

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 26 日現在

機関番号：13801

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22530539

研究課題名(和文) 派遣労働者と労働組合についての研究

研究課題名(英文) Temporary dispatched workers and labor unions

研究代表者

笹原 恵 (SASAHARA, Megumi)

静岡大学・情報学研究科・教授

研究者番号：40237813

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円、(間接経費) 630,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、派遣労働者の労働組合運動への参加と、労組側の派遣労働者の組織化を合わせて考察することによって、今日の労働組合運動のあり方を明らかにしようとするものである。事例としてとりあげた徳島の光洋シーリングテクノの派遣労働者は、多数派組合や少数派組合とは別の形でJMIUに加入し、地本や中央本部の支援を得ながら、偽装請負を告発し、派遣元企業と派遣先企業との交渉を通して、正社員化、直接雇用を勝ち取っていた。それは生産性向上、コストダウンを最優先する企業への異議申し立てであると同時に、正社員型の労働組合運動についての根本的な異議申し立てでもあり、労組の派遣労働者の組織化について大きな影響を与えていた。

研究成果の概要(英文)：This study investigated the conditions of contemporary labor movements in Japan, by examining the participation of temporary workers in labor movements, and the organization of temporary workers by labor unions. Temporary workers at Koyo Ceiling Techno Co.Ltd., were investigated as a case study. The workers in this company joined the JMIU, which is different from usual labor unions. The temporary workers with the support of their local headquarters and the central office, brought charges against the company, for using disguised contracts. The workers obtained regular, direct employment as a result of negotiations with dispatching agencies and clients where the workers were dispatched. The workers made a formal objection to the company, which was giving top priority to productivity improvements and cost reduction. Moreover, they fundamentally objected to labor movements that are only for regular-employees. This case had a significant effect on the organization of temporary workers.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：派遣労働者 非正規労働者 労働組合 JMIU 偽装請負 光洋シーリングテクノ 労働運動

1. 研究開始当初の背景

今日、全般的な労働者の非正規化、あるいは非正規労働者の主流化・戦力化が進行しつつある。非正規労働者数は1985年には655万人と全労働者の16.4%であったが、1990年には881万人と20%を超え、2005年には1634万人(32.6%)、2013年には1906万人(36.7%)と労働者全体の3分の1を占めるまでになっている。

派遣労働者は、1985年に労働者派遣制度が創設されて以降、増加を続けており、1991年には28万人ほどであったが、1997年には34万人となり、1999年に対象業務の原則自由化がなされ、2003年に派遣期間の上限が1年から3年に延長され、製造業への派遣が解禁されると、2001年には61万人、2004年には74万人、2005年には124万人と急増している。この後、2008年度の198万人でピークを迎えた後、減少傾向に転じ、2010年で148万人、2011年度で132万人、2012年度で129万人となっている(各年の『労働者派遣事業報告書』より)。この間の減少は、もちろん2008年秋のリーマンショック後の、いわゆる「派遣切り」であり、2012年に施行された労働者派遣法改正法による、日雇い派遣短期派遣等についての規制の成果ということもある。

非正規労働者に占める比率は概ね5~7%内外と大きな数値とは言えないが、「派遣切り」や「偽装請負(派遣)」など、柔軟で安価な労働力を求める企業側と安定した雇用先を求める労働者側との最も先鋭化した問題が生ずる場所となっており、大きな社会問題となっている。

他方、労働組合への加入率(組織率)は年々凋落している。戦後の民主化の中、1949年の組織率は55.8%と大変高かったが、結果的にみると、これをピークとして、1953年には36.3%と40%を割り込み、1983年には29.7%、2003年には19.6%と2割を下回るまで低くなっており、2013年には17.7%である。

2. 研究の目的

組織率の低下の中、労働組合非正規労働者の組織化戦略をとるようになってきており、非正規労働者の側も、労働条件の低さや不安定な雇用、また労働実態の劣悪さなどを組合に訴えるなど、個人加盟のユニオンも含め、組合加入の動きを強めている。

そこで本研究では、労働組合側の非正規労働者の組織化と、非正規労働者の組合(組合運動)への参加の両面を調査分析することを通し、非正規労働者の動向との関係における、今日の労働組合運動のあり方を明らかにすることにした。

具体的には、特に「派遣労働者」に焦点を

あて分析を行い、以下の3つの柱を中心に研究を行った。

第1に「派遣労働者」として働く、労働者の個人レベルにおける労働実態や労働意識、組合運動への参加の契機等についての分析である。

第2の柱は、「個別労組の分析」である。今回は第1の柱でとりあげる派遣労働者の組織化に取り組む、JMIUに焦点をあて、その中央本部(東京)と共に地本(地域本部)がいかんして派遣労働者の組織化に取り組んでいるのか、組合の側(の論理の問題として)から明らかにした。

第3の柱は、ナショナルセンターレベルでの労働組合の派遣労働者の組織化についての活動方針の分析である。連合、全労連などのナショナルセンターがどのように派遣労働者の組織化を行っているのかを明らかにした。

3. 研究の方法

本研究ではこの3本の柱を意識しながら、特に、司法の場での労働者の権利闘争に積極的に取り組んでいる、JMIU(全日本金属情報機器労働組合)に注目し、その動きを追うと共に、JMIU傘下において、派遣労働者が自ら運動を組織し、契約社員となる成果をあげたことで注目されるが光洋シーリングテクノ(徳島)の事例を取り上げて、派遣労働者と組合についてのケーススタディを行うため、JMIUの機関誌である『金属労働新聞』により全体の動きを追うとともに、JMIU光洋ST関連支部においてヒアリング調査を行った。

4. 研究成果

(1) 派遣労働者らの組合への結集
~ JMIU光洋シーリングテクノ関連支部の事例 ~

光洋シーリングテクノ株式会社は、徳島県板野郡藍住町にある企業で、主な業務は「産業用オイルシール製造、加工、販売、輸出、輸入、サービスおよび技術的応用ならびに自動車部品の製造販売に關しての付帯する業務」である。資本金は1億2千5百万円で、従業員数は440人(男性396人、女性44人)、従業員の平均年齢は40歳である。

1964年に「光洋シカゴローハイド株式会社」として設立され、光洋精工株式会社(現:株式会社ジェイテクト)とシカゴローハイド社との合併会社であった。1999年にシカゴローハイド社との合併を解消し、以降は、100%、光洋精工株式会社(現:株式会社ジェイテクト)の出資会社となり、同年、現在の社名である「光洋シーリングテクノ株式会

社」に社名変更をしている。

株式会社ジェイテクトは、トヨタグループの機械・自動車部品製造企業（特にベアリング・メーカー）であり、従業員数は単独で1万1015人、連結で4万3456人（いずれも平成26年3月31日現在）、資本金455億9千百万円、売上高は単独で6423億3千7百万円、連結で1兆2601億9千2百万円（いずれも平成26年3月期）という大企業である。主な事業内容は、「ステアリングシステム、軸受、駆動部品、工作機械、電子制御機器などの製造・販売」である。1921年に大阪で創業された「光洋精工社」（のちに、光洋精機、光重工業を吸収合併）と、1941年にトヨタ自動車から分離独立した「豊田工機」が、2006年に合併して誕生した企業である。

光洋シーリングテクノ（以下、光洋STと略す）には、多数派として連合傘下の「JAM（ものづくり産業労働組合）光洋シーリングテクノ労働組合」が、少数派として全労連傘下の「JMIU光洋シーリングテクノ支部」が存在していた（2011年のデータによれば、JAMは340人、JMIU30人）。前史があり、以前は「全金」（総評系の全国金属）の組合であったが、連合発足当初に分裂し、多数派はJAMに、少数派は「徳島金属」を経て、JMIUに加入したということであった。

「請負労働者」（「派遣労働者」、詳しくは後述。以降は「派遣労働者」と記す）らのヒアリングによれば、JAM、JMIUのいずれの組合もいわゆる「正社員型」の組合であり、積極的に派遣労働者らを組織化する動きを見せたわけではなかったという。実際、JAM労組に偽装請負について相談したこともあったが、進展をみなかったという。またそもそも派遣労働者らが複数の請負会社（事実上は派遣元会社、以降は派遣元会社と記す）に属していたため、それぞれの派遣元会社と請負元企業（実は派遣先企業、光洋STのこと。以降は派遣先企業と記す）の両方に交渉する必要性もあり、労働者らから相談を受けたJMIU徳島地本（地方本部の略、以下、地本とのみ表記）は、2004年9月に自らの下に「JMIU光洋ST関連支部」を置き、派遣元会社別に「分会」「分会」という形で労働者らを組織化することにした。「関連支部」としたのは、光洋STの下請け企業の労働者も含むためであり、複数企業がからむ複雑な雇用関係になっていた。派遣労働者らによれば、当時、光洋STの労働者560人中120人以上がいわゆる社外工であり、JMIU徳島地本には、「有給休暇がとれない」「努力しても賃金は上がらず、それどころか下げられる」「配置変更や解雇も好き勝手にやられる」などの相談があったという（『金属労働新聞』2005年6月10日）。

このようにして、2004年9月、2社の派遣元会社に属する労働者27人（全員男性）がJMIUに加盟した（10月初旬までに33人に増加）。彼らは主にピストンシールという部

品を作っており、職場には職制の正社員2、3人がいたという。後の訴えが語るように、彼らピストンシール職場の労働者は、外形的には「請負労働者」ということになっていたが、事実上は光洋ST社員からの指示を受けてピストンシールを作る「派遣労働者」であったという。すなわち「偽装請負（派遣）」ということになる。

組合結成後、JMIUは、派遣元会社2社に対し、組合結成を通告し、組合加入の妨害や不利益変更、団交拒否などの不当労働行為を行わないように要請するとともに、組合員の労働条件の決定、変更については事前協議が必要であることや、労働条件改善（定期昇給、一時金支給）などの要求を行っている。以降の交渉の中で、彼らは、2005年の春闘では時給アップを勝ち取っている（入社年数ごとに、1年以上は10円アップ、2年以上は20円アップ、3年以上は30円アップ）。しかし派遣先企業の光洋STは、組合側の申し入れに対し、直接労使関係がないという理由で団交を拒否し、組合対策とも思えるような、新たな「請負会社」の導入を行ったという。そのため、同年12月には、組合員30人が徳島労働局・厚生労働大臣に対し、偽装請負を告発し、光洋STへの直接雇用の指導、助言及び勧告を求める申し入れを行っている。

このような中、派遣元会社の1つであるC社は、この告発を理由に、労働者ら68人に突然解雇通告を行い、翌年1月末での「雇用契約終了通知書」を送付してきた。C社によれば、光洋STが労働者の解雇を要求し、できなければ契約を解除するとしていたことや同社の労働者を他社に移籍するように求めたこともあったという。そしてC社側の「派遣」への切り替え提案にも応じてもらえなかったため、同社から撤退することにしたという。しかし組合側が、このようなやり方自体、事前協議約款に反すると主張したため、C社は光洋STに直接雇用を要請するとともに、他の請負会社（派遣元会社）に雇用を引き継いだうえで撤退するという意向を示し、労働者らは他方の派遣元会社S社に雇用されることになった。

他方、光洋STはC社の解雇撤回を白紙に戻すよう迫り、転籍先の派遣元企業を非難するとともに、「労組に加入しないことを前提に雇用する」という派遣企業と組み、懸賞金をかけて（最低6万円、最高25万円）、JMIUに結集した労働者らを排除する動きを見せた。

このような状況の中、1月に徳島労働局から光洋STと派遣元会社C社に対し、雇用を確保するという文書が出されたため、組合員は他方の派遣元企業S社に移籍し、勤務年数も一定数引き継がれることになった。このような状況の中、JMIUに加入する労働者は増加し、3月末には50人を超え、4月には60人が加入するなど徳島地本最大の支部になっている。

また同年4月になると、徳島労働局は厚生労働省の判断を仰いだうえで、是正指導を行ったが、その内容は「すでに派遣受け入れの期間の制限を超えているので、(派遣労働については)これ以上継続できない」「『適正な請負』にするように」というものであったため、職場は大混乱に陥ったという。すなわち、「請負」の外形を整えるために、派遣元会社ごとに労働者を区分けするなどしたため、ベテランの指導が受けられず、ロットアウトが続発したりしたという。5月に光洋STは、正社員の組合、JMIU光洋ST支部に対し「業務請負の是正取組について」という文書を送付し、従業員の異動についての理解を求めているが、同組合は事前協議がなかったことや「是正指導書」や「是正計画」が明示されていなかったことや組合員への謝罪がなかったこと、また「直接雇用」という問題解決がないことを理由に、異動を拒否している。

JMIUは、「労働局の指導」に対し、「行政は、むちゃくちゃな偽装仕事を推進させているというしかない」と反論するとともに、直接雇用への指導を行うべきであるという主張を続け、6月には、JMIUの代理人の弁護士らの「意見書」を厚労省に提出し、全労連、徳島労連、JMIU、そして当事者(労働者)らが要請交渉を行っている。また7月には徳島市内で「光洋シーリングテクノ偽装請負を告発するシンポジウム&激励集会」を行うとともに、県庁、労働局への要請行動、また光洋STへの要請行動も行った。この様子を翌31日、朝日新聞が1面トップで伝え「偽装請負」の大特集を始めると、キャノン、松下プラズマなどにおいても偽装請負が行われていたことが判明し、全国的に「偽装請負」についての話題が大きくとりあげられるようになる。

8月に入るとこの反響の大きさに押された形で、光洋STは「偽装請負」を解消するために(200人中)3分の1の偽装請負労働者(派遣労働者)の直接雇用にするるとともに、長年、光洋STで働いてきた「派遣・請負」労働者を経験年数順に「期間契約社員」として30人雇用するという一方で、JMIUと合意するに至り、この問題の解決に向けての一步が踏み出された。この合意により、JMIUに結集した労働者らが厚労省、徳島労働局に提出した「申告書」が取り下げられ、前記の2項に加え、この「期間契約社員」は原則的に6カ月の雇用契約であるが、期間契約で打ち切るのではなく、一定期間と基準により正社員に登用を行う、これにあたって労働組合の所属や活動について不利益扱いをしない、についても合意に至っている。

以降、9月になると、合意の通り、計59人の請負・派遣労働者が直接雇用になり(「期間契約社員」として30人雇用、「偽装請負」解消のため29人が直接雇用)、翌年以降も直接雇用、また正社員化が実現している。

2007年12月には、契約社員として1年に

なる53人中47人が採用試験を受け、うち14人が正社員となっている。また2008年末には20人が正社員となり、2009年11月の団交では、会社側が残りの13人の組合員を翌2010年1月付で直接雇用すると回答し、この時点で組合員44人中、正社員22人、契約社員22人となり、全面解決に向かうように見えた。

しかしこのような中でもJAM労組との対立図式がみられ、JMIU光洋ST支部とJMIU光洋ST分会は連名で、JAM労組と会社側に対して「抗議声明」を出す事態に至っている。外形上は、登用試験に際して会社側が「本当に受験対象者の評価が公平に行われているかどうか」が争点になっているが、事実上は、有期契約社員の社員登用についての見解の違いが問われているのである。この「抗議声明」の中に、派遣労働者らが今回のような形で組合を結成した一つの理由が示されている。次の一節である。

「光洋シーリングテクノ(株)が、長年に渡って『偽装請負』を継続し、不当な差別・格差を生じさせたのは、結果として、JMIUも含む労働組合にも共同責任がある。」

派遣労働者らは、確かに「偽装請負」を告発し、正社員化をめざしたのであるが、それは会社側のみならず、その状況を黙認してきた(少なくとも積極的な異議申し立てをしてこなかった)正社員型の労組の姿勢について懐疑的な立場をとっているのである。また派遣労働者らは会社側に対し品質改善についても積極的な働きかけを行っているが、この転についても必ずしも品質改善に前向きな態度を示してこなかった(と思われる)労組側に懐疑的である。その意味で、派遣労働者らの主張は、生産性向上、コストダウンを最優先する企業(資本)への異議申し立てであると同時に、正社員型の労働運動についての根本的な異議申し立てともいえよう。

翌2010年7月、会社側はJMIU光洋ST連支部の支部代表のY氏に「勤務状況及び生産実績が著しく不良である」として解雇通告をしたため、同関連支部は、「春闘中の代表解雇は組合つぶし」「組合として合意していない」「契約解除は双方の話し合い、合意のうえでという協定に反する」として抗議をし、解雇通告の撤回を要求、しかし会社側が話し合いによる解決を拒否し、解雇を強行したため、同支部は24時間ストに突入し、連日時限ストを行うなど抗議活動を展開した。翌2011年からはJMIU中央本部と徳島地本が会社側との話し合いが継続したが、解決にいたらず、2012年10月に地裁に提訴し、同年11月~2013年8月まで6回の審理が行われ、組合側は、「解雇の本質が『正社員化闘争、それに続く品質関係の告発に対する報復』であることを示し、その上で、同意約款を無視して行った解雇は無効だと主張」し、会社側と全面対決の様相を呈していた。しかし8月で争点整理を終え、9月から証拠調べとして代表自身が証言する予定であったが、本人の

病気により、出廷できなくなりました。職場復帰の見通しもたたないことから、組合側から和解を申し入れ、2013年12月に和解が成立した。解決金による合意退職という形であった。

(2) JMIU(全日本金属情報機器労働組合)による非正規労働者、派遣労働者の組織化

JMIU(全日本金属情報機器労働組合)は設立当初から、労使協調路線・形式的な春闘路線をとる連合の組合運動への根本的な批判から出発しており、1989年の大会宣言「JMIUは、金属・機械、情報機器関連産業に働くすべての労働者の利益を代表する。この産業における唯一のまともな労働組合、闘いのとりでとして結成された」という言葉にみられるように、闘う労働組合色を強く前面に出していた。設立当初から非正規労働者問題を射程に入れており、1989年組織としての初めて行った春闘においても、パートなど不安定雇用についても正規雇用者の要求額を時給換算して盛り込んでいる。

臨時社員の賃金差別訴訟で成果を勝ち取った、長野県の丸子警報器の場合は、1989年という早期に非正規労働者の組織化に取り組んでいるが、JMIU全体でも、パートが解雇されたことを契機にJMIUに加入し解雇撤回闘争に向かうといった形での組織化が多く見られる。たとえば、日本電子では1993年3月に赤字決算を口実に62人のパートを解雇しているが、うち2人がJMIU労組に加入して、地裁への提訴に踏み切っている。また大阪の岡山モリテツ電機・寝屋川工場も、1993年4月の工場閉鎖・全員解雇に納得できないとした非正規労働者11人がJMIU支部を結成し、団体交渉を通じた解雇撤回を行っている。そして1993年に丸子警報器の非正規労働者(臨時者)28人が賃金差別訴訟を提訴し、1996年に勝訴を勝ちとっている。この勝訴以降、JMIUの各支部においては特に非正規労働者の組織化がいわば常道であると考えられるようになってきているといえよう。

派遣労働者の組織化については、(1)であげた、徳島の光洋STの派遣労働者(偽装請負として働かされてきた派遣労働者)がJMIUにとっても組織化のための重要なステップとなったと考えられる。すでに述べたように、2004年、光洋STの派遣労働者らが地本のもとに「光洋ST関連支部」を立ち上げ、全国で最初に「偽装請負」を告発、正社員化を求めてたたかい、直接雇用と正社員化を勝ち取っている。

これに端を発し、2006年10月、同じく徳島にある、発光ダイオードメーカーの日亜化学の派遣労働者ら19人がJMIUに加入し、光洋ST関連支部と同様、偽装請負の解消と直接雇用を求め申告を行うなど、派遣労働者らがJMIUに加入し、偽装請負を告発するとい

う動きがみられるようになる。

JMIUは、この2社の派遣労働者らの組織化や労働局や厚労省への要請、また司法の場での闘争を支えながら、労働者派遣法の抜本改正を求める全国的な運動を展開している。

以降も、「『派遣切り』とのたたかいは『のろし』となったいすゞ自動車支部結成」(2008年12月9日)や外国人労働者を組織している静岡・愛知の同地本など、地本との連携を通して、組織化を進めている。いすゞに続き、特に輸送用機械関連企業において、派遣切りに端を発した派遣労働者の組織化が裁判闘争に持ち込まれる事例が多くみられ、いすゞ自動車の後、マツダ、日産などで働く派遣労働者が、同企業と派遣元企業を相手取った裁判を起こしており、JMIU独特の運動展開がみられる。

(3) ナショナルセクターレベルの労働運動での派遣労働者をめぐる動き

2012年10月1日に労働者派遣法改正法が施行され、法律の名称にも目的にも「派遣労働者の保護」が明記された。しかしこの「改正」についての評価は、全労連、連合とナショナルセクターレベルで分かれている。

1) 全労連の評価

全労連によれば、今回の法改正は、民主、自民、公明による「密室修正」であり、そもそもの「改正」の趣旨であった、「登録型派遣・製造業派遣の『原則禁止』が削除されるなど、大幅な修正・後退がはかられたことは遺憾の極み」であり、今後とも全労連は、「雇用の現場の厳しい実態を踏まえた論議と派遣労働者保護の立場にたった規制強化を強く求める」としている(「労働者派遣法『改正』法案の成立にあたっての(全労連)事務局長談話」、2012年3月)。

2) 連合の評価

連合は改正法を「ねじれ国会の情勢下、労働者派遣法の創設以来の規制緩和の流れを転換させ、2003年から改正されていない現行派遣法を労働者保護に向けて一歩でも二歩でも前進させるもの」と評価している。とりわけ「『違法派遣における雇用申込みなし規定』は日本で初めての画期的な枠組みであり、有期労働法制などと共に非正規労働者の権利保護に資する内容となっている」と高い評価を与えている(「『改正労働者派遣法』の成立についての談話(連合事務局長)」2012年3月)。残された課題については引き続き、審議会、あるいは運動の中で取り組んでいくという姿勢は全労連と同様ながら、政権担当政党とのかかわりもあり、全体的に肯定的なトーンとなっており、このあたりが個別労組のバックボーンとなっている政策の違いと考えられる。

2013年度には、この傾向に歯止めをかけるべく、政府の派遣労働の緩和に向けての動きが見られ、ナショナルセクターレベルの連合、全労連はもちろんのこと、ユニオン系の労働組合においてもこの動きに対する異議申し立てがなされており、国会での審議をめぐる大きな動きとして現在も継続中である。

政府の動きからみると、政府の規制改革会議が5月に日雇派遣の原則禁止の見直しなど派遣労働の規制緩和の方向を打ち出し、10月には派遣期間の上限を撤廃する方針を含む意見書を公表している。またこれを受けた形で、8月、厚労省は労働政策審議会に労働者派遣法見直し素案を提示し、同審議会はこれに沿った形で2014年1月に労働者派遣法を見直す最終報告を示すに至っている。

これに対し、連合は、9月に「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」を確認し、不安定雇用を増やさない視点から、「常用代替防止」と「派遣労働者の保護」の観点に立脚した見直しを求めている。また全労連も8月と3月に事務局長談話を発表し、これらが企業の一方的な主張が盛り込まれた規制改革会議の要望に応えるものとして批判しており、到底受け入れることはできないとしている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計1件)

笹原恵「グローバリゼーション下の浜松地域の変容 (1)浜松市の合併に伴う自治会の再編」(日本社会学会、2013年11月4日)

6. 研究組織

(1)研究代表者

笹原 恵

(SASAHARA Megumi)

静岡大学・情報学研究科・教授

研究者番号：40237813