの問題を指摘し、労働側の対策や労働運動に求められることについて考察している。

特集2は、「ライドシェアをめぐる世界各地の動向」として、浦田誠氏(国際運輸労連 政策部長)にご執筆いただいた。アメリカやヨーロッパ、アジアをはじめ、各国におけるライドシェア社とタクシー業界の対立、ライドシェアに対抗する労働運動を概観し、今後の運動の課題についても言及している。

特集3は、「ライドシェアをめぐるタクシー労働組合の取り組みについて」として、藤野輝一氏(大和自動車交通労働組合 執行委員長)にご執筆いただいた。タクシー労働組合の運動の歴史を振り返りつつ、ライドシェアの問題に労働組合としてのどのように向き合っているのかについて具体的な取り組みを紹介する。

本特集で得られた知見をもとに、今後もライドシェア、そしてライドシェアをめぐる労働運動をはじめとした社会運動の動向に注目していきたい。

特集1

プラットフォームエコノミーにおける労働問題について ～「ライドシェア」を例に～

交通の安全と労働を考える市民会議 弁護士 川上 資人

1. はじめに

政府は、2014年より「ライドシェア」を含む「シェアリングエコノミー」の検討を始め、2016年5月27日には自家用自動車による観光客等の有償運送を認める「道路運送法の特例」(改正第16条の2)

を含む改正国家戦略特区法が成立した。また、2018年5月には新経済連盟が「ライドシェア新法」を提案している。

2. ライドシェアとは何か

では、そもそも「ライドシェア」、「シェアリングエコノミー」とは何か。本来、ライドシェアとは、目的地を同じくする者同士が車両をシェアすることをいう。例えば、通勤や通院、買い物などで相乗りをして目的地へ向かうような行為である。この際に、ドライバーは同乗者がいなくてもその目的地へは向かうわけであり、相乗りによってガソリン代など移動のコストを割り勘することにより費用は低減できるかもしれないが、「ライド」の対価として報酬を得て、利益を得ようとしている訳ではない。

しかし、政府やメディア、新経済連盟等が「ライドシェア」と呼ぶものは、アメリカのウーバー社が始めたサービスで、スマートフォンのアプリでドライバーと乗客をマッチングして、一般ドライバーが自家用車で乗客を迎えに行き、乗客の求める目的地まで有

償・営利目的で乗客を運ぶサービスである。これは純然たる有償旅客運送であって、ライドシェアではない。このような有償旅客運送を、ウーバー社等が「ライドシェア」と呼ぶのは、「シェア」という言葉を持つ「分かち合い」というポジティブなイメージがマーケティング戦略上有利なことと、ライドシェアとして無償運送と分類することができれば法規制を受けずに事業遂行できるということが考慮されたといわれている。しかし、上記のようにこのような有償旅客運送を「ライドシェア」と呼ぶことは、本来的な意味でのライドシェアと混同を招き、問題が大きい。そこで、アメリカの用語法の指針を示すAP通信社のスタイルブックではライドブッキングや、ライドヘイリングと呼ぶことが推奨されている。そこで、本稿においてもライドブッキングと呼ぶこととする。

3. シェアリングエコノミーとは何か

次に、「シェアリングエコノミー」とは何か、という問題についても簡単に述べたい。シェアリングエコノミーとは、本来、遊休資産を「シェア」することで、物の生産ごとに発生する限界費用をゼロとする経済活動を指す。そのポイントは、限界費用がゼロと

いう、これまでの資本主義と全く異なる生産・経済活動により、環境負荷が下げられるという点にある。

しかし、政府の言う「シェアリングエコノミー」は、ウーバーやエアビーアンドビーなど、インターネット上

のプラットフォームが介在して、サービス提供者と利用者を結びつけるサービスであり、利用者はサービスの対価をサービス提供者に支払い、プラットフォームは両者からプラットフォーム利用手数料を徴収するものである。つまり、このサービスの参加者は、みな自身が提供するサービスの対価を得ているのであって、何かを「シェア」している訳ではなく、取引の度に限界費用が発生する経済活動なのである。つまり、それはプラットフォームを介した通常のマーケットエコノミーであって、シェアリングエコノミーではない。したがって、このような経済活動は、プラットフォームを介した経済活動である点が特徴である

として、プラットフォームエコノミーと呼ぶべきとされ、不動産等の資産を取引するプラットフォームをキャピタルプラットフォーム、労働を取引するプラットフォームをレイバープラットフォームと呼ぶべきとされている。そして、キャピタルプラットフォームの代表例が民泊のエアビーアンドビーであり、レイバープラットフォームの代表がライドブックキングのウーバーである。レイバープラットフォームに関しては、プラットフォームを介して1回きりの細切れの仕事を請負う点が、ミュージシャンが一夜限りのセッション演奏を行う点と似ているとして「ギグ・エコノミー」とも呼ばれ、不安定労働の象徴的存在となっている。

4. ライドブックキングの問題点

これらのことを前提に、レイバープラットフォームの典型例としてライドブックキングを取り上げ、その問題点を検討したい。

ライドブックキングの問題点は、2点ある。1つは労働法が適用されない点、もう1つは事業法の潜脱が行われるという点である。

まず、ライドブックキングにおいてドライバーは個人事業主として扱われるために、労働基準法、労働契約法、労災保険法、労働組合法等の各種労働法規が一切適用されない。ライドブックキング事業者は、ドライバーを個人事業主と位置づけることで雇用者としての責任を免れることができ、労働基準法等の個別的労働関係法と、労働組合法等の団体的労使関係法の両方を潜脱し、一方的な労働条件の決定を行うことができるのである。この、労働法の潜脱という問題は、「シェアリングエコノミー」全体に通ずる問題である。

次に、ウーバー等のライドブックキング事業者は、自分達は旅客運送企業ではなく、テクノロジー企業としてインターネット上のプラットフォームを提供しているだけなので、道路運送法の各種安全管理規定

を遵守する必要がないと主張している。

現在、日本においては、道路運送法78条が、「自家用自動車(事業用自動車以外の自動車をいう。以下同じ。)は、次に掲げる場合を除き、有償で運送の用に供してはならない。」と定め、原則自家用車での有償旅客運送を禁止している。また、自動車を使って有償旅客運送をするためには、同法4条に従い、法の定める安全管理規定を履行し、国土交通大臣の許可を得なければならない。したがって、一般ドライバーが自家用車で有償旅客運送を行うライドブックキングを日本で行うことは違法である。

しかし、ウーバー社や新経済連盟が求めているのは、道路運送法4条及び78条の定めにかかわらず、一般ドライバーが法令の定める安全管理義務を課されることなく自家用車で有償旅客運送を行うライドブックキングの合法化である。これが認められると、ライドブックキングは、現在タクシー事業者が遵守している道路運送法に従うことなく、有償旅客運送を行うことが可能となる。

5. 労働法上の問題

では、ライドブックキングにおいて労働法が適用されないことで起こる問題とは、具体的にはどのようなものか。

まず、仲介手数料割合の一方的決定が行われる。2015年5月、ウーバー社は、運転者から徴収する仲介料の割合を2割から3割へ突然引き上

げた。その理由について、ブレント・カリニコスCFOは、利益を上げ、企業評価額を引き上げるためだと答えた。そして、ドライバーを怒らせてまで割合を引き上げるのはなぜかと聞かれると、「できるからだよ。(Because we can.)」と即答した。

次に、運賃の一方的引下げが行われる。シアトルでは43%、ニューヨークは32%、ロンドンでは23%など、至る所で一方的な運賃の引下げが行われている。運賃が引き下げられれば、運転者は売上を維持するためには、より長く働くしかない。ニューヨーク・ポスト紙は、「度重なる値下げは運転者にとっても利用者にとっても良くない」。長時間労働せざるを得なくなるから「頭が疲れてくる。目も疲れてくる。居眠りしそうになる。運転に集中して注意を払う必要があるのに、これじゃあ、いつ事故が起きてもおかしくない」という運転者の声を伝えた。イギリスでは、「値下げ前と同じ収入を維持するためには、週80時間働かなければならなくなった。これで犠牲になるのは利用者の安全だ」という声が紹介されている。

また、一方的な契約解除が行われる。ライドブック仲介サイトに登録する運転者は、ライドブック事業者の提供するアプリを利用しなければ仕事ができない。つまり、アプリの利用停止は解雇と同義である。しかし、利用停止の基準は不明で、理由の説明もなしに一方的に突然行われる。カンザシティでは、ウーバードライバーのストライキを計画したエイブ・フセイン氏が突然利用停止にあった。また、クリストファー・オーティス氏は、「ウーバーの運転手の仕事がタクシー運転手の仕事より安全だ

なんてことはない」とツイッターでつぶやいたところ、突然利用停止にあり、ウーバー社役員のジョン・ハンビーから「ソーシャルメディアでのウーバーに対する憎しみに満ちた発言によりあなたは永久に停止されました」とのメールを受け取った。さらに、カリフォルニアでは、法に則り車両を事業用自動車登録した十数名のウーバードライバーが利用停止にあり、もしウーバーで働きたければ自家用自動車に登録し直す必要があると告げられた。

さらに、地域からの突然の事業撤退すら行われる。テキサス州オースティン市では、運転者のバックグラウンドチェックなど、市からタクシーと同様の安全管理義務の遵守を求められたウーバー社とリフト社が、そのような義務は履行できないとして突然同市から撤退した。それまでウーバーやリフトの運転者として生計を立てていた労働者は、両社のこのような行為によって突然収入の道を断たれることになった。現在、両社の行為によって職を失った運転者らは、両社が整理解雇の手続について定める労働調整法に違反したとして、両社を提訴している。

以上のとおり、ライドブック事業者は、運転者を雇用せず、独立した事業主とすることで、労働者を分裂した状態に置くことができ、この状態を最大限に利用して、労働条件の一方的決定と解雇、そして労働組合の排除を行うことができる。こうした企業と労働者の不均衡な力関係は、企業が労働者の犠牲の下に利益を追求することを可能にし、労働条件の悪化を招いている。

6. 事業法上の問題

次に、ライドブックの事業法上の問題を見てみたい。まず、最大の問題は、ライドブック事業者が、自分たちはテクノロジー企業であって旅客運送企業ではないから、道路運送法等旅客運送の安全を守るための法律の適用を受けないとしている点である。これによって、①利用者の安全が担保されない、②ドライバーが事故の責任を負わされる、③既存のタクシー事業者が不公正な競争にさらされる、という3つの問題が生じる。

その中でもアメリカなどで現在深刻な問題となっているのが、③の不公正競争の問題である。

ニューヨークでは、昨年12月から6人のタクシードライバーが生活苦のため自殺で亡くなっている。ウーバーがニューヨークで営業を開始した2011年まで、ニューヨーク市内のタクシー台数は何十年もの間、約13000台ほどであったが、今ではライドブック車両を合わせると13万台以上が稼働している状態である。市内で営業するハイヤー・タクシー

の車両台数が10倍に増えれば、運転手1人当たりの売上が激減するのは当然の話である。

このように、ライドブックイング事業者は、既存のタクシーが費用をかけて法令で定められた安全管理を行った上で営業を行う一方で、一切安全管理を行わずにその分安い料金を設定して、台数規制の適用を受けずに営業を行うのである。これによって、法令を遵守して安全管理を行って営業をしていたタクシーが廃業を余儀なくされており、サンフランシスコでもイエローキャブが破産に追い込まれた。

ライドブックイング事業者が行う事業は、旅客運

送事業であり、タクシー事業と全く同種の事業である。それにもかかわらず、タクシー事業者が遵守しているルールを、ライドブックイング事業者の方は守らなくてよいとなれば、圧倒的に不公正な競争となり、タクシー事業者が過当競争に巻き込まれ、倒産を余儀なくされることは目に見えている。さらに、最悪の場合にはニューヨークのように運転手の自殺につながるのである。ライドブックイング事業者は、EU高等裁判所が認めたように、自分たちが行っている事業は旅客運送事業であることを認め、タクシー事業者が遵守している事業法を同じように守って営業を行うべきなのである。

7. 労働の外部化の要因

ライドブックイングにおいて道路運送法という事業法が潜脱され、不公正競争が生じるという問題はライドブックイング固有の問題であるが、労働法の潜脱についてはライドブックイングだけでなく、「シェアリングエコノミー」、又はレイバープラットフォーム全体の問題である。

レイバープラットフォームには多様な形態があり、ライドブックイングの他にも、買い物代行、データ入力など様々な形態の労働が広く取り引きされている。これらの労働力は、需要に応じて必要な時だけピンポイントで取引されるために、「ジャスト・イン・タイム」の労働力利用と表現され、このような新しい労働力利用形態について「Uberization(ウーバライゼーション=ウーバー化)」などと呼ばれている。

このように、雇用によらずに労働力をジャスト・イン・タイムで利用するウーバライゼーションはどのような経済史の流れの中で生まれたものなのか。労働者を雇用しない労働力の外部化は、1980年代の米レーガン大統領政権時の規制緩和で大きく進展したと言われている。その要因として、ICTの発展と、金融化(financialization)の2点が指摘されているが、ILOの報告などでは金融化が最大の要因であると指摘されている(ILO, Global Wage Report 2012-2013)。

金融化とは、社会・経済に占める金融産業の割合、影響力が増大する構造変化のことをいう。アメリカでは、金融産業の利益がGDPに占める割

合は、1980年には15%であったが、2002年には45%に増大した。この構造変化には様々な要因があるが、1978年に401(k)(確定拠出年金)が解禁されて大量の年金資金が株式市場に流入し、1980年に始まるレーガン政権による金融規制緩和によってレバレッジドバイアウト(LBO)による解体的企業買収が広がったこと、さらには1929年の世界大恐慌以来禁止されていた自社株買いが1982年(日本は1994年)に解禁されたことなどが挙げられる。このような構造変化により、会社は株主利益を最大化するために存在するという株主資本主義が広がり、雇用を削ぎ落して利益を確保する動きが広がった。このように、金融化は構造的に労働を外部化する作用を有しており、この作用が労働分配率の低下を招き、固定化してきたのである。

アメリカでは2017年のトランプ政権誕生後、法人税が35%から21%に引き下げられた。企業は、この減税で得られた資金の50%以上を自社株買いに費やし、賃上げに回ったのは僅か7%であった。2015年から2017年の間、企業は利益の6割を自社株買いに費やしてきたが、2018年には自社株買いに費やされる資金は110兆円となり、2017年の1.5倍に増大する見込みである。これは、CEOの報酬が株式で与えられていることが大きい。もし、自社株買いに費やされた資金が賃金に回されていたら、マクドナルドは年44万円

の賃上げ、スターバックスは77万円、ホームデポなどの小売業では200万円の賃上げになったはずと推計されている。(PBS NewsHour, “Why recent stock market gains might not benefit the economy”, 2018年8月23日, <https://www.pbs.org/newshour/show/why-recent-stock-market->

[gains-might-not-benefit-the-economy](#))

このように、労働の外部化と労働分配率の低下には株主資本主義に基づく金融化が大きく作用しており、労働側としてはこの点についても注視し、問題提起をしていく必要がある。

8. 解決策

では、株主の利益を最大化するという株主資本主義に基づく金融化によって進展した労働力の外部化と、それに伴う労働者の権利の浸食について、労働側は何ができるのか、どのような対策が有効なのか。

現在、上記のようにウーバー等インターネット上のプラットフォームで仕事を請け負い単発の仕事をこなすプラットフォームワーカーに労働法の保護が及ばない最大の原因は、現行の労働法、及びそれを適用する司法＝裁判所が、レイバープラットフォーム等、現代の多様化する働き方に追いついていない点にある。したがって、プラットフォームワーカーに労働法の保護を及ぼすためには、労働法改正等の立法的解決が必要である。

フランスでは、2016年8月にエル・コムリ法という労働法典改正法が成立した。同改正法は、「プラットフォームの社会的責任」を定め、プラットフォームワーカーが労働法上の「労働者」に当たるのか否かという点を問題とすることなく、労働者に保護を与えた。すなわち、同改正法は、プラットフォームに対して、①労災保険料の負担、②職業訓練費用の負担を義務付け、また、ワーカーに対しては、③団結権、団体行動権、団体交渉権を保障した(L. 7342-6条)¹のである。

アメリカのカリフォルニア州では、2018年4月30日のダイナメクス事件の州最高裁判所判決に基づき、プラットフォームワーカーであっても原則労働法上の「労働者」と扱うという立法が下院を通過し、あとは上院での決議を待つばかりとなっている。同判決は、労働関係法規の賃金に関する規定の適用が争われたDynamex Operations West Inc. v. Superior Court事件において、「ABCテスト」を示し、使用者が、労働者が独立契約者であ

ることを立証しなければならないとして、立証責任を転換したものである²。すなわち、「(A) 仕事の遂行方法との関係において、契約上も実際上も、労働者が、使用者の指揮命令から解放されていること。(B) 労働者が、使用者の事業の通常範囲外の仕事を遂行していること。(C) 労働者が、使用者の事業と同種の、独立の商業、職業、事業を営んでいること。」の3点について、使用者が立証しなければ、労働者に労働者性が認められ、労働法の保護が及ぶという判断を示したものであった。カリフォルニア州は、現在この判決で示された司法判断を、立法化により一般的普遍的基準とすることで、プラットフォームワーカーに労働法を及ぼし、法的保護を与えようとしているのである。

以上のように、フランスでは2016年というかなり早い段階で労働者性を問題とすることなく立法的解決を図った。アメリカでは、司法判断が呼び水となって、プラットフォームワーカーをはじめ、ネイルアーティストやダンサーなど、雇用によらない働き方をしている働き手を、使用者が反証に成功しない限り、原則労働法上の「労働者」とする立法がなされ、労働者の保護が図られようとしている。

翻って日本では、未だに何らの法的保護もなく、雇用によらない働き手は、業務の遂行に伴うあらゆるリスクを負わされている。



9. 労働運動に求められること

このような状況の中、労働側が何もしなくても、フランスやアメリカのような司法的・立法的解決がなされると考えるのはあまりに楽観的だろう。現状を改善するためには、労働側からの働きかけが必要不可欠である。

立法がなされるためには、立法の必要性を根拠づける「立法事実」が必要である。その立法事実は、立法を求める市民が提示していかななくてはならない。現実には起きている事象を、個別の偶発的事象ではなく、法の不備によって発生している社会的問題であることを、事実を積み重ねて示す必要がある。このような運動によって初めて、ある問題を社会化することができる。問題の社会化というプロセスなしに立法はあり得ないだろう。

現在、日本でもウーバーイーツなどの配達業務をはじめ、データ入力やデザイン、ライティングなど幅広い労働力が、ウーバー、クラウドワークス、ランサーズなどのレイバープラットフォームで取り引きされている。そこでは、労災保険の不適用、契約の一方的変更、解除等、労働法が適用されないことによる多くの問題が発生している。これらの問題を可視化し、社会化する一義的責任はそこで働く一人一人の当事者にあるといえる。そして、当事者が問題を社会化するためには、当事者同士が問題を共有し、その問題が個別の偶発的事象ではなく、構造的問題であることを協力して訴えていく必要がある。

しかし、ここでレイバープラットフォームの特殊性が大きな壁として立ちはだかる。それは、この「プラットフォーム」というものがあくまでインターネット上の仮想空間のものであり、物理的な「場」ではないという点である。つまり、ワーカー同士が共通の職場を有しておらず、顔を合わせる機会がないために、団結することが非常に困難という大きな問題がある。この点で、プラットフォームワーカーが連携し、問題を共有し、それを訴えるためには、外部から彼らの連携を促す何らかの支援が必要となるといえるだろう。

ライドブックイングの問題においては、合法化の立法を阻止するという点において、立法を求める運

動とは異なるように見えるかもしれないが、考え方、運動の本質は同じである。つまり、ライドブックイングの合法化によって生じる様々な社会問題を提示し、それによって世論を喚起し、あるべき社会政策の実現を求めるというものである。この運動について、研究者、市民活動家、弁護士、労働組合等が協力して「交通の安全と労働を考える市民会議」（以下、「市民会議」という）を2015年に設立し、シンポジウムの開催やメディアでの情報発信を通して、海外でのライドブックイングの実態を伝えることにより、ライドブックイングの問題点を実証的に明らかにしてきた。このような運動などにより、2016年頃からは「シェアリングエコノミー」という言葉の他に、「ギグ・エコノミー」という言葉も次第にメディアで使われるようになり、プラットフォームエコノミーが労働に与える問題についての報道が増えていった。

市民会議の運動は、研究者、市民活動家、弁護士等によって行われ、世論に訴えることでライドブックイングの立法化を阻止しようとするものである。この際に、市民会議の大きな原動力となったのは、ライドブックイングの合法化によって不公正な競争を強いられ、労働条件が悪化する、現場のハイヤー・タクシー労働者に対する共感であった。この共感により、ハイヤー・タクシー産業労働者だけではなく、市民会議の運動が可能となったのである。

現在、ライドブックイングは日本では行われていない。しかし、ウーバーイーツの配達員をはじめ、すでに日本には多数のプラットフォームワーカーが存在し、ライドブックイングが日本で行われた場合に生じる労働問題に直面している。彼らの労働条件が悪化すれば、当然、労働市場全体の労働条件の引下げ圧力となる。したがって、プラットフォームワーカーの労働条件を守ることは、労働者全体の利益を守ることにつながるのである。ハイヤー・タクシー産業の労働組合や、その他の労働組合は、彼らの問題を自身の問題と捉え、彼らが現在置かれている困難に対して連帯して支援することが求められている。そして、それはハイタク産業労働者の利益となり、労働者全体の利益につながるのである。

10. まとめ

現在、「シェアリングエコノミー」や「ライドシェア」という名称の下で、雇用によらない労働力利用が広がりつつあるが、そこで働く労働者に対して全く労働法の保護が及ばないという問題がある。ライドブッキングについては、そのような問題に鑑みて、市民会議が設立され、問題提起を行い、ライドブッキング合法化の問題点を指摘してきた。しかし、現在ウーバーイーツ配達員などは、労働法の保護を受けられないという問題に既に直面している。これ

らのプラットフォームワーカーの置かれた状況を可視化し、問題を社会化して、立法につなげる必要があるが、ワーカー同士が職場を共有していないために協力関係の構築が物理的に困難であり、団結して問題を訴えることが難しい状況に置かれている。したがって、ワーカー同士の連携を促す支援が不可欠であり、産業を超えた労働者の連帯が強く求められる。今、日本の労働運動の真価が問われている。



交通の安全と労働を考える市民会議 弁護士
川上 資人氏

川上 資人(かわかみ よしひと)氏

2002年に早稲田大学卒業後、青年海外協力隊ニジェール共和国村落開発普及員。帰国後、あしなが育英会国際課などを経て、2015年に弁護士登録。現在、早稲田リーガルコモンズ法律事務所に所属。日本労働弁護団常任幹事・同事務局次長。その他、交通の安全と労働を考える市民会議事務局など。

(Endnotes)

¹ "Article L7342-6 Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. "

² *Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court.*, "Under this test, a worker is properly considered an independent contractor to whom a wage order does not apply only if the hiring entity establishes: (A) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact; (B) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and (C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity."

ライドシェアをめぐる世界各地の動向

国際運輸労連 政策部長 浦田 誠

1. はじめに

ITF (国際運輸労連) は、世界150 ヶ国から陸・海・空の交通運輸労働組合670組織が結集する国際産別組織だ。英ロンドンに本部を置き、東京、ナイロビ、リオデジャネイロ、ブリュッセルなど世界各地に地域事務所を設置している。日本からは、全自交労連、私鉄総連、交通労連など、交運労協 (全日本交通運輸産業労働組合協議会) 構成組織を中心に、13労組が加盟している。

ITFには113年の歴史があるが、やはり海運や航空業は一貫して国際的な産業だ。組合員の雇用や労働条件を守るためには、自国の運動に加え、ITFという国際組織が必要なのだという認識は、とりわけ海運の組合に強い。安全対策ひとつをとっても、ILO (国際労働機関) などに国際的な条約や基準が数多く制定されている。

それに比べると、タクシーはずっと国内・地場産業であり、ITFとして国際会議を開催する頻度も非常に少なかった。それが一変したのは、ウーバーが世界的に進出し始めた頃からだ。多くの加盟組合からウーバーに反対する取り組みが報告されるようになったのだ。このためITFは、2014年と2016年に特別対策会議を開いている。

ライドシェアに関するITFとその加盟組合の立場を一言で言えば、21世紀のテクノロジーによって、タクシー産業のサービスが向上することに異議はない。配車アプリは便利だし、今後ともなくならな

いだろう。しかし、働く者の雇用・労働条件が19世紀の時代に逆戻りするようなことがあってはならない。ウーバーに代表されるライドシェア各社は、運転手を独立事業者として扱い、雇用責任を負わないことは周知のとおりだ。

2014年の会議では、「タクシー 2000台が営業するサンフランシスコでは、その運転手の収入が3割以上落ちている。これは、ウーバー車両1万台以上が市場に乱入したからだ。多くのウーバー運転手は、週に平均18時間しか働かない」と報告され、「このままではタクシー産業がパート産業になってしまう」と参加者は訴えた。また、「ウーバーのような偽装請負を中核とするビジネスモデルを放置すれば、正規雇用が非正規に、フォーマルな経済がインフォーマル経済に変質してしまう」と強調された。こうした反対の声が多く上がる中、ウーバーと同業他社のリフトは瞬く間に全米へ進出し、タクシー産業に壊滅的な打撃を与えていった。

ITFのような労働組合の国際組織があると同時に、経営者にも国際的な団体がある。民間のトラック・バス・タクシー会社で構成されるIRU (国際道路輸送連盟、本部ジュネーブ) だが、ここもウーバーには危機感を強めてきた。ITFとIRUは、「反ウーバー」で共同声明を出すなど、必要に応じて共同歩調をとっている。

2. ライドシェア社とタクシー業界の対立

ウーバーは10年前にサンフランシスコで事業を始めたが、翌年にはパリへ進出し、以後も積極的に海外進出を図った。ピーク時には、世界84カ国へ進出していた。しかし、タクシー業界に殴り込みをかけるこの会社に対する風当たりはどこでも強かった。素人運転手に自家用車で客を拾わせる上に、タクシー会社ではなく配車アプリ提供サービスだと強弁する。赤字覚悟でタクシーよりも低い運賃を設定し、車両台数は規制しない。需要が供給を上回れば、値上げする。運転手の管理もずさん。前科によりタクシー運転手になれなかった人物がライドシェアの運転手をしてきた事例が多くある。運転手による婦女暴行事件が頻繁に発生している。

これでは、反対運動が世界各地で沸き起こって当然だ。2014年から数年間は、連日のようにこうした「ウーバー問題」がマスコミを賑わせた。タクシー運転手による抗議の車両デモ、警察の取り締まりや違法判決のニュースが後を絶たなかった。

ウーバーは、2015年10月の時点で世界60カ国で事業を展開していたが、ITFの調査では、その5割以上の国で行政や国が何らかの形でウーバーに「ノー」を突き付けていた。福岡市では「みんなのウーバー」と称する相乗り走行の実験を始めたが、国土交通省から直ちに白タクと判断され、中断に追い込まれた。

同年3月には、女性の地位向上などを推進する国連の機関「UNウィメン」がウーバーと提携して100万人の女性雇用を創出すると発表したのに対し、ITFをはじめとする国際労働団体やNGOが、「浅はかな宣伝行為で、100万人の不安定雇用を生むだけ」と抗議し、速やかにその決定を撤回させている。ベルギーやリオデジャネイロでは禁止命令が出た。アムステルダムの欧州本部は、2回の家宅捜索を受けている。

しかし、潤沢な資金を使って政治家や官僚に働

きかけたり、欧州、南米、アジアで「ウーバー違法判決」が出れば、上訴を繰り返した。オランダ政府は、ウーバーが2015年に罰金で計5800万円を払ったと発表している。米ペンシルバニア州も、2014年に違法営業していたという理由で、同社に1億2000万円を請求した。一方、「法律がいずれ追いつけばよい」とうそぶき、罰金を肩代わりするから運転を続けよと会社が運転手に指示した例は、スペイン、オランダ、フランス、ポーランド、トルコ、オーストラリアなどから報告されている。

中国では、滴滴出行の前身となる2社によって2012年頃から配車アプリを介してタクシーを呼ぶビジネスが始まり、2年後には素人運転手が自家用車を使うライドシェアの分野にも進出していった。当然ながら、タクシー事業者はこれに猛反発。北京市ではタクシー運転手らが一斉に農薬を飲んで抗議したり、各地でストライキが発生した。

このように、ライドシェア社とタクシー業界の対立は、ウーバーに限られたものではない。中国の滴滴出行、東南アジアのGrab、インドのオラ、中東のカリムなど、世界各地でライドシェア社が続々と誕生し、躍進している。しかし、2017年頃までは、ウーバー最高経営責任者(CEO)のトラビス・カラニックが、タクシー業界と徹底抗戦すると公言していたため、同社が世界各地で巻き起こすタクシー業界との軋轢が圧倒的な数を占めていた。

2017年2月にはメルボルンで、タクシー労働者が車両デモを敢行。ビクトリア州政府がウーバーを合法化したり、現行の許認可制度を改悪しないよう求めた。3月には、ローマの裁判所がイタリア全土でウーバーの旅客サービスすべてを営業停止にする命令を出した。「ライドシェアは不公平競争」と労働4団体が、6日間のタクシーストで運輸大臣に反対を訴えたのだ。しかし、この判決はウーバーの差止め請求が認められ、その後棚上げされている。

アジアでは、香港やタイでウーバー運転手が摘発され、インドネシアやシンガポールは規制強化の方向へ動いた。違反金が9000万円に引き上げられた台湾で同社は一時休業した後、レンタカー会社と提携して事業を再開。アルゼンチンやブラジルでもウーバー違法の判決が出ている。

デンマークでは、タクシー新法が施行され、車両に防犯カメラや料金メーターを着装することが義務付けられた。これは、タクシー労働者などを組織する合同労連(通称3F)の奮闘によるものだ。ウーバーの危険性は当初から一目瞭然だったが、若者に人気があったため、既得権を主張するだけの反対運動だけでは限界があると組合は判断した。このため組合は有名コメディアンを起用し、ウーバーのようなギグ経済の会社が増えると、国庫に納める税金が減り、国の礎である福祉社会が崩壊すると面白おかしくアピールし、世論を味方につけたのだ。事実、同社が法の盲点を突いて納税義務を怠っていることは、何度も報道されている。コペンハーゲンの裁判所もウーバーを海賊(違法)タクシーと見なし、警察の取り締まりも厳しかった。こうした流れを背景に、組合はタクシー経営陣も巻き込み、超党派で新法成立にこぎつけたのだ。自家用車を使うウーバーには、料金メーター等の装備は困難であり2017年3月末、完全撤退を表明した。

ブルガリアでは、道路交通法が改正され、タクシー会社が運転手を従業員として雇うことが義務付けられた。ウーバーはこれを無視したが摘発され、最高裁判所も違法営業と判断した。タクシー組合が反対運動の中心となり、同社は登場から一年足らずで完全撤退した。

違法営業を続けていたオスロでは10月、当局の取り締まり強化を受けて休業を決定。7月のヘルシンキ撤退に続くものだった。ウーバーはこの年、マカオからも撤退している。ドイツでは、素人が自家用車を使うサービス「ウーバーポップ」を会社はいったん中断したが、ミュンヘンでレンタカー事業者と提携して営業を再開したため、タクシー運転手が車両

1000台のデモで反対を表明した。

スイスでは、鉄道労組の反対運動でウーバーとスイス国鉄の提携が白紙に戻された。また、バーゼルの刑事裁判でウーバーの弁護士は、ウーバーポップは運転手の趣味だからライセンスは不要と主張し、原告関係者らをあ然とさせた。裁判所は11月、この「ホビー・ドライバー」なる主張を退け、9ヵ月間で23,000スイスフラン(約260万円)を稼いだ運転手を有罪にした。

イスラエルでは公共交通が終わった後の夜間に、実費のみを運転手に支給するサービスだと偽って営業を開始したが、運輸省のおとり捜査でタクシー同様に運賃を乗客から請求していることが判明し、違法と起訴された。ここでもその後、事業を取り止めている。

リスボン控訴裁判所は12月、ウーバーは違法というこれまでの判決を支持したが、同社は最高裁へ上告。こうした事態を受けて同年は、ポルトガル政府が1年前に決めたライドシェア合法化法案が議会で審議されなかった。コロンビア政府は、ライドシェアが旅客輸送法に違反すると、ウーバーなどに罰金制裁を課した。エルサルバドルの運輸省高官は11月、ウーバーが法律を無視し続ければ、運転手は車を差し押さえられたり、罰金や免許取り消しの処分を受けると警告した。観光が唯一の産業であるインド・ロナバラ市は地元タクシー運転手を守るため、ライドシェアを10月末に禁止した。

インドネシア西ジャワ州も10月、ライドシェアを一時的に禁止した。公共交通労働者など関係者が共闘を組み、州都バンドンでストを構えたためだ。23日には中央政府が、配車アプリ規制に関する改定案を発表。条件付きで車両登録証の個人名登録を認めたが、これまで自由だった営業地域を制限した。メキシコ・プエブラ州は、2件の女子大生殺人事件を受け、ライドシェアの規制を強化した。非常ボタンの装備や運転手の薬物検査が義務化され、犯罪歴がチェックされるようになった。

3. ライドシェアに対する労働運動

2017年11月はさらに、タクシー運転手の全国ストがイタリアやスペインで起きたほか、ブカレスト(5月)やボゴタ(10月)で数千人が抗議行動に参加している。米ヒューストンやメキシコ・マサランでは、タクシーとウーバーの運転手たちが衝突。サンチアゴの抗議行動では死者が出た。この年は、プラハ、カンクン、ヨハネスブルグ、パリ、ハイドラバード、ラホーレでも抗議行動があった。

2017年末にはまた、欧州で重大な判決が出た。欧州連合(EU)の最高裁にあたる欧州司法裁判所は12月20日、「ウーバーは運輸業」という最終判断を下したのだ。「配車アプリを介して運転手と乗客をつなぐデジタルサービス」という同社の主張は退けられた。バルセロナのタクシー協会が起こした裁判だった。判決は控訴できず、欧州全域に適用される。米タクシー界の第一人者であるマシュー・ダウス氏は、「欧州には米国にない哲学がある。ライセンスのないサービスにはブレーキをかける。安全と労働者の権利を優先する」と評価した。

同時にこの頃には、素人が自家用車を使うウーバーポップは、欧州のほぼ全域で公然と営業できない状態になっていた。そのことは会社も認めた。いわく「アメリカの経営スタイルは、欧州で成り立たない」。米国では、ロビイストを大動員して州政府の議員や役人に働きかけたり、広告代理店を使って「ウーバーは必要」と世論を操作し、ライドシェアに有利な新法を41州で成立させてきた会社だったが、欧州ではこれを達成することはできなかった。激しい反対運動に各地で直面し、現行のハイタク法規の下で営業する選択肢しか残らなかったのだ。欧州では現在、ライセンスを持つハイヤー運転手が約15万人いる程度だ。ただし、その半数は英国におり、このうち4万5千人を抱えるロンドンは、ウーバーのドル箱市場であることも事実だ。

2017年は、ウーバーがスキャンダルまみれになっ

た年でもあった。1月28日、トランプ米大統領の移民入国制限に抗議する人々と連帯するため、ニューヨークタクシー労働者連盟(NYTWA)は1時間のストをソーシャルメディアを通じて呼びかけた。その渦中でウーバーは通常営業すると発表したため反発が瞬く間に広がった。「スト破り」「トランプ支持」とみなされたのだ。推定で、20万人強の利用者がウーバーのアプリを一斉削除した。

続いて、退職した女性従業員が、会社でセクハラがまん延していると告発。調査の結果、社員20人以上が解雇された。グーグルからは、自動運転の技術を盗んだと訴えられた。その裁判ではまた、CIA経験者を雇った社内諜報チームが存在していたと元職員が証言。警察の捜査を欺くソフト「グレイボール」の存在も明らかになった。ハッキング被害を1年以上ひた隠しにしていたことも認めた。こうした一連の不祥事を受け、トラビス・カラニックは6月に引責辞任。その後もウーバーは、ロンドン交通局から「企業責任に欠け、公共の安全と安心を脅かしている」ことを理由に、免許更新申請が却下された。

カラニックの辞任を受けてCEOに就任したダラ・コスロシャヒは、このロンドン問題についてまず謝罪文を公表して会社の改革を誓い、注目を集めた。その後も過去の過ちを反省する謙虚な振る舞いを見せ、英裁判所から期間限定でロンドンの免許更新を勝ち取っている。同時に新CEOは、さっそく辣腕も振るった。ブラジル議会がライドシェア規制強化に大きく傾いた10月には、自らが現地入りして精力的なロビー活動を展開し、この法案を骨抜きにさせたのだ。

2019年5月8日付けのロイター通信は、「ウーバーは創業以来、数々の不祥事にまみれてきたが、10日に上場を控えた現時点でもなお、法の支配に挑むような戦術を続けている」と評した上で、「これ

はDNAだ。古い習慣はやすやすとは死に絶えない」という元幹部の言葉を紹介している。

2018年も世界で反対運動は続いた。その極めつけは、スペインのタクシー事業者の闘いだ。7月下旬から全国ストを打ち、各自治体がライドシェアを独自に規制できる権限などを中央政府から勝ち取った。その先陣を切って翌年1月、カタロニア州が新法制定に動いた。ライドシェアの規制を強化する目的で、アプリ予約から配車まで15分以上の間隔を空けることを義務付けたのだ。スペインの場合、ライドシェアの配車は予約受付から通常5分以内なので、この新法成立を受け、ウーバーと地場の「キャビファイ」はバルセロナ市から撤退した。

規制が強化されたアテネでもウーバーは昨年4月、営業を中断した。その前年から、資格を持つハイヤー、タクシー運転手しか使えなくなり、レンタカー会社や観光業者に雇用されることが義務付けられていたが、加えて車両を営業所から出庫することなどが求められることになったためだ。マレーシアでは7月、運輸大臣が公平競争確立のため、地場のクラブなどに、定期車検や運転手登録など、タクシーと同じルールを課すと発表した。

ブラジルでは、バス事業者が結束し、行政当局に対し、ウーバーや地場の「99」が公共交通と競合しないよう求めている。ライドシェアによる相乗りが広まり、バス利用者が減少しており、死活問題と捉えているのだ。実際、米国各地でも、ライドシェアによる公共交通への浸食が問題となっている。サンフランシスコでは、この8年間でバス利用が約13%も減少している。

韓国では警察の厳しい取り締まりもあり、ウーバーは2年足らずでソウル市から撤退した。その後、ITサービスの大手カカオトークがアプリを使ったタクシー配車サービスを始め、人気を博した。ところが、同社はその後一転し、通勤時間などに目的地や方向が同じ人同士が自家用車に相乗りできるようマッチングするサービスを展開すると発表。このため、韓国タクシー労使が数万人規模の抗議集会

を繰り返すなど、昨冬は1ヵ月以上激しい反対運動が続いた。この過程では、2名のタクシー運転手が抗議の焼身自殺を図っている。このため、カカオは今年2月に入り、ライドシェアの実証実験を延期すると発表した。

オーストラリアでは昨秋、メルボルンのタクシー運転手たちがウーバーに対して5億豪ドル(約378億円)の損害賠償を求める集団訴訟を起こした。同社は2012年に登場し2017年に合法化されたが、車両が2800台から3万5千台に激増したため、タクシー免許の価格が暴落したのだ。ビクトリア州で始まったこの集団訴訟は、その後全国的に広がり、豪史上最大規模となる見込みだ。訴訟に名乗りを上げた個人や団体はすでに5,500を超える。

2018年はまた、英国の偽装請負を巡る裁判で、ウーバーが3連敗を喫した。運転手は独立事業者ではなく従業員であり、最低賃金や有給休暇の権利を有するという2016年の雇用審判所の判決を同社は不服としてきたが、その控訴審判所も一審判決を支持。往生際が悪く、上級裁判所の控訴院に上告したウーバーだったが、ここでも敗訴したのだ。接客態度、速度制限、車両整備などでウーバーから定期的な指示がある以上、運転手は被雇用者だと労働組合のメンバーで元ウーバー運転手で構成される原告団は主張している。この訴訟はウーバーが3度上告したため、現在最高裁判所で審理中だ。

ニューヨーク市では昨夏、全米初となるライドシェア規制条例が成立した。これにより、ライドシェア車の台数が制限され、運転手の実質的な最低賃金が設けられる。タクシー、ハイヤー、ライドシェアに共通する最低運賃制度も導入される予定だ。NYTWAは条例成立のため、半年以上精力的に集会や街頭行動を繰り返し、街ぐるみの運動をつくっていった。その闘いは、タクシーとハイヤー、ライドシェア運転手の壁を取り払っていった。NYTWAには現在、ライドシェア運転手も多く加入している。

同市では、ライドシェア車の供給過剰によって運賃収入が激減するなど、生活苦を理由に、2017年11月から約半年の間に6人のハイタク運転手が自殺していた。数年前に1万2600台だったウーバーやリフト車両は、今日8万台を超える。このため、ライドシェア運転手も過当競争にあり、その85%は収入が同市の最低賃金である15ドルに届かないレベルだ。

「最初はよかったが、会社はどんどん車両を増やす一方で、運賃割引や手数料引き上げを一方的に実施したため、諸経費を差し引くと手元に何も残らない」という悲鳴のような声が、全米各地をはじめ、アジア・アフリカの国々から数多く聞かれる。高級車をローンで購入したが返済できず、債務を抱えて自殺したという報告もインドの関係組合から上がっている。

2017年はまた、運賃を一方的に引き下げたインド、カタール、ケニア、ベトナムで、ウーバーは運転手の抗議ストに直面した。ハノイのウーバーや地場・グラブの運転手たちは、「高収入をうたって運転手を集めた後に手数料率を引き上げられた。騙された」と怒りを露わにした。8時間で70万～80万ドン(3400～3900円)の収入となるが、手数料や個人所得税、その他費用を差し引くと手元に残るのは20万ドン(980円)なのだ。

2018年1月には、一方的に引き上げられる手数料を下げるよう求め、アムステルダムでウーバー運転手がストを打った。ニュージーランドでは6月、約100人が「1日休暇」を一斉にとり、低賃金や雇用関係について抗議した。オーストラリアでも、運転手数千人が、アプリを一斉に切る「時限スト」を実施している。ロンドンなど英3都市では、独立系労組IWGBによるウーバー運転手の24時間ストやデモが10月9日に敢行された。

エストニア生まれのタクシファイの運転手は首都タリンの本社前で2月、新賃金システムに抗議した。需要供給の変動で運賃を変える「サージ」の導入で、運転手の月収が2～4割減ったとエストニア労連は主張する。ジュネーブでは12月、ウーバーと業務提携するハイヤー会社2社の運転手が、未払い賃金の支給や労働条件の向上を求めてストを打った。

インドでは昨秋、「車の中で生活している」くらい長くなった労働時間と半減した収入に抗議するため、ITFの組合が先頭に立ち、ウーバーや地場のオラ運転手の5～8割が参加するストライキが各地で組織された。ムンバイのストは、10月22日から11月4日まで打ち抜かれた。最近では、ライドシェア反対の抗議行動よりも、こうした処遇改善の闘いが多く報告されている。

4. 国際ストの実現と今後の課題

ウーバーの新規株式公開(IPO)を目前に控えた5月8日、全米各地や英豪・ブラジルなどの主要都市で、「国際スト」が実現した。ロサンジェルス市のライドシェア運転手連合(LARDU)の呼びかけに、運動の先輩格であるIWGBとNYTWAが呼応する中、ソーシャルメディアを通じてストのアピールが世界各地に拡散したのだ。LARDUは昨年結成されたばかりの若い組織だが、今年3月25日には運転手の報酬を1マイルあたり25%カットした

ウーバーに対し、25時間ストを打って抗議している。ロサンジェルスには約10万人のライドシェア運転手があり、そのうち3万人がフルタイムで働いているといわれるが、同組合にはすでに3千人が加入している。

ニューヨークなどでは組合が、ライドシェア運転手の雇用や生活に必要な賃金の保障および手数料の上限設定をウーバーやリフトに求めた。当日は、この3労組に加え、ボストン、フィラデルフィア、シ

カゴ、ワシントンDCやコネチカット、ジョージア両州のライドシェア関係組合および西海岸の「ギグ労働者運動」が次々に抗議行動の様子をツイッターに掲載した。オーストラリアやブラジル、コスタリカからも報告があったほか、モンリオールでは、ライドシェア運転手2万5千人の約半数が、賃上げを求めてこの国際ストに参加した。日本の全自交労連は、連帯の英文メッセージをツイート。米民主党大統領候補のバーニー・サンダース上院議員や英労働党のジェレミー・コービン党首らもスト支援を表明し、ニューヨークのビル・デブラジオ市長もエールを送った。

どれくらいのライドシェア運転手がアプリを切ってストに参加したのかを推定するのは難しい面もある。だがこの日初めて、一方的に手数料を引き上げられたり、不当に解職されることに怯えながら働く世界のライドシェア運転手の実態を、マスコミが大々的に取り上げたのだ。また、LARDUやNYTWAに加え、シカゴ、ボストンなど6都市のライドシェア組合から成る新しい全米ネットワークも産声を上げた。

オックスフォード大学のジェイミー・ウッドコック博士は、国際ストを次のように評した。

「私たちは今日のストライキを通じて、歴史的な出来事を目撃している。ギグ経済は、そこで働く労働者が運動をつくることを止められなかった。むしろウーバーのようなプラットフォームは、何百万人という世界の労働者を再編成させた。彼らは共通の要求を見出し、国境を越えて共に闘い始めたのだ」

ITFも、運転手は請負だと偽るウーバーのIPOに合わせて、加盟組織が抗議行動をとるよう機関決定していたが、実際にこの闘いを牽引したのは、NYTWAを除き、すべて未加盟組織だった。今後、こうした新しい運動体とどう関係をつくっていくのかが問われている。

そもそも、ハイタク労組の数はITFの中でも少ないし、日韓やニューヨークのように、ハイタク専門組合が存在する国は限られている。また、NYTWA

など一部の組合を除くハイタク労組の基本的スタンスは、「ライドシェア反対」だ。だが、欧州、アルゼンチンや日韓などの国々以外ですでにそのサービスがほぼ定着した今日、反対運動だけでよいのか。もちろん、ハイタク労働者の権利や労働条件は守られて然るべきだが、ライドシェア運転手も困窮させるそのビジネスモデルに、労働組合としてどう挑んでいくのか。

日本では、ハイタク8団体が従来の枠を越えて「ライドシェア反対」を表明しており、ITF加盟組合などが弁護士や研究者と共に「交通の安全と労働を考える市民会議」を2年前に発足させ、シンポジウムを各地で開き、広がるギグ経済の最前線にタクシー労働者が立たされていると世論を喚起してきた。交運労協は、65万人署名活動に取り組んだ。東京都議会を含む191地方議会が今日までにライドシェアに関する意見書を採択している。こうした努力もあり、日本に進出したウーバーと滴滴出行は、タクシー事業者と提携する形でしか営業できない状態だ。油断は大敵だが、今日までライドシェアを世界で唯一水際で食い止めてきたという点で、特筆に値する運動である。



国際運輸労連 政策部長
浦田 誠氏

浦田 誠(うらた まこと)氏

私鉄総連本部勤務を経て、1994年よりITF(国際運輸労連)日本事務所事務局次長。1998年にITF本部(ロンドン)へ転籍し、翌年から内陸運輸部会部長。2017年1月より現職。貨物輸送ユニットの収納のための行動規範に関するIMO/ILO/UNECE政労使専門家会議副議長(2012-13年)。IRU(国際道路輸送連盟)タクシー諮問委員会委員(2015-17年)。

特集3

ライドシェアをめぐるタクシー労働組合の 取り組みについて

関東旅客自動車交通労働組合連合会 東京地方連合会(KPU東京地連)
大和自動車交通労働組合 執行委員長 藤野 輝一 氏

1. はじめに

私たち大和自動車交通労働組合(以下:大和自交労組)はハイヤー・タクシー(以下:ハイタク)産別労組KPU東京地連に加盟し、連合および交連労協に参加している。大和自交労組は1946年1月13日、東京都中央区の京橋会館において組織人員600名で発足した。当時の東京は一面焼け野原で何も無い中から、民主国家の労働運動の前進を目指し強固な団結力で取り組んできた理念が、現在の私たちの労働運動の礎となっている。

今日までの労働運動を振り返るにあたり、まずは日本のハイタク産業の特性を紹介する。その特性は、①中小規模事業、②労働集約産業(賃率約70%)、③低価格弾力性、④景気動向による影響、⑤即時財、⑥同一的サービス等、中小事業者保護や利用者保護といった観点からの規制の必要性——といわれていた。

ハイタク労働運動の歴史をみると、戦後の国家規模での経済復興が急がれる中、当時のタクシー乗務員の賃金条件は売り上げなどにノルマがかかり、歩率20%のオール歩合制賃金であった。この頃のタクシー乗務員は歩合給を稼ぐため、一刻も

早く目的地につき客回転を上げようとする運転だったことから、いつしか市民から「神風特別攻撃隊」になぞられて「神風タクシー」と呼ばれるようになり、「神風タクシー」による死亡事故が多発し社会問題となった。

そして、何の落ち度もない子供を一瞬にして失った遺族の訴えが世論の関心を集め、「神風タクシー追放運動」に繋がった。ハイタク労組も「神風タクシー追放運動」を背景に、ノルマの禁止や過労運転防止に関する法規制に取り組んだ結果、「第2種免許」が導入され、1960年に道路交通法、1965年に道路運送法が施行され「神風タクシー」は姿を消した。これらの法施行により、賃金は固定給+歩合給制度が導入され、ノルマ制度も廃止となり8時間労働制などの導入によって労働条件が大きく改善された。

1969年には公正中立な第三者の立場でタクシー業務適正化を推進する機関として、「タクシー近代化センター(2002年にタクシーセンターに改称)」が東京と大阪に設置され、現在もタクシー事業の重要な機関として運営されている。

2. 高度経済成長からバブル景気崩壊、そして低迷した経済での労働運動

高度経済成長から成熟した経済へと移る中、交通インフラ整備が進むとともに、国家規模での交通安全強化対策が推し進められてきた。この当時のタクシー事業は、労働条件改善の目的でタクシー運賃改定が行われ、その都度労働組合は賃金・労働条件改善闘争を行ってきた結果、固定

給・一時金・退職金制度など(通称:A型賃金)が確立し始めた。しかし、改善はされてきたものの、一般産業の平均賃金・労働条件との賃金格差はなかなか狭まらないまま、現在まで大きな変化はみられない(表1)。

表1 タクシー乗務員(男性)と全産業男性労働者の賃金・労働時間の推移

区分 調査年	年間労働時間			年間推定額 (単位: 千円)		
	タクシー乗務員 (男) ①	全産業男性 労働者②	格差 ①—②	タクシー乗務員 (男) ①	全産業男性 労働者②	格差 ①—②
60	2,700	2,388	312	2,848.7	4,073.7	△ 1,225.0
平成元	2,688	2,388	300	3,706.3	4,795.3	△ 1,890.0
3	2,592	2,304	288	4,320.8	5,336.1	△ 1,015.3
5	2,508	2,196	312	4,110.3	5,491.6	△ 1,381.3
10	2,424	2,196	228	3,671.6	5,696.8	△ 2,025.2
15	2,412	2,184	228	3,148.2	5,478.1	△ 2,329.9
20	2,388	2,196	192	3,262.2	5,503.9	△ 2,240.7
21	2,424	2,136	288	2,807.5	5,298.2	△ 2,490.7
22	2,412	2,172	240	2,782.5	5,230.2	△ 2,447.7
23	2,316	2,184	132	2,911.9	5,267.6	△ 2,355.7
24	2,364	2,184	180	2,961.2	5,296.8	△ 2,335.6
25	2,352	2,160	192	2,980.2	5,241.0	△ 2,260.8
26	2,304	2,172	132	3,022.5	5,360.4	△ 2,337.9
27	2,328	2,172	156	3,097.6	5,477.0	△ 2,379.4
28	2,316	2,172	144	3,320.1	5,494.3	△ 2,174.2
29	2,268	2,184	84	3,332.9	5,517.4	△ 2,184.5

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

バブル景気に踊る時代は、特に都市部のタクシーは2～3時間待ちは当たり前になり、深夜から早朝の時間帯はタクシー争奪戦が社会現象となった。しかし、短期間で終焉したバブル景気後はタクシーが供給過剰となり、空車のタクシーが交通渋滞を招き一般車両の通行の妨げになる現象が多発し、警察の特別指導対象にまでなってしまった。

3. 規制緩和の弊害とタクシーの適正化・活性化へ

完全規制緩和後の労働運動は、悪化し続けた賃金・労働条件改善が急務であった。供給過剰による過当競争の挙句の果て、全国の多くのタクシー事業者は赤字経営体質になり、廃業を余儀なくされる事業者が出始めた。賃金・労働条件改善を図るには、大きな大衆運動へと拡大展開することが不可欠と考え、規制緩和よって最大の弊害を被ったタクシー乗務員が原告となり、世論を喚起する目的も含め国賠訴訟を起こすことに至った。

ハイタク最大産別「全国自動車交通労働組合連合会(以下:全自交)」は国賠訴訟の準備を整え、2005年1月に全自交東京地連のタクシー乗務員20名が原告団(大和自交労組から5名参加)となり、東京地裁に国賠訴訟を起こした。さらに2005年10月には全自交大阪地連も大阪地裁に東京同様の国賠訴訟を起こした。この裁判闘争の動きにあわせるかのように、国交省は再規制に

その後は、タクシー車両数は横ばい状態であったが、タクシー利用者数は約26%も減少するとともに、タクシー乗務員の賃金も大幅に低下したことで、乗務員不足に拍車がかかり労務倒産の声がかられるようになった。すると、乗務員確保の手段として経験が浅くても手取りが多いオール歩合型賃金に移行する事業者が増え、新たな賃金・労働条件改善闘争に取り組むこととなった。

タクシー産業も規制緩和で増車が認められるようになると、経営者は総売り上げを上げようと全国で約13,000台の増車が行なわれた結果、各地域で乗務員の賃金が低下し続けた。さらに、2002年2月には完全規制緩和が実施され、市場原理に委ねられたタクシー産業は崩壊寸前となった。その弊害はタクシー乗務員をもちに直撃し、賃金はさらに下がり続け全産業労働者の平均年収との格差が200万円以上となり、日々の生活が困窮するようになり、全国的にまで広がった。一方、全国の都市部などでは、供給過剰となったタクシーの空車列による交通渋滞が蔓延し、一般市民の生活や経済活動にも支障をきたし社会問題ともなった。

向けた試みを始めた。2009年、この国賠訴訟は敗訴となったが、4年半に及んだ裁判闘争で明らかになったのは、長引く不況がまねいた賃金低下、タクシーを起因とする交通事故の増加(約60%増)といった点や、また、雑誌などで「ドライバー残酷物語」と見出しにされた当時のタクシー乗務員の困窮した生活実態だった。この裁判闘争は広く報道され、NHKの90分に及ぶ特集番組では、東京の原告団に密着取材した放映で、大学生の息子がタクシー乗務員の父親の給与明細を偶然目にし、父親が日常的に自分の食費まで切り詰め大学に通わせてくれていることを知り、これ以上迷惑をかけたくないと悲観し自殺したことなど、過酷なタクシー乗務員の生活がクローズアップされた。残念なことだが、このようなタクシー乗務員の過酷な実態が広く報道されたことがきっかけとなり、タクシーの適正化への流れと変わっていった。

4. タクシーの再規制とライドシェアの台頭

このようにタクシー規制緩和によって生じた弊害が問題となった頃、国交省はタクシーの規制緩和は「市場の失敗」と白書に記し、タクシー産業を「地域公共交通機関」と再定義し、その保護の必要性を示した。2009年には「タクシー適正化・活性化法」が成立・施行され、タクシーの供給過剰となった地域は「特定地域」に指定し、新規参入、増減車や運賃の適正化などが進められた。その後、さらに適正化・活性化を進める「改正タクシー適正化・活性化法」に繋がったが、改正法でも賃金・労働条件に直接かかわる条項が「付帯決議」の履行にとどまってしまった。

この頃アメリカのサンフランシスコでは、2009年に「ウーバーテクノロジーズ(以下:ウーバー)」が設立された。その後ウーバーは、2017年9月には84カ国・632都市と驚く速さで世界展開を果たした。そして、日本においては2013年9月に日本法人「ウーバージャパン株式会社」が第2種旅行業者として登録され、同年11月より台数限定でのトライアルサービスを行い、2014年8月より東京都内全域で本格的にタクシーの配車サービスを開始した。しかし、東京のタクシーは「トリップアドバイザーの世界の都市評価」で、世界1の評価を得ていた。2015年2月に福岡市において諸外国同様に一般人が自家用車で運送サービスを行う「みんなのウーバー」のテストを開始したが、国交省から「安全対策の不備」や「自家用車による運送サービスは白タク行為に当たる」として、サービスを中止するよう指導が入り、同年3月にサービスを中止した。

ウーバーの日本事業展開に呼応するかのようになり、規制緩和論者や新経済連盟などが、岩盤規制を緩和して、安くて利用者の利便性が高いライドシェアを早急に導入しないと世界の流れから遅れるとして、ロビー活動などを活発化し「白タク」を合法化しようとし始めた。新経済連盟を代表するIT関連の経営者の発信は若い人たちに受けが良く、例えば「岩盤規制をぶっ壊す」などと発信すると、この先何かとても良いことが始まるかに捉えられた。そもそもハイタク産業やその他の自動車運送産業への規制は、利用者の安全や利便を守るためのものであるべきなのに、事業者の既得権益を守るものであるかのように吹聴されることはハイタク産

業にとっては大変な脅威だった。

規制緩和が万能ではない例として、2012年「関越道ツアーバス事故」、2016年の「軽井沢スキーバス転落事故」など、格安ツアーが引き起こした悲惨な事故がある。両事故の被害者遺族の方々は、「低運賃で輸送するため最も重要な安全対策をコストカットしているとは思ってもいなかった。二度とこのような事故が起きないように、安全対策を強化していただきたい」と強く訴えていた。このように、規制緩和による低運賃競争の中で何が起きているのか立ち止まって考えてほしいと思っている。

図1は通常のタクシーにおける契約関係を示したものである。利用者が運送契約を結ぶのは事業者であり、事業者が道路運送法に基づき、利用者の安全に責任を負う。また、事業者と運転者は雇用関係にあり、事業者は労働法に基づき、運転者の労働条件に責任を負う。これに対して、図2はライドシェアの契約関係を示したものである。利用者は、運転者との間で運送契約を結び、事業者は運送責任を負わない。また、事業者と運転者に雇用関係はないため、事業者は運転者の労働条件

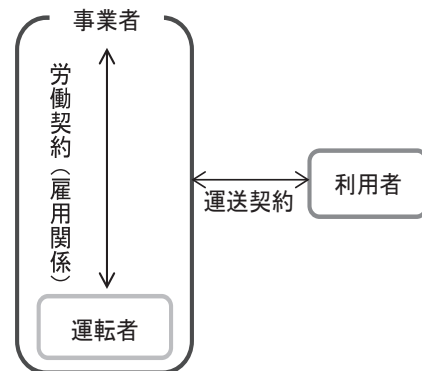


図1 タクシーの契約関係

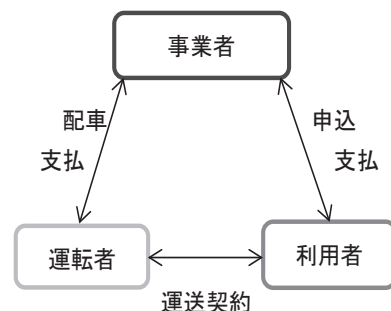


図2 ライドシェアの契約関係

に責任を負わない。すなわち運送中に起きた事故・事件は全て運転手と利用者との間で解決することとなり、事業者はリスクを全く負うことがない。

このように、ライドシェアの問題点は、道路運送法及び労働法の適用を受けず、運送責任も雇用責任も負わない仲介サイト事業者の下、安全管理

も労働条件の保障もない旅客運送が行われ、利用者の安全が損なわれかねないという点にある。また、運転者の多くは自由な働き方ができると参入するが、事故・事件を起こせば刑事・民事責任を全て負うので生活の再建ができないリスクもあるということだ。

5. 世界でライドシェアがもたらした問題点

ライドシェア事業の発祥地アメリカでの安全管理面について、ライドシェア事業者は、利用者が運転者を評価するシステムにより、評価の低い運転者を排除することで安全は確保されると主張するが、これでは事故・事件を未然に防ぐ管理ではない。ウーバーのカスタマーサービスのデータベースで2012年12月から2015年8月の期間で「レイプ」と検索すると5,827件の検索結果が表示され、「性的暴行」と検索すると6,160件の検索結果が表示される。このような女性をターゲットにした事件は世界各地で起きている。

日本のタクシーは事業者が責任をもって運転者の教育・指導・監督・管理を行い、ドライブレコーダーを装備しているため、女性や弱者が深夜でも一人で安心して乗れる世界一安全なタクシーと認識されている。安全・安心面を鑑みれば、ライドシェアの必要性は考えられない。

UCLAアンダーソン経営大学院のジャコビー教授によれば、ウーバーは自らを旅客運送企業ではなく、テクノロジー企業と位置づけることで安全管理義務などの運送責任を免れることに成功し、急拡大を遂げたという。しかし、2016年10月にロンドン雇用裁判所が下した判決は、ロンドンのウーバードライバー 3万人が、最低賃金と有給休暇の権利を持つ被雇用者であると認定するものだった。ジャコビー教授は、アメリカ・イギリスは判例法・慣習法の国だが、ヨーロッパ・アジアは大陸法・制定法の国であると述べる。前者はルール違反が可能で、後者はルールを尊重する特徴があると言い、日本は、大陸法系で制定法を備え、ルールを尊重して発展してきた国なのだから、ここでアメリカの真似をしてはいけない、ライドシェアを排除した国や地域がどのような対応をしてきたのか、そこから学ぶべきだと指摘している。

6. ライドシェアに対するハイタク労働団体の取り組み

日本のタクシーは利用者の安全輸送の実現を果たすため、道路運送法を順守し様々な仕組みを設けており、これらの安全管理体制の整備・充実には大きな費用が掛かる。これに対して、ライドシェア事業者は安全管理を一切行わないばかりか車両は所有せず、運転者を自営業と位置づけ社会保障費の負担を無くすことで運賃を安く設定できる。

このようなライドシェア事業者が日本のタクシー市場に参入した場合、不公正な競争にさらされた日本のタクシーは、安い運賃に対抗するために自らの運賃を値下げし、売上の減少を補うためにコストカットの必要性に迫られる。運賃の切下げとコスト

カットにより、運転者の労働条件の悪化と安全管理の省略が余儀なくされることにより、疎かになるのは利用者の安全である。ライドシェアが日本のタクシー市場に参入した場合には利用者の安全が損なわれる危険が高くなるといえる。

これまで日本の主要ハイタク労働8団体(※1)は、個別に労働運動を展開してきたが、ハイタク労働運動の根本である安全を覆すライドシェア(白タク合法化)阻止を目的に歴史上初めて大同団結し、2016年3月8日、東京・日比谷公会堂に全国からハイタク労働者の代表2,500名が参加し「3・8安全破壊の白タク合法化阻止!ハイタク労働者総決起集会」を開いた。集会後には日比谷公会堂か

ら八重洲まで昼時のビジネス街をデモ行進し、世界中で問題を起しているライドシェアの危険性をアピールした。この集会・デモの様子は当日昼のTVニュースで大きく報道されたが、その内容は「新しい産業と働き方に反対し、既得権益を守るための規制緩和反対集会」とされたため、これまでのライドシェア反対運動を総括し、新たな労働運動を模索していくこととなった。

全国自動車交通労働組合連合会(全自交)
全国自動車交通労働組合総連合会(自交総連)
関東旅客自動車交通労働組合連合会(KPU)
全国中立労組政策推進会議(全中労)
日本私鉄労働組合総連合会ハイタク協議会
(私鉄ハイタク)
全国交通運輸労働組合総連合会ハイタク部会
(交通労連ハイタク部会)
新産別運転者労働組合(新運転)
東京ハイタク中立労組協議会(中労協)

※1 ハイタク労働8団体

7. 「交通の安全と労働を考える市民会議」と連携した労働運動

マスコミから思わぬ批判を浴びた私たちは、各産別と顧問契約を交わしている「東京共同法律事務所」と新たなライドシェア導入反対運動を模索し検討を重ねた。その結果、特に安全面や働き方に大きな疑義があるこの問題を、利用者目線で世論に提起する市民運動として賛同を得ることが不可欠ではないかと考え、市民組織発足に向け走り出した。

すると、ライドシェアの安全性や働き方に疑問を抱く賛同者が集まり、2016年8月5日「交通の安全と労働を考える市民会議(以下:市民会議)」が発足した。私たち労働4団体(KPU,全自交、私鉄ハイタク、交通労連ハイタク)はこの市民会議を労働組合の立場から支援し、新たな労働運動として取り組み展開する運びとなった。

市民会議は発足後から日本労働弁護団と共催開催となり、院内集会や公開シンポジウムなどの開催は日本各地(北海道・四国を除く)で20回を超えた。発足当初の会場はハイタク労使関係者がほとんどで、世界のライドシェアの現状報告が主だった。

2017年4月の院内集会では、サンフランシスコ・タクシードライバーズ・アライアンス理事のマーク・グーバー氏を招聘した。講演したマーク氏は、「2010年ウーバーがサンフランシスコで不法営業を始め、2年後にはリフト、サイドカーがライドシェアサービスを開始。彼らは安さを売りに車両を増やし続け、市に約2,000台のタクシーに対し、約45,000人のライドシェアドライバーを有するに至った。ライドシェアの過剰な増車により、タクシードライバーの収入は50%以上下落、また、多くのタクシー会社の倒産が相次ぎ、市最大のイエローキャブが破産し多くの

失業者を出した。一方、市内では慢性的な交通渋滞を引き起こし、環境悪化による健康被害も懸念されている。ウーバーはサージ・プライシング制度を利用し、人質事件、自然災害、大イベント時などの需要増時には、通常運賃の最大8倍もの料金を請求し、このような制度に気づかなかった利用者との間でトラブルが多発している。ライドシェアのビジネスモデルは、ドライバーに事業者を通じて車両を購入させると共に、ほとんどのリスクをドライバーに負わせ、仕事がなければその経費を支払うことがない為、ドライバーは事業者には隷属しなければならない。このようなライドシェアは世界一安全なタクシーがある日本には不要であるので、ぜひライドシェアの参入は阻止してほしい」と訴えた。

2017年9月、永田町の星稜会館で行われた公開シンポジウムでは、ニューヨーク・タクシードライバーズ・アライアンス代表のバイラビ・デサイ氏、元ウーバードライバーのディオジェネス・カラスコ氏を招聘し開催した。デサイ代表は、「ウーバーの発祥地サンフランシスコ同様、ニューヨークでも同じ現象が起きている。私たちタクシー労働者はいつも労働運動の最前線に立たされてきた。30年前のニューヨークでタクシー労働者の個人事業主化が行われ、労働法の適用が否定された時、誰も関心を示さなかった。30年後の今、タクシー労働者は再び労働運動の最前線に立たされている。30年前、私たちに関心を示さなかった社会に問いたい。ウーバーが象徴する働き方、労働者だけにあらゆるリスクを負わせる労働者の個人事業主化を放置してよいのかと。私たちの戦いは、私たちのためだけの戦いではなく、労働法の適用を否定し、労働組合を否定する

動きに反対する、全ての労働者のための戦いである。私たちの組合には様々な国の組合員がおり、話す言葉も様々だが、私たちには共通の言語がある。それは、困難という言葉である。私たちは、共に困難に立ち向かい、団結して働く人の権利を守ってきた。団結した労働者に勝るものはない」と語った。

カラスコ氏からは、「ウーバーは自由に働けて収入も悪くないとの評判を真に受けてドライバー契約をした。2年過ぎると事業者から一方的に手数料やインセンティブを減らされ収入が極端に減収したため事業者に抗議したが受け入れられなかった。3年も過ぎると自動車ローンも払えずこの契約は隷属的なものと気づいた時は瀕死の状態になり、妻の扶養状態になったことでウーバーと手を切った」と、ライドシェアの裏にはドライバーの過酷な労働の実態があることが報告された。

この公開シンポジウムには、ライドシェア「ウーバーイーツ」元配達員から、同僚が配送中バイク事故にあったが、ウーバーからは一切の補償もなく泣き寝入りしたのを見て、ウーバーイーツから身を引いた実態報告もあった。

公開シンポジウム終了後には、ハイタク労組組合員をはじめ400名を超える参加者とともにパレードを行い、日米の国境を越え、働く人の声が東京の空に響いた。

“パレードのシュプレヒコール”

Driver Power! Union Power!

Who's Got the Power? We Got the Power!

What Kind of Power? Union Power!

2018年2月、ニューヨークで一人のタクシードライバーが、ウーバーなどライドブックイングの広がりがタクシー運転手の生活を破壊している現実を伝えるために自ら死を選んだ(この後も同様の理由でタクシードライバー6人が抗議の自殺)。2018年8月、ニューヨーク市は全米で初めて、ライドシェア企業の車両台数規制と実質的な運転手の最低賃金を保障する条例を発出した。当時のNYタイムズは「闘うタクシー労働者の組合、ウーバーとリフトを打ち破る」と見出しを付けた。



写真1 日米労組パレードの様子

8. ライドシェアへの今後の取り組み

市民会議を通した私たちの労働運動は、公開シンポジウムを重ねるごとに広がりを見せ始めた。2018年7月岩手県立大学講堂で行われた公開シンポジウムは、参加者のほとんどが一般市民の方々に埋まり、中でも中高生が課外授業の一環としてペンをとる姿が印象的だった。参加者の多くが組合員だった当初と比べ、運動が一步前進したと言えるだろう。

市民会議の世話人で交通研究では著名な戸崎肇教授(桜美林大学)は、公開シンポジウムの講演で「ライドシェアは地域のタクシーだけでなく、地下鉄・路線バスなどの公共交通を破壊した後、市場独占し利益を上げる構造だと」指摘している。一方、「まずはライドシェアが侵攻する前に、タクシーなどの地域の交通機関が交通空白地や過疎

地域の対処を施し、その地域の利用者から問題の多いライドシェアは無くても大丈夫と言われるようにしなければならない」とも指摘している。

今後の労働運動の重要課題は、都市と地方の交通格差が拡大したことで、公共交通空白地における交通手段確保とタクシーが果たすべき役割を再構築することと考えている。しかし、タクシー産業は長い不況で生産性が上がらず、長時間労働・低賃金構造から抜け出せないため、若い世代からは敬遠職業となり慢性的な乗務員不足となっている。高齢化による過疎地域が特に難解な取り組みとなっているが、これまで全国各地の方々とライドシェアの導入の是非について意見を交わしてきた。都道府県と地方自治体合わせて160以上の自治体からライドシェア導入反対の意見書が採

択され、国に提出されていることを踏まえ、改めて公共交通空白地の対策である自家用有償旅客運送制度などを活用し、地域自治体と一体となり取り組むこととした。

また、東京などの大都市部では、中国人観光客相手に在日中国人による白タク行為が横行しているが、運賃の授受が中国国内で決済されているため、当局による摘発がままならない状況にある。

このようにグローバル化したハイタク産業の労働運動は、世界の交通情勢をリアルタイムで的確につかむことが不可欠となる。私たちは今年6月、台

湾の総工会、自動車運転手労組、タクシー会社2社、台北市交通局と意見交換し、ウーバーなどのライドシェア根絶に向け連携することで合意してきた。今後もITF(国際運輸労連)との連携を密にし、世界の労働組合と連帯したグローバルな運動として取り組んでいきたいと考えている。

そして、近い将来、本格導入される新たな移動手段「MaaS(Mobility as a Service)」についての取り組みに対しても、市民会議を通してさらに労働運動を前進させていきたいと考えている。

9. おわりに

一昔前までは、ハイタク産業は内需型・地域密着の中小事業産業といわれていたが、現在は、前述したように世界各国のIT企業がスマホのアプリを利用したプラットフォーム型システムを用いて、日本のハイタク産業(全国のタクシー 24万台超、総売上は約1兆6,700億円)に参入してきた。巨大IT産業と私たちハイタク産業を例えたら、象と蟻のようなものであり、まともに闘ったら太刀打ちできな

い。しかし、私たちはいかなる巨大な相手であっても臆することなく、ハイタク労働運動をさらに大衆運動へと展開すると共に「世界一安全・安心なタクシー」の質を上げることで、ライドシェアの要らない公共交通機関の構築を目指していく。今後も地に足をつけた労働運動をグローバル的に前進させたいと考えている。



大和自動車交通労働組合 執行委員長
藤野 輝一 氏

藤野 輝一(ふじの てるかず)氏

1987年、大和自動車交通(株)入社。1995年に大和自動車交通労働組合執行委員となり、2009年より執行委員長、および東京タクシーセンター理事。2012年からKPU東京地連の執行委員長、2013年から関東地方交通労協の副議長に就任し、現在に至る。

議案書を読む 2019

(後編)



早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて議案書の中身の吟味に入るが、今回は一つ一つのその紹介ではなく、一つの特徴的な傾向について語る。

ちなみにこれからの記述は、あくまで筆者の個人的な解釈や見解であり、またそれに基づいて選択した部分的情報であるため、それぞれの議案書の意図するところや事実理解と若干でも差異を生じる可能性があるため、折角好意で議案書を送って頂いた各労組にご迷惑をお掛けせぬよう、いつものように議案書の出所は明かさない。

そこで今回拝見出来た議案書から筆者が読んで特徴的な傾向だが、それは労働組合における重点的な活動領域における「ディマンドサイド」から「サプライサイド」への転換とでもいえようか。

この「ディマンドサイド」、「サプライサイド」という言葉は経済学において頻繁に用いられてきたのは、読者の中でもご承知の方が多かるう。

釈迦に説法で申し訳ないが、おさらいしておく「ディマンドサイド経済学」というのは、需要を創出することを眼目とし、そのために公共事業など政府の財政出動を積極的に行うことを主張する。

これに対して「サプライサイド経済学」は、供給能力の強化によって経済成長を図ろうとする。

ちなみに前者はしばしばケインズ型経済政策と呼ばれ、アメリカで言えば大恐慌後にルーズベルト

大統領によって推進されたニューディール政策が典型とされ、後者の代表例としてはレーガノミクスといわれた1980年代のレーガン政権の経済政策が挙げられる。

ただここでは経済学そのものの議論から離れ、考え方だけを借用する。

以上の経済学の目標は、平たく言えば「より良い経済状況の実現」であろう。これを労働組合の世界で翻訳すれば「組合員のより良い労働と生活の実現」となるうか。

そしてここでの需要とは、例えば組合員が享受する「高い労働条件」を指そうか。そして供給は、組合員が良い労働と生活を実現する「自己実現力」の強化になるう。

この例えに倣えば、これまでの労働組合の活動領域は、賃上げ要求に代表される様に、ディマンドサイドにその重点があったといえよう。

ところが、これは最近になって始まったことではないが、今回の議案書を読んで、少なくとも民間労組の間で定着したことを確信できたのが、労組におけるサプライサイドへの重点活動領域の移動である。つまり組合は、組合員がより良い労働や生活についての自分の夢や目標を自分で実現できるよう、その機会を増やし、環境を整え、さらに様々な能力やスキルを身につけられるよう力付けしていこ

うという諸政策を推進しているのである。

そこでの人間像と会社や組合、そして家族や地域との関わりをまとめて示せば、人間は自分の夢を自分で実現することで幸福を感じる主体であり、会社はそれを仕事を通じて経験する場所であり、組合はそれを多様なアプローチでサポートするところであり、そこで大事にされることは、こうした夢の実現とそのため色んなスキルアップを仲間との関わりの中で達成していくことである。その際、この仕事での夢の実現は、家族や地域との関わりの中でバランスよく行われることが望ましいとされる。

こうした人間を自己実現の主体とする考え方は、20世紀末以降、人間のより良く生きる状態と環境の実現を目標とする社会科学全般の考えを背景に、途上国の経済発展や先進国の福祉国家政策において用いられている「ケイパビリティ・アプローチ」とも大いに重なる。

そこでは人間には、利用可能な財やサービスを用いて自己実現に寄与する諸機能の集合である潜在的能力が備わっており、ケイパビリティ・アプローチとはそれら諸機能の十全な発揮を促す状態を整えていく。

このケイパビリティにはいくつかの種類があるが、このアプローチの代表的な論者の一人、M. Nusbaum(『女性と人間開発』岩波書店)によると、それにはまず、見聞きするなど人間生来の素質ともいべき基礎的ケイパビリティがあり、その上に、語学能力や信仰心など、個人の成長過程で周囲からのサポートを受けながら習得するものとしての内的ケイパビリティがあるという。

そしてこれらのケイパビリティで期待される諸機能の発揮には、さらにその条件として、結合的ケイ

パビリティが必要だとする。これは今日人間の最低限の生活、労働条件ともいえるもので、健康、安全、教育、思想・信仰・表現の自由、内省、住居、雇用、資産、自然、愛、遊び、参加、同情といったものが、その具体的なリストとして挙げられる。

このケイパビリティ・アプローチに立つと、労働組合の活動のほとんどは、これら三つのどれかにあてはまる事が分かる。

特に今回も含めて、最近どこでも強調される組合員の組合活動、例えば職場改善、経営活動、地域活動への参加関与の強化をめざす様々な取り組みと、それを促進するための組合役員、特に現場役員の教育訓練はすべてこれに関係している。

つまり、最近の議案書に見られる特徴的な傾向とは、個々の新たな活動や取り組みというよりも、これまで述べた組合活動に対する新たなアプローチにあるといえる。したがって、たとえ同じ活動や取り組みを繰り返していても、そこには新たな意義が込められていることになる。

本当はさらに具体的な取り組みを例に引きながら、この点を解説できればいいのだが、与えられた紙幅は尽きた。そうした機会がまた与えられんことを期待してここに筆をおく。

篠田 徹氏 (しのだ・とおる)

早稲田大学社会科学総合学院教授

1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。

主著『世紀末の労働運動』(岩波書店、1989)、『2025年日本の構想』(共著)(岩波書店、2000)、『米国民党—2008年政権奪回への課題』(共著)(日本国際問題研究所、2005)

－ 加藤延俊とヤマザワ労働組合(上) －

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

1. はじめに

東北地方の有力小売企業ヤマザワの創業者山澤進は、1930年に山形市で生まれた。山形商業、東北薬学専門学校を卒業し、東北大学工学部での研究を経て、1952年、22歳で東根市神町に山澤薬局を開店した。朝鮮戦争へ派兵される前の訓練を受ける多数のアメリカ兵士が市内に滞在したため予想外に売上が拡大し、1953年に山形市七日町の第2号店を開設して後の営業へ弾みをつけた。

その後、高度成長期に出現したスーパーマーケット業態に触発され、1962年には山形県内初のセルフサービスのスーパーの出店に乗り出し、ヤマザワを設立した。同時にチェーン展開を開始し、急速に店舗数を増やしてヤマザワとヤマザワ薬品の主力業態二本立て体制で、県内拡大と同時に宮城県への進出を果たした。

急成長によりヤマザワの労働条件が過酷になっていくのは他のチェーンストアと同様であり、業界を見渡した労働者たちは労働組合の結成に動き始めた。ところが、ヤマザワ労組の結成前後は、上部組織への加盟問題で揺れることとなった。ほとんどの労組は結成までの経過の中で上部組織の加盟が決定される。チェーンストア労組も例外ではないから、ヤマザワ労組は珍しいケースといえる。

シリーズ第11話は、ヤマザワ労組に焦点を合わせよう。今回のキーパーソンは、書記長経験が最も長

く、後に委員長に就任した加藤延俊である。

2. ヤマザワ労組の結成と上部組織加盟問題の発生

1970年代に入ると、日増しに労働環境が厳しくなっていく労働者たちは労働組合の結成を意識しはじめたが、社長の山澤進は他の創業経営者の多くと同様に労組に好意的ではなかった。その意向が伝わると、結成の動きは鈍りがちとなり、次善策として社員会の発足を目論むことで精一杯となった。しかも、1972年にはその社員会計画も陽の目を見ることなく自然消滅してしまった。

だが、この頓挫が労働者たちに周到な準備をさせることになった。1978年に再び社員会の結成へ向け動きはじめ、社員会準備会を設置した。こうして1979年、全員投票により9割以上の賛成票をもって社員会を発足させた。社員会の中心グループは、当初から暗黙裡に労組の結成までを視野に入れ、社員会の立場に甘んじながら会社と交渉する形を整えたのである。

この社員会時代に入社し、ヤマザワ労組役員になる加藤延俊は、1956年に山形市出身の父親が自衛隊で駐屯していた北海道恵庭市で生まれた。小学生から山形市に戻り、高校卒業まで成長し、日本大学芸術学部へ進学した。大学時代は、小学生から描き始めたマンガに集中すべくマンガ研究会に所属した。1979年、大学を卒業し、10店舗から急速な

出店に転じる直前のヤマザワへUターン就職した。初任は農産課の野菜担当であったが、1年半で人事部の社内報担当へ異動した。

ジャスコのテナント店舗勤務の経験から、全国チェーンと比べた労働条件の低さを実感していた加藤延俊は、結成されたばかりの社員会の執行委員に選任されると、改めて社内に渦巻く労働者たちの不満が極めて大きいことを知った。ちょうど実施された社内モラル調査が不満の大きさを裏付けたことで、社員会ではもっぱら健全な労使関係の形成の必要性が主張されるようになった。しかし、労働組合の結成が待望されると経営側の反応を危惧して結成を見送ろうとする消極派との対立が発生した。それをうまくかわしながら、加藤延俊をはじめ労働組合の積極派が水面下で着々と準備を進めた。

こうして、社員会は4年間で終止符を打ち、1982年7月6日に山形市のホテルキャッスルで結成大会が開催され、ヤマザワ労働組合（組合員数865人、委員長藤澤睦夫、書記長妹尾好真）が誕生した。

委員長の藤澤睦夫は、社内で人望を集める期待のエースであった。1943年山形市生まれで、山形市立商業卒業後に入社し、薬局時代の七日町店を皮切りに食品初進出となった山形駅前店の店長に抜擢された。押しも押されもしない有望な若者が労働組合へ奔走した。

加藤延俊は唯一の専従者として中央執行委員に就任した。委員長は1989年までが藤澤睦夫、1995年までが妹尾好真であるが、加藤延俊は、1984年から1996年まで専従書記長に着任した後に、委員長となり2000年までつとめた。

このように、成功裡に社員会から労働組合へ切り替えたかのように見えるヤマザワ労働組合だが、結成時には非常に大きな課題が発生していた。労働組合結成大会で承認された『ヤマザワ労働組合同規約』の総則には、名称、所在地、目的、綱領、組織、事業、組織運営の内容のみが並び、上部組織に関する記載がな

い。すなわち、所属する上部組織の決定を見送ったのである。ちなみに、ヤマザワ労働組合結成大会の来賓出席者の顔ぶれをみると、ゼンセン同盟西奥羽支部、商業労連に加盟する大沼百貨店労働組合、チェーン労働組合に加盟する全西友労働組合など三者の関係者が勢ぞろいする異色の様相を呈していたことがわかる。

この背景には、労働組合結成に至るまでに受けた外部からの支援の混線がある。すなわち、社員会時代の労働組合結成積極派には後ろ盾となる複数の他社経験者がいたが、それぞれの異なる立場の意向が交錯していた。具体的には、地元百貨店の経験者による商業労連志向と、繊維企業の経験者によるゼンセン同盟志向に二分されていた。

そこへチェーン労働組合志向が加わりさらに混迷が深まった。労働組合結成積極派の一部が、チェーン労働組合軸労働組合であるイズミヤ労働組合幹部の日高昭夫の助力を受け入れたからである。日高昭夫は遠路にも関わらず頻繁に大阪から山形を訪れ、熱心に労働組合の結成や運営についての研修を続け、その協力は労働組合結成後にも及んだ。

このように、生協労働連や全国一般を除くとほぼ三極体制になっていたチェーンストア労働界の情勢がヤマザワ労働組合に投影する格好となり、複数候補からの積極的な接近に直面したヤマザワ労働組合執行部は当惑せざるを得なかったのである。

一般に労働組合結成の時には指導や支援を受けた上部組織に加盟するから、無所属期間を重ねたヤマザワ労働組合は異例である。しかも上部組織に加盟しないのは、決して経営者の強力な労働組合忌避の意向によるものではない。ヤマザワ労働組合には上部組織への加盟意欲があり、加盟先を真摯に検討していたが、選択に踏み切る決定打を欠いたままとなっていた。

こうして、ヤマザワ労働組合は三方向から激しくオルグされることとなった。特に社員会の時期から接近してきたゼンセン同盟は執拗で、西奥羽支部および本部から入れ代わり立ち代わり多数がヤマザワ労働組合を訪

れた。その過程で会長の宇佐美忠信まで山形入りしている。商業労連も結成前からヤマザワ労組との会談を重ねた。地元の大沼百貨店労組が盛んに加入を勧誘し、本部からも組織化担当者が接近していた。

さらにチェーン労協は、同業労組であることを強調し、ヤマザワ労組と密着した行動をとっていた。第1期は手探りで進む活動に対して細かい点まで指導していた日高昭夫は、第2期になるとヤマザワ労組に対してSM労組情報交換会（スーパーマーケット労働組合情報交換会）への加入の労をとった。同業の情報交換の名目で対外活動に引き込み、企業別組合単独での活動の限界を認識させながら、チェーン労協の活動の疑似体験を提供した。

SM労組情報交換会には、イズミヤ労組の他、伊勢甚労組、伊勢丹労組、関西スーパー労組、十字屋労組、全東急ストア労組、カスミ労組、とりせん労組、サミットストア・レーパーユニオン、ライフ労組など、チェーン労協、商業労連、ゼンセン同盟など上部組織の枠を超え、地元だけでなく全国から20労組以上が参加していた。どこにも所属しない唯一の例外であったヤマザワ労組は、積極的に参加したが、激しい組織競合の波を受けながら、明快な上部選択の決断を見送ったまま労組の活動を続けた。

3. 初期活動の概要

一方、ヤマザワ労組は企業内組合として手探り状態ではあったが、待望の労組結成に漕ぎつけた充実感を推進力にして果敢に活動を開始した。結成直後の1982年8月に労使協議会を開催し、ユニオンショップ、組合員範囲など基本事項の労働協約を締結した。その後には、冬期一時金交渉に入り、ヤマザワにとって初めての要求書が加藤延俊から社長に手渡された。その結果、2.48か月で固定されてきた一時金に対して2.70か月を要求し、2.56か月を獲得した。

なお、この一時金交渉では労組の要求案に対する会社側の態度を風刺した加藤延俊のマンガ入りの

ビラが物議をかもして、労使交渉が紛糾する局面があった。

これ以後の主な初期活動では、まず結成翌年の1983年に早くも組合費の値上げを実行したが、承認に至るまでは困難を極めた。趣旨説明文書の配布、職場集会、代議員の説得を重ねる過程では反対意見が多数を占め、最終段階の全員投票では賛成496票に反対票356票が迫っていた。だが、月例賃金の1%から月例賃金および一時金の1.5%へと引き上げ、専従書記の配置、闘争資金や慶弔給付資金の積み立てなどに充当するとともに、本部から支部への交付金制度を導入した。

また1984年10月に会社側は新規出店計画を表明し、宮城県泉市への泉ヶ丘店の開店を皮切りに県外出店がはじまった。山形県に限定して就業や生活の場を考えたヤマザワ労組は広域異動に対する対応を迫られた。会社側は初の県外出店に不慣れで転勤者の負担を過小評価し、口約束を多用するなど不明瞭な要因で混乱した。

転勤を巡る労働条件を明確にする交渉では労使の認識の隔たりが大きかったが、ヤマザワ労組は積極的に労使交渉を重ねた。転居費用の詳細な会社側負担や一時金、各種補助、赴任旅費と赴任時特別休暇、独身寮など衣食住環境や手当など転勤者に関する「転勤転居規程」を制定し、諸制度の整備を進めた。この転勤転居問題の労使交渉の経験は、1980年代後半に次々に発生することになった営業時間、教育研修、近隣他社店舗への出向などの問題に大いに活用され、労使の協議と協定の締結に貢献した。

執筆者の本田一成氏による『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論刊、384頁)が2018年度日本労働ペンクラブ賞を受賞しました。割引注文書は、office.orgorgorg@gmail.com まで。

主要経済労働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2010=100	総実労 働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効 求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円	
2015	5,640	222	2,334	1.20	313,801	94.6	144.5	100.0	100.0	525,669	413,778	
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.7	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867	
2017	5,460	190	2,726	1.54	316,966	100.5	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462	
2018.1	5,880	159	2,750	1.59	272,902	85.6	133.8	100.8	101.3	442,129	399,428	
2	5,875	166	2,839	1.59	265,434	83.3	139.0	100.8	101.3	505,989	373,107	
3	5,872	173	2,893	1.59	284,367	89.5	142.7	100.5	101.0	453,676	415,354	
4	5,916	180	2,786	1.59	276,663	87.3	146.2	100.5	100.9	495,370	425,096	
5	5,931	158	2,753	1.49	275,508	86.7	140.0	100.5	101.0	439,089	312,354	
6	5,940	168	2,729	1.51	447,206	141.0	147.7	100.5	100.9	808,716	445,753	
7	5,953	172	2,722	1.63	376,619	118.7	145.3	100.6	101.0	605,746	430,452	
8	5,953	170	2,749	1.63	276,123	86.4	140.1	101.3	101.6	510,437	407,741	
9	5,966	162	2,731	1.64	269,656	84.1	139.1	101.4	101.7	447,459	384,665	
10	5,996	163	2,838	1.62	285,196	84.2	144.0	101.7	102.0	515,729	402,643	
11	5,983	168	2,825	1.63	285,196	88.5	147.4	101.4	101.8	455,644	303,516	
12	5,963	159	2,746	1.63	565,767	176.0	140.9	101.2	101.5	1,026,628	527,769	
2019.1	5,953	166	2,768	1.63	272,130	84.7	130.3	101.3	101.5	471,124	412,887	
2019.2	5,962	156	2,857	1.63	264,582	82.3	137.8	101.4	101.5	526,271	393,029	
前月比(%)	0.2	-6.0	3.2	0.0	-2.8	-2.8	5.8	0.1	0.0	11.7	-4.8	
前年同月比(%)	1.5	-6.0	0.6	2.5	-0.3	-1.2	-0.9	0.6	0.2	4.0	5.3	
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤労統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 注 受 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 注 受 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引	
2015	97.4	115.0	94.8	101,838	1,480,592	104,038	9,543	75,613,929	78,405,536	-2,791,607	
2016	97.6	114.2	97.6	103,098	1,250,003	105,540	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796	
2017	-	-	-	-	1,780,339	106,593	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226	
2018.1	101.4	104.7	100.2	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268	
2	104	103.4	102.8	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102	
3	105.1	104.9	103.7	8,566	182,860	9,990	789	7,382,565	6,589,334	793,222	
4	104.5	102.8	104.3	9,431	163,063	11,733	650	6,822,349	6,201,554	620,795	
5	104.8	104.9	104	9,079	149,244	10,912	767	6,323,560	6,906,909	-583,349	
6	103.7	104.2	101.5	8,276	159,293	11,350	690	7,053,219	6,334,831	718,388	
7	103.8	105.5	101.3	9,186	151,135	11,869	702	6,747,928	6,982,885	-234,957	
8	103.6	104.4	102.8	9,815	140,391	10,906	694	6,692,008	7,140,761	-448,753	
9	103.5	105.2	101.7	8,022	153,454	11,160	621	6,719,423	6,592,893	126,530	
10	105.6	105.1	104.8	8,632	139,619	11,609	730	7,243,875	7,697,758	-453,883	
11	104.6	104.5	105	8,631	131,605	11,194	718	6,927,097	7,666,200	-739,103	
12	104.7	107.2	104.2	8,626	135,522	10,878	622	7,021,794	7,077,529	-55,735	
2019.1	102.1	105.0	100	8,223	125,401	9,717	666	5,574,679	6,992,397	1,417,718	
2019.2	102.8	105.5	101	8,367	109,742	9,789	589	6,384,918	6,053,359	331,559	
前月比(%)	0.7	0.5	1.0	1.8	-12.5	0.7	-11.6	14.5	-13.4	-76.6	
前年同月比(%)	-1.2	2.0	-1.8	-6.1	-29.3	-2.9	-4.5	-1.2	-6.3	-325157.8	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

※生産指数、生産者製品在庫率指数、稼働率指数について、年間指数は発表されていないため掲載していない。

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日 程

第1回 2018年4月10日 「基調講演:AI社会に生きる」 本山 美彦 氏(京大名誉教授/国際経済労働研究所 所長)	第4回 2019年1月23日 「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」 平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授)
第2回 2018年7月27日 「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)	第5回 2019年4月25日 「AI社会のあり方」 広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)
第3回 2018年10月26日 「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」 山田 久 氏(日本総合研究所 理事)	第6回 2019年6月6日 「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」 斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことがあわせて重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査として発信する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日 程

<2016年度> 第1回 2016年5月20日 「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」 菊谷 達弥 氏(京大経済学部 准教授) 「第49回共同調査 速報報告内容の共有」 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)	第2回 2018年1月19日 「第49回共同調査 第II期報告書の共有」 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)
第2回 2016年9月7日 「年代別分析結果の報告」 田中 宏明 氏(国際経済労働研究所) 「制度施策に関する分析方法」 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)	<2018年度> 第1回 2018年9月27日 ①流通業の店舗別WMと業績 向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員) ②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)
第3回 2017年1月10日 「第49回共同調査 分析結果報告」 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)	第2回 2019年1月25日 ①「薬剤師の経営管理について —組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」 本間 利通 氏(大阪経済大学) ②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか? —地位差に着目した社会心理学的検討—」 杉浦 仁美 氏(近畿大学)
<2017年度> 第1回 2017年11月11日 「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」 ①等級制度に関する分析結果報告 齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授) ②女性活躍推進に関する分析結果報告 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)	第3回 2019年3月6日 「企業統治と雇用システム」 齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン・ライフパタンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含み、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日 程

<2015年度> ※第1回～第5回は省略した。

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学科 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

Information

2019年秋冬シーズン

ON・I・ON2 関連 役員セミナーのご案内

◆ON・I・ON2 入門セミナー

[会場]エルおおさか(大阪府)

[日時]11月8日(金)13:30～17:30

◆ON・I・ON2公開セミナー

[会場]マホロバ・マイズ三浦(神奈川県)

[日時]12月4日(水)13:00～

12月5日(木)16:00

◆SRCのための調査活用セミナー

[会場]エルおおさか(大阪府)

[日時]11月19日(火)13:30～18:00

※詳細はHPをご覧ください(<http://iewri.or.jp>)

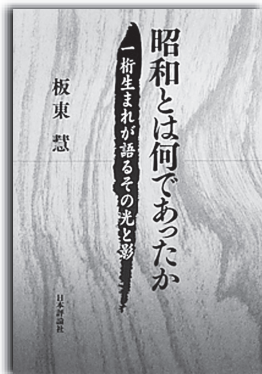
◆SRCのための調査活用セミナー

[会場]ウインクあいち(名古屋市)

[日時]12月17日(火)13:30～18:00

編集後記

自分たちの仕事や会社、産業を脅かす巨大な相手が現れた時、どうやって守り抜くか——。今号の特集「ライドシェアをめぐる社会運動」の中で、ライドシェアの問題に「団結」「連帯」で立ち向かい、世界で唯一ライドシェアを水際で食い止めてきた日本のタクシー労働組合の取り組みを紹介しています。労働組合の存在意義、労働運動の可能性を改めて実感しました。(T)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.74-7 No.1091
July, 2019

International Economy and Work Monthly

Social Movement surrounding Ridehailing

Labor Issues on the Platform Economy:an Example of Ridehailing

The Global Trends on Ridehailing Issues

The Actions of Taxi's Union towards Ridehailing

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)