

偽装請負のもとで働く 若年労働者の労働過程

——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 調査方法と請負労働者達の基本属性
- 3 請負労働者達の労働条件
- 4 アイズミテックの組織構成と職階
- 5 請負労働者達の労働過程
- 6 制御板による調整－生産技術部員と整備員
- 7 職務分離の曖昧化
- 8 新人請負労働者の技能形成
- 9 改善活動と労働者の抵抗
- 10 技能を中心とした職務集団の確立

おわりに

はじめに

若年労働者をめぐる議論は、最近大きな変化をむかえた。これまでの若年労働者をめぐる議論には、若年労働者の就労意識の希薄さを問題とする議論が散見された。しかし、現在では、労働力供給側の要因でなく、むしろ労働力需要側の変化を強調する議論が影響力を持つようになっている(熊沢 [2006])。この変化が、働いていても貧困から抜け出せない、いわゆる「ワーキング・プア」の問題として急速に注目を集めている(伍賀 [2005])。この「ワーキング・プア」の象徴となっているのが、労働者派遣や請負業などの外部人材として働く若年労働者達である。現在では特に、実質的に労働者派遣であるにもかかわらず、請負契約で働く偽装請負の問題が関心を呼んでいる。

もちろん請負業自体は、造船業や鉄工業を中心に以前から存在していたが(糸園 [1978])、現在問題となっている請負業の拡大は、1990年代後半より電機産業、自動車産業を中心に生じたものである。この背景として、90年代後半よりおこなわれたリストラによって、正規社員の削減と入れ替わりに、外部人材を拡大したことが指摘されている(小林 [2005])。さらに現在拡大している請負業は、自前の生産設備を有したかつての請負業と異なり、労働者供給事業としての性格をより強め

ているとされている（伍賀 [2006]）。

偽装請負の問題が報道される時に、必ず取りあげられる請負労働者組合が徳島県にある。この労働組合は、2004年9月に自動車部品を製造するアイズミテックにおいて請負で働く約20名の若年労働者達によって作られた組合である（2006年9月には約40名に拡大）。そして、2005年12月に、この組合は、徳島労働局に対して偽装請負を告発し、直接雇用を指導するように申告した。徳島労働局は、2006年4月に、請負労働者達が偽装請負のもとで労働していることを認定した。しかし、徳島労働局は、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」に向けて指導するとの報告を、組合に対しておこなった。

その後も「労使交渉」がおこなわれる中で、アイズミテックは、2006年8月に、請負労働者の一部を正社員登用をも視野に入れた期間工として直接雇用すると発表した。この一連の事態は、偽装請負のもとで働く若年労働者達が、一定の規模で労働組合に加盟し、労働運動をおこない、直接雇用を認めさせるという日本でまれな事例である。そのため、この問題は社会的な注目を集めることになった。

現在請負労働者が全国に何人いるかの公的な統計は、存在していない。しかし、製造業に従事している請負労働者だけでも約87万人といわれている。今回の事例は、この87万人の中のわずか数十名であり、一般性を持っていると言えず、特殊な事例である。しかし一般的に賃金も低く、雇用も安定していない請負労働者達は、日々の仕事に満足して働いているというよりも、「不平・不満」を抱えながら仕事をしているものと思われる。通常この「不平・不満」は「無断欠勤や早期の離職」という形で現象している（松宮 [2006]）。問題は、徳島県の若年労働者達が、なぜ「無断欠勤や早期の離職」という「抵抗」の形をとらずに、労働組合への加盟、そして労働運動をおこなうという「抵抗」の形をとったのかである。言葉を換えるならば、特殊な事例を特殊たらしめている要因そのものが明らかにされなければならない。この要因を明らかにすることにより、現在急速に拡大している外部人材、非正規社員の拡大がどのような問題を抱えており、何をもたらすかがより明確になるであろう。さらにこの徳島県での事例は、外部人材の拡大が労使関係の最小の単位である職場において、どのような変化をもたらしているのかに関する、有用な知見をも提供するであろう。

今回徳島県にある請負労働者組合の調査を通して、特殊事例を特殊たらしめている要因として次のことを指摘することができる。それは、(1) 技能を含めた職務的要因、(2) 2つの市場的要因、(3) 請負労働者達の社会的ネットワーク要因、(4) 既存労働組合との結合要因、の4点である。(1) 技能を含めた職務的要因とは、若年労働者達の集団化に請負労働者の職務および技能がどのような影響を及ぼしているのかに関する要因である。またこの要因は、生産技術部員などの技術者集団、および正規現場作業員と請負労働者の職務領域の差異を明らかにすることでもある。(2) 2つの市場的要因とは、自動車産業の市況要因と徳島地域労働市場要因の2点からなる。第1の自動車産業の市況要因とは、請負労働者達のバーゲニング・パワーに急速な生産拡大がどのような影響を与えたのかに関する要因である。第2の徳島地域労働市場要因とは、彼らの就業行動に地域労働市場の状態がどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることである。(3) 請負労働者達の社会的ネットワーク要因とは、限られた就業機会しかない地方において、若年労働者の求職活動に彼らの社会的ネットワークがどの程度介在しているのかに関する要因である。またこの要因は、労働者の

組織化に彼らの社会的ネットワークがどのような影響をおよぼしているのかを問うことでもある。(4) 既存労働組合との結合要因とは、労働法や労使関係制度の知識も不足している若年労働者が既存の労働組合とどのようにして接触を持ったのかを明らかにすることである。さらにこの要因は、若年労働者が既存の労働組合からどのような知識、ノウハウ、そして影響を受け取ったのかを明らかにすることでもある。本稿では、この4点全てを展開することができないので、本稿は(1)の技能を含めた職務的要因についてのみ述べ、残りの諸点については稿を改めて論じたい。

なお、本稿に登場する請負労働者達の名前は、個人の特定を避けるために、全て仮名であり、年齢、勤続年数などもある程度幅を設けて表記してあることをご了承願いたい。また同様の理由から企業名も仮名となっている。

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。2006年9月現在、アイズミテックはT自動車の好調に支えられて、3年連続で過去最高売上高を更新中である。このアイズミテックは計3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⁽¹⁾。

この問題に関係している企業は、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、プラットバレーの計4社である。しかし、すでに撤退している請負会社クルエボ⁽²⁾もこの問題に関係していた。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、少数派正社員組合とする）である。そして請負労働

-
- (1) 2006年9月現在、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年現在、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除外する。
- (2) クルエボは、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。

者達を組織している組合が、全労連に加盟する産業別組合の徳島地域支部組合⁽³⁾（以下、請負労働者組合とする）である。このように非常に複雑な労使関係であり、さらに請負会社とユーザー企業であるアイズミテックの関係は、形式的に請負契約でありながら、実質的に労働者派遣である。つまり両者の関係は、正当な請負でなく、偽装請負である⁽⁴⁾。このような関係が、この問題の複雑さに拍車をかけている。そこで、この問題の経緯を図表1に整理しておこう。

図表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
2004年 9月	1990年代末に、アイズミテックに関連していた請負会社は、クルエボ、プラットバレー、ラガバーリンの計3社であった。 請負会社クルエボ、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がアイズミテックに新規参入する。
2005年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	クルエボが「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。
2006年 1月	クルエボが撤退する。クルエボの雇用をラガバーリンとドライビンの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」に向けての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あ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期間工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。

2 調査方法と請負労働者達の基本属性

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。調査期間はのべ25日間である。この25日間は、

- (3) この徳島地域支部組合には、もちろんアイズミテックで働く請負労働者達以外の労働者も加盟している。したがって、本稿で取り扱う請負労働者組合は、正確に述べると徳島地域支部組合アイズミテック分会である。この労働組合には、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。この結果、2006年11月に、N化学工業は、3年以上勤続している請負労働者を直接雇用することを決定した。『朝日新聞（朝刊）』2006年11月11日。
- (4) 偽装請負は、「労働者供給事業の禁止」を定めた職業安定法44条違反であり、および労働者派遣法にも違反している。この偽装請負をめぐる法的な問題については、萬井・山崎 [2003] を参照した。この論文は、専門外の筆者にとって、非常に難解な論文であったが、この偽装請負の問題について、労働者供給事業と労働者派遣法との関係を、判例ばかりか労働行政との関わりでも論じており、学ぶ点の多い論文であった。

2006年9月1日から9月14日にかけておこなわれた2006年秋調査、および2007年2月26日から3月8日までおこなわれた2007年春調査からなる。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。また労働過程の詳細については、請負労働者組合の中心人物数名、および少数派正社員組合の幹部から別途聞き取り調査をおこなった。この請負労働者組合は、2006年9月現在、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（2006年秋調査26名、2007年春調査10名）の請負労働者から回収し、回収率は約90%である（ただし、2007年春調査時に、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なかった者が1名いた）。

請負労働者組合の年齢構成であるが、図表2によると、20代が約半数を占めており、34歳以下のいわゆるフリーター層になる者が約64%を占めている。この結果は業務請負に対する先行調査の結果とも一致しており、業務請負は多くの若年者を雇用しているといえる⁽⁵⁾。図表3は請負労働者の最終学歴について集計したものであるが、高等学校卒業が約7割を占めている。図表4は請負労働者の通算勤続年数について示しているが、請負労働者の約64%が勤続3年以上である。この請負労働者組合は比較的勤続年数の長い者を中心に組織された組合であるといえる。この通算勤続年数とは、請負会社の撤退などにより途中で請負会社を代わった請負労働者もいるので、アイズミテックで働いた通算期間を示している。なお、2007年春調査で対象となった10名の年齢や通算勤続年数は、2006年9月時点になるように修正を加えて表記している（この10名は、いずれも2006年秋調査時に、請負労働者としてアイズミテックにおいてすでに働いていた者達である）。

図表2 年齢集計

	人	%
20代	17	47.2
30代前半	6	16.7
30代後半	8	22.2
40代前半	2	5.6
40代後半	3	8.3
計	36	100.0

図表3 最終学歴集計

	人	%
中学校卒業	2	5.6
高等学校中退	1	2.8
高等学校卒業	26	72.2
短大・高専・専門学校中退	3	8.3
短大・高専・専門学校卒業	2	5.6
4年制大学卒業	2	5.6
計	36	100.0

図表4 通算勤続年数集計

	人	%
半年未満	2	5.6
半年以上1年未満	2	5.6
1年以上2年未満	2	5.6
2年以上3年未満	7	19.4
3年以上4年未満	10	27.8
4年以上5年未満	6	16.7
5年以上	7	19.4
計	36	100.0

(5) 電機産業における業務請負の実態調査である電機総研〔2004：39〕は、請負労働者の中で「10～20代男性」「30～40代男性」が多くを占めていることを指摘している。

3 請負労働者達の労働条件

請負労働者達と請負会社の労働契約は、契約社員としての1ヶ月単位の労働契約であり、更新を重ねて現在に至っている。給与面は、図表5にまとめてあるが、時給1,100円から1,200円まで各請負会社によって異なっている。また、皆勤手当等が付く請負会社もある。社会保険は、労使折半で、基本的に社会保険や厚生年金に加入している。ボーナスなどの賞与はなく、工場休業日の多い1月、5月そして8月には、請負労働者の月収が低下する。請負労働者達の年収は残業代など全てを含めて約260万円強とのことである。この額はアイズミテック正社員の約半額程度とのことである。

アイズミテックから各種請負会社に支払われる請負料金は、請負労働者の1時間あたりの労働を基準に設定されている。この時間単価は、これも請負会社によって異なるが、請負労働者1時間あたり1,600円から1,700円に設定されている。その中から1,000円から1,200円が請負労働者に対して支払われ、残りの450円から700円が請負会社のマージンとなっている。

請負労働者達の定時の労働時間は図表6にまとめてあるが、早番（1直）が7時00分から14時51分までであり、遅番（2直）が14時39分から22時30分までである。早番・遅番ともに休憩時間を除いた実労働時間は7時間6分となっている。この工場は、週ごとに早番と遅番が交代する2班2直体制で操業されている。なお、本稿の分析の中心である第5生産課は、2006年9月現在、T自動車から発注されたピストンシールを生産するために、1日4時間程度の残業を恒常的におこなっている。よって、遅番の残業終了時刻は午前2時から3時である。またホワイトカラーである生産技術部門と管理部門の労働時間は、8時10分から16時10分までの昼勤と呼ばれる、異なった勤務時間となっている。

図表5 請負単価と請負労働者の給与

請負会社名	請負単価（時給）	請負労働者時給	備考
ラガバーリン	¥1,650	¥1,200	交通費支給なし、皆勤手当（¥15,000）あり
ブラッドバレー	¥1,600	¥1,140	交通費月額¥5,000（定額）、皆勤手当（¥5,000）あり
ドライビン	¥1,700	¥1,100（勤続1年以上） ¥1,100（勤続半年以上1年未満） ¥1,000（勤続半年未満）	交通費出勤日数での支払いあり、皆勤手当（¥5,000）あり

図表6 労働時間

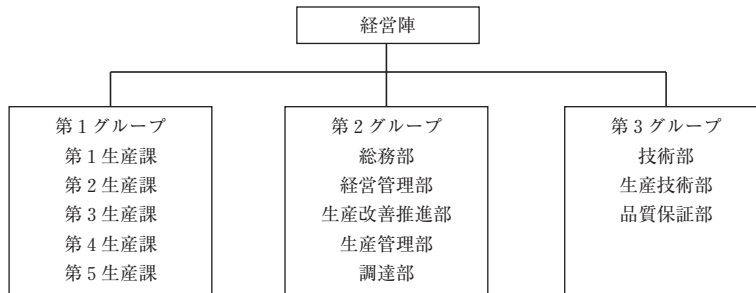
早番（7:00-14:51）		遅番（14:39-22:30）	
7:00-9:00	仕事（120分）	14:39-16:10	仕事（91分）
9:00-9:05	休憩（5分）	16:10-16:15	休憩（5分）
9:05-11:00	仕事（115分）	16:15-18:00	仕事（105分）
11:00-11:40	食事休憩（40分）	18:00-18:35	食事休憩（35分）
11:40-14:51	仕事（191分）	18:35-20:30	仕事（115分）
		20:30-20:35	休憩（5分）
		20:35-22:30	仕事（115分）
		22:30-22:45	休憩（15分）
		22:45-	残業開始

4 アイズミテックの組織構成と職階

アイズミテックの組織構成は、経営陣のもとに大きく3つのグループに分かれている。第1グループはアイズミテックの生産を担うグループであり、製造している製品ごとに第1生産課から第5生産課までの計5課から構成されている。この中の第5生産課で働く請負労働者が中心になって現在の請負労働者組合は組織された。よって本稿は、この第5生産課の請負労働者を中心に考察している。第2グループは総務部や調達部などの間接部門に関連する部署によって構成されている。第3グループは技術部や生産技術部など技術部門に関する部署で構成されている。このようにアイズミテックでは、生産を担う部署と技術に関する部署が明確に分かれている。

次にアイズミテックの職階は、第5生産課を例にすると、第5生産課の課長、その下に副課長、以下係長、班長そして現場作業員（請負労働者）という職階になっている。班長以上の職制は全てアイズミテックの正社員であり、現場作業員が請負労働者およびアイズミテック正社員から構成されている。

図表7 アイズミテック組織図概要



出所：アイズミテックホームページより作成

経営陣は簡略化して表記している（2006年9月1日アクセス）。

5 請負労働者達の労働過程

(i) 請負労働者が製造している自動車部品

第5生産課の請負労働者が製造している自動車部品は、ピストンシールと呼ばれる自動車の自動変速機（オートマチックトランスミッション）に組み込まれている部品である。このピストンシールは、型番によって異なるがおおむね直径約15cmほどの同心円状の金属環にゴムを加硫接着している部品であり、自動変速機が変速段の切り替えをおこなう際に油圧のコントロールをおこなう部品である。アイズミテック第5生産課で作られたこの部品は、T自動車に納入され、そこで自動変速機に組み込まれる。第5生産課で製造されているピストンシールは、従来品と比べ性能やコスト的にも優れており、現在アイズミテックの主力製品となっている。第5生産課は、このピストンシー

ルを月産約90万個製造している⁽⁶⁾。

図表8 ピストンシールの外観



出所：アイズミテックホームページより（2006年9月1日アクセス）。

(ii) 最も「理想的な」労働過程

第5生産課に配属されている請負労働者を含む現場作業員の日々の仕事は、金属環にゴムを加硫接着させ、このピストンシールを製造する仕事である。アイズミテック第5生産課は製品の製造においてベルトコンベアを用いていないので、基本的に1人の請負労働者が、工作機械である24インチプレス機1台を操り、製品を最初から最後まで1人で製造している。アイズミテックはこの製造方式を「縦持ち」と呼んでいる⁽⁷⁾。この24インチプレス機は、横幅約1.8メートル、奥行き約4メートル、高さ3メートルほどの工作機械である。なお本章では、請負労働者の労働過程を表象として考察し、アイズミテック正社員である現場作業員との相違については、章を改めて述べる。

請負労働者達の労働過程は、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つの過程から構成されている。図表9は請負労働者が仕事をおこなうイメージ図である。まず請負労働者は、右手方向にある金属環置き場から金属環を取り出し、24インチプレス機にセットする。このときセットする金属環の数は、型番によって異なっているが6個から16個である。つまり1回の生産で6個から16個のピストンシールが製造される。この型番ごとに決まっている規定個数が「キャビ」と呼ばれている。ここからは9キャビの型番を例にして説明していく。24インチプレス機内の金型（下型）に金属環を9個セットすると、金型（中型）が降りてくる。この金型（中型）のうえに今度はゴム置き場より、ゴムをやはり9個セットする。以上が部品セット過程である。部品を全てセットした後、請負労働者右前方にある作動ボタンを押す。すると工作機械である24イン

(6) この第5生産課だけでも、自動車の車種に応じて約30程度の型番を製造している。この点からT社生産方式は「多品種少量生産」であるとする論者もいるが、野村 [1993:206] も指摘するように、月産約90万個におよぶ製品を製造するセクションを「多品種少量生産」と呼べないであろう。

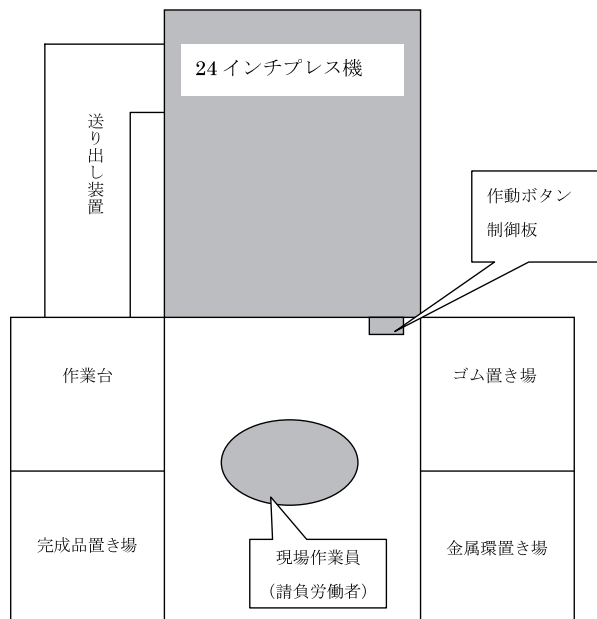
(7) 他の部署では、複数名で複数の工作機械を操り、検査業務も同時におこなう「横持ち」と呼ばれる製造方式や、現場作業員は製造した製品の検査をおこなわず、検査業務を異なった部署の者がおこなう「打ちっ放し」と呼ばれる製造方式がある。

チプレス機が、その型番の設定どおりにゴムの加硫反応を引き起こし、ゴムを金属環に加硫接着する。この加硫時間も型番によって異なっているが約4分程度である。これがプレス過程である。24インチプレス機が作動している約4分間、請負労働者は工作機械の監視をしているのではなく、直し過程をおこなっている。

この直し過程とは、前回プレス過程をおこなった製品が24インチプレス機より送り出し装置を通じて排出され作業台の上ですでにあるので、不良品の検査とプレス過程で生じたゴムのバリ部分の削除をおこなう過程である。このバリの削除は、むき身のカミソリ等で0.5ミリ単位のバリを削除して良品として仕上げる工程である。検査も終わりバリも取られた良品は、請負労働者左手後方の完成品置き場にある専用の箱に収められる。何回か生産を繰り返し、この箱がいっぱいになったら後方の収納所まで流し、作業者の判子を押しておく。これが梱包過程である。ある程度収納所にこの箱がたまったら、アイズミテックの班長がフォークリフトで回収する。清掃過程は、金型にゴムが付着していた場合、専用の金串で金型からゴムを削り落とす過程である。そしてまた再び部品セット過程をはじめめる。

この部品セット過程、プレス過程、直し過程、梱包過程、清掃過程で、1回の生産が終了する。この一回の生産はアイズミテックにおいて「打つ」と呼ばれており、「今日は何回打った」という言い方がされる。能率管理は、型番ごとに時間あたり目標打ち回数によって管理されている。目標打ち回数が少ない型番で時間あたり4.8回、多い型番で10回程度となっている。つまり1回の生産をおこなうサイクルタイムが6分から12分30秒と型番によって異なっている。もちろんこれまで述べてきたことは、請負労働者にとって最も「理想的な」労働過程である。このように順調に進む間は、彼らの言葉を借りると「小学生でもできる」ほど簡単な仕事である。

図表9 労働イメージ図



(iii) 不良品と直し過程

プレス過程後に産出された製品のうち、次の12種類の不良は廃棄処分となる。この12種類とは「アンファイル」「エアー」「割り」「異物」「型汚れ」「接着」「ゴム」「ゲージ、ゴム巻き」「バリ」「変形」「錆」「その他」である。「アンファイル」とはゴムが金属環に十分加硫接着していない状態の不良である。「エアー」とは加硫接着したゴムの一部に空気が混入した状態の不良である。「割り」とは、ゴムに亀裂が入った状態の不良である。これら12種類の不良は、即座に廃棄処分とされる。

またこれらの廃棄される不良品と異なり、先に述べた直し過程の対象となる微小のバリを持った製品も産出される。これは直しをおこなうことで良品として出荷できる製品である。しかし、これがあまりにも多く産出されると、サイクルタイム内での生産ができないという事態が生じる。つまり請負労働者にとって、その型番ごとに設定された時間あたり目標打ち回数を達成できるかどうかは、この直しを必要とする製品をいかに少なくするかにかかっている。この点について、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）は次のように述べている、「9キャビ中、（直しの必要な製品が）3キャビ出たらいいばいばい、5キャビ出たらだめだな（サイクルタイム内で生産できない）」。またアイズミテックにとっても、この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が、生産性を左右するポイントとなっている。

6 制御板による調整－生産技術部員と整備員

請負労働者を含む現場作業員は、直しの必要な製品がより少なく産出されるように、24インチプレス機の制御板による調整をおこなっている。調整項目は主要なもので金型温度調整、圧力調整、バンピング（ガス抜き動作）調整である。私達が普段手に取るゴム製品は生ゴムに加硫反応を加えて性状を安定化させたものである。この加硫反応はゴムに熱と圧力を加えて発生させる。よってプレス過程でもこの熱と圧力を調整して加硫反応を制御している（日本ゴム協会編 [2004：第11章]）。

金型温度は、型番によっても異なるが、約180℃程度に設定されている。温度が高すぎるとゴムが焼け、低すぎると十分な加硫形成ができないため、常に一定の金型温度に保つ必要がある。現在の温度は、24インチプレス機の制御板に表示されている。しかし、この表示が金型そのものの温度を表していないので、しばしば請負労働者達は金型に直接温度計をあてて、金型温度を計測し、調整しなければならない。圧力調整は、初期加硫圧力と形成加硫圧力の2点を調整する。バンピングとは、ガス抜き動作のことである。つまり、ゴムに加硫反応が生じるとガスが発生するので、このガスを抜くために金型を一旦あげる動作のことである。このバンピングは第1次バンピングから第3次バンピングまで調整できる。このように多くの調整項目があるのは、素材にゴムを使用していることに起因している。素材としてのゴム、つまり加硫反応を加える前の性状が不安定なゴムは、温度と湿度の変化によって、影響を受けやすい。このため全く同じ設定で生産しても、夏場と冬場で製品の不良品発生率が異なるという事態が生じることになる。この点が性状の安定したプラスチックなどを素材とする工場と大きく異なる点である。そのため多くの調整項目が必要となる。

原則として現場作業員が制御板による調整をおこなうことに対して、厳格な制限が設けられてい

る。現場作業員が調整する場合には、班長の許可を取ったうえで許可されている範囲内での変更が認められているにすぎない。例えば温度調整ならばプラス・マイナス5℃などの調整である。この範囲内の調整でも、まだ不良品や直しの必要な製品が多く産出される場合には、生産技術部員を呼び出して、調整を生産技術部員におこなってもらうことが正当な手順となっている。生産技術部員とは、高専卒、大学卒、大学院卒（現在は大卒、大学院卒の求人のみ）の技術者であり、ゴムの加硫反応に関する化学的な知識を有している。この生産技術部員は入職ルートから現場作業員と異なっているホワイトカラーである。また型番ごとに決められている24インチプレス機の初期設定を作成するのも彼らの仕事となっている。他にも生産技術部員は、金型の管理、補修、作成や生産改善計画の立案等の職務をおこなっている⁽⁸⁾。

整備員（保全工）は、工作機械である24インチプレス機が異常動作を示し、班長や現場作業員でも復旧できない時、例えば工作機の部品交換が必要な時などに呼ばれる。アイズミテック工場では、コンベアシステムでなく、工作機械1台につき、基本的に1人の現場作業員が付いて生産する。そのため、整備員の重要性は生産技術部員に比べると低いものとなっている。これはコンベアシステムに比べて、24インチプレス機の構造が単純なために異常動作を示す頻度が少ないことに起因している。またアイズミテック工場全体で整備員が7名程度しかいないことから明らかである⁽⁹⁾。整備員へのキャリア展開をみると、整備員の欠員が生じたときに、現場作業員より登用がおこなわれる。

以上述べてきたように、このアイズミテック第5生産課は、現場作業員と技術者との明確な職務分離に基づいて、つまり「構想と実行の分離」を内容とするテイラーリズムに基づいて構想されているセクションであるといえる。

7 職務分離の曖昧化

アイズミテック第5生産課は、テイラーリズムに基づいて構想されているセクションである。しかし、請負労働者達の日々の労働はこのテイラーリズムと異なる側面もある。請負労働者達は、制限された範囲の権限を越えて、「日常の業務」として制御板を通じた調整をおこなっている。つまり請負労働者達は、アイズミテックの班長の許可も取らずに、制御板を自由に使用し調整しながら日々の生産をおこなっている。彼らが正当な手順に従って生産技術部員を呼ばない理由は、次の2点である。第1に、生産技術部員の人員が不足しており、生産技術部員を待っていたら時間あたり目標打ち回数が実現できないためである。第2に、生産技術部員の勤務時間は昼勤（8:10～16:10）

(8) 金型は、この工場内で製される金型と、外注される金型に分けられる。第5生産課で使用される金型は全て外注された金型である。

(9) コンベアシステムを導入している工場において、整備員（保全工）の果たす役割については石田 [1997] を参照した。なおアイズミテックにおいて、整備員（保全工）は生産技術部に所属しているが、ホワイトカラーである技術者を生産技術部員と呼び、同じ生産技術部に所属している整備員は、技術者と区分された整備員と呼ばれているので、本稿もこの呼称に従った。

であり、現場作業員の勤務時間である早番（7:00～14:51）、遅番（14:39～22:30）の時には、そもそも生産技術部員の勤務時間外の時間帯であるためである。このことは、テイラーリズムによる職務分離が制度的に内実化していないことを意味している⁽¹⁰⁾。

ゆえに、請負労働者達は、なによりも時間あたり目標打ち回数を達成するために、制御板を通した調整をおこなう。また同様に、彼らは、手のかかる直しを必要とする製品がなるべく少なく産出されるように調整をおこなう。この点が、請負労働者と正規現場作業員との職務内容に関する相違となっている。ゴムの加硫反応などの化学的知識や工作機械に関する体系的知識のない請負労働者による調整は、全て経験則に基づく調整である。例えばゴム割れが起きていたら金型の温度を下げるなどである。この調整は1回打つごとに1カ所の変更しかできない。なぜならば、1度に複数箇所の設定変更をおこなうと、変更したどの要因が、ゴムの加硫形成に影響を及ぼしたのか不明となるためである。1カ所設定変更したら1回打ち、産出された製品をみてさらに設定を変更する。つまり試行錯誤を繰り返して日々の生産をおこなうのである。この調整は、ゴムの要因だけでなく、金型の摩耗度に合わせてもおこなわれなければならない。

このように調整のノウハウは、不良品の状態をみながらどれだけ調整をしたかに依存する。つまり勤続年数がそのまま調整のノウハウ量に結び付くのである。さらに第5生産課は、製品の最初から最後までを1人で生産する「縦持ち」である。つまり、労働過程が細分化されていない。そのため蓄積されたノウハウは、技能として請負労働者個人の中に結晶化する。未だ十分調整のノウハウを持たない勤続年数の短い請負労働者は、勤続年数の長い請負労働者に手伝ってもらいながら、調整のノウハウを積んでいく。生産技術部員が呼ばれる場合は、勤続年数の長い請負労働者でも適正な調整が出来ない時である。

8 新人請負労働者の技能形成

請負労働者達の技能をより詳しくみるために、新人請負労働者の技能形成の過程をみってみる。新しくこの工場に来た請負労働者は、勤続年数の長い先輩請負労働者のもとに付き研修を受ける。この研修は、先輩労働者の仕事をみているところから始まり、次第に部品セット過程、プレス過程、直し過程、梱包過程、清掃過程を実際にさせて仕事を教えていく典型的なOJTである。そして新人請負労働者は、一連の仕事を覚えた段階で、1台の24インチプレス機を任せられる「独り立ち」に

(10) 筆者が請負労働組合の幹部である山県と少数派正社員組合の幹部であり生産技術部員でもある山本に聞き取り調査をしている最中、2人の間で次のようなやりとりがあった。山県が「現在アイズミテックは徳島労働局から偽装請負を指摘され、偽装請負を解消し「適正な請負」体制を構築中であるので、制御板を通した調整の権限も請負会社に移ったのではないか」との疑問を山本に呈した。請負会社とアイズミテックとの仕事は、「適正な請負」のもとでは、別会社によりおこなわれる別々の仕事である。そのため、別会社である請負労働者の調整をアイズミテックの生産技術部員がおこなうのは確かに「おかしいこと」である。この疑問に対して生産技術部員でもある山本は「そんなはずはない、そんな話は聞いていない」と答えていた。両組合の幹部である2人も結局調整の権限がどちらにあるのか、はっきりしたことはわかっていなかった。おそらく現状ではそこまで決まっていないものと思われる。

なる。この「独り立ち」するまでの期間は、早い者で1ヶ月程度である。もちろんこの段階では、最も簡単な型番が打てる程度の技能であり、新人請負労働者は、その後順次より複雑な型番を打っていくことになる。この研修期間では、先の制御板を通した調整は概略のみを教える程度である。これは、1ヶ月程度の研修期間では、制御板の調整のノウハウ全てを習得できないためである。むしろ重点は不良品を見分けられるかどうかにか置かれている。研修期間中この不良品の選別について、常にテストが新人請負労働者に対して繰り返されている。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、このテストについて次のように述べている。

飯富「一緒に仕事していて、わざと不良品を置いておくわけです。中に一つだけ入れておくわけです。そしてちょっと検査してみ、と言うわけです。ほんでそのまま裏返しにして中に入れようとしたら、ちょっと待ってみ、もう一回みてみ、これが不良だよ。さっきも教えただろうとなるわけです。・・・（中略）・・・これを何度も繰り返して、その子が不良品をストップできるようになったら独り立ちになるのです。」

図表10は、請負労働者達に「1人前になるまでの期間」を聞いた集計結果である。この結果によると、「1ヶ月以上2ヶ月以内」および「3ヶ月以上6ヶ月以内」と答えた者がそれぞれ約22%となっている。しかし「1年6ヶ月以上2年以内」「2年以上」と答えた者も合わせて約14%になるなど、全体としてまとまりのある集計とは言えない結果となっている。これは「1人前になる期間」が請負労働者にとって多義的な意味を帯びていることから生じていると思われる。つまり、多くの者は「1人前」の意味を「1台のプレス機を任せられ、独り立ちするまでの期間」として理解し、ある者は「時給1000円程度の働きをするまでの期間」として理解したためであろう。また長い経験年数が必要であると答えた者は、「長い勤続期間を持つ自分と同じ程度の仕事ができるようになるまでの期間」として答えたためであろう。

この点について、「1人前になるまでの期間」の設問に対して「1ヶ月以上2ヶ月以内」と調査票に記入したが、聞き取り調査時に異なった発言をしている穴山（40代後半、勤続4年程度）のコメントは興味深い。また穴山は、ここで働く以前自動車販売ディーラー店の所長をしており管理職経験もあるだけに注目に値する。

穴山「半年では半人前、やっと簡単な型番なら打てるかなという感じだね。うっかりしていたら大量の不良がでる。・・・（中略）・・・（若い請負労働者は製品を）チェックしても見方がわからんけん見逃す場合もある。まあ正社員でも見逃すことはあるね。何しろ肉眼ではわからんこともあるからね。（若い人達が）自分ではできると思っている、ほんまにできるようになるには1年ぐらいかかるね。不良まで確認してね。半年でちょっとみるところを覚えるぐらいだね。自分達は1人前でなんでもできると思っている、会社からみたらそうじゃないんです。いわれた回数を打つことは誰でもできますけれど、内容がね。」

穴山の言う1年という習熟期間をどのように評価するのか、「熟練」と呼ぶのにふさわしいのであろうか。金型産業を研究している田口〔2001：123〕が指摘するように、最低10年の習熟期間が必要とされている金型の仕上げ工程を担う労働者の技能と、彼ら請負労働者達の技能は明らかに異なるであろう。しかし戸室〔2004：31〕が明らかにしたような5日の習熟期間で1人前とされる請

負労働者の技能とも彼らの技能は、やはり異なっている⁽¹¹⁾。これは、参与観察ではなく聞き取り調査という調査手法の限界でもあるが、やはり「技能の深さ」を評価するのが非常に難しいことに起因している。アイズミテック第5生産課で働く請負労働者は、生産技術部員の職務の一部を確かにこなっている。しかし、請負労働者がおこなっている制御板による調整は、他に多くの仕事を抱える生産技術部員の職務の中で最も簡単な職務にすぎない、という可能性もある。そこでアイズミテック正社員の班長や正規現場作業員の技能と彼ら請負労働者の技能を比較してみるが、その前にアイズミテックでおこなわれている改善活動についてみてみる。なぜならば、この改善活動をめぐり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ためである。

図表10 1人前になるまでの期間集計

	人	%
1週間以内	2	5.6
1週間以上2週間以内	2	5.6
2週間以上1ヶ月以内	5	13.9
1ヶ月以上2ヶ月以内	8	22.2
2ヶ月以上3ヶ月以内	1	2.8
3ヶ月以上6ヶ月以内	8	22.2
6ヶ月以上9ヶ月以内	2	5.6
9ヶ月以上1年以内	2	5.6
1年以上1年6ヶ月以内	0	0.0
1年6ヶ月以上2年以内	2	5.6
2年以上	3	8.3
無回答	1	2.8
計	36	100.0

9 改善活動と労働者の抵抗

アイズミテックにおいて、自主研と呼ばれる改善活動がある。この自主研は社長をプロジェクトの責任者として、親会社J社との合同プログラムである。この自主研は、職制がストップウォッチを持って各自の基本作業時間を計測し、現行の労働過程の無駄を省くという目的でおこなわれている。例えば、筆者の調査中に、第5生産課において次のような改善案が、提案されつつあった。その改善案とは、1直、2直交代時に1直機械停止時から、2直生産開始まで機械停止時間が9分あり、この9分間で1直の手により、もう1回生産をおこなうというものである。この改善案のより詳しい内容は、現行の引き継ぎ過程「1直；個数カウントにより生産個数を作業票に記入する（現行119秒）、プレスカウントで生産管理板記入（現行30秒）、機械の清掃・油補給（現行147秒）、2直；作業票記入（現行60秒）、現品票準備（現行157秒）」の一部を簡素化することである。

(11) 戸室 [2004] は、携帯電話の組み立て作業を請負労働者としておこなった、合計108日間におよぶ参与観察をもとにして執筆された論文であり、労働過程の分析として非常に詳細な分析となっている。

このような基本的ともいえる改善活動が、2006年9月現在、なぜアイズミテックによって進められているのであろうか。それは、標準作業時間の確定という基本的な作業ですら、これまで労働組合が拒否してきたためである。この労働組合による抵抗は現在の自主研に対しても継続している。この抵抗の形態は、ストップウォッチを持った課長や副課長などの職制が近づくと直接抗議する積極的な形態から、ストップウォッチで計測されている最中わざと遅いスピードで作業する消極的な形態までである。さらにこの抵抗は、請負労働者組合がおこなうのはもちろんのことであるが、多数派正社員組合、少数派正社員組合の区別を超えた、両正規労働組合の多くの者によってもおこなわれている。

そのため、第5生産課課長などの職制は、請負労働者組合員が多くいるラガバーリン担当の24インチプレス機にストップウォッチを持ち込まず、正社員担当のプレス機にも持ち込めなかった。よって、彼ら職制は、基本作業時間計測のために、請負労働者組合がほとんど組織されていないドライビンのプレス機で計測をおこなった。

このように労働組合が抵抗できるのも、アイズミテック正社員の賃金制度にその一因がある。アイズミテックにおいて課長級未満の労働組合員の賃金制度は、個人別査定が全く入っていない賃金制度である。そのため昇給は、全て春闘における定期昇給と一時金要求交渉によって決定されている。この賃金制度は、親会社であるJ社の賃金制度と大きく異なっている。もちろんアイズミテックは、80年代より個人別査定を入れるように何度も労働組合に対して提起した。しかしこれまでアイズミテック両正規労働組合はこの提起を拒んできた。このことが、労働者間競争を規制し、このような労働者による抵抗の制度的基盤となっている。アイズミテックが請負労働者などの外部人材を拡大するのは90年代後半からであるが、この労使関係上の課題を乗り越えるために、外部人材を拡大したという点も見逃すことができないであろう⁽¹²⁾。

10 技能を中心とした職務集団の確立

第5生産課の班長、正規現場作業員と勤続年数の長い請負労働者達の技能を比較してみると、ここから得られる結論は、請負労働者の方が高技能であるという結論である。まず勤続年数の長い請負労働者と正規現場作業員の技能を含めた職務内容を比較する。ここアイズミテック第5生産課は、アイズミテックの職制が請負労働者に対して直接指揮・命令する偽装請負をおこなっている。そのため、請負労働者と正規現場作業員の職務内容はピストンシールの製造であり、基本的に同じ職務となっている。ただし両者の職務内容は、次の点で異なっている。正規現場作業員と請負労働者の職務が異なっている点は、先にみた制御板を通した調整である。そしてこの相違が両者の技能を分ける分岐点となっている。

アイズミテック正規現場作業員は、制御板による調整を定められた手順に従っておこなう。つま

(12) アイズミテックにおいてこのような労使関係が形成されたのは、山本によると80年代に起こった労働組合分裂に端を発しているとのことであった。この点について山本から非常に興味深い話を聞くことができたが、本筋から離れるため、別の機会に譲りたい。

り正規現場作業員は、まず班長の許可を取り、彼らに許された範囲内でのみ調整をおこなう。正規現場作業員はその範囲を逸脱しない。そして正規現場作業員は、生産技術部員が調整に来るまで生産を止めて、生産技術部員の到着を待つのである⁽¹³⁾。この点が班長の許可も取らずに、定められた範囲を超えて調整する請負労働者と正規現場作業員との相違となっている。

正規現場作業員が定められた範囲内でのみ調整をおこなう理由は、もちろんこれが正当な手順であるという点もあるが、他に次の点を指摘できる。それは、前章で指摘したように、アイズミテックの労使関係が、「協調的」労使関係といえない点である。つまり「対立的」労使関係としての側面が強いといえる⁽¹⁴⁾。そのため、第5生産課の正規現場作業員は、第5生産課の生産実績向上に対して協力的な態度をとらない。先にも述べたように、生産能率管理は時間あたり目標打ち回数によって管理されている。つまり、生産実績向上のためには、この時間あたり目標打ち回数の遵守が必要となる。しかし、正規現場作業員は、生産技術部員がなかなか調整にこないこと、また生産技術部員が適切な調整をしないことを理由として、しばしば時間あたり目標打ち回数を下回る生産しかおこなわない。つまり正規現場作業員は、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職務規制をおこなっているのである⁽¹⁵⁾。このような職務規制は、正規現場作業員間の労働者間競争を規制する側面を持ち、また現場作業員個々人の課業の負担を低下させている側面をも有している。正規現場作業員は、これらの理由から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付かず、結果として請負労働者の技能に劣ることになる。

一方の請負労働者は、自らよりも技能の低い現場作業員が給与面や雇用の安定度などに関してより良い処遇を得ていることに、不満を抱く。請負労働者組合が結成される以前、請負労働者達は、両正規労働組合に組織されていないため、未組織労働者であった。そのため、班長や係長などの職制層から請負労働者達は、生産実績向上のために時間あたり目標打ち回数の厳格な遵守を求められた。この要請に応えられない請負労働者は、事実上「解雇」される場合もあった。このような状況の中で、請負労働者は正規現場作業員を上回る調整に関する技能を身に付けたのである。

次に第5生産課の班長と請負労働者との技能を含めた職務について比較する。アイズミテックも含めて一般的に班長の職務は、通常ラインに入らず管理業務に当たる一方で、現場作業員の急な欠勤などの場合に、リリーフマンとして生産に従事することをその内容とする。よって、班長は、勤続を積んだ現場作業員より、つまり当該業務に十分習熟した現場作業員より選抜される。しかし、第5生産課には、アイズミテックの第1生産課から第4生産課にない特殊な要因が存在している。このことから第5生産課の班長は、他課の班長と異なり、リリーフマンとしてラインに入ることが

(13) 少数派正社員組合から提供された2006年8月の生産実績に関する資料によると、生産技術部員が勤務時間外で不良品が多発するときは、機械を止めて生産技術部員の出社を待つ「異物多発の為停止」という記述が散見される。また臨時カンパンの要請に応えるためどうしても生産する必要のあるときには、大量の不良品が出ることを承知で生産がおこなわれる場合もある。

(14) この「対立的」労使関係は、第5生産課に限定されるのではなく、第1生産課から第4生産課までも含めたアイズミテック全体の特徴である。

できず、管理業務や間接業務をおこなうのみである。また第5生産課の班長は、同様の要因から請負労働者を含む自らの部下の教育・訓練もおこなえない。

第5生産課にのみ存在している特殊な要因とは次のことである。第5生産課は新製品であるピストンシール製造のために設立された、アイズミテックの中でも最も新しいセクションである。よって、第5生産課が設立されて間もない2000年時点で、工作機械である24インチプレス機は、10台しか設置されていなかった。しかし、その後ピストンシールの増産に合わせて、24インチプレス機が32台まで増設されている。さらにT自動車の北米向け増産のために、新たに2台の設備増強が決まっている。このように第5生産課は、設立以降拡大し続け、アイズミテック社全体の最高売上高更新のための主要な部門にまで成長した。しかし、急速に規模拡大したために、第5生産課の班長は、第5生産課の仕事に十分習熟した正規現場作業員より登用されるのではなく、他課の班長の転属や他課の現場作業員からの昇進により充当された。

さらに、図表11の上図が示しているように、2006年4月まで24インチプレス機32台のうち、アイズミテックの正規現場作業員が担当していた24インチプレス機は、わずか5台しかなく、残りの27台は、請負労働者が担当していた（NC旋盤2台を除く）。アイズミテック全体の正規現場作業員と請負労働者の比率が、ほぼ同等となっているのと比べると、この第5生産課は、請負労働者を主軸として生産をおこなっているセクションであるといえる。第5生産課の正規現場作業員がもともと少ないために、第5生産課の班長は、第5生産課の現場作業員から選抜されるのではなく、他課から選抜された。これらの要因により、第5生産課の班長は、第5生産課の仕事に十分習熟していないため、リリーフマンとしてラインに入ることもできず、ましてや請負労働者を含む部下に仕事を教えることもできないのである。つまり、ピストンシール製造に関する技能において、アイズミテック班長の方が勤続年数の長い請負労働者よりも劣るのである。2006年9月現在、第5生産課班長の職務は、労働者管理業務と原材料の管理、生産計画の指示と、請負労働者達が製造した製品をフォークリフトで回収する業務である。

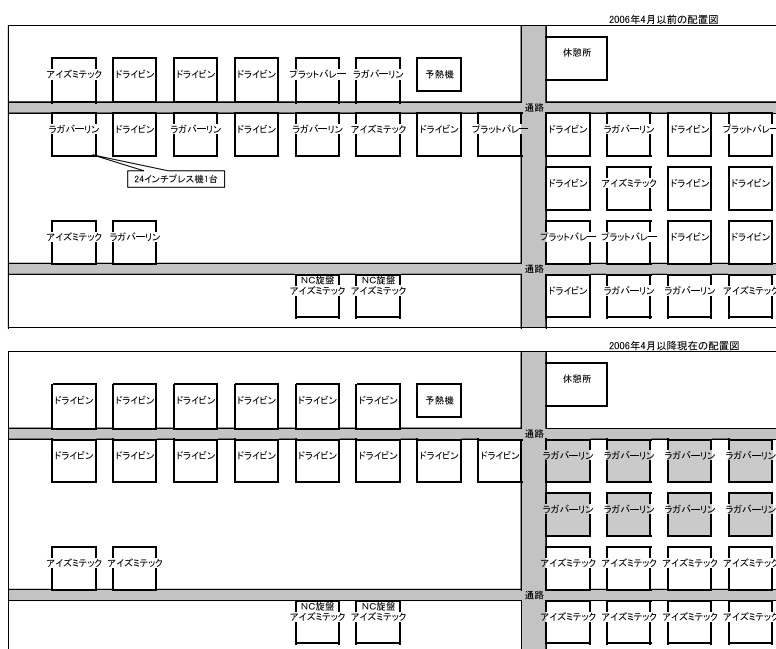
このように、第5生産課において、請負労働者達が班長や正規現場作業員達に制御板を通して調整をしてもらいたくても、班長や正規現場作業員は請負労働者に仕事を教えられない。このような事態が生じたのである。この事態は、技能を中心とした請負労働者による職務集団の形成を促すこととなった。つまり請負労働者達が自らの経験則に基づき仕事を教え合い、勤続年数の長い請負労働者達が勤続年数の短い請負労働者の調整を手伝うことを通して、この職務集団は形成されたのである。この技能を中心とした職務集団の形成過程は、同時に後の請負労働者組合の基礎となる自立

-
- (15) このような職務規制は、様々な形態でおこなわれている。例えば、2007年春調査時に、次のような事例を確認できた。アイズミテック第5生産課は、増大する受注対応のために、3直目の導入を試験的に実施しようとしていた。この3直目は、2直終了から開始される、深夜班である。アイズミテックは、この3直目の労働者を、請負労働者でなく、直接指揮・命令ができる派遣労働者によって充用しようとしていた。しかし、第5生産課の正規現場作業員達は、自らの残業時間が短縮される可能性をおそれ、彼ら派遣社員に仕事を教えることを拒否したのである。この結果、試験的に導入された3直目の派遣労働者は、十分な訓練を受けていないため、満足な生産をおこなえていない。このような形で、両正規組合に組織されている正規現場作業員は、職務規制を実質的におこなっているのである。

性を持った、経営権を制限する請負労働者集団の形成過程でもあったのである。

この請負労働者達の自立性は、後に請負労働者組合を結成したことで、より強固なものとなっていった。請負労働者達が請負労働者組合を結成し、徳島労働局に偽装請負を告発したことで、アイズミテックは「適正な請負」の構築のために、混在ラインの解消をおこなった。この混在ラインの解消は、生産するピストンシールの型番ごとに各請負会社を区分し、各請負会社はその型番の生産をアイズミテックから請け負うという形式を整えるためであった。図表11は混在ライン時と解消された2006年4月以降の第5生産課人員配置図である。請負会社プラットバレーが混在ライン解消に合わせて他課に転出し、その代わりにアイズミテック正社員が転入してきたことにより、正社員の比率が上昇している⁽¹⁶⁾。

図表11 混在ライン解消にむけた配置変更



2006年9月現在、請負労働者組合が組織されているラガバーリンは、8台の工作機械に対して、8人の請負労働者および3名のバッファーからなる計11人のチームで生産をおこなっている。つま

(16) この混在ラインの整理によって、それまで請負労働者も含めて生産していた型番が、アイズミテック正規現場作業員のみによって生産されることとなった。アイズミテック正規現場作業員の中には、このラインの整理に合わせて新たに配属された、まだ第5生産課の仕事に十分習熟していない者も多く含まれている。この結果この型番の不良品率がそれまでの2%程度から現在では4%まで上昇しているとのことであった。また納品したこの型番の製品の中に不良品が混入しており、納入先であるT自動車から何度か全品返還される事態も生じている。このような事態から2006年9月現在、アイズミテックは「品質非常事態宣言」を発令中である。

り2交代制なので1日あたり計22人のラガバーリンの請負労働者が生産にあっている⁽¹⁷⁾。このバッファーとは欠勤者のリリーフマンである。また基本的に長い勤続年数を持つ技能の高い者がバッファーになる。なぜならばバッファーになるためには、リリーフマンとして全ての型番を打てる技能が必要とされるためである。また同時にこれは勤続年数の長い者に対する「役得」でもある。つまり、1人で生産するよりもバッファーも含めた2人で生産する方が、日々の課業の労働負担を低下させるためである。

さらにチーム内の人員配置の権限は、混在ラインの整理を通して、請負労働者組合に移った。これにより技能習得の遅い者に、簡単な型番を打たせることで、その請負労働者を守ることができるようになった。それまで2週間から4週間で仕事を覚えられない新人請負労働者は、先にふれたように、アイズミテック正社員の班長によって事実上「解雇」されていた⁽¹⁸⁾。もちろん、簡単な型番ばかり特定の者が打つことに対して、請負労働者組合内からも異論が出る場合もある。そのため請負労働者組合は、異論を出した者をバッファーにするなど組合内の不満の解消をおこなっている。

おわりに

本稿は次のことを明らかにした。この徳島県で起こった事例は、多くの若年者を含む約40名の請負労働者達が労働組合に加盟し、偽装請負を告発し、直接雇用をユーザー企業に認めさせるというこれまでにない事例である。この背景には、第5生産課で働く請負労働者達の持つ一定の技能が、彼らの団結の基礎としてあった。この請負労働者の技能は、第5生産課の正規現場作業員ばかりか、班長をも上回るものである。確かに、この技能水準は、本稿で述べた第5生産課に存在している特殊な要因に媒介されて、形成されたものである。しかし、この一定の技能を背景にして結成された請負労働者組合は、第5生産課にとどまることなく他課の請負労働者を組織していき、請負労働者による労働運動をアイズミテック全体にまで拡大していった。さらに、この運動はアイズミテック1社にとどまらず、同じ徳島県にあるN化学工業で働く請負労働者達をも巻き込み、その後全国に拡大する請負労働者による労働運動の端緒となったのである。

請負労働者を含む外部人材は、1990年代後半からの労働法制的規制緩和を背景に拡大していった。さらに現在問題となっている偽装請負は、この緩和されている労働法制からも違法行為とされるものである。この外部人材の拡大は、企業にとり人件費の変動費化、総額人件費の削減のためにおこなわれる。一方の労働者、特に若年労働者にとって、この拡大は、同一労働同一賃金原則を掘り崩し、若年労働者が持つ技能をその価値以下で買い叩くという事態の側面も併せ持つ。このような事態の拡大には、当然労働者からの反発が生じ、その反発が組織化される。もちろん、この反発は若

(17) このバッファーはアイズミテックがラインの整理をおこなった2006年4月から導入された制度である。このバッファーの賃金は、アイズミテックが支払うのではなく、全額各請負会社を支払っている。つまりアイズミテックは、1日あたり16人分の請負代金しか請負会社に支払っていない。

(18) この「解雇」は、アイズミテックの班長が「あいつは使えん、違うやつをはめろ」と請負会社に要請すると、次の日からその請負労働者はアイズミテックからいなくなるという形である。

年労働者が中心となる反発であり、その組織化でもあるので、これまでと異なった新たな特徴を帯びている。この特徴や本稿で展開できなかった諸点については、稿をあらためて論じたい。

(いとう・たいち 立命館大学大学院研究生)

参考文献

石田光男「工場の能率管理と作業組織」石田光男・藤村博之・久本憲夫他著『日本のリーン生産方式』中央経済社、1997年。
 糸園辰雄『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房、1978年。
 熊沢誠『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、2006年。
 伍賀一道「雇用と働き方から見たワーキング・プア」『ポリティーク』第10号、2005年9月。
 伍賀一道「現代日本の間接雇用」『金沢大学経済学部論集』第26巻第2号、2006年3月。
 小林良暢「電機産業に何がおこったか」久本憲夫・電機総研編『企業が割れる！電機産業に何がおこったか』日本評論社、2005年。
 田口直樹『日本金型産業の独立性の基盤』金沢大学経済学部、2001年。
 電機総研『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』電機連合、2004年。
 戸室健作「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』550・551号、2004年9・10月。
 日本ゴム協会編『ゴム技術入門』丸善株式会社、2004年。
 野村正實『トヨタイズム』ミネルヴァ書房、1993年。
 松宮健一『フリーター漂流』旬報社、2006年。
 萬井隆令・山崎友香「労働者供給」の概念」『労働法律旬報』1557号、2003年8月。

<p>【協調会史料】 法政大学大原社会問題研究所 監修 協調会研究会(梅田俊英・高橋彦博・横関至) 編</p>	<p>『産業福利』復刻版〔第二回配本〕 戦前・戦中の労働者、都市生活の実態が明らかに 付・「災害予防ボスター集」 A4判上製 全7巻+別巻 総2,710頁 揃2,940,000円 産業福利協会が一九二六年に創刊し、以後発行主体を変えながらも一九九一年間にわたり刊行された月刊誌を全三回配本で完全復刻。昭和初期から戦時期にかけての労働災害および草創期の安全衛生運動の実態を継続的に把握でき、現代の防災問題への貴重な示唆を与えうる基礎史料。第一回配本は一九二七(三三年)の全号に加え、産業福利協会発行『災害予防ボスター集(一九二九年)をオールカラーで復刻。</p>	<p>日本社会労働運動資料集成I・II(マイクロフィルム版) I 労働課情報課保存版(一九〇〇～三〇年代) 全114リール 揃2,730,000円 II 一九三二～四〇年 全62リール 揃1,575,000円</p>	<p>都市・農村生活調査資料集成I・II 歴史的価値の高い精密な生活実態調査の記録 I A5判上製 全12巻 総4,760頁 揃2,622,500円 II A5判上製 全12巻 総6,080頁 揃2,622,500円</p>	<p>協調会の研究 社会労働運動史の定説を覆す、再評価の試み 法政大学大原社会問題研究所 編 A5判上製 308頁 5,460円 梅田俊英・高橋彦博・横関至 著</p>	<p>戦間期日本の社会研究センター 大原社研と協調会 高橋彦博 著 A5判上製 364頁 6,090円</p>
--	---	---	--	---	---

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255
<http://www.kashiwashobo.co.jp> <価格税込>