

基礎研究大会分科会(2016年9月18日:駒澤大学)

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)

# ○伊原氏の本の主旨と内容

伊原亮司

『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



(※「おわりに」に2つの日付

2012年5月4日

2016年3月2日

助成金の問題?)

# ○伊原氏の前著

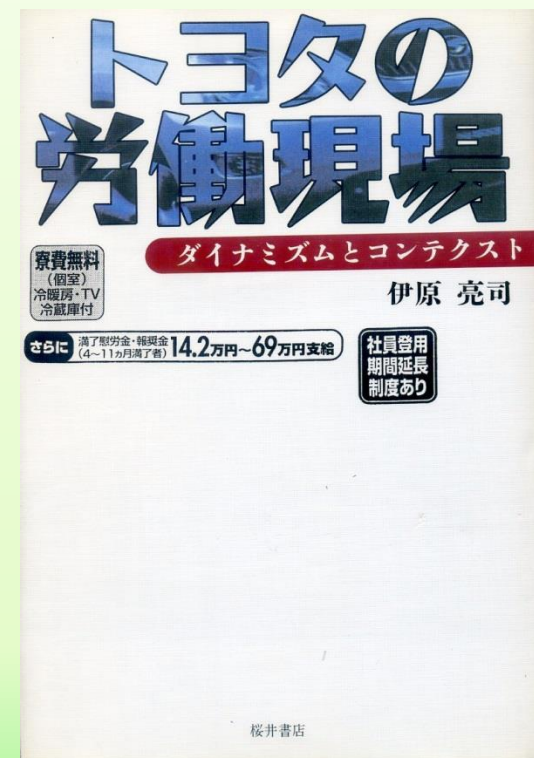
伊原亮司

『トヨタの労働現場 ダイナミズムとコンテクスト』

桜井書店2003年5月

※自動車工場の  
「体感的」労働現場研究

トヨタで期間工として  
自ら、製造ラインで働く



## ☆今回の本に収録された論文

「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—」

1～4 いずれも「岐阜大学地域科学部研究報告」

19号、20号、22号、23号：

2006年～2008年に論文発表

※自ら、期間工・請負労働者として働いて考察

この4つの論文が今回の本の「第3部「末端」に収録  
管理の浸透と非正規労働者の働きぶり」に収録

・本報告では、主に

日産の請負労働者の考察を中心に取り上げて検討

## ☆報告で取り上げる箇所

- この本では、労働者の統合について、トヨタと日産を比較の対象とし検討し、その結果を書いている
- 今回の報告：非正規労働者問題を扱っている第3部を考察の対象にする：前出論文に沿って考察
- トヨタは、期間従業員  
日産は、請負労働者
- ここでは請負労働者を研究対象としているため、主に日産の考察を中心に取り上げて検討する
- ※したがって、この本の一部のみを取り上げることに留意→偏った報告になる可能性あり

## ☆この本の主題

・日本的経営論(協調的労使関係・雇用保証)指摘:

1) 技能が高く評価されている現場労働者には、

直接的生産労働者と専門工が存在、

そこには厳然たる分業が存在する

※製造ラインに期間工・請負が入る余地

2) 日本的経営の適用: 大企業の中でも常用労働者・

正社員だけ ※ここにも、同様に直接的な製造ライン

(非下請)に非正規を入れる余地あり

・最も疎外されている請負労働者・派遣労働者が

製造現場で働いている現代の日本の企業と

製造現場を考える場合に重要

## ☆研究方法

・戸室 健作

『ドキュメント 請負労働180日』

・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

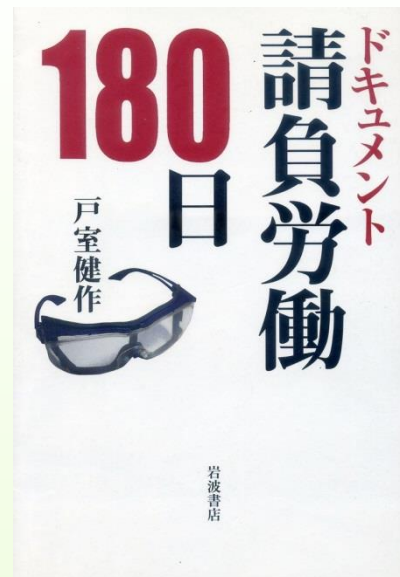
自ら請負労働者として

働いた体験を描いたもの。

・「**参与観察**」

戸室：請負労働者間の結びつき：

伊原：労働者の統合



## ○日産の期間従業員から請負労働者 受け入れまでの経緯

- ・1988・89年のバブル期に大量の期間従業員を導入、バブル崩壊後急速に減らす。
- ・99年にはゼロに。しかし翌年には再び再開したが、その年の**ゴーン改革**により期間従業員制度を廃止し、取引先からの**応援・外部請負に切り替え**
- ・2006年現在、請負労働者と派遣労働者を活用し、調査当時の2004年のY工場（横浜工場）には大手請負会社（日総工産、日研総業、高木工業、リライアンス：クリスタルG）と多数の中小請負会社を活用、N社が一番多く155名



## ○採用に至るまで

- どの請負会社が日産と取引しているか、  
通常の情報ではわからず：ネット情報で見当つける
- 請負会社での面接：簡単な質問、希望職種、  
職の空きで翌々日から即決：
- 18～45歳、条件は生産業務耐え得る  
健康な体力と精神力があれば良い

## ○教育：導入研修

- 導入研修は請負会社が、  
面接時の賃金・作業時間を確認、  
工場見学、職場希望、入社手続き、
- 初期導入教育：  
労働内容・安全・服務・無断欠勤：10分で終了
- 日産管理者からの導入教育  
15分（予定1時間）でおわり：  
作業説明ほとんどなく現場へ

## ○日常的なケア

- 現場に請負会社管理スタッフが常駐：  
作業時間中職場見回り声掛け、現場ケア
- 休憩室で請負会社管理スタッフが  
請負労働者の相談・世間話にのる
- 請負会社管理スタッフと現場職制との関係：  
直近の生産情報が請負会社のスタッフ数に直結
- 請負労働者と日産の職制とは日常は  
ほとんど関わりないが、勤務態度が悪いと、  
話し合いもなく請負会社に交替を求める：  
きわめてドライ
- 請負会社の管理スタッフは最低1日1回様子  
うかがいにくる：ただし別の請負会社はケアなし

## ○賃金

・モデル賃金：21日勤務、残業20時間、  
休日7.67時間、深夜60時間：231,234円：

基本給157,500、残業26,580円、休日10,194円、  
深夜15,960円、食費補助21,000円  
(時間外合計：52,734円：総額の22.8%  
それがなければ、178,500円)

控除：寮費38,000円、備品・光熱費 $120 \times 21 = 2,520$ 円  
手取り：190,714円

エアコンプラス150円／日：電気代超過料金：  
作業服・安全靴など有料：服3,000+靴2,000

## ○賃金

- ・トヨタの方が日産よりも高い・割りが良い:寮費無料
- 日産は間に、請負会社が入り、口銭引き

ただし、

トヨタの場合は遅刻・早退・欠勤なし期間満了で  
満了慰労金と満了報奨金

トヨタ賃金制度巧妙さ、

絶対休めない・期間満了のプレッシャー:

トヨタのライン労働者は

過酷だが耐え忍び、働き続けよう。

## ○寮生活

- 2DK・3DK民間アパート借り上げ：  
2～6名とシェア：冷蔵庫・洗濯機・風呂共同使用
- **まったく面識のない他人との共同生活：**  
我慢・不満・疑念：貴重品保管：
- 自分の部屋には鍵がない：  
貴重品やお金が無くなると同居人に疑念：  
人間関係が気まずくなる。
- 共同場所の掃除・汚れなどの問題  
※NHK・TVの「フリーター漂流」の場面と同じ

## ○雇用期間

- ・雇用期間概念なし: **意識せず**、辞めない限り雇用延長
- ・辞めさせられる場合:

もう必要ない、請負先からの差し替え

本人の意に反して辞めされる場合: 4つの場合

- 1) 請負先の事情で請負労働者が不要になった場合、  
「**もう必要ない**」と言われれば辞めざるを得ない、  
この場合は請負先を変えれば働き続けることができるが、ほとんど難しい
- 2) 「くび」の時、  
請負先から「**差し替え**」を要求された場合には、  
その請負先で働き続けることはもちろん、  
請負会社の契約スタッフで  
あり続けることはむずかしい

## ○雇用期間

3) 3日連続で休むと実質的にくびになる。

理由が病気など真っ当な理由でも、  
日産側から「差し替えてくれ」と言われる:

3日も連続して休まれると、  
現場運営に支障を来すというのが、

日産側の言い分

「日産側からそういわれれば、

我々も「辞めてくれ」としか言いようがない」

4) 請負先からの「依願退職」を求められるケースも  
ある。生産量の変化する場合にある



## ○工場の作業グループ

- ・首都圏のY工場（横浜工場）、日産の中核的な工場、国内で初めて車両の一貫生産ライン工場
- ・20名のグループに非正規労働者9名：  
半数に迫る：工長1名、リーダー1名

## ○勤務形態・交代勤務の問題

- ・昼夜二交代制：一直・二直が昼と夜で入れ替わる  
一直8:00-17:00 二直20:00-5:00

(※本では二直は「-6:00」となっている：著者確認中)

- ・制度上、一直でも、二直でも**最長3時間の残業が可能**

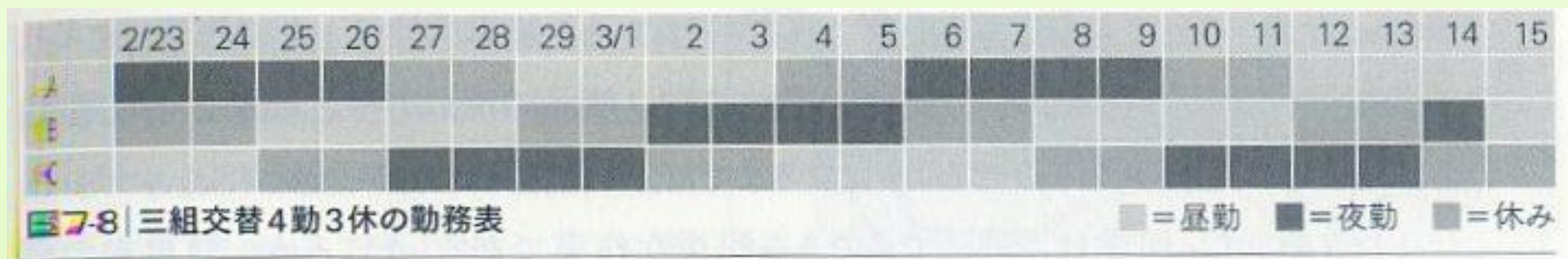
表7-1 | 工場の1日のスケジュール

	昼勤		夜勤	
	トヨタ	日産	トヨタ	日産
第1クール	6:25~8:30	8:00~10:30	16:00~18:05	20:00~22:30
小休憩	8:30~8:40	10:30~10:40	18:05~18:15	22:30~22:40
第2クール	8:40~10:40	10:40~12:30	18:15~20:15	22:40~1:00
昼休み	10:40~11:25	12:30~13:30	20:15~21:00	1:00~2:00
第3クール	11:25~13:25	13:30~15:30	21:00~23:00	2:00~4:00
小休憩	13:25~13:35	15:30~15:40	23:00~23:10	4:00~4:10
第4クール	13:35~15:05	15:40~17:00	23:10~0:40	4:10~6:00
残業	15:05~	17:00~	0:40~	6:10~

## ○昼勤・夜勤の交代勤務の問題

・一週間で交替：夜勤が負担：生活リズム変調：

昼夜逆転で、仕事前に反対直の人と会い、  
帰る時に再び反対直の人に会う、この繰り返し  
「無限ループにいる感じ」



## ○職場配属・作業分担・チーム認識

- ・組に配置：作業を忠実にこなすことだけ：  
トヨタのようにチームの一員・協調性は求められない
  - ・日産の管理者の指揮下で日産社員と一緒に働く：  
「混合ライン」← 本来は違法「偽装請負」
  - ・異なる請負会社の労働者同士は区別なく  
同じラインで働く：手すきに別のラインに手伝い
  - ・日産社員と請負との区別：  
ヘルメットの色：白と緑：作業服は各請負会社
  - ・朝礼での退社：簡単な報告のみ：  
日産社員と不自然なほど、ほとんど交流無し
- ※トヨタの場合は組全員でお別れ会や自主的送別会

## ○職場配属・作業分担・チーム認識

- ・本来、請負労働者は日産社員と一緒に働くことは禁止だが、遵守されずに一緒に働く：  
しかし仕事以外のつきあいは全くない
  - ・チームとしての一体化圧力は弱く、人との距離も遠く、  
管理も行き届きにくい：  
非生産的行動を見逃しやすい：  
深刻な人間関係のトラブルはない
- ※トヨタでは、チームで非正規と  
うまくやっていこうという職場の雰囲気、  
しかし微妙な関係の状態を保っていた

## ○非正規によるライン労働の影響

- ・ 日常的トラブルに対して非公式な作業を行いやすい：  
機転を利かしてラインを止めない：
- ・ 機転・労働者同士の教え合いが、  
非正規が増加で人の出入りで難しくなると、  
「暗黙のルール」維持、職場運営が  
難しくなっている

## ○標準作業・イレギュラーの対処・

合理化・検査過程への介入・持ち場意識

- ・標準作業を**新たなルールに勝手に変更**：

問題ない限り

- ・ライン労働者は**高度な異常処理まで行える**：

線引きの曖昧さ、「さぼる」ことも容易

- ・手すき何をするか**労働者の自主性**：

職場の掃除・他の持ち場へ自分から動く

- ・ライン労働者も特定の場所の検査する：

ただし他の不具合を見逃す可能性あり

- ・イレギュラー発生にはできるだけ

**ライン労働者たちで解決**する：息抜きしやすい

## ◎論点： 7点

- 1) 日産の管理がルーズであるように見えるが、それが普通の日本の企業の製造現場である作業手順が詳細には定められず、**労働者の気づき・機転で製造ラインが動いている**むしろトヨタの現場管理が  
いかに異常な管理になっているかが、対比できる
- 2) 前著(トヨタ研究)では、期間労働者の「選別」と「統合」を描いている:「よそ者」と「ヤツら」この本では日産との比較で、**トヨタでの「選別」・「差別」の視点で弱くなっている**のでは



## ◎論点

3) 製造ラインにおける非正規労働者の割合: 5割近く  
※1割を超えられない例

4) 請負会社の管理スタッフが請負労働者を管理しているが、最終的運用権限は日産側にある  
しかし

- ・日産は雇用責任を免れる
- ・請負会社も雇用責任を取らない

## ◎論点

5) 日産でなんと2004年当時、請負労働者を  
違法な状態で使っていることが如実に描かれている

大企業から中小企業まで「偽装請負」が  
大きく広がっていた： 例：地方の中小製造へも

これが2003年派遣法改正で2004年3月1日から  
製造業務への派遣解禁を行った重要な要因である

## ◎論点

6) 著者は2004年3月1日その日に請負労働者として日産で働いていた:なぜ製造派遣が解禁されてもそのまま**製造請負は残ったのか**、の視点が必要

7) 日本全国の製造業で**1990年代に外部労働力を**広く導入した要因は何か、明らかにする必要がある。

**1990年代が日本の製造業のひとつの転換点ではないか**