

請負労働者の実態調査研究について—伊原亮司氏の自動車産業報告に寄せて

高田好章（所員）

本報告では、伊原亮司氏が最近出された著書『トヨタと日産にみる〈場〉に生きる力 労働現場の比較分析』（桜井書店、2016年5月）のうち、「第3部「末端」への管理の浸透と非正規労働者の働きぶり」を、特に我々の製造業務における派遣・請負労働問題（製造派遣）への関心から、この本の中で論究されている日産における請負労働者に関する研究成果から幾つかの論点を取り上げて報告する。今回対象とするこの本の第3部は、著者が2006年から08年に書かれた「トヨタと日産における管理と労働者の比較研究—参与観察による管理過程と労働者統合の検証—」の4つの連続論文が、論文順序と一部記述を変え収録されたものである。なお伊原氏は前著『トヨタの労働者 ダイナミズムとコンテクスト』（桜井書店、2003年5月）において、トヨタにおいて期間工として自ら働いた体験をもとに、トヨタの期間工の状態を既に書かれているが、この論文集では、その後2004年に日産において請負労働者として同様に自ら働いた体験を経て、トヨタと日産での労働現場と労働者管理を比較研究の形で書き、この2016年本の第3部に収録されている。なお、自ら労働現場に入って著書によってその実態を明らかにしたのは、古くは鎌田慧氏などがあるが、請負労働者として働いた経験を書いているものとしては、戸室健作『ドキュメント 請負労働180日』および池森憲一『出稼ぎ派遣工場 自動車部品工場の光と陰』に続くものである。一般的にルポライターによる著述とは違い、研究者としてのひとつの研究手法である「参与観察」の視点から書かれたものとして、戸室氏による請負労働者間の結びつきについての研究に続く、労働者の統合についての研究として注目すべきものである。

この本全体において問題とされているのは、トヨタと日産の労使関係・職場管理を比較研究することにより、従来からの日本的経営論への批判的論点を提示していることである。例えば、技能が高く評価された現場労働者という観点に対して、「現場労働者」には直接的生産労働者と専門工が存在し、この二つには厳然たる分業があり、ここに直接的製造ラインに非正規労働者である期間工や請負労働者を入れる余地が存在する。また、日本的経営論が適用されたのは大企業の中でも正社員である常用労働者であり、上記と同様に非正規労働者は日本的経営論の欄外に置かれてしまっている。この点からも、非正規労働者、特にもっとも疎外されている状態にある請負労働者および派遣労働者を取り上げることは、請負労働者や派遣労働者が製造現場において一般的に見られているという、現代の日本の企業と製造現場を考える場合にとても重要なことである。

主題の日産における請負労働者の問題に入るが、必要な限りでトヨタの問題にも言及する。

日産では1988年から89年のバブル期にトヨタと同様に大量の期間工を導入したが、その後のバブル崩壊によって期間工を急速に減らし、また募集を再開するなどの増減を繰り返していた。しかし、2000年度を最後にゴーン改革の元、期間従業員制度そのものが廃止された。生産変動には取引部品メーカーなどの関連会社からの応援と外部労働力である請負会社からの請負労働者に切り替えたのである。著者が働いた当時の2004年には、日産のY工場（著書の記述、実は横浜工場である）では、日総工産・日研総業・高木工業・リライアンス（クリスタルG）の大手人材サービス企業の他、多数の中小請負会社を活用され、著者が雇用されたN社（アルファ

ベツトから日総工産か、日研総業のいずれか)が一番多く、155名の請負労働者を送っていた。

トヨタで働く場合には直接トヨタに採用されればよいが、請負労働者として日産の工場の場合には、どの請負会社が日産に請負労働者を送っているか知らなければならない。著者がやっとのことでネット情報により請負会社を見当つけて採用面接に臨むが、採用がすぐに日産への派遣とはならない。ある請負会社で空きが出て日産で請負労働者として働くことができた。請負会社での面接は簡単な質問のみで、18～45歳で生産業務に耐え得る健康な体力と精神力のみが採用基準であった。請負会社の導入教育は面接時の賃金・作業時間を確認し、工場の現場見学・希望職場の聴き取りを経て入社手続きに入り、労働安全・サービス・無断欠勤禁止などの説明があり約10分で終わる。工場では日産管理者からの導入教育があるが、予定の1時間が15分で終り、すぐ持ち場に行き作業説明がなく現場作業を行う、というようになりかなり大雑把であった。

労働現場での日常的なケアは、請負会社の管理スタッフが常駐し、作業時間中に職場を見回り声掛け、また休憩室で労働者からの相談や世間話をする。もっとも著者が雇用された請負会社のスタッフは最低1日1回現場に足を運び様子を伺うが、別の請負会社ではケアはあまりない、と他の請負会社の労働者から聞く。特に管理スタッフの重要な仕事は、現場の日産の職制との日常的な関係を良くすることであり、ここで聞き出した生産計画情報は、今後の自社のスタッフの採用数に直結する情報であり、ここを見誤ると直接請負会社の売りに響くことになる。請負労働者と日産の職制とは日常ほとんど関わりがないが、請負労働者の勤務態度が悪いと、日産の職制は何の話し合いもなく請負会社に交替を求めてくる、という極めてドライな対応をとる。

この請負会社のモデル賃金は、21日勤務・残業20時間・休日8時間・深夜60時間で23万円余りとなっているが、ここから寮費・光熱費など4万円が引かれ、さらに電気代超過料（エアコン使用）から作業着・安全靴まで労働者自身の負担があり、天引きされる。一見賃金が高いように見えるが、残業・休日出勤に加え深夜勤務時間が多いこと、特に寮費など生活費が天引きされている点に注意しなければならない。トヨタでは寮費は無料で満了慰労金・満了報奨金があり、いわゆる割りが良い賃金ではあるが、期間満了・絶対に休めないというプレッシャーを抱えて過酷だが耐え忍ぶという、トヨタ賃金制度の巧妙さがある。日産では請負会社が賃金を払うことになるため、当然手数料が引かれるが、そのようなプレッシャーはない。

日産横浜工場は都市圏にあるため、請負労働者は通勤も可能であるが、著者は請負会社の寮に入り、そこから通勤した。寮とはいってもトヨタのような会社の寮ではなく、2DKか3DKの民間アパートを借り上げたものである。複数人でシェアして使うが、個室の場合と相部屋の場合があり、当然冷蔵庫・洗濯機・風呂・便所などは共同使用となる（テレビ番組「フリーター漂流」での電機部品会社と同じ）。まったくこれまでに面識のない他人との共同生活では我慢・不満が生じる。自分の部屋には鍵がないため貴重品保管に気を使い、貴重品やお金が無くなると同居人に疑念が生じ、人間関係が気まづくなる。共同場所の掃除・汚れなどの問題が生じても請負会社の管理スタッフは単に同居人に注意するだけで解決にならなかった。トヨタの寮には管理人が掃除など全てをやってくれるが、トヨタ内部で生活が完結していて、がんじがらめの窮屈な生活であって、その点では日産の方が会社や職場の存在を相対化しやすかったという。

労働者がいつまで働くかという雇用期間については、なんと著者は退社手続きの時に初めて6カ月間の雇用契約であったことを知ったという。日頃、請負労働者は雇用期間を意識することなく働いていて、本人が辞めると言い出さない限り、雇用期間は自動的に延長される、というよう

に、実質的に雇用期間という概念はない。したがって問題がなければ、請負先工場で働き続けることができる。しかし本人の意思に反して辞めさせられる場合が二つある。ひとつは請負先の事情で請負労働者が不要になった場合、もうひとつは請負先から「くび」、つまり「差し替え」を要求された場合である。「もう必要ない」と言われれば、その間に請負会社が入っていても、労働者の働く権利が尊重されることはない。「差し替え」要求の中には、理由の如何に関わらず3日間連続で休むと運営に支障をきたすという理由も含まれている。つまり請負労働者には病気であろうとも、連続して3日間休むと「解雇」となるという、恐ろしい現実がある。また当然請負先の「もう必要ない」には生産変動によるものも含まれている。すなわち、この雇用期間とは、日産が必要とされる間でのみ働くことができる期間のことである。

日産横浜工場は首都圏の中核的な工場であり、国内で初めての自動車の一貫生産ライン工場である。製造ラインのグループは20名で構成され、そのうち半数近い9名の非正規労働者が配置される。一週間の昼夜二交替制で、一直が8時から17時、二直が20時から翌朝5時（本の表では「6時」、記述で推定し著者に確認中）と、どちらも最長3時間の残業が可能となっている。一週間交替のため、特に夜勤の身体の負担が大きく、昼夜逆転の生活リズムで身体に変調をきたす。著者は夜勤でこの隙間の最長3時間の残業を行い、反対直に出勤してきた労働者と出会うと、彼らが寝ていないような印象から、何か「無限ループ」の中にいる感じがしたという。残業20時間・深夜60時間というモデル賃金とは、それほどに厳しい労働を元にして算出されている。

ひとつのグループに配置されるが、単に作業を忠実にこなすだけで、トヨタのようにチームの一員としての協調性を求められることはなかった。日産の管理者（工長）の指揮下で日産社員と一緒に働く「混合ライン」（請負会社の表現）で、異なる請負会社の労働者が区別なく同じラインで働き、手すきの場合は別のラインに手伝いに行く。日産社員と請負との区別は白と緑のヘルメットの色であり、作業服は各請負会社別になっている。日産社員とは不自然なほどほとんど交流はなく、したがってチームとしての一体化圧力は弱く、それぞれの人との距離は遠く管理も行き届きにくい。それは、著者が退社するときに現れている。退社は朝礼での簡単な報告のみで、トヨタの場合のような組全員でのお別れ会や自主的送別会はなかった。トヨタでは、チーム内で期間工とうまくやっっていこうという職場の雰囲気があり、それが微妙な関係を保っていたのに対して、日産では深刻な人間関係のトラブルはなく、仕事以外の付き合いは全くなかった。

管理が行き届きにくいということは、非生産的行為を見逃しやすい。また、日常的トラブルに対して、非公式的な作業を行いやすく、部品や空き箱が足りない時などに非公式的に後工程に空き箱を取りに行くような、機転を利かしてラインを止めないということもできる。しかし非正規労働者の増加で人の出入りが激しくなると、機転のような「暗黙のルール」維持による職場運営がうまく機能しないようになってくる。管理者がほとんど現場に顔を出さなくなると、問題がない限り標準作業を勝手に新たなルールに変更することが行われる。例えば、全品検査を3個に1個と、後工程からクレームがない限り、非公式作業が続けられる。各仕事の線引きがあいまいになると、ライン労働者にやる気があれば、かなり高度な異常処理まで行うことができ、逆にその曖昧さゆえに「さぼる」ことも比較的容易となる。機械故障でラインが止まった時、手すきに何をするか判断が労働者の自主性に任せられ、職場の掃除や他の持ち場へ出向く、など「自分から動いて」と日産管理者から言われている。このようにイレギュラー発生時には、できるだけライン労働者達が問題を解決すると同時に、また勝手に「息抜き」がしやすかった、という。

以上が日産において伊原氏が請負労働者として働いた体験に基づく研究成果である。ここからいくつかの問題点・論点を提示したい。

最初に思いつくのは、著者の記述からは、日産の管理がトヨタに比べて、如何にもルーズであるかのように見えることである。報告者は中小企業で働きその製造現場を体験しているが、著者が記述している日産の製造現場の労働者の動きは、報告者が今までに見てきた中小企業の製造現場と同じである。すべての作業が詳細に設定されているわけではなく、労働者自身の気づき・機転で製造現場が動いている。すなわち、著者が描いた日産の製造現場は日本の企業の普通の製造現場であって、むしろトヨタの現場管理がいかにも異常な管理になっているかを対比できるのである。そこで問題なのは、そこに非正規労働者が入った場合の混乱である。著者は日産でのグループの半数が非正規労働者であったと書かれている。報告者が知る中小企業の製造現場では派遣労働者を使っているが、1割から2割が限度であると製造責任者から聞き、実際にそのような編成になっている。問題はこの「ルーズさ」があってもなぜ生産が可能かを明らかにする必要がある。

次に、外部労働力の問題である。統合せず、いつでも排除でき、取り換え自由で、コストのかからない、そのような外部労働力の利用が大企業から中小企業まで大きく広がっている。否、昔から手拝師による、あるいは下請制の下で、あるいは周辺の業務で外部労働力が使われてきた。問題なのはその外部労働力が、主要製造現場で使われて広がっていったことである。ここには著者が書かれている日本的経営がほとんど通じない製造現場の世界が広がっている。請負会社の管理スタッフは請負労働者を管理するが、最終的な運用権限は日産側にある。日産はこのことで雇用責任から免れている。請負会社も請負労働者が請負先から必要ないとなれば、雇用責任を全うできるような企業体質ではないことは、これまでの「派遣切り」を見れば明らかである。つまり、日産の冷酷な対応を請負会社は労働者にそのまま伝えることが、彼らの仕事である。請負労働者を使うことがコストだけでなく、日産の雇用責任を免れることであることを強調する必要がある。

著者は、日産において2004年2月13日から3月15日まで請負労働者として働いた。著者が書かれているように、請負労働者が日産社員とともに同じラインで働くことは違法である。のちに新聞紙上で取り上げられ問題となった「偽装請負」そのものである。それが日本を代表する自動車産業のトップ企業が行っていたことを、体験を通じて書かれている、という貴重な記録である。もっとも電機産業のトップ企業である松下も行っているが・・・。時期もすこぶる微妙な時期である。2003年の派遣法改正で、2004年3月1日から製造現場での製造業務で派遣労働者の使用が解禁された。その3月1日に著者は日産の製造現場で働いたのである。このような大きな転換点の時期に働いたことを、「偽装請負」問題の視点から強調してほしかった。さらに、その後も製造派遣が、派遣労働ではなく請負労働の形で残っていることも重要な論点となる。

最後に、電機産業における請負労働者の動きを調べると、1990年代に多くの企業が導入を開始している。著者が働いた日産でも2000年度に導入されたという。また報告者の知る地方の中小企業の製造現場では2001年に「偽装請負」の形で製造派遣が導入されている。地方の中小企業まで派遣会社（当時は請負会社）が派遣の営業を行ってくるということは、大企業から中小企業まで、日本全国で製造派遣が1990年代から大きく広がってきたことを意味している。このような違法な状態の蔓延が、派遣法を改正してまで製造派遣を合法化するように推し進める経営側の推進力となったのである。むしろ、なぜこの時期に外部労働力を周辺・下請けだけでなく主要製造現場で可能としたのか、要因を明らかにする必要がある。