

【個人部門】 1 席

請負労働者組合運動における既存労働組合の影響

——自動車部品メーカー・アイズミテック社の事例をもとに

伊藤 大一

はじめに

- 1 調査対象とこの問題の経緯
 - 2 請負労働者組合結成に対する既存労働組合の影響
 - 3 請負労働者組合による職場活動の到達
 - 4 請負労働者組合による職場活動の制限
- おわりに

はじめに

派遣労働者数は、2006年度に約321万人になった。この数値は、1999年度と比べて約3倍に拡大したことを示している。このように労働者派遣は急速に拡大しているが、また弊害も同時に現れている。それが、いわゆる「ワーキング・プア」や「ネットカフェ難民」拡大の温床となっているとされる、「日雇い派遣」の増大である。そのため、この「日雇い派遣」の制限を含めた法改正が、2008年10月現在議論されている。

このように多くの課題を抱えている「労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下、労働者派遣法とする）であるが、労働者派遣法を「問う」ふたつの視点がある。そのふたつが、法的規制の視点と労使関係の視点である。法的規制の視点は非常に大事である。労使関係の視点は、本来的に、雇用主と労働者との交渉を通して、賃金や雇用の安定等の労働条件向上や職場の安全向上などの実現を目的にしている。しかし、労働者派遣では、雇用主と使用者が分離しており、労使交渉の主体が複雑になっている。

さらに、労使交渉のもう一方の主体である労働組合全体の組織率は20%を割り込み、特に派遣労働者などの非正規雇用で働く者の組織率はさらに低い。そのため、労使交渉を通じた労働条件向上機能が著しく低下している。また、現行の労働者派遣法においても、直接雇用申し込み規定があるが、その履行はほとんどおこなわれていない。たとえ、法規制が整備されたとしても、そ

の改正を内実化するために、労使交渉が不可欠であろう。

非正規雇用の組織率は低い、現在では、非正規労働者による労働運動が注目を集めている。この非正規労働者による労働運動は、企業別に組織された正社員労働組合と異なり、個人加盟の地域ユニオンの形態や、労働NPO等の形態で運動する点に、特徴を有している。そして、この非正規労働者による労働運動の側から、既存の労働運動に対して、しばしば批判的な指摘がなされる。例えば今野・本田 [2008] は、新しい労働組合の必要性を指摘したうえで、「旧式のイデオロギーや指揮命令系統でがちに固まった組織ではなく」（p.190）と既存の労働組合の限界性を指摘している。

確かに、これまでの主流派労働運動は、戦後、社会運動としての労働運動という性格を弱め、正規労働者の組合員の経済的利益を代表する「ビジネス・ユニオンズム」としての性格を強めた（鈴木 [2005]）。その帰結として、非正規労働者の存在を、正規労働者の雇用の安定や給与原資のバッファと見なす傾向を生み出した（早房 [2004]、中野 [2007]）。そのために、既存の労働組合と非正規労働者による「新しい」労働運動との間に、潜在的な「対立関係」や「緊張関係」が存在することになった。

しかし、本来的に労働組合は、政治的な組織でなく、組合員の経済的利益に基づく組織である。

この点は、非正規労働者による「新しい」労働運動においても例外でない。非正規労働者による「新しい」労働運動は、既存の労働組合から距離をとり、既存の労働組合との「緊張関係」を強調することにより描けるのであろうか。それとも、既存の労働運動の到達と限界を批

判的に乗り越えることを通して、社会運動としての労働運動への方向性を見いだすのであろうか。以上のような問題意識に基づき、この研究の第一歩とするために、本稿は次のように課題を設定する。その課題とは、徳島県で結成された請負労働者組合に対する調査を通して、既存の労働組合が、労使関係に詳しいといえない若年労働者に、どのような影響を与えたのかを明らかにすることである。徳島県の請負労働者組合と既存の労働組合の間にも、潜在的な「緊張関係」は存在する。

しかし同時に、解雇を防ぎ、請負労働者から正社員化を実現した個別企業内の職場活動を通して、両者の間には信頼関係も形成された。どのようにして、両者の間の信頼関係や連帯が強められていったのかを、明らかにしたい。なお、本稿で取り扱う請負労働者組合は、偽装請負のもとで働いている若年労働者により、結成された組合である。偽装請負とは、実質的に労働者派遣であるが、形式的に請負業を偽装するものである⁽¹⁾。請負労働者組合も、組合員を派遣労働者として規定し、労働者派遣法にある直接雇用申し込み規定を根拠として、直接雇用を派遣先企業（ユーザー企業）に求めるという形で運動を展開させた。ゆえに、本稿は、請負労働者組合を、実質的に派遣労働者によって結成された組合として述べてゆく。

また、個人の特定を避けるために、本稿に登場する人名はすべて仮名で表記しており、年齢、勤続年数もある程度の幅をもうけて表記している（年齢、勤続年数は2006年9月時点で表記している）。

同様の理由から企業名も仮名であるが、企業の売却等により、2008年10月時点で存在しない企業についてはそのままの企業名で表記している。

1 調査対象とこの問題の経緯

一連の問題の舞台となっている企業は、徳島県にある自動車部品メーカーアイズミテックである。アイズミテックは、日本最大の自動車メーカーT自動車の一次下請けであるJ社の完全子会社である。資本金は1億2500万円であり、正規従業員は約440名の企業である。このアイズミテックは計2社の請負会社から約230名の外部人材を受け入れており、正規現場作業員約200名にこの外部人材約230名を加えた約430名が、アイズミテックにおいて日々の生産を担っている。このようにアイズミテックの製造現場では、正規労働者と外部人材の比率がほぼ同等となっている⁽²⁾。

この問題に関係していた企業は、ユーザー企業であるアイズミテック、そして請負企業であるラガバーリン、ドライビン、プラットバレー、ダイテック（コラボレート）⁽³⁾の計5社であった。しかし、2006年1月にダイテック（コラボレート）がアイズミテックより撤退し、2007年3月にラガバーリンが撤退したために、2008年9月時点でアイズミテックに関係している請負会社は2社となった。また関連している労働組合は次の3つの労働組合である。アイズミテック正規労働者を組織している労働組合は、ナショナルセンターとして日本労働組合総連合会（連合）に加盟する産業別労働組合（JAM）のアイズミテック正社員支部組合（以下、多数派正社員組合とする）と、ナショナルセンターとして全国労働組合総連合（全労連）に加盟する産業別労働組合（JMIU）のアイズミテック正社員支部組合（以下、少数派正社員組合）である。そして請負労働者達を組織している組合が、全労連に加盟する産業別労働組合（JMIU）の徳島地域支部組合アイズミテック分会⁽⁴⁾（以下、請負労働者組合とする）である。

- (1) 偽装請負および労働者派遣の法的な問題点については、萬井・山崎 [2003] を参照した。また偽装請負の経済的な問題については、長井 [2008] を参照した。
- (2) 2006年9月時点で、アイズミテックにおいて女性の外部人材は派遣労働者として若干名存在している。しかし現場作業員でなく検査部門への配置であり、2006年9月時点で、請負労働者組合に加盟している女性労働者がいないので、本稿は分析対象から女性労働者を排除する。
- (3) ダイテック（コラボレート）は、2006年10月に大阪労働局より労働者派遣法違反で業務停止命令を受けた。この行政処分の背景には、アイズミテックで偽装請負をおこなっていたことが、今回の摘発の要因として指摘されている。『朝日新聞（朝刊）』2006年9月30日。
- (4) 本稿で取り扱う請負労働者組合は、発足当初、JMIU 徳島地域支部組合アイズミテック分会であった。しかし、2006年10月に、請負労働者17名が労働運動の結果として、アイズミテックに直接雇用された。アイズミテックと雇用関係が発生したために、この組合は、JMIU 徳島地域支部アイズミテック分会からJMIU アイズミテック分会となった。本稿では、煩雑さを避けるために、請負労働者組合で統一している。なお、JMIU 徳島地域支部組合には、N化学工業で働く請負労働者達も加盟している。彼らも2006年10月に、徳島労働局に対して偽装請負を告発し、N化学工業に直接雇用を求める労働運動を起こした。

筆者の調査は、少数派正社員組合および請負労働者組合の協力を得て、請負労働者組合の組合員に対して聞き取り調査をおこなったものである。本調査は、2006年9月から2008年9月にかけて、5回に分けて行われた。調査期間はのべ42日間である。調査方法は、請負労働者個人にまず調査票に記入してもらい、その後この調査票に基づく聞き取り調査をおこなう形式であった（調査票記入時間も含めて1人30分程度）。必要な者には後日追加調査をおこなった。この請負労働者組合は、2006年9月時点で、アイズミテックで働く約40名の請負労働者から構成されているが、正確な組合員数は非公開となっている。調査票は全部で36名の請負労働者から回収し、回収率は約90%である（ただし、調査票は回収したものの、請負労働者の体調不良から聞き取り調査を実施できず、その後退職した者が1名いた）。このように、関連する企業も多く、さらに複雑な労使関係であるので、表1にこれまでの経緯をまとめておいた。

2 請負労働者組合結成に対する既存労働組合の影響

請負労働者組合結成の舞台となった第5生産課設立の経緯を通して、アイズミテックにおける労使関係の特徴をまず明らかにする。なぜならば、アイズミテックが雇用関係のない請負労働者を1990年代末以降拡大するのは、このアイズミテックの労使関係に大きく規定されているためである。

1980年代初頭まで、アイズミテックに関係する労働組合は、アイズミテック正社員によって組織された、総評全国金属に加盟する正社員支部組合のみであった。しかし、1980年代はじめに、労働組合の分裂、いわゆる「第2組合問題」が起こった。その後、1983年に、現在の少数派労働組合が全国金属を脱退し、労働組合がふたつとなる。そして、1989年に、少数派正社員組合がJMIUに加盟し、1999年に多数派正社員組合がJAMに加盟し、現在のJMIUとJAMのふたつの労働組合という枠組みができる。

表1 アイズミテック偽装請負をめぐる一連の経緯

年 月	事 項
	1990年代末に、アイズミテックに関連していた請負会社は、ダイテック、プラットバレー、ラガバーリンの計3社であった。
2004年9月	請負会社ダイテック、プラットバレーの請負労働者が中心となって請負労働者組合を組織する。同時に請負会社に対して偽装請負の解消、アイズミテックに対して直接雇用の申し入れをおこなう。
12月	請負会社ドライビングがアイズミテックに新規参入する。
2005年1月	配置転換をめぐる「トラブル」から6名の組合員が指名解雇される（第1次解雇事案）。翌日解雇撤回。
6月	ダイテックがコラボレートに商号変更をおこなう。
12月	請負労働者組合は、厚生労働大臣と徳島労働局に、自らの働き方が偽装請負であると告発をおこなう。
同月	コラボレートが「コンプライアンス遵守のため」アイズミテックとの契約を解除せざるを得ないので労働者全員の雇用契約を打ちきる旨を通告してくる（第2次解雇事案）。
2006年1月	コラボレートが撤退する。コラボレートの雇用をラガバーリンとドライビングの2社が引き受けることで、雇用を確保する。組合員は全てラガバーリンに移籍する。
4月	徳島労働局が偽装請負を認定するも、アイズミテックに対して直接雇用の指導でなく「適正な請負」にむけて指導をおこなっているとの報告を請負労働者組合に対しておこなう。
同月	新聞、テレビ、雑誌等のメディアに、この問題が「格差社会」の象徴として頻繁に取り上げられるようになる。
8月	アイズミテックが請負労働者の一部を契約社員として直接雇用することを発表する。これを受けて請負労働者組合は徳島労働局への提訴を取り下げる。
10月	アイズミテックが請負労働者の一部を契約社員として直接雇用を開始する（第1次直接雇用）。
2007年2月	ラガバーリンがアイズミテックから撤退を表明する。
3月	ラガバーリン撤退。請負労働者の組合員はプラットバレーへ移籍する。
4月	請負労働者組合が24時間ストを決行する。新たな直接雇用枠を獲得してアイズミテックと妥結する（第2次直接雇用）。
11月	アイズミテック正社員登用試験実施。
12月	契約社員より14名が正社員としてアイズミテックに登用される。
2008年9月	アイズミテック正社員第2次登用試験実施。

この労働組合分裂により、アイズミテックに対して、協調的な労働組合と対立的な労働組合という労使関係が成立したのではなく、多数派、少数派両組合ともに、アイズミテックに対して、一定程度対立的な労使関係である点に特徴がある。これは、伊藤〔2007b〕で述べたが、組合分裂の渦中である80年代前半に、アイズミテックから個人別査定賃金の導入提案に対して、多数派、少数派両労働組合ともに拒否したことからもわかる。そのため、現在までも、課長級以下の組合員の賃金制度は、個人別査定のない賃金制度である。この対立的な労使関係の制約から逃れるためにも、アイズミテックは雇用関係のない請負労働者を拡大させるのである。少数派正社員組合の幹部である山本と請負労働者組合の幹部である山県（40代前半、勤続5年以上）は、第5生産課設立前後の様子、および請負労働者組合結成前の様子について、次のように述べている。

筆者 「アイズミテックは度が過ぎたってことですか。例えば、正社員の比率を第5生産課で、もっと高くして、請負労働者の数をもっと少なくしていたら、請負労働者組合ができるなんてことはなかったということですか。」

山県 「そう、度が過ぎたんや。でも、それ（正社員の第5生産課配属）はできなかった。」

山本 「それより前に、昔7課ちゅうのがあったんや。そこには新入社員ばかり配属させた。」

山県 「その新入社員ばかりに対して、職制が、ストップウォッチもって、がんがんやったら（ストップウォッチで作業時間管理をおこなったら）、最後反乱が起きた（笑い）⁽⁵⁾。そして、その7課が解体されて、全部分散された（7課にいた人間は他の課に分散して配属された）。（職制も正社員を）締め上げるのはいいけど、度を超してしまうような。加減をしらんけん。」

山本 「（少数派正社員）組合も、7課の時は、おかしいではないか、（新人正社員ばかりの課を作ったら）技能の伝承がとぎれてしまうではないかと言ったんだけど、経営者は新しい職場を作るんだってな…。」

山県 「結局、年寄り（少数派正社員組合）と一緒にしたら、ろくに仕事しないのはわかっているだろ

（笑い）。だから、こいつは絶対分離しなければと。だから、7課と2課は工場の中でも一番離れたところにおいたわけ。」

山本 「そのとおりや（笑い）。分離政策をしたわけや。」

筆者 「そして、新たに第5課として出発するのですが、請負労働者を生産の中核にしたら、山県さん達に生産の中核を握られてしまうことになるのは…。」

山県 「だからな、首をな、楯にやっただで、うちらには。（正）社員ではそういうわけにはいかないけど、こっち（請負労働者）だったら、首を楯にして（解雇すると脅して）、言うことを聞かせれると思ったわけだ。だから、4勤2休も強制的にやれ、できなったらやめえ（できないならば辞めろ）、と言われた。わしらな。」

山本 「ほんで、その2課は、もともと（少数派正社員）組合の主力だった（笑い）。」

山県 「そこが一番給料高いんや。仕事せんから（笑い）。」

筆者 「なるほど、会社からしたら労使関係で問題のある少数派正社員組合から、一番遠いところで、第5生産課を作り、正社員でない請負労働者を使ったら、うまく生産が回ると思ったわけだ。」

山県 「そうそう、だんだん締め付け方も4勤2休からな、8台7人持ちな、ひとりだけ班長みたいなリーダーおいて、4台打てるって言い出したからな。おまえ殺す気かって。それで、4勤2休で2時間の強制残業、できなったらやめえ（できなければ辞めろ）て、言い出したけんな。」

山本 「実情を無視して、成果を上げようとした結果なんや。」（2008年秋調査、インタビュー時、山県は契約社員であった。）

このやりとりから、次のことがわかる。第一に、アイズミテックは、意図的に請負労働者を生産の中心とした第5生産課を設立した。それは、対立的な労使関係の制約から逃れるためであり、人件費の削減のためでもあった。しかし、同時に第5生産課の規模拡大にともない請負労働者の数も増大していき、伊藤〔2007b〕で述べたように、生産の中核部分を請負労働者に掌握される事態

(5) この「反乱」とは、正社員の現場作業員が職制に対して、一斉に残業を拒否するという形での反抗であった。反抗したアイズミテックの正社員は、多数派正社員組合に所属していた。

をももたらした。この事態こそが、請負労働者組合結成、およびその後の請負労働者による労働運動の実体的な基礎となる。

第二に、このインタビューのなかでは、「首を楯にして（解雇するぞと脅して）」と発言しているが、アイズミテックは、恒常的に「解雇」という圧力を用いながら、請負労働者を指揮・命令してきた。伊藤 [2007a] で指摘したように、このような「抑圧的な」関係が恒常的にあった。そのため、筆者の調査でも多くの請負労働者が「人間あつかいされていなかった」と強い不満を表明していた。このことが、現在も続くアイズミテックに対する根深い不信感、不満の心理的な基底をなしている。

第三に、請負労働者組合結成のきっかけとなったことは、2004年前半に提起された労働強化策であった。この労働強化策は、労働時間の延長をともなった「4勤2休」体制への移行と、伊藤 [2008] でも述べたような「8台7人持ち」体制の確立、つまり労働編成の変更による労働密度強化提案であった。さらに、請負労働者組合結成に対して、もうひとつのきっかけとなったことは、2004年3月より「物の製造」に労働者派遣が認められたことである。このことにより、これまで自らの働き方が違法状態であったのではないかと疑う者が現れ、またこれまでその疑いを抱いていた者は、その疑いを確信に変えたのである。

これらの不満やきっかけにより、2004年9月に請負労働者組合が結成されるのであるが、2004年7月、8月の段階では、これらの不満が労使交渉を通して直接雇用を求めるという労働運動の方向性をまだ持っていなかった。この段階では、裁判や内部告発によりアイズミテックに社会的な損害を与えようとする、つまりこれまでのあつかいに対する「憂さはらし」という側面が強かった。この点について、請負労働者組合の幹部である飯富（20代後半、勤続5年以上）は次のように述べている。飯富は山県に誘われて、請負労働者組合結成の中心人物になっていく。

飯富 「ワイも、実際のところ胸くそ悪かったし、なんぞ痛い目に遭わせようかってなって。」

山本 「山県君だって、結局、胸くそ悪いから、一泡吹かせたい、胸のすくようなことがしたい…。」

飯富 「実際そうですよ。直用（直接雇用）だとかは、後付じゃ。実際のところ、憂さはらしがしたかった。」（2006年秋調査、インタビュー時、飯富は請負労働者であった。）

山県と飯富は、この「憂さはらし」のために、アイズミテックや徳島労働局に偽装請負の訴えをするものの、まともに取り合ってもらえず、少数派正社員組合に相談した。そして、この請負労働者の不満に、労使交渉を通して直接雇用を求めるという、つまり労働運動という形態を与えたのが、既存の労働組合である少数派正社員組合であった。この点について、少数派正社員組合の幹部である山本は次のように述べている。

筆者 「山県さんや飯富さんの頭の中に、請負労働者組合結成以前に、労使関係の枠内で交渉するという考えはなかったのですか。」

山本 「なかったね。山県君はうち（アイズミテック）の総務にいて話をしたり、派遣会社（請負会社）にいて話をしたりしたけど、相手にされなかった。労使交渉というのは想定していなかったと思う。山県君にしても仲間を巻き込んで集団でやろうというつもりはなかったと思う。（少数派正社員）組合に相談したときも、むかつ腹を立てているやつが4人ぐらい居るよと、組合は助けてくれるかと言ってきた。だから、僕の方から、皆、一蓮托生だから皆で入れと言った。そしたら、ほな、そうしようかとなった。山県君は怒っているかどうかもわからん皆を巻き込みたくはなかった、解雇になるかどうかかわかんもどで、責任は持てないから巻き込みたくはなかった。だから怒ってやめたいとかテロでも何でもやるぞというメンバーと一緒にやるつもりだった。飯富君にしても、皆を巻き込みたくはなかった。皆入れと言ったら飯富君はじーいと考えて、ほな、ワシが全部責任を持たなきゃいけないのじゃな、わかったと言ってな。つまり、解雇になる場合は、ひとりが個別で解雇されるのではなく、会社同士の契約終了という形でなるだろう（請負会社の撤退）、だから解雇になるときは全員がなるだろう。だから皆で入れと言う話をした。」

（2006年秋調査時インタビュー）

このように、請負労働者達の不満に、労働運動という方向性を与えたのは、既存の労働組合である少数派正社員組合であった。そして、この飯富や山県と少数派正社員組合との会合が持たれた翌日、約25名の請負労働者を集め請負労働者組合は結成された。わずか一日で約25名を組織できたのは、伊藤 [2007b] でも指摘し

たが、次のふたつの要因による。第一に、第5生産課の生産の中核を握る請負労働者集団がすでに形成されていたこと、第二に、その集団の中心に勤続年数の長い飯富や山県が若い請負労働者の「兄貴分」として存在していたことが大きく影響している。こうして結成された請負労働者組合は、2005年12月に、アイズミテックの偽装請負を徳島労働局に告発し、自らの直接雇用を求め、労働運動を実践した。徳島労働局に偽装請負を告発する際に、請負労働者組合は、JMIU中央の紹介により、労働法に詳しい弁護士の助力を得て、書類を整え、告発をおこなった。徳島労働局は、正式な書類での告発を受理し、何回かの臨検の後、2006年2月に偽装請負を認定した。このように、労働運動として展開する際に、既存の労働組合のネットワークが利用されている。

JMIU中央は、非正規雇用の組織化に比較的熱心に取り組んでいる労働組合であるが⁽⁶⁾、地方の活動家のレベルまでくると、その方針は決して徹底されていたわけではなかった。前出の山本は、次のように話している。

筆者 「2004年の9月まで山県さん達のことを知らなかったと言っていました、少数派正社員組合の方から請負労働者の組織化を進めてきたのですか。」

山本 「(請負労働者の問題に) 僕ら自身、あまり関心を持ってなかった。請負社員についてどうのこうのということをあまり考えていなかった。」

筆者 「なるほど、2004年でしたら、偽装請負という言葉もなかった頃ですね。」

山本 「いや、そんなことはなかった。(JMIU) 中央の方針では、非正規社員に(組織化の) 輪を広げて、対話を進めましょうというのはあった。」

筆者 「山本さんは、JMIU中央の方針について、どう思っていたのですか。」

山本 「そんなこと言ったらって無理じゃ、と思っていた(笑い)。だって、全く見ず知らずの人間に、オイオイ君なんて言って、なんか不満あるかいって(笑い)。それに、仕事中には声かけにくい(笑い)。(2006年秋調査時インタビュー)

非常に興味深いことに、請負労働者組合結成に際し、その主体は、既存の労働組合にあったのではなく、若い請負労働者にあった。しかし、若い請負労働者の主体に、

労働運動という形態を与え、労働運動のノウハウや弁護士とのネットワークを与え、労使交渉を通しての解決を目指すという方向性を与えたのは、既存の労働組合であった。次節では、このようにして結成された請負労働者組合が、日々の職場活動を通して、既存の労働組合からどのような影響を受けて、活動を展開したのかを見つめる。

3 請負労働者組合による職場活動の到達

請負労働者組合による日々の職場活動は、ふたつの方向で進んでいった。第一の方向は、形式的に雇用関係のある派遣元(請負会社)との交渉である。派遣元(請負会社)との交渉は、時給の値上げ、作業着の無料支給、有給休暇の自由な取得等を内容としたものであり、これらの要求を、交渉によって実現させた。このように、請負労働者組合は、組合員の経済的要求に基づき、運動し、要求を実現させてきた。このことが、請負労働者組合への信頼感を形成させ、未組織の請負労働者の組織化を拡大させていった。

請負労働者組合による職場活動の、第二の方向は、派遣先(ユーザー企業)であるアイズミテックとの交渉である。もちろん、請負労働者組合は、発足当初、アイズミテックと雇用関係がないために、アイズミテックとの正式な団体交渉を実施していない。正式な団体交渉は、請負労働者の一部がアイズミテックの契約社員となった2006年10月以降におこなわれた。しかし、アイズミテックと雇用関係が成立する2006年10月以前からも、請負労働者組合とアイズミテックとの間で、交渉は随時おこなわれていた。なぜならば、組織拡大を続ける請負労働者組合が第5生産課の生産の中核を掌握したために、アイズミテックにとり彼らの協力なくして、第5生産課の運営をできない事態が生じていたためである。そのため、アイズミテックは、正式な団体交渉でないが、請負労働者組合との交渉の席に着かざるを得なかったのである⁽⁷⁾。

このアイズミテックと請負労働者組合の間で行われた交渉の内容は、主にアイズミテックによる労働強化提案に反対するものであった。具体的には、先にふれた「4勤2休」「8台7人体制」導入に対する反対活動であっ

(6) JMIUの組織拡大戦略については、長谷川「2006」および全日本金属情報機器労働組合(JMIU)編「2004」を参照した。

(7) この交渉は、アイズミテックにおいて「社外工」からの「申し入れ」と呼ばれていた。

た。この反対活動は次のような経緯で行われた。まず、請負労働者組合は自らを請負労働者として規定し、請負ならばアイズミテックの指揮・命令に従う必要がない、つまりアイズミテックの労働強化案に従う必要がないとした。こうして、アイズミテックの労働強化案に抵抗するとともに、雇用関係の議題となると、自らを派遣労働者として規定し、労働者派遣法の直接雇用申し込み規定を根拠として、アイズミテックとの直接雇用を求めるという戦術展開であった。

さらに、請負労働者組合とアイズミテックとの間に雇用関係がない状態においても、請負労働者の雇用問題は、正式な団体交渉の議題となっていた。請負労働者の雇用問題を正式な団体交渉の議題としたのが、少数派正社員組合であった。アイズミテックの正社員で組織されている少数派正社員組合が、正式な団体交渉の議題として、この問題に対するアイズミテックの認識を質していたのである。このように、請負労働者組合と少数派正社員組合は、相互の信頼関係に基づいた協力体制を構築して、この問題をアイズミテック全体の問題に拡大させていった。

もちろん、請負労働者組合による労働運動は、このように順調に推移していったわけではなく、大きな困難にも直面した。この困難が、2005年1月と12月に生じた2度の解雇事案である。しかし、請負労働者組合はこの2度の解雇事案を職場活動により撤回させることで、組合内の団結を強め、さらに少数派正社員組合との連帯をも強めていったのである。

2005年1月に発生した第1次解雇事案は、第5生産課の配置換えをめぐる「トラブル」から、山県、武藤（20代後半、勤続3年程度）を含む、請負労働者6名がアイズミテックの職制により指名解雇された事案である。請負労働者組合と少数派正社員組合は、解雇を言い渡されたその日のうちに、ダイテック（コラボレート）を組合事務所に呼び出し、解雇を撤回させる。アイズミテックも翌日に解雇を撤回し、この第1次解雇事案は解決した。次のやりとりは、指名解雇を言い渡された山県と武藤、そして少数派正社員組合の幹部である山本とのやりとりである。なお、武藤の発言の中に出てくる能美とは少数派正社員組合の幹部である。

武藤 「（第1次）解雇されたときに、能美さんとかには世話になったね。」

筆者 「具体的に言うと。」

武藤 「解雇を言われた時に、すぐにダイテックを組合事務所に呼び出して解雇を撤回させたときのこと。」

山県 「あの日はたまたま（JMIU）徳島地本の会議があつて、みんな集まっていたからな。ダイテックはすぐに（解雇を）撤回した。そして給料は払うので現場に入らないでくださいということだった。うち（ダイテック）が会社（アイズミテック）に怒られますけん、という話だった。」

武藤 「自宅待機みたいなこと言われた。突然クビと言われてもね。」

筆者 「それでどのように解決したのですか。」

山県 「翌日の午後3時頃かな、ダイテックが現場に入って仕事してくださいと頭下げにきた。その理由は、（アイズミテックの）生産部が6人も現場に請負労働者がいないとはどういうことだと、ねじ込んだらしい。お前らがクビにしてくせに。最後は、ダイテックが頭を下げたことにして、うやむやにした。全部アイズミテックや。」

山本 「あのときな、（少数派正社員）組合として会社（アイズミテック）に抗議にいったんや。そして、会議室に通されたら、ホワイトボードに解雇者として6人の名前が書いてあったわ（笑い）。この会議室でダイテックと会社が解雇についての協議をしていたらしい。」

一同 「（笑い）」（2008年秋調査、インタビュー時、山県、武藤は契約社員であった。）

アイズミテックと請負労働者の関係は、偽装請負である。よって、日々の生産において、直接的な指揮・命令は、アイズミテックの職制から受けている。そのため、請負労働者を解雇する実質的な決定権は、請負会社でなく、アイズミテックにあった。しかし、請負労働者組合が結成されたために、これまでのように請負労働者を指名解雇することが困難になった。また、解雇事案の際に、請負労働者組合のみでなく少数派正社員組合も解雇を撤回するべく運動している。このことが、請負労働者組合と少数派正社員組合との信頼関係を形成している。

次いで2005年12月に第2次解雇事案が発生した。この解雇事案は、同年12月に請負労働者組合が徳島労働局に偽装請負を告発したことを受けて、発生した。つまり、偽装請負の告発を受けたダイテック（コラボレート）が、アイズミテックからの撤退を表明したのである。そのため、第2次解雇事案は、請負労働者組合の組合員ばかりでなく、ダイテック（コラボレート）に雇用されている請負労働者全員を対象としたものであった。

もちろん、このような事態への経験のない請負労働者

の多くは、動揺した。しかし、この事態に対して少数派正社員組合および請負労働者組合は、労働局へ雇用の安定を求める要請をおこない、アイズミテックへ直接雇用を求める要請をおこなった。その結果として、2006年1月にダイテック（コラボレート）はアイズミテックから撤退するものの、請負労働者はプラットフォーム、ラガバーリンに移籍し、彼らの雇用は守られたのである。また、ダイテック（コラボレート）の撤退は、アイズミテックにとっても、決して許容できない事態であった。つまり、第5生産課の生産活動の中心を担う請負労働者が大量に離職するような事態は、T自動車からの増大する受注をこなすためにも、許容できない事態であったのである。そのような事情があったことも見逃せない。

このように請負労働者組合による職場活動は、これまで頻発していた解雇に制限をかけ、請負会社（派遣会社）の撤退による失業の危機を克服し、組合員を含めた請負労働者の雇用安定に寄与した。このような日々の職場活動の結果として、請負労働者組合は組合内の団結を強め、また未組織の請負労働者に対する組織拡大を実現していった。また、このような成果は、請負労働者組合のみで実現したのでなく、既存の労働組合との協調の結果でもあった。そのために、請負労働者と少数派正社員組合に所属する正社員との信頼関係も構築されていったのである。そして、このような労働運動の結果として、2006年10月に、請負労働者の一部が、アイズミテックの契約社員として、採用された（第1次直接雇用）。

アイズミテックの契約社員になり、アイズミテックとの雇用関係を成立させた請負労働者組合は、新たな運動を展開する。その運動が、2007年4月におこなわれた、請負労働者組合による2度の24時間ストライキである。この2007年4月のストライキによって、請負労働者組合は、さらに請負労働者からアイズミテックの契約社員になる労働者を拡大させた（第2次直接雇用）。このストライキの経緯について、請負労働者組合の組合員は次のように述べている。なお、山県、内藤（20代後半、勤続5年以上）、甘利（20代前半、勤続4年程度）が、第1次直接雇用組であり、高坂（30代前半、勤続2年程度）が第2次直接雇用組である。

筆者 「1度目のストライキは、組合として予定されていたストライキでしたが、2度目の24時間ストライキは当初の予定になかったストライキだと聞いています。むしろ、下部の組合員の方からストライキをやるという声が出てきたと聞いてい

ます。今日はその辺の経緯等についてうかがいたいと思います。あのストによって、高坂さんは第2次直接雇用組になれたのですね。ほかの方は皆、第1次直接雇用組ですね。」

高坂 「うん、そう。」

山県 「もし、（ストライキを）してなかったら、この話（第2次直接雇用）もなかったね。」（中略）

筆者 「組合員の中には、ストライキなんかやりたくない、という声はなかったのですか。」

山県 「たぶんあったんじゃないかな。だけど、やらなんだろうしようもないしな（やらなかったらどうしようもないしな）。結局、直用（直接雇用）がかかっていたら、するだろう。」

筆者 「今回のストライキでは、給料は時給で20円あがっていますよね。上げ幅としては、決して大幅アップというわけではないですね。」

山県 「賃金については、（アイズミテックが）ようやくと評価しているよ。親会社であるJ社が（契約社員の賃金を）一切あげていないなかで、ようやくとおもうよ。」

筆者 「まだ直用になっていなかった高坂さんをのぞけば、他の皆さんは、今回のストで時給のアップしか成果はなかったですね。それで他の皆さんはよかったのですか。」

山県 「正社員化は今年の秋（2007年秋）のことだからね。春はすることが他になかった。」

内藤 「賃上げということよりも、直接雇用をとることがメインだった。」

甘利 「ワイらがメインではなかった。」

山県 「みんな、正社員になるつもりじゃけん、はっきり言えば、契約社員の給料なんてあんまり関係ないよな。ほらー、もっと給料あげえと、言っているけど。そんなところで労力使ってもな。」

筆者 「今年の秋（2007年秋）から正社員化の具体的な議論が始まるわけですね。その話を前にして、今回のストライキは、直接雇用の枠を増やすためのストライキだったのですか。」

山県 「結局、前例を作りたいかった。基本的には、最初で最後というわけじゃないぞと。これで（ストライキを）しました。次もします。来年の春もします。そういう流れを作りたいかった。うちの組合として。」

筆者 「そうすると、組合として、正社員になるまでストをやるぞという構えを見せたかったのですか。」

山県 「一発目のストでしょ。うちらと雇用関係ができて。頭からなめられたらあかんけん。やるときは、うちらは、やるんぞと(笑い)。」

内藤 「相手(アイズミテック)も、24時間されるとは思ってたけど、2回目したらビビッたしな。」

山県 「ああ、あいつら1回ですむわ、と会社は思っていたけど、2回目したらビビッたしな。」

一同 「(笑い)」

山県 「もし2回目のストでもだめだったら、うちらの勢いだったら、3回目もいっとただろうな。」

筆者 「2回目のストで、高坂さんを含めた第2次直接雇用枠が実現したから、妥結したわけで、もし、直接雇用枠をとれなかったら3回目のストライキも実施したのですか。」

高坂 「いっとただろうね。そりゃもう、みんな言いよったですね(3回目のストも実施すると皆言っていた)。皆いくとこまでいけと言うとった。」(2007年秋調査、インタビュー時、山県をはじめとする全員が契約社員であった。)

当初、2007年4月の一連のストライキでは、第1回目のストライキが24時間ストライキで、第2回目以降は、1時間のストライキを断続的におこなう予定であった。それが、2回目のストライキも24時間ストライキになったのは、次のような要因による。2006年10月の第1次直接雇用実現以降、アイズミテックは直接雇用の実現により偽装請負も解消されたとして、これ以上の直接雇用をおこなわないという見解を発表した。この見解に対して、第1次直接雇用に入れなかった請負労働者の不満や不信がたまっていた。そのため、2007年4月の2度目のストライキは、請負労働者組合の幹部層主導でなく、この第1次直接雇用の対象にならなかった、比較的勤続年数の短い請負労働者組合の下部層主導のもとで、実施された。

請負労働者組合の幹部層も、自らの正社員化や賃金の上昇などを優先するのでなく、勤続年数の比較的短い請負労働者達の要求を請負労働者組合の優先課題とした。この2度のストライキによって、請負労働者組合は第2次直接雇用枠を獲得して、ストライキを妥結させた。つまり、請負労働者組合は、アイズミテックと雇用関係のある直接雇用の労働者を増加させ、アイズミテックと

の労使交渉において、有利な地歩を構築しようとしたのである。このような請負労働者組合の職場活動によって、請負労働者組合は、非正規労働者の中での信頼感を高め、組織化をさらに進めていった。もちろん、このような到達の背景には、多くの受注を抱えたアイズミテックの生産計画が影響をおよぼしている⁽⁸⁾。

このように、請負労働者組合は、労使関係の枠内での労働運動を通して、つまり日々の職場での活動を通して、非正規雇用である請負労働者のなかに、労働組合への信頼感を高めていった。そして、また彼らの運動は既存の労働組合との密接な協力関係の下で展開した。そのため、請負労働者と既存の労働組合との信頼関係も緊密になっていったのである。このような労働運動の結果として、2007年12月に、組合員を含めた14名の契約社員が、登用試験の後、アイズミテックの正社員として登用されたのである。偽装請負で働く請負労働者が一定の規模で労働組合を結成し、労働運動の結果として正社員化を獲得した、おそらく日本で初めての事例となったのである。そして、2008年9月には、2回目の正社員登用試験が実施された。

この請負労働者組合が築いた到達をどのように評価したらよいのであろうか。非正規労働者による新たな労働運動は、個別企業内の職場活動をおこなうことによって見いだせると、全面的に肯定できるのであろうか。それとも、個別企業内の職場活動によって獲得した正社員化は、結局のところ、既存の「ビジネス・ユニオニズム」に回収されてしまうと、全面的に退けるべきなのであろうか。次節では、この点を考察するために、請負労働者組合による職場活動の制限について見てゆきたい。

4 請負労働者組合による職場活動の制限

請負労働者組合は、請負労働者から直接雇用の契約社員へ、そしてアイズミテックの正社員化を実現した。このことは、労使交渉を通じた大きな成果である。しかし、アイズミテックの職場活動を中心にした運動、個別企業内での労働運動は、2008年10月現在、大きな制限に直面している。この制限は、次の二つの要因により顕在化することになった。

(8) 2度目の24時間ストライキは、T自動車への部品納入が間に合わないという事態を招きかけた。そのため、ストが妥結し、生産が再開された後には、請負労働者組合の幹部も、「これはどー生懸命仕事をしたのはひさしぶりだ」と述べるほど、生産に協力した。労使双方にとっても、生産状況をにらみながらの、ストライキとなったようである。

第一の要因は、サブプライム・ローンの破綻による世界的な自動車市況の悪化である。2008年に入り、T自動車からの受注量が低下し始めたが、8月のT自動車の減産発表以来、急速に受注が低下した。そのため、2008年10月には、アイズミテック正社員の残業削減が開始された。このような状況のなかで、これ以上、非正社員である契約社員を正社員にしてよいのかという声が、アイズミテック正社員のなかから出はじめた。このような声を受けて、2008年9月に実施された第2次正社員試験の結果発表は、予定では翌10月に発表だったが、3ヶ月間発表を遅らせることになった。このような事態に対して、請負労働者組合と少数派正社員組合はアイズミテックに抗議し、結局、当初の予定より1ヶ月遅れてアイズミテックは2008年11月に合格発表をおこなった。このように、自動車市況の悪化により、混乱が生じている。

これまで請負労働者組合は、個別企業内での職場活動を通して、請負労働者内の団結を強め、既存の労働組合と連帯して、これまでの到達を築いてきた。この背景には、労使交渉ばかりでなく、活況を呈する自動車市況があった。つまり、彼らのバーゲニング・パワーは、好調な自動車市況によって、より強められていたのである。しかし、いまや自動車市況は悪化した。

このような不況の到来は、個別企業レベルでの交渉では乗り越えたいという側面も当然ある。しかし、伊藤[2008]でも指摘したが、アイズミテックはT自動車の2次下請け企業である。そのため、アイズミテックの収益も、労働者に支払う賃金原資も、T自動車に納入する自動車部品の単価によって、大きく規定されている。アイズミテックは、2000年以降、T自動車から、発注量の増大と引き替えに納入単価の約25%減減を求められてきた。この納入単価の削減は、正社員によって生産を拡大させるのではなく、賃金の安い非正規労働者によって生産を拡大するように、アイズミテックを強力に誘導した。このように、個別企業内で運動する請負労働者組合は、アイズミテックとT自動車間の納入単価の問題という、大きな制限を有していたのである⁽⁹⁾。この制限を乗り越え、社会運動としての労働運動へ展開していくためには、T自動車への納入単価を問題にする、つまりT自動車グループの階層構造を問題にする方向性が必要とされるであろう。

個別企業内の労働運動の制限を顕在化させた第二の

要因は、自動車市況の悪化を背景とした、正規労働者の雇用のバッファとしての非正規労働者、つまり正規労働者と非正規労働者との間にある「緊張関係」である。さらに、請負労働者組合は、労働運動の成果として、請負労働者から契約社員に、契約社員から正社員へと、正社員化を獲得した。つまり、請負労働者組合の中に、請負会社の請負労働者、アイズミテックの契約社員、そしてアイズミテックの正社員までが存在している。このように、請負労働者組合内に、多様な層が存在することになり、利害関係が複雑化しているのである。その結果として、請負労働者組合内部に、正規と非正規との「緊張関係」が持ち込まれる、ないしはその可能性が生じているのである。この点について、請負労働者組合の幹部である飯富(20代後半、勤続5年以上)は次のように述べている。

筆者 「請負労働者組合内に、正社員から直接雇用の契約社員、そして請負労働者までいて、利害関係も多様になってきています。これまでのように一致団結してストライキ等打てますか。もしかしたら正社員になったのだからといって組合を離れる人もでてくるかもしれませんが、その辺はどうですか。」

飯富 「それは違う。ワイらはこれまで通りいける。そんでなければ、何でこんな人数集めて組合したんかの意味がない。それを信じていかんかったら意味がない。たしかに、10人いたら、そんなかのひとりやふたり、正社員になったけんというの(正社員になったから組合から距離をとる人)がでてくると思う。けんど、残りでやったらいいんや。(残ってくれる人を)信じなしょうがない。誰々は裏切るとか言ったらあかんのよ。一緒にやろうと思っていた人でも、そんなこと言われたら、もうええわ(一緒にやっつけられるか)って言う話になってしまう。そういうふうになるほうが、ワイは怖い。」(2008年秋調査、インタビュー時、飯富は契約社員であった。)

正規労働者と非正規労働者間の「緊張関係」を、個別企業内の労働運動で乗り越えることは、非常に難しい。しかし、この「緊張関係」は、請負労働者組合と既存の労働組合である少数派正社員組合の間において、以前か

(9) もちろん、請負労働者組合も少数派正社員組合も、この納入単価問題に全く無関心というわけでない。例えば、全労連も後援している「T自動車総行動」に代表派遣している。

ら、存在していた。つまり、請負労働者組合結成当初からあった「緊張関係」である。この問題は、請負労働者組合の方から、偽装請負の拡大を防がなかった少数派正社員組合の責任を問う、という形で存在していたのである。要約すると次のようになる。「アイズミテックは、低賃金で働く請負労働者の上前をはねることで、正社員の昇給、ボーナスの原資にしたのではないか。その意味で、アイズミテックと既存の労働組合は、共通利害を有している。その共通利害のために、非正規労働者自身の運動に対して、真剣に取り組まないのではないか」という形である。

もちろん、このようなことを請負労働者組合の幹部が「公的な場」で、ないしはマスコミとのインタビューなどで発言しない。しかし、少数派正社員組合の幹部に対しては、問題提起を積極的におこなう。少数派正社員組合の幹部は、請負労働者組合幹部のこの問題提起に対して、彼らの「意識や認識の低さ」に解消し、統制によって問題提起を押さえ込むのではなく、請負労働者の正社員に対する「不信任」の存在を前提として、労働組合活動の方針を立ててきた。

全労連や連合も、傘下の非正規労働者が組織を脱退し、新たな労働組合を結成したり、別組織の労働組合に加盟したりする事態が生じているようである。このことが、本稿の冒頭でも指摘した今野・本田〔2008〕による批判につながる。

徳島の既存労働組合と請負労働者組合は、お互いの間に「緊張関係」があることを前提として、統制によって押さえ込むのではなく、議論し、方針を立てて、労働組合運動として実践してきた。その結果として、請負労働者の正社員化という到達を築き、その運動の中で、双方の「信頼感」も形成されてきた。正規労働者と非正規労働者との間の「緊張関係」、「対立関係」の問題、つまり正規労働者の雇用安定のパッファとしての非正規労働者という問題は、非常に難しい問題であり、個別企業内の労働運動では乗り越えがたい問題である。

しかし、難しい問題であるが、具体的な労働運動は、眼前の現実からしか出発できない。そのため、団結の基礎として、職場を舞台にした日々の活動を決しておろそかにできない。その日々の活動を通して、解雇を防ぎ、安全で働きやすい職場を作るために職場規制をおこない、労働組合に対する信頼感を高めてゆかねばならないであろう。そして、非正規雇用で働く者の間に、労働組合への信頼感が一定広がったうえで、意識的な新たな段階への運動が切り開かれていくのではないだろうか。

正規と非正規との間の「緊張関係」は、あたかも上部による下部に対する「抑圧関係」に転化する場合もあるが、この「緊張関係」を批判的に乗り越えることで、新たな労働運動、社会運動としての労働運動への原動力にもなりえるであろう。その際に、意識的に追求されるべきは、やはり組合民主主義の徹底であり、その豊富化ということであろう。

おわりに

本稿では次のことを明らかにした。第一に、徳島県で結成された請負労働者組合は、既存労働組合との緊密な協力関係を築き、職場を基礎とした労働運動により、正社員化という到達を築いた。その背景には、日々の職場活動を通して、労働組合に対する信頼感を固め、未組織労働者の組織化を進めていったことがある。既存労働組合は、請負労働者組合に対して、労働運動のノウハウや弁護士の紹介など、多くの貢献をおこなったが、労働組合の結成、そして非正規労働者による労働運動の主体は、非正規雇用で働く若年労働者にあった。

第二に、正社員化という大きな到達を築いた請負労働者組合であるが、もちろん制限も有している。その制限は、個別企業内での労働運動という側面が強く、社会運動としての労働運動へ展開し切れていないことである。個別企業内の運動では、正規雇用と非正規雇用との間の「緊張関係」を乗り越えることは、非常に困難である。

2008年10月現在、自動車市況の急速な悪化から、多くの企業で生産の縮小に伴う派遣労働者の雇用打ち切り、いわゆる「派遣切り」が日々拡大している。既存の労働組合は、正社員の雇用を守るためにこの「派遣切り」を座視するのではなく、積極的に彼らの組織化を図っていかなければならない。そして、彼ら非正規雇用者の中から、次世代の労働運動を担う、社会運動としての労働運動を担う主体を見いだしていかなければならないであろう。そうでないならば、現在の労働組合組織率を向上させる展望は、どこに見いだせるのであろうか。

(いとう・たいち 大阪経済大学経済学部専任講師)

【参考文献】

- 伊藤大―〔2007a〕「請負労働者組合結成による指揮・命令関係および「労務管理」の変化」『賃金と社会保障』第1446号。
伊藤大―〔2007b〕「偽装請負のもとで働く若年労働者の労働過程」『大原社会問題研究所雑誌』586・587号。

伊藤大一 [2008]「自動車産業における偽装請負拡大の経済的基盤」『第116回社会政策学会報告用ペーパー』。
今野晴貴・本田由紀 [2008]「働く若者達の現実」『世界』第783号。
鈴木玲 [2005]「社会運動的労働運動とは何か」『大原社会問題研究所雑誌』562・563号。
全日本金属情報機器労働組合(JMIU) 編 [2004]『JMIU・金属連絡会の歩み』学習の友社。
長井偉訓 [2008]「請負・派遣労働者の状態と政策課題」中村則弘・高橋基泰編著『グローバル化に對抗するローカル』明石書店。

中野隆宣 [2007]「ジャーナリストから見た日本の労働組合運動の現状と課題」『大原社会問題研究所雑誌』586・587号。
長谷川義和 [2006]「中小労働者を対象とした組織拡大」鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房。
早房長治 [2004]『恐竜の道を辿る労働組合』緑風出版。
萬井隆令・山崎友香 [2003]「「労働者供給」の概念」『労働法律旬報』1557号。

法政大学大原社会問題研究所蔵『大原社会問題研究所雑誌』No.605 (2009年3月) 掲載