

コミュニティ・ユニオンによる 「派遣切り」に対する取り組み

児島 真爾

はじめに

- 1 コミュニティ・ユニオンとは
- 2 労働組合としての法的レバレッジと「派遣切り」下での制限
- 3 「派遣切り」の闘い

おわりに

はじめに

現代日本社会が抱える最も深刻な問題の一つとして、増加しつづける非正規労働者にまつわる諸問題がある。なかでも、使用者と雇用者の法的分離にその特徴を持つ派遣労働システムの下に働く労働者は、同一価値労働に従事する正社員と比べて低賃金であることに加え、失業不安にも必然的に直面し、職と同時に寮を失うことになる工場派遣労働者の場合は住まいの不安も同時に抱える。企業は株主の持ち物であり、経営者は株主の利益と被雇用者の幸福を最大化する責務を負う。そのためには派遣労働者を使用し、企業としての柔軟性を保つことは経営者の選択すべき当然の行為であるとも言える。そして、ノーベル経済学賞受賞者のミルトン・フリードマンをはじめ、国による規制なき経済活動は本質的には自由の問題であり、自由の拡大は善であると主張する知識人も存在する。しかしその一方では、雇用の規制緩和が労働者にもたらす悪影響として、賃金格差や失業リスクの増大 (Giesecke 2009)、失業・公的支援・非正規労働を循環する出口のない不安定生活パターンの出現 (MacDonald and Marsh 2000)、健康状態の劣化と雇用形態の関連性 (Virtanen et al. 2005)、社会保障制度からの排除 (湯浅 2008) などが研究成果として国内・海外で発表されており、フランスの社会学者ピエール・ブルデューはこれらの状況を、新自由主義による「構造的暴力」(Bourdieu 1998) と呼んでいる。

本稿は、現代日本社会においてこの構造的暴力より派生している上記の諸問題に取り組んでいる労働勢力の一つとして、コミュニティ・ユニオンを取り上げる。参与観察と聞き取り調査を通じて得られたデータを用いて、コミュニティ・ユニオンが派遣労働者の抱える問題にどのように取り組んでいるかを紹介する。第一節では、コミュニティ・ユニオンを「労働組合」、「社会運動体」、そして「社会運動ユニオニズム」の3つの概念よりその位置づけを試みる。第二節では、労働組合と

しての法的レバレッジを弱めることになった派遣労働システムについて概説し、派遣労働問題に取り組む上でコミュニティ・ユニオンが直面する運動の難しさについて考える。第三節では、コミュニティ・ユニオンは構造的難しさに直面するなかで、具体的にどのような運動手段をとっているのか分析を行う。主に3つの運動パターンが見られる。一つは、法律上保障された団体交渉権を利用し、派遣元に対して団体交渉を行う「法に則った運動」である。二つは、「法を迂回した運動」である。これは、社会運動体が用いる「制度外の闘争手段（extra-institutional means）」であるデモや会社への押しかけなどの直接行動が含まれる。三つは、「法を改正する運動」である。個別の裁判闘争に取り組むと同時に、コミュニティ・ユニオンは労働者派遣法を改正あるいは廃止するために派閥横断的な共闘組織を組んでいる。おわりに、欧米諸国に見られる「コミュニティ・ユニオンイズム」を踏まえて、これから日本で求められるコミュニティ・ユニオンイズムの方向性について考える。

現代日本における派遣労働の世界を研究するため、2008年4月から2009年9月の18ヶ月間フィールドワークを関東近辺にて行った。本稿はこのフィールドワークから得たデータの一部を用いて執筆した。調査の概要として、まずはエスノグラフィック・データを得るため、そして実体験を語ってくれる労働者に接触するため、日雇い派遣会社2社に登録し、日雇い労働に複数回従事した後、工場派遣に強い大手派遣会社2社に登録し、工場派遣労働を体験した。最初に派遣された工場では2日目に「NG」が出され、職場を去らねばならなかった。次に派遣された工場では5週間にわたり派遣労働者としてライン作業に従事した。その後、東京に事務所を構えるコミュニティ・ユニオンに研究者として加入させてもらい、組合活動を内側から観察した。自ら組合員として参加している組合以外に、東京にあるコミュニティ・ユニオンを5組合、ナショナルセンターを1組合、そして企業別労働組合を1組合、それぞれの代表者（合計13名）にインタビューを行った。派遣労働者28名の他に、派遣労働者を管理する派遣会社の営業・管理担当者4名、派遣労働者を使用する経営者2名、派遣労働者を使用している職場の正社員2名にもインタビューを行った。2010年と2011年の冬に一時帰国した際には時間の許す限り組合活動に参加するとともに、引き続き連絡を取り合っている労働者に会い、追跡調査を行った。

このように、私が調査対象としたコミュニティ・ユニオンは数で言えば全体数（法政大学大原社会問題研究所 2010）のうちのわずかであり、地理的にも関東に偏っている。派遣労働問題に取り組んでいるユニオンを調査対象としたため、従属変数からサンプリングを行っている。したがって、本稿で展開されている議論は、全国に存在するコミュニティ・ユニオン全てについて一般的に言えるものではなく、派遣労働者問題に取り組む、かつ首都圏に事務所をかまえているユニオンについて指摘できるということを注釈としてあらかじめ述べておきたい。

1 コミュニティ・ユニオンとは

企業ごとに労働三権を駆使し、その特定企業の従業員でなければ加入することができない労働組合を企業別労働組合と定義すると、コミュニティ・ユニオンとは一定地域を基盤に活動する、雇用形態や所属企業に関係なく誰でも個人として加入できる労働組合である。この点については合同労

組と共通項を持つ。しかし、中村（2011）や呉（2010）の先行研究によると、コミュニティ・ユニオンは個人加盟の組合であるという点に加えて、中小企業の企業別労組を寄せ集めたものではなく、歴史的に非正規労働者の組織化に力を入れてきている組合であるという点に特徴をもつ。1980年代に総評の地域レベルの労働運動を担っていた地区労がパート労働者の保護を目的にコミュニティ・ユニオンを結成したのが始まりで、総評解散以後はコミュニティ・ユニオン全国ネットワークの結成で独自の発展を遂げ、そして2002年には全国コミュニティ・ユニオン連合会が結成されている。連合や全労連のナショナルセンターもそれぞれ地域ユニオンとローカル・ユニオンの名のもとで地域に根ざした形での非正規労働者の組織化に動き始めている。企業別組合が主に正規職員を組織化し、その多くが入社と同時に自動的に組合員となるユニオン・ショップ協定を結んでいるものであるとすれば、コミュニティ・ユニオンは正社員と同じ職場で働きつつもこれら企業別組合の保護から漏れる非正規労働者を個人として迎え入れている組織である。非正規労働者が増加するにつれ、これらコミュニティ・ユニオンの組合員数は増加傾向にあり、労働組合員全体の減少傾向とは対照的である。呉（2010）はこの非正規労働者に対する労働組合運動の活発化を「合同労組のルネサンス時代」と形容している。中村（2011）は、日本の労働組合を再生させる契機としてコミュニティ・ユニオンの発展を捉えている。

1-1 労働組合としてのコミュニティ・ユニオン

企業別労働組合との違いはあれど、コミュニティ・ユニオンは労働組合であり、労働組合としての法的保護と権利を享受している。コミュニティ・ユニオンがなぜ非正規労働者にとっての「駆け込み寺」的役割（呉 2010）を果たすことができているかということ、法律面での構造上の理由をまず挙げることができる。日本では法律上、一名の労働組合員に対しても雇用主は団体交渉に応じる義務が発生する。例えば米国の民間企業の職場を考えると、通例として、労働組合を結成するには団体交渉の対象となる従業員の3割から組合認定の署名を集め、米国労働関係委員会（National Labor Relations Board）に提出し、その後に職場の従業員による無記名投票が行われることになる。そこで5割の肯定票を超えて初めて当該団体は労働組合として経営者によって認知され、団体交渉に応じなければならない存在となる。日本ではこういった多数の論理にたった正統化プロセスは必要ない。意思のある労働者が二人いれば申請や選挙を経ることなく労働組合を結成することができるし、経営者はたった一名の労働組合員に対しても団体交渉に応じなければならない義務を負っている。刑事責任や民事上の賠償請求を免除されるのは日本の労働組合全てに適用される保護規定だが、たった一人でも会社に対して物言いができる構造は、コミュニティ・ユニオンにとっては強力なレバレッジとして作用している。職場内の誰かが組合員になれば、何万人という規模の大企業に対しても窓口が開けるからである。個人加盟のコミュニティ・ユニオンはこの個人対会社という構図を可能にする法的根拠があって初めてその「駆け込み寺」的機能を果たすことが出来ていると言える。

1-2 社会運動ユニオニズムとコミュニティ・ユニオン

しかし、法律が可能にするからコミュニティ・ユニオンは派遣労働者問題を取り上げているとい

う解釈は組合の主体性を無視することになる。ユニオンの主体性を考える上で有用な概念として、社会運動ユニオニズムがある。2008年のリーマンショック以後、日本ではコミュニティ・ユニオンを含めた市民社会の取り組みもあり、「派遣切り」が社会問題化した。年末に日比谷公園で開かれた「年越し派遣村」も労働組合が市民団体と協力しあって作り出した社会運動だった。その影響もあってか、コミュニティ・ユニオンの活躍は沈滞して久しい日本労働運動の再興を示すものであり、労働運動の未来は社会運動ユニオニズムにあるとする主張も見られる。

ではまず、社会運動体 (social movement organization) とは何であろうか。新進の研究者であるグッドウィンとジャスパー (Goodwin and Jasper 2003)、ヨーロッパの社会運動を専門とするデラポルタとディアンニ (Della Porta and Diani 2006)、そして社会運動研究の大家であるマックアダムとスノー (McAdam and Snow 1997) のそれぞれの定義を集約すると、本稿にとって重要な点は二つに絞られる。第一に、社会運動体とは社会変革 (social change) を目的にして持続的活動を行う団体・組織・ネットワークである。社会運動体=社会変革を求める団体という定義には、社会変革に対するカウンター勢力による運動も含まれる。そして第二に、社会変革という目的遂行のための運動手段として、投票行為や訴訟、団体交渉など国によって制度化 (つまりは推奨) された (所定の) 手段のみを用いるのではなく、デモや集会、座り込み、占拠など、制度外的手段 (extra-institutional means) を創造し、駆使して訴えかける団体である。社会運動体の特徴として、社会的秩序に則った型通りの手段のみでなく、時には対立的姿勢をとり、混乱を作り出す戦略をとるという点が挙げられる。目的として社会変革を企図し、戦略として制度外の運動手段をとること、の二点が日本のコミュニティ・ユニオニズムを分析する上で重要である。

では、労働運動と社会運動を組み合わせた概念である、社会運動ユニオニズムとは具体的に何を指すのか。先行研究をまとめた鈴木 (2005) によると、画一的な定義はないものの、おおまかに4つの特徴を挙げることができる。一つは、マイノリティや移民など未組織労働者の積極的な組織化に象徴される、既成組合員の経済的利益のみではなくもっと広く労働者階級全体の問題である社会的不平等や人権、貧困、人種差別、あるいは民主化の問題に関与し、社会正義を追求することを特徴とする。この点においてはビジネス・ユニオニズムの対をなす存在である。二つは、未組織労働者の組織化を行う場合などにおいて、NPOやNGOなど地域に根を張っている市民社会と協力関係を築いて運動を行う。三つは、一般組合員の性質として、組合指導部が決定した方針にただ従うのではなく、または組合によるサービスを受ける受動的な存在ではなく、主体的に意思決定に参画し、運動の根幹を成すオルグ活動などを積極的に担うこと。四つめの特徴として、ビジネスのグローバル化に伴い、労働者も草の根レベルでの国際連帯を積極的に展開しているということ。例えば、メキシコのフォード工場での争議にアメリカの産別労組が我が問題として積極的に取り組むというような場合である。

社会運動ユニオニズムと重複する概念であるコミュニティ・ユニオニズムとは、職場ベースではなく地域ベースで労働者の声を汲み取り、直面している問題の解決に取り組む組織であり、時として地域で活動する市民団体と労働組合が協力体制を築きながら地域に居住する労働者の幸福のために尽力する、という二点の特徴を持っている組織形態あるいは運動を指す (Suzuki 2008)。組織率の低下と非正規労働者の増加という状況のもとで、主にマイノリティや女性、あるいは移民からな

る周縁的存在としての非正規労働者の組織化に乗り出した結果、地域をターゲットにして活動することになった労働組合、という点では、社会運動ユニオニズムもコミュニティ・ユニオニズムも同じ現象を捉えている（Fine 2005, Milkman 2000, Schiavone 2007, Voss and Sherman 2000, Wills 2001）。

これら西洋生まれの概念を踏まえて日本のコミュニティ・ユニオンを考察した研究では、欧米で言う社会運動ユニオニズムにあたる日本の運動はコミュニティ・ユニオンであるとするものもある（福井 2005）。確かに、日本で非正規労働者の問題に積極的に取り組んでいる労働組合はと考えると、個人加盟労組であるコミュニティ・ユニオンが含まれる。派遣労働問題への取り組みを考察する場合も、90年代初頭からホットラインを開設し、派遣労働者として働く女性たちの声を集約し、メディアに訴える形でもっとも早く派遣労働問題に取り組んできたのもコミュニティ・ユニオンである東京ユニオンである。しかし、欧米で言うコミュニティ・ユニオニズムあるいは社会運動ユニオニズムは、移民あるいはマイノリティ労働者の増加と地理的コミュニティの形成という独自の社会・経済状況があるせいか、地域住民に対する積極的なエンゲージメントが必須条件あるいは決定的性質として挙げられている。その意味では、日本でコミュニティ性と非正規労働者の周辺性を真芯で捉えている運動体は、例えば山谷や寿などの地理的に非正規労働者が集まる地域に事務所を構えて長く活動している労働組合や市民団体かもしれない。地域に住む労働者にとっては、自分たちの境遇をよく知っている上に自分達より多くの資源を持っている人間がそこにおいて、歩いて立ち寄れて、話を聞いてくれて、時には命を危険にさらしてまで闘ってくれる人間がいる場所である。組合活動家は逆に、労働者を通りで見かけると「あれは△△荘の〇〇さん」と認識できるほどコミュニティの一員となっている。現在は日雇い労働者は高齢化が進み、コミュニティも縮小し、国の政策に変革をもたらすような政治運動まで発展させることができているかもしれないが、アメリカの社会運動ユニオニズムやコミュニティ・ユニオニズムの概念が指し示す市民団体との共闘という側面についても、米国では共闘を組む相手が地域の教会や福祉団体だったりすることが多いのであるが、これら日本の日雇い労働者が集まって暮らすコミュニティにも地域で長く活動してきたキリスト教団体や市民団体の事務所があったりして、問題意識を共有する限りにおいては労組と協力関係を築いていることもある。

1-3 社会運動体としてのコミュニティ・ユニオン

本稿では、こういった地域性の観点を踏まえて、派遣労働問題に取り組むコミュニティ・ユニオンを（社会運動ユニオニズムあるいはコミュニティ・ユニオニズムの実践者としてではなく）社会運動体として位置づける。派遣労働者の抱える問題への取り組みを考えてみる場合、コミュニティ・ユニオンは社会運動体そのものである。それは第一に、社会変革を企図した組織であるからである。社会変革を意図しているのはユニオンのリーダーシップだけではない。Rank and fileである一般組合も、自らの個別紛争を通じて社会を変えたいという意思を持っている場合が多い。第二に、運動戦略として制度外の手段をとることもあるからである。労働組合としての法的権利を積極的に活用した社会運動体としてコミュニティ・ユニオンを捉えることができる。

社会変革を目指している組織である具体例を挙げる。例えばフリーター全般労組のリーダーシッ

プにあたるうちの一人である組合員A氏はインタビューで、A氏本人も恐らく他の組合員も「何か理想的なゴールを描いていて、そこに向かって段階的に向かっていく、というプログラムを築いてやっているわけではない……ただし、一方でみんな妄想は持っている」と述べた。その「妄想」とは、労働に縛られない「本当の意味での自由な社会」、あるいは生存か自由かという二者択一を強制されないで生きていける社会（故に「自由‘と=&’生存のメーデー」）が含まれる。インタビュー中に『ドイツ観念論』にあるマルクスの有名な一節である「朝は狩り、午後は釣り糸を垂れ、夕暮れ時には牛を追い、夕食後は批評する」の話が出た。「そういう想念を持って生きている。で、そのなかで相談を受けるんですね。そのなかで問題を解決していくんですね。決して目の前にいる人、仲間を助けないと、という思いだけでやっているわけじゃない」。つまり、労働組合として受けている労働相談は、社会変革への具体的な闘争スキームを持たずとも、労働を文化的そして経済的に強制される現在の社会の形に強い疑問を抱き、より大きな「思い」、「想念」の形で現れている社会変革を求めた闘争の一形態である。「より自由な社会」を追求するうえでの多角的な運動の一部として、あるいは一つの表出として、労働組合という法的権利を持つ機関を利用した闘争である。

東京ユニオンの専従者であるB氏はインタビューのなかで、「制度改革、法改正まで持っていかないと運動とは言わない」と述べている。先にも述べたが、東京ユニオンは派遣法改正あるいは廃止を目的とした活動に最初に取り組み始めた労働組合であり、現在もほかの合同労組やコミュニティ・ユニオン、弁護士団体とともに横断的組織を作り上げ、政治家に対してロビー活動を行い、法改正に向けて積極的に活動している。制度改革・法改正という社会変革の目標と、組織のアイデンティティとしての運動のあり方を明確に関連づけていることがうかがえる。

社会変革を求めているのはコミュニティ・ユニオンのリーダーシップだけではない。いわゆる一般組合員であるrank and fileにも言える。例えば、営業マンとしてサービス残業を強いられて働いていたなかで首都圏青年ユニオンに相談にやってきたC氏は、労働組合員となり闘争に入ることを決意した理由として、個人的な怒りや金銭面での利益だけが目的ではなかったという。自分の闘争を通じて日本社会をよくしたいという思いがあった。「そういうのはおかしいだろ、という気持ち。そういうのが漫然と当たり前のようにはびこっているのが……虐げられて、若者が希望を持ってないような感じになって、はまっていっちゃって、暗い顔して……そういうのがなくなればさ、日本全体として、もっとすごい……日本として、立ち直るためには、そういうことが重要なんじゃないか、と……とりあえず自分のところからやっていって、それからやっていこうと思っていた」という。そして次のように続けた。「(笑) そりゃ理想になるかもしれないけどさ、ユニオンで活動している人って結構みんなそうなんじゃないかと思うよ。自分のことだけ考えていたらさ、そこまでやらないと思うよ」。このような社会運動体の一員としての労働組合員に比べて、例えば大手商社に入社すると同時に企業別組合の組合員になった私の高校時代からの友人D氏は、毎月5,000円弱支払っている組合費を「無駄な」サービスに対する徴収料金として捉えている。D氏にとって組合の存在とは「下らないこと」、つまり神宮球場の年間シート代や運動会、ジム法人会員代などのサービスやイベントのためのお金を取り、それらを告知するカラー広報誌を発行する存在である。このD氏の立場はサービスの受益者であり、社会運動体としての組合とは真逆に位置するビジネス・ユ

ニオニズムを典型的に表している。

2009年度の連合メーデーに足を運んだ帰り道、首都圏青年ユニオンの専従者E氏に何気なく質問してみた。なぜユニオンは組合員を増やしたいのか。返ってきた答えは、「誰彼でもユニオンに入ってほしいわけではない。自ら活動を担える人を求めている。例えば地域の分会を作って、自分たちで考えて、社会問題の解決に取り組むこと、行動を自分たちで起こすことができる人間を求めている」だった。つまり、ユニオンのドアを叩く労働者も、招き入れるユニオンも、社会変革が念頭にある。

社会運動体のもう一つの特徴である「制度外の手段をとる」という点を考察してみる。例えば、首都圏青年ユニオンは大手自動車会社と派遣会社を相手に派遣切りの争議を抱えているが、労働者の雇用の安定を求めた一連の闘争のなかで、自動車会社の株主総会における抗議行動が行われた。駅から総会会場へ向かう株主たちに対して、彼ら・彼女らが所有する自動車会社の違法行為を説明したピラを配り、経営陣に対して違法行為を正すよう拡声器を通じて訴えた。ピラ配りを行った場所は市有地だったのであるが、警察からの警告を受けつつもユニオンはピラ配りを続けた。3度目の警告が出そうになったときにユニオンは旗と横断幕をたたんだ。このように、声を立てて騒ぐことで相手を振り向かせる、対立的な姿勢をとる、警察相手に闘争手段の限界を出来るだけプッシュするという行為は、社会運動体の特徴である「制度外の手段 (disruptiveあるいはconfrontational tactics)」にあたる。全労連・全国一般全労連・全国一般神奈川地本アンフィニ分会が取り組んでいる化粧品会社を相手にした派遣切り争議においては、意図的に化粧品会社の株主となり総会で質問をするという活動も行われている。これらはアメリカの社会運動ユニオニズムがとる戦術としてのコーポレート・キャンペーンに似た趣がある。ほかにも、フリーター全般労組が主催した2009年度のメーデーでは、そもそも機動隊の多さが組合の持つ抵抗勢力としてのエッジを象徴しているのだが、警察の先導車を入れる・入れないを問題にするなど、自分たちが望まない警察所定のデモ形式に従うことの政治的・文化的意味を問う点は、「制度外の手段をとる」ことの象徴的重要性を闘争テーマにかかげる社会運動体そのものである。そのほかにも、意図的に許可をとらないピラ配りや「リアリティ・ツアー」と称して当時首相であった麻生太郎氏の邸宅を見に行くツアーを組むなど、型にはまらない独自の運動戦略を駆使している姿が見受けられる。

2 労働組合としての法的レバレッジと「派遣切り」下での制限

社会運動体と比べて、労働組合の強みは法律で保障された団体交渉と実力行使の権利にある。権力ある人物や団体が不利益な要求をする社会運動体に対してとる対応の形としては、「無視」が多い。例えば、2011年秋にホノルルで開催されたAPEC会議に対して、ハワイやアジア太平洋地域に暮らす先住民族やアーティスト、学者を含めた市民が小規模な抗議行動を行った。前段となる集会を数日に渡って開き、デモ当日は近くの公園に集まり、オバマ米国大統領が晩餐会を開いているホテルを目指してデモ行進を行った。参与観察の結果としては、オバマ政権のとった対応は無視だった。晩餐会が開かれているハレ・コアホテルの前まですら行けず、遠くにホテルを眺めながら、ハワイ原住民たちはハワイ語で書かれた抗議声明を読み上げた。それに対して、オバマ政権は警察を

動員して社会運動体のメンバーをホテルから遠ざけ、扉を閉ざしたままにしていればよかった。

労働組合が行う雇用主に対する闘争では、このような無視という手段をとることを法律が許していない。先に述べたとおり、労働組合から団体交渉の要請があれば、雇用主としては必ず応じなければならない。そして、雇用主から条件を引き出すためにストライキという手段をとることを国が保障し、ストより生じる損害賠償責任からも免除されている。つまり、労働組合は閉ざされたドアの内側に入り、企業を揺るがすことができる。

しかし、派遣労働システムが合法化されたことで、労働組合が手にしていたこれら法的レバレッジは限定されることになった。周知の事実であるが、労働者派遣とは使用者と雇用主を分離した制度である。雇用主である派遣会社は民間企業や自治体との間に労働者派遣契約を結び、派遣会社が雇い入れた労働者をオフィスや工場に派遣し、使用者である派遣先企業の指揮命令のもとで必要な労働に従事するというシステムである。この制度のもとでは、使用者である派遣先企業が賃金や雇用継続の有無など労働者の幸福を左右する条件を実質的には決定付けているのであるが、法律上の雇用主ではないため、派遣先企業を相手に労働組合が団体交渉を持つことが法律上保障されていない。派遣労働システムのもとでは、経営者と労働者の代表をつなげる法的リンケージが断たれることになった。

このような状況下において、つまり法的レバレッジを利用した社会運動体であるコミュニティ・ユニオンは、その法的レバレッジが無益化されたとき、どのような闘い方をしているのだろうか。

3 「派遣切り」の闘い

「派遣切り」とは、使用者である派遣先企業が派遣会社との労働者派遣契約を解除したことで生じる派遣労働者の雇止めあるいは解雇を指す。特に工場で働く派遣労働者は派遣会社が契約している寮に住んでいる場合が多く、失業と同時に住居の問題が発生する構造に置かれている。コミュニティ・ユニオンによるこの「派遣切り」問題への取り組みは、3つのパターンに分けて分析することができる。以下に短く紹介する。

3-1 法に則った運動

失業あるいはホームレスの危機に直面した労働者は、多くの場合労働組合のウェブページに携帯電話などを用いてアクセスし、電話をかけてくる。そして派遣切りに関する労働相談を受けたユニオンがまず始めにやることは、団体交渉の場を設ける手続きをとることである。労働者を組合に加入させ、団体交渉の要求書を派遣元である派遣会社にファックスする。場合によっては使用者である派遣先企業にも要求書を送る。2008年秋以後派遣切りのケースをいくつか担ってきた首都圏青年ユニオンの例をとってみると、解雇と退寮を迫られた状態で相談の電話をかけてきた勤続5年弱の派遣労働者の場合、ユニオンは当該労働者の雇用主である派遣会社と使用者である派遣先企業の両方に団体交渉の申し入れをおこなった。専従者が当該労働者に話を聞いてみると、違法に働かされていた可能性が浮き彫りになってきた。労働契約の中身と就業の実態を把握する上でも雇用主や使用者と会って直接話をすることは重要な意味をもつ。雇用の継続と住居の確保の二点を目的とし

て、派遣会社に対しては解雇の撤回と同条件の仕事の確保、そして退寮通告の撤回を求めた。派遣先企業に対しては、労働者派遣契約中途解除の撤回と、労働者が派遣先企業の寮に住んでいたこともあり、寮での居住を認めること、そして団体交渉の席につくことを求めた。

結果から言うと、派遣元は交渉のテーブルに着いたことは着いたが、解雇の有効性を主張し、物別れに終わった。就業の継続についても、既に解雇しているという立場を堅持したこともあり、同じ派遣先での就労はできないという返答だった。派遣先企業に対する団体交渉では、組合からの申し入れにある意味驚いた派遣先企業は、まずは団体交渉ではなく「話し合い」という形でユニオン代表と当該労働者に会って話を聞いたが、その後は「雇用関係にないため団体交渉には応じない」という主旨の回答を書面にて送付してきた。JMIU（全日本金属情報機器労働組合）が担っている派遣切りの事例でも似たパターンが見受けられる。派遣会社相手の団交からは得るものが得られず、派遣先企業とは何回か面会したあとは雇用関係にないという理由から扉が閉ざされた。

ユニオンはもう一つの制度内手段である労働局への申告も行っている。相談にやってくる多くの労働者は話を聞いてみると違法に働いていた疑いがあるので、国から違法認定をとることで闘争へのレバレッジを得るという戦略が立てられている。この手段はしかし、不確定的に調査結果を「待つ」ことが労働者側に求められる。上記の青年ユニオンの例をとると、当該組合員は専従者と弁護士とともに神奈川労働局を訪れ、実態を報告し、調査を開始してほしい旨を申告した。これが2009年の1月であるが、調査が開始されているのかどうか、あるいはいつごろ結果が当該労働者に通知されるのかわからない状態に置かれた。労働者はとにかく労働局からの連絡を待つことになった。つまり、運動のあり方としては、組合の活動いかんによって結果が左右されない、相手次第の形となった。実際に、労働局へ申告したものの音沙汰がないので同年3月に再び労働局を訪れたが、調査が開始されたのかどうかさえ明らかにされず、何の返答も得られなかった。この間、当該労働者は待たされ、仕事がない不安定な宙吊り生活が続いた。

結果として、労働組合がこれまで直接雇用の非正規労働者については力を発揮してきた運動の手法、つまり労働基準法や労働契約法、労働組合法を背に、制度上保障された運動手段である団体交渉を通じての折衝を試みたものの、使用者と雇用主から譲歩を得ることはできなかった。言い換えれば、間接雇用のもとでは権力ある者がとる「無視」という手段が可能となり、本来のユニオンの強みである「内側に入って企業を揺さぶる」という手段が制限される結果となった。こういった状況を考えてみると、労働者派遣の合法化は、消極的な意味においても、派遣労働問題に取り組むユニオンを社会運動体たらしめたと言えるかもしれない。

3-2 法を迂回した運動

では、団体交渉を持たないユニオンは何をしているのだろうか。答えは、積極的な意味で社会運動体としての性質を実践している。つまり、制度外の運動手段を創造的に駆使し、派遣先企業に働きかけている。その具体例が2009年6月2日に複数の合同労組によって共催された「自動車会社の社長さんに会いたいツアー」である。全日本建設運輸連帯労働組合（全日建）、日野自動車ユニオン、JMIUのいすゞ、日産、ホンダ、トヨタ各支部、首都圏青年ユニオン（SSU）が主催した争議行動だった。このツアーは、2008年秋以後の世界不況下で解雇された期間工や派遣労働者たち

が労組の枠を越えて一つのツアーバスに乗り込み、扉を閉ざしてしまった使用者である自動車会社を直接みんなで訪れて話を聞いてもらおうという企画だった。青年ユニオンの専従者F氏によると、この企画のアイデアはマイケル・ムーアにインスパイアされたものであった。ドキュメンタリー映画監督である土屋トカチ氏にカメラを回してもらい、司会・進行役には政治風刺で知られる松本ヒロ氏にお願いして、いわゆる何も知らない素人目線で「なぜ会社の人は話し合いに応じないのですか？」と会社側の人間にマイクを向ける役割を担ってもらった。マイケル・ムーアが電話でインタビューをお願いしても応じてもらえない会社を突然訪れて、簡潔な質問を重ね、その返答にスポットライトを当てることによって問題の本質を明らかにしていく手法そのものだった。違うところは、自分たちのカメラだけでなく、マスメディアの記者も招き、会社側との突発的なやり取りを記録してもらっていたことである。読売、朝日、毎日新聞の記者、連合通信など労働組合関連の新聞・通信社、そして海外からはブルームバーグやドイツ通信社から記者たちが参加し、一緒のバスに乗り込んだ。

「会わないのなら、会いに行く」。これは、制度外の運動手段を採用することが特徴である社会運動体の思考体系であり、コミュニティ・ユニオンの社会運動体としての側面が表出した企画であった。法が可能とする労働組合ならではの活動が行き詰まり、法を迂回した創造的な運動手段をとるとき、コミュニティ・ユニオンは社会運動体と似た性質を持った存在になる。

午前9時にJR川崎駅前に集合し、そこからツアーバスに乗り、三菱ふそうトラック・バス、いすゞ自動車、日産自動車、トヨタ自動車、本田技研、日野自動車の本社を順にそれぞれ訪れ、本社前に着くと手に「会いたい」「話したい」というプラカードを携え、会社の門前に向かった。多くの場合、向かう先には会社側の担当者とセキュリティが待ち構えていた。そこで展開されたやりとりは大きく3点に集約できる。まず、団体交渉の要求に対しての、「会社を代表する人間ではないが話があるのならば聞く」という会社側の返答があった。

JMIU代表：我々は首を切られて生活もできないで困っている。交渉についていただいて、どう
いうお考えなのか、どのようなお答えをいただけるのか。

派遣先企業：その「どういう考えか」というのは私は代表ではないので話ができないのですが、
お話を聞くだけならあれですけど。

JMIU代表：会社を代表されてるんでしょ？

派遣先企業：いや、いや、そこまでえらくないので……お話は伺いさせていただきますけ
ど。

労組側としては、記者の集まる前で、派遣先企業の代表が組合側要求に応じた、交渉の場が持たれた、という既成事実を作りたかった面があるかもしれない。会社側は、雇用関係にない派遣労働者と団体交渉の席についたという先事例を作りたくないが、カメラが回っているなかで無視もできない立场上「代表者ではないが話は聞く」という態度に徹した。

二点目として、会社側の「話は聞くが、それ以上は何も約束できない」という立場が特徴的であった。

SSU代表：それはだから、要するに、会社としては話し合いをしませんっておっしゃってるんでしょう？

派遣先企業：（うなづく）

SSU代表：そうですね？ いまうなづくいてらっしゃったけど。

派遣先企業：書面どおりです。

SSU代表：だから、会社としては話し合いはできませんって言ってるんですよ。

派遣先企業：（沈黙）

SSU代表：それはすごく不思議な話なんですね。（企業名）みたいな大きな会社が、たくさん人を使ってね、夏は40度になるようなところでかけずりまわって車作ってきた人たちをたくさん切ったわけですよ……その人たちに対して、具体的に困っているわけだから、話し合いをしてください、と、我々は言っているんだから。話し合いの場を設けてほしい。

派遣先企業：お話はお伺いしますけど、それに対してなんらかの対応をとるといことはお約束できない。

三点めは、主に労働組合の専従者らが持ち合わせている弁論術という一種の文化資本を駆使する場面が見られたことである。法律上は対応しなくてもよい派遣先企業の代表者も労働組合の主張にその場で聞き入らされる瞬間がやってきた。

SSU代表：5月29日ですよ、（神奈川労働局から）是正指導が入ったのは。それをあなた方は知っているはずだ、よく、よくよく知っているはずなのに、この場で何も言えないわけ？ ……いまここで、いろんなマスコミの人が来ています。記録しています。あなた方の行動を、社会が見ています。あなた方の行動を通して、（企業名）という大きな会社の行動を、態度をみているわけです。社会的責任をとれる会社なのか……まともに人を雇用している会社なのか。人をモノのように使って、モノのように捨てる会社なのか、人を大切にしている会社なのか。

派遣先企業：（沈黙）

SSU代表：ただね、私たちの代表を通して一通りの話を聞けばいいだろうと思っていたら大間違いですよ。そうではない……日本中の人が見えています……（企業名）がどういう企業なのか、測られようとしています。

違う企業では、対応に出てきた会社側の人間に対して、全日建の専従者G氏が企業パンフを手に詰め寄った。「ちょっとここ読んでみな」と、端的にいうと人を大事にする企業であるという内容の企業理念が書いてある自社パンフを手渡した。

全日建代表：それと、あともう一つ聞くんだけど、あそこに「クルマを救え」って書いてあるんだけど、どういうこと？

会社側の人間を含めて、参加者全員がG氏の指差す方向を振り向いた。ショーウィンドーのなかにエコ概念を取り入れた宣伝文句が書かれている立て看板があった。

全日建代表：クルマを救え？……車を救う前に人間を救って欲しいよねえ……感想どうぞ（と当事者にふる）

当事者：（苦笑い）

このように、労働組合は戦術として、社会運動体に特徴的な制度外の戦略手段をとる。対抗的姿勢を見せ、秩序を乱すことによって会社に働きかける。しかし、弁論術や社会運動的戦略を用いて会社側にプレッシャーを与えることはできたかもしれないが、参加者の一人である元派遣労働者は、「意味あるのか」とその思いを語っていた。他の参加の一人は逆に、「ああいった運動をもっともっとやれるといいんだけどね」と、組合を横断した形で社会運動的戦略を引き続きとることに意欲を示していた。

3-3 法を改正する運動

法に則った運動と法を迂回した運動に加え、労働者派遣法を諸悪の根源と捉え、法改正あるいは廃止を目的にした横断的組織としては、NPO派遣労働ネットワーク、NPOガテン系連帯、全国ユニオンそして全日建から成る「格差是正と派遣法改正を実現する連絡会」と、この「連絡会」を母体に全労連系の団体を加える形で2008年12月4日に開かれた「派遣法の抜本改正をめざす12.4日比谷集会」をベースに結成された「労働者派遣法の抜本改正を求める共同行動」がある。12月4日の日比谷野音集会では、民主党、社民党、共産党、国民新党の当時の四野党の代表者が壇上に揃って座り、派遣切りに遭った当事者の声を生で聞いた後、派遣法改正の必要性について演説を行った。労働者派遣法の改正あるいは廃止を求める勢力を最大化する目的で結集し、コミュニティ・ユニオンが合同労組やNPO、弁護士団体と派閥を超えて共闘体制を組み、立場がそれぞれ大小異なる野党に公の場で働きかけるイベントだった。2008年12月4日以後、この「連絡会」と「共同行動」の二つの枠組みは、派遣法改正法案審議、ロビイング、そして大衆動員と、派遣法の抜本改正に向けた社会運動を展開している。法改正に向けた超党派の闘いはそれ自体がひとつの歴史としてあり、これから詳細に研究されるべきテーマである。

もう一つの法改正運動としては、派遣切りを法廷で闘う裁判闘争がある。派遣切り裁判もそれ自体で論文が成り立つ大きなテーマであるが、ここに短く記すと、2008年秋以後、派遣先に対して労働者としての地位確認を求めて起こされた裁判は60とも70とも言われている。これらの裁判を抱えているコミュニティ・ユニオンや合同労組は、個々の裁判の意義を、個別紛争の当事者の救済としてだけでなく、派遣法改正に向けたうねりを作り出す手段として捉えている部分がある。団体交渉に応じる義務のない派遣先企業でも、法廷では扉を閉ざしたままにしていることは許されず、派遣契約の内容や就労の実態が明るみに出される。派遣先企業がいかに違法に労働者を使用してきたかを法廷で明らかにし、現行法の不備を公的に指摘することで、派遣法改正あるいは廃止へ向けた momentum を作り出すという社会運動の意味合いが強い。これは、長い裁判闘争に入ることを決意し

た当事者についても言える。例えば、JMIUに加盟して地位確認を求めて闘っている元派遣労働者のH氏は家族を持つ父親であるが、裁判を闘う意味について次のように述べた。「なぜこうやって裁判で闘っているかという、こういうとんでもない法律があるんだけど、これを変えていかないと。“（娘の名前）が働く頃にも同じことを繰り返していたら、パパは悲しいし、そんなことは絶対に許されないことだから、だから（娘の名前）が働くころには、働く人たちが希望を持てるような明るい社会になるように、そういうふうに変えて行きたいから、法律を変えて行きたいのもあるし、そのためにも今裁判でがんばっているんだよ”，と伝えてある」。同じくJMIUで異なる自動車会社相手に争議を抱えているK氏も同じように娘がいるのであるが、裁判闘争を労働者派遣法廃止へ向けた闘争と位置づけており、「このような悪法を自分の娘の世代に引き継ぎたくない」と述べている。

おわりに

本稿はここまで、派遣労働問題に取り組むコミュニティ・ユニオンは社会運動体としての性質を帯びていると論じてきた。社会変革を企図しており、労働組合としての法的レバレッジを活用することで体の小ささを補ってきた部分があるが、間接雇用である派遣労働制度のもとではその法的レバレッジも制限されている。こういった状況のなか、ユニオンは社会運動体としての性質を強め、「制度外の闘争手段」を駆使し、活動を行っている。そして超党派的共闘組織を結成し派遣法改正の運動にも取り組んでおり、個々の裁判も派遣法改正に資する判例を勝ち取る目的で取り組まれている様子がうかがえる。

最後に、もう一度欧米の事例を用いたコミュニティ・ユニオン研究の成果を参照することによって、いま求められているコミュニティ・ユニオンズムの形を考えてみたい。欧米で言うコミュニティ・ユニオンズムの特質は、日本のそれと比べてみると、communityという言葉通り、地域に根をはった活動の特徴としている。欧米諸国での労働運動において「地域性」が重要度を増して来ている背景として、移民労働者の増加がある。新自由主義的労働政策のもとで正規職員が減少し、主に移民労働者や女性から成る非正規労働者が外部労働市場から職場に流入してきた。これら移民労働者を組織化する手段として、移民労働者が暮らす地域をターゲットに絞り、その地域に足を運んでドアを叩いてまわった。移民労働者は親族のつてをたどって職と住を求めて米国など諸外国にやってくるため、フィジカルなコミュニティを形成して暮らしている。同じ言語をしゃべり、米国内では周辺的存在としての体験もステータスも共有している。コミュニティ・ユニオンは、これらの共通項を持つ労働者がかたまって住んでいるコミュニティをターゲットに組織化を図っている。組織化を図るうえで、移民労働者の問題に取り組んでいる市民団体と手を組むことでコミュニティの一員であると認められる存在になることが重要である。これが理念型としてのコミュニティ・ユニオンズムの姿であり、社会運動ユニオンズムの概念が提示する特性と重複する部分がかかなり見受けられる。

これまで見てきた通り、日本のコミュニティ・ユニオンは派遣切り問題に対して、社会運動的要素は存分に発揮しているが、社会運動的ユニオンズムの条件たる「地域に根付いた積極的なオルグ

活動」という側面となると、呉（2010）の言葉を借りるならば「受身的」と言える。地理的に散在している不特定多数の派遣労働者とつながる手段としてのホットライン開設は画期的なアイデアであった。しかし、オルグ活動の中心がホットラインを通じた労働相談となると、相手が電話をかけてくるのを待つというオルグ手段となる。これは、労働者にある種の文化資本があらかじめ備わっていることを前提とした組織化方法である。それと比べて、米国の労働運動再興要因を研究した文献からは、積極的なオルグ手段である、「地域にやってきて、労働者にじかに語りかけ、質問を投げかけ、時間をかけて労働者の話に耳を傾け、ユニオニズムの大切さを丹念に説明したこと」（Fine 2005）の重要性が指摘されている。

いま現在も工場で働いている派遣労働者は、2008年秋以後日本に吹き荒れた派遣切りの嵐を経験している。派遣労働者の生の不安定性を身をもって体験する契機となった。2012年1月現在も派遣労働者として働いているM氏は言う。「今でも、その後も、派遣でこうやって働いている人はたくさんいる」。続けて口にしたのは、「いまでも労働組合が派遣の問題について興味があるのかどうかわからない」という言葉だった。2008年冬から2009年春にかけて労働組合が一所懸命に派遣切りを社会問題として取り上げて、「派遣村」などを通じて活動を行ったことをM氏は知っている。しかしそれ以後はメディアにまったく取り上げられなくなり、事実、街宣行動もめっきり減った。彼は2008年の冬から2009年春にかけて二度にわたって派遣切りに遭い、ホームレス寸前にまで陥った経験もあることから、労働組合に加入することについては前向きである。「これからはそういうことも必要かもしれない」という。派遣切りに遭ったときに一番困ったのは情報の不足だった。いざ困った状況になったときにどこの誰に連絡していいのか、見当がつかなかった。「来週からもう仕事がありません、寮はあと2週間ならいてもいい」と言われたときには、従う以外に一体何ができるのかわからなかった。これから同じような状況に陥った場合、誰かに助けて欲しいときに頼れる場所として、組合に加入しておくことを求めている。毎月組合費を払うことに抵抗はない。要は、保険としての組合加入を望んでおり、駆け込み寺として組合を確保しておきたいという願いである。これはビジネス・ユニオニズムの形をとることになるが、社会運動体として闘う主体ではなく、助けの必要な労働者の要望にこたえるための社会サービスのユニオンが存在することも求められているのかもしれない。

社会サービス提供者としてのユニオンのほかに、現役の派遣労働者が求めているものは、気軽に立ち寄れる場（コミュニティ）である。アメリカでいうワーカーズセンターに近いものかもしれない。働いている場所、住んでいる場所の近くであって、人と情報が集まる場所だ。10年以上派遣労働を続けている派遣労働者N氏は言う。「自分の状況を愚痴れるだけでいい。“もう辞めたい”，とどうしようもない気持ちになっているときに、そこにいけば誰かがいて、くっちゃべることができればそれで救われるときがある」と述べている。同じ職場で派遣労働者として働くP氏が、「そういった場所があることを僕は知らない。そういうのがあれば、例えば我々が頻繁に手にする求人フリーペーパーなどに宣伝してほしい」と述べたのが印象的だった。つまり、組合員であることが前提条件あるいは引き換え条件になっている形での場の提供ではなく、情報や意見や仲間意識を求めて自由に誰でもやってこれる開かれたスペースが求められている。派遣会社は工場の近くに事務所を構える。派遣スタッフを管理しやすいし、派遣先の要望にも迅速に応えられるからだ。コミュ

ニティ・ユニオンもその「コミュニティ性」を発揮するためには、派遣労働者が住む地域に積極的に入り、労働者が集まって情報交換したり、励ましあったり、問題提起をしたりできるスペースを設けることが必要かもしれない。こういった地道かつ積極的な地域活動を通じて労働組合は地域の一員となり、その存在意義が労働者によって実感されることになる。

いまコミュニティ・ユニオンに求められているのは、米国などの社会運動的ユニオニズムやコミュニティ・ユニオニズムであることの必須条件である、地域社会への積極的関与（アウトリーチ）であるかもしれない。リーマンショック以後の派遣切りの記憶が生々しい今こそ派遣労働者が居住している地区に足を運び、組合のプレゼンスを示すということは、労働者の住む部屋のドアを叩き、語りかけることである。ピラをポストに入れることである。新宿など大都市の駅での街宣ではなく、工場労働者が住む昭島や厚木など地方都市でのピラ配りやティッシュの配布を行うことでもある。労働者がいま何を求めているのか聞き取りを行い、即時的に組合員の増加につながらないことでもその解決に取り組むことは、組合の存在意義を実体験として証明していくことになり、結果的に組織化につながることは、先行研究で示されている。しかし、コミュニティ・ユニオニズムの実践は、想像するだけでも資源の問題や縄張り争いの問題など、少なからず難しい側面が予測される。コミュニティ・ユニオンにとってこれらの活動は大きな負担となるであろう。それでも、こういったアウトリーチ活動は社会運動ユニオニズムの真髄であり、現役の派遣労働者に話を聞くと日本にもそのニーズがあるように見受けられる。地域オルグ専門員と、データ収集専門の調査員を何人雇っているかが「組合の活性化度を測るものさし」（Voss and Sherman 2000）となるほど、地域性の発揮はコミュニティ・ユニオニズムにとって肝要であると認識されている。したがって、コミュニティ・ユニオンよりは資源を豊富に持つナショナル・センターによる活発な支援も含めた方策を検討してもよいのではないだろうか。

（こじま・しんじ ハワイ大学社会学部博士課程在籍）

【参考文献】

- Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press.
- Della Porta, Donatella and Mario Diani. 2006. *Social Movements: An Introduction*. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Fine, Janice. 2005. "Community Unions and the Revival of the American Labor Movement." *Politics & Society* 33 : 153-199.
- 福井祐介「日本における社会運動的労働運動としてのコミュニティ・ユニオン—共益と公益のあいだ」『大原社会問題研究所雑誌』562/563号, 2005年。
- Giesecke, Johannes. 2009. "Socio-economic Risks of Atypical Employment Relations: Evidence from the German Labour Market." *European Sociological Review* 25 (6): 629-646.
- Goodwin, Jeff and James M. Jasper. 2003. "Editors' Introduction." pp.3-7 in *The Social Movements Reader: Cases and Concepts*, edited by J. Goodwin and J. M. Jasper. Massachusetts: Blackwell Publishing.
- McAdam, Doug and David A. Snow. 1997. *Social Movements: Readings on Their Emergence, Mobilization, and Dynamics*. LA: Roxbury Publishing Company.
- MacDonald, Robert and Jane Marsh. 2000. "Employment, Unemployment and Social Polarization: Young people and cyclical transitions." pp.120-140 in *Renewing Class Analysis*. edited by R. Crompton, F. Devine, M. Savage, and J. Scott. Mass: Blackwell.

- Milkman, Ruth. 2000. "Immigrant Organizing and the New Labor Movement in Los Angeles." *Critical Sociology* 26 : 59-81.
- 中村圭介「非正規と地域—再生へ2つのチャンス」『社会科学研究』62号, 2011年。
- 呉学殊「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑誌』604号, 2010年。
- 法政大学大原社会問題研究所「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告」法政大学大原社会問題研究所ワーキングペーパー No.41, 2010年。
- Schiavone, Michael. 2007. "Moody's Account of Social Movement Unionism: An Analysis." *Critical Sociology* 33 : 279-309.
- 鈴木玲「社会運動的労働運動とは何か—先行研究に基づいた概念と形成条件の検討」『大原社会問題研究所雑誌』562/563号, 2005年。
- Suzuki, Akira. 2008. "Community Unions in Japan: Similarities and Differences of Region-based Labour Movements between Japan and Other Industrialized Countries." *Economic and Industrial Democracy* 29 : 492-520.
- Virtanen, Marianna, Mika Kivimaki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio, and Jessi Vahtera. 2005. "Temporary Employment and Health: A Review." *International Journal of Epidemiology* 34: 610-622.
- Voss, Kim and Rachel Sherman. 2000. "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement." *American Journal of Sociology* 106 : 303-349.
- Wills, Jane. 2001. "Community Unionism and Trade Union Renewal in the UK: Moving beyond the fragments at last?" *Transactions of the Institute of British Geographers* 26 : 465-483.
- 湯浅誠『反貧困—すべり台社会からの脱出』岩波書店, 2008年。

産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】
岡藤吟史 大久保利晃 岸玲子 河野啓子 小木和孝
酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

**今春ついに刊行！
割引価格で
予約受付中です。**

定価 52,500円（税込）
割引価格 42,000円（税込）

安全衛生活動のあらゆる場面で
手引きとして活用できる
最新のハンドブック

産業安全保健活動に
かわる項目を
網羅した充実の構成

学術界、産業界など
第一線の執筆陣
258名が書き下ろし

全項目4頁と2頁の
見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で
読みやすく、使いやすく

体裁 A4判
総頁 1,400頁
本文 横2段組み索引付
付録 DVD・ROM
上製 函入り

〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121 FAX : 044-977-7504 **労働科学研究所出版部** E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/