

〈書評と紹介〉 伊藤大一著 『非正規雇用と労働運動』

Saruta, Masaki / 猿田, 正機

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

661

(開始ページ / Start Page)

74

(終了ページ / End Page)

78

(発行年 / Year)

2013-11-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009521>

伊藤大一著

## 『非正規雇用と労働運動』

評者：猿田 正機

本書が対象としている請負労働組合結成の舞台となった企業は、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。この会社は、資本金1億2,500万円、正規従業員約440名で、親会社J社（トヨタの一次下請企業）の完全子会社である。この企業は計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、これに正規現場作業員約200名を加えた約430名で日々の生産を担っていた。

関連している労働組合は3つあり、一つは日本労働組合総連合会（連合）加盟の産業別労働組合（JAM）のアイズミテック正社員支部組合（多数派正社員組合）、もう一つが全国労働組合総連合（全労連）加盟の産業別労働組合（JMIU）のアイズミテック正社員支部組合（少数派正社員組合）である。そして請負労働者たちを組織しているのが、JMIUの徳島地域支部アイズミテック分会（請負労働者組合）である。

本書の内容は、以下のごとくである。

序章 「福祉国家の危機」と若年失業問題

第1章 アイズミテック偽装請負問題の概要と偽装請負をめぐる整理

第2章 偽装請負のもとで働く若年労働者の労働過程

第3章 トヨタ生産方式と労働者の抵抗

第4章 労働組合結成と指揮・命令関係および労務管理

第5章 請負労働組合運動における既存労働組合の役割

第6章 労働組合結成と地域労働市場

第7章 社会関係資本と請負労働者の生活

終章 強調される自己責任と主体としての若年労働者

以上から分かるように、内容はトヨタの二次下請企業・アイズミテックで働く若年の（偽装）請負労働者と請負労働組合のたたかい（請負労働者から契約社員、正社員へ昇格）が主要テーマとなっている。ここでは、4つの分野に分けて論評してみたい。第1には、トヨタ生産方式・労働過程・労務管理について、第2に、既存労働組合との関係、第3に、地域労働市場・社会関係資本と雇用・生活、そして、第4に、主体としての若年労働者についてである。序章の「福祉国家の危機」と若年失業問題については、ここでは触れないが、このテーマ自体が大きなテーマであり、今後研究を深められるよう期待したい。また、第1章では、最初に紹介してあることも含めてアイズミテックの偽装請負問題の概要などが手際よく整理されている。

まず第1の点については請負労働者のたたかいもさることながら正社員組合の「抵抗」も強く印象に残る。

本書が対象とする第5生産課は、アイズミテックの主力製品であるピストン・シールという自動車部品を生産している。この部品は、トヨタやI社に納入される。生産にはベルトコンベアを用いておらず、基本的にはひとりの請負労働者が、工作機械であるプレス機で製品を最初から最後まで製造している。その労働過程は、部品セット過程、プレス過程、直し過程、梱包過程、清掃過程の5過程から構成されている。

この過程が順調に進む間は、ごく簡単な仕事

であるが、制御板による調整をしないと「不良品」が大量に出るなど経験の必要な仕事といえる。生産性を左右するポイントは「直し」を必要とする部品や廃棄処分になる不良品をいかに少なくするかである。請負労働者の場合には、現場作業員とは違って、規則で制限された範囲の権限をこえて、「日常の業務」として制御板を通した調整を行っているという。また、新人請負労働者の技能形成は、先輩請負労働者による典型的なOJTによる教育によってなされている。

著者によると、QCサークルを含めた改善活動に現れているアイズミテックの労使関係が、正社員である現場作業員および班長と請負労働者の技能の差異に影響しているという。トヨタの労使関係と比較して顕著な違いとしては、たとえば次の点を挙げうる。①QCサークルごとのミーティングは勤務時間中。参加者は基本的には正社員、ただし、請負労働者も参加対象。しかし、第5生産課では請負労働者は除外。評者が注目したいのは、QCサークル・提案活動がトヨタの「内野裁判」の勝利判決以前から就業時間内に行われていたことである。②「自主研」と呼ばれる改善活動で、請負労働組合のみならず両正社員組合が標準作業時間の確定という基本的な作業すら拒否してきた、ということは「トヨタウェイ」の二本の柱のひとつである「継続的改善」の拒否であり大いに注目される。そして、③労働組合の「抵抗の制度的基盤」としての「個人査定のない賃金制度」である。もうひとつ、ここで注目されるのは、④正規現場作業員が生産技術部員との職務分離を理由にして、「能率管理、生産量管理に対して実質的な現場規制をおこなっている」という点である。たとえば、派遣労働者の充用による3直目の導入を「自らの残業時間が短縮される可能性をそれぞれ」派遣社員に仕事を教えることを拒否した

という。

この職場規制は「労働者間競争を規制」し、また「課業の負担を低下」させているが、一方で、そのため「請負労働者がおこなうような調整をしないために、調整のノウハウも身につかず、結果として請負労働者の技能に劣る」ことになるという矛盾も抱えることになった。

もっと驚かされたのは、トヨタ生産方式下での請負労働組合のたたかいである。

①24時間ストライキや時限ストライキなどによって組合に所属する40名ほぼ全員が正社員となったことには感動させられた。いわゆる50年争議以降、愛知県下でトヨタ関連企業でストライキで勝利した事例を評者はほとんど記憶にない。JITを柱とするトヨタ生産方式によって労働者のストライキによる生産の制限は「アキレス腱」といってよいであろう。それだけにトヨタは労働組合といわゆる「労使宣言」を結んで経営従属的な労使関係を築き、さらに関連企業労組を含む全トヨタ労連の中心としてのトヨタ労組に生産性向上への協力体制の整備を担わせてきたのである。それにもかかわらず、一次企業J社の完全子会社でストライキが起こり成果をあげたことは今後の労働運動を考えるとうえでの貴重な教訓となりえよう。

著者も指摘するように、トヨタ生産方式によるジャスト・イン・タイム下での「承認図メーカー」・「一社発注」企業での請負労働者による技能の掌握が、発注量の急増の下で経営者の極端な弱みとなり大幅な譲歩を余儀なくされたのではないかと考えられるが、大変興味ある点である。また、不良品の混入による「トヨタから何度か全品返還される事態」が生じたとされているが、その結果、どういうことが起こったのか、まったく触れていないがこれも興味ある点である。

②トヨタの経営方針の変更によって、生産量

の拡大と製造コストの低下を迫られたアイズミテックは、「縦持ち」から「横持ち」への転換という労働再編成による対応を行った。しかし、請負労働組合は、この「横持ち」の改善提案をアイズミテックによって請負労働者を直接指揮・命令する偽装請負を前提とした改善提案だとして、受け入れを拒否したという。

さらに、労働組合の結成により労務管理が大きく変わる。①請負労働者の採否の決定権が、ユーザー企業であるアイズミテックから請負会社へ、また、②解雇の決定権もアイズミテックの班長・係長などの末端職制から離れ、「恣意的な解雇」は行われなくなったという。③指揮・命令関係も「請負リーダー」という役職を設けて改善され、このリーダーに組合の中心人物が就任。かくして、作業指示や教育訓練も充実し、請負リーダーが各請負労働者の技能水準を勘案し、その技能水準に応じた配置を行うようになったという。気になるのは、能率管理・作業スピード管理について、組合組織率の高低でダブル・スタンダードの管理が行われている点である。

第2の「既存労働組合の役割」については、今後の労働運動を考えるうえで教えられることも多い。多数派、少数派両正社員組合ともに、「一定程度対立的な労使関係」を維持しており、会社からの個人別査定賃金の導入提案に対して両労組ともに拒否しているという。

請負労働者組合結成のきっかけとしてあげられているのは、「労働時間の延長」をともなった「4勤2休」や「8台7人持ち」など、「労働編成の変更による労働密度の強化提案」と製造業への労働者派遣の容認であるが、それが少数派正社員組合への相談やJMIU中央の協力を得て直接雇用を求める運動へと発展していくことになる。しかし、「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」と著者は指摘する。偽装請負の訴えや解雇撤回、直接雇用などの闘いを通じて両組合の間に「信頼関係に基づいた協力体制」が構築されていくことになる。

さらに職場活動の制限を乗り越えるうえで、評者が注目するのは、正規と非正規との「緊張関係」の指摘であり、このように順調に進んでいるかにみえる運動の中にも「不信感」はあり、この問題は「個別企業内の労働運動では乗り越えがたい問題」と言う。また、本著では触れられていないが、両正社員労働組合がなぜ統一できないのかという疑問は常につきまとう。上部団体や政党の枠に縛られず、分裂を克服し再統一しなければ労働運動の未来は開けないのではないか。

第3の地域労働市場・社会資本については、西三河地域のトヨタや一次下請企業や首都圏青年ユニオンの若年労働者との顕著な差異がうかがえる。アイズミテックで働く請負労働者の供給源は「労働者階級の子弟」が多く、しかも、工場が立地する地元の出身者によって占められている。

請負労働者のなかにある「社会関係資本」は、かれらの求職活動をスムーズにするだけでなく、請負労働組合の組織化や加入をも円滑にしている。請負労働者には正社員経験と県外就職経験をもたない者が多く、これが社会関係資本と相まって、「地元徳島で働き続け、家庭をもつために、正社員化を求め請負労働組合への結集を促した」と述べている。

請負労働者の賃金水準は、年収で約260万円から約270万円で、この賃金水準は、世帯形成賃金としてみると低水準であるが、高卒の10代から20代前半の若者に限定すると、同世代の正社員よりも「高水準」の賃金となる。この給与を車の購入や衣服代、遊興費などに使う若者が多い。アイズミテックの正社員の賃金水準

は45歳時モデル賃金で、年収約570万円の水準である。このような環境の下で、若者にとっては請負労働組合に加入し、労働運動をおこない、アイズミテックの正社員になることが有力な選択肢となる。

西三河地域で働くトヨタ関係の労働者の多くが九州、沖縄、北海道、東北など県外から流入する若年労働者であった。その点は、アイズミテックの請負労働者のように家族などの非経済的・経済的な社会関係資本を利用できる若者との顕著な違いである。本著では、請負労働者の社会関係資本が、趣味などの余暇生活や異性との出会い、結婚、そして世帯形成にも影響を与えていることが細かく描写されている。評者の西三河地域でのトヨタ研究との比較でいうと、著者が注目する「反学校文化」や「ヤンキー文化」の「歴史性」もさることながら、徳島地域の教育制度・内容がどうなっており、若者は、その何に抵抗・反発したのかをもっと具体的に調査して欲しかった。

愛知では、たとえば序列化された高校の下で、上位校では比較的自由な教育が行われ、中位校では徹底した「管理教育」が行われてきた。下位校は「教育困難校」と呼ばれたりしている。トヨタ系へはトヨタの階層序列に従って中位校の「優秀者」が採用されている。本著が指摘するような「反学校文化」や「ヤンキー文化」が西三河のトヨタ企業集団内で表面化することはほとんどないといえる。トヨタ工業高等学園やトヨタで教育訓練され、いわゆる「人づくり」された若者と、ここで描かれている若者の違いをどう評価しどこに未来を見いだすか、考えさせられる。

評者はトヨタの「人づくり」や愛知の管理教育の問題性を指摘し、それにスウェーデンなど北欧の教育制度・内容を対峙させ、その方向性を考えてきた。そして、いかに国民生活の岩盤

をつくり、すべての人が可能な限り平等・自立・自律的に生きられる社会環境を作るかが目指すべき「日本福祉国家」の課題なのではないかと考えている。アイズミテックの中卒や高校卒の若年請負労働者の場合にも再教育としての高校・大学進学や専門学校への進学、あるいは転職のための教育訓練制度などが充実していればもっと変わった人生の展開もありえたであろうと思われる。

自ら請負労働を経験した戸村健作氏は、「労働組合は『居場所』としての機能を果たすことが重要な要件」（戸村健作『ドキュメント請負労働180日』岩波書店、p.203）と述べている。居場所とは、湯浅誠氏によれば、そこに行けば会いたい友達がいて、趣味や生活などについての楽しい会話ができる場所のことであるという。アイズミテックの若年労働者の場合には、地域の社会関係資本のなかで、「居場所」をそれなりに維持・確保できているということではないか。トヨタの場合には、ほとんどの「居場所」は企業への包摂に利用されている。

最後に著者は「変革する主体」としての「若年労働者」について強調し、「これが今後の労働運動の新生に大きく関わっていくであろう」と述べている。本著は、現実と格闘する若者の姿を長期間の調査をもとに生き生きと伝えている。しかし、残念なのは将来の展望がいまひとつみえないことである。これはもちろん著者の責任でも若者の責任でもない。これは労働運動に関わってきた労働者のみならず研究者を含めた全員の課題であろう。

今後、社会・経営環境が激変するなかで、しかもトヨタシステムの下でどのようにして闘う主体や「未来をつくりだす主体」が生み出されるのかは、評者が長い間持ち続けている深刻な課題である。アイズミテックで正社員化した労働者が今後、たとえば、結婚や子育てのなかで



どう自己を「変革する主体」として変えていけるのか、注目したい。

評者は若者や女性の労働・生活実態や運動の正確な把握が、今後の労働運動を考えるうえで欠かせないと考えているが、本著はその認識を深める上でも貴重な業績といえよう。また、トヨタ労働研究の視点からみると、愛知県外のトヨタの二次下請企業とはいえ、今までにない貴重な研究成果を多く含んでおり、全トヨタ労組

の結成や数多くの争議団のたたかい、フィリピン・トヨタ労組のたたかいとともにこの闘いは注目すべき貴重なたたかいといえる。それを詳細に調査・分析した本著を高く評価したい。

(伊藤大一著『非正規雇用と労働運動』法律文化社、2013年3月、vi+201頁、3,900円+税)

(さるた・まさき 中京大学経営学部教授)

●三年間に亘る研究データからみた人づ政策の歴史的総括!!

## 中国人口問題の年譜と統計 1949-2012年

若林敬子・聶海松 編著

B5判・三二頁・八八〇円

I 人口政策・人口動態についての年譜・1949-2012年

II 人口統計基本資料

基本人口／人口センサス／歴史／TFR(出生率)／性比／出生性比／一人っ子率・証／産児制限／寿命・死因／教育／家族／高齢化／離婚／孤児／就業人口／貧困・格差／社会保障など

III 人口・社会学関連の用語・概念・訳語の解説

IV 法律 他

### 本書の内容

●農村社会を歴史的展望のなかに位置づける大著

## 家と村の社会学

——東北水稻作地方の事例研究——

細谷 昂 著

菊判・九八四頁・一三六五〇円

第一部 現代

第一章 農地改革と家・村／第二章 戦後庄内の家／第三章 戦後庄内の村／第四章 戦後青年運動と家・村／第五章 水稻集団栽培と家・村／第六章 稲作機械化一貫体系の形成と家・村

第二部 歴史

第七章 家・村以前／第八章 家の形成から定着へ／第九章 村の設定から形成へ／第一〇章 明治初期庄内の家・村／第十一章 地主制と家・村／第十二章 川北の事例／第十三章 小作争議から戦時期の家と村／第十四章 日本農村社会学における家と村／終章 東北水稻作の家・村の条件と論理

第三部 学説

### 本書の内容

●貧困と言う非人間的な生活過程を知悉する著者による五〇年におよぶ研究の集大成

## 貧困の社会学

——労働者階級の状態

鎌田とし子 著

(二〇一三年)地域社会学学会特別賞受賞

五六七〇円

在日朝鮮人女性による

## 「下位の対抗的な公共圏」の形成

徐阿貴 著

大阪の夜間中学を核とした運動

第32回(二〇一二年)山川菊栄賞受賞

五六七〇円

現代中国の移住家事労働者

——農村・都市関係と再生産労働のジェンダー・ポリティクス

大橋史恵 著

第31回(二〇一一年)山川菊栄賞受賞

八一九〇円

御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 Tel.03-5684-0751

ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>