

紹介

請負・派遣労働者に対する 労働組合の対応

——電機連合の取り組みと課題

新谷 信幸

(電機連合書記次長)

目次

- I はじめに
- II 電機産業における非正規労働者の趨勢
- III 電機連合の非正規労働者への取り組み
- IV 派遣・請負会社での労働組合結成（組織化）の取り組み
- V まとめにかえて

I はじめに

2009年1月30日の全国紙各社朝刊に「電機連合 非正規支援に1億円」という記事が載った。

その前日に開催された電機連合中央委員会での緊急提案「非正規労働者への連帯取り組み」に関する記事である。

電機連合は2000年定期大会で「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」を策定して以来、派遣・請負などの外部人材を含む非正規労働者を「ともに働くパートナー」と位置づけ、連帯の運動に取り組んできていた。2008年末から厳しさを増した派遣・請負労働者、パート、契約社員などの非正規労働者の雇用問題に対し、同じ職場に働く仲間の連帯、労働組合の社会運動という視点で、中央委員会に緊急議案として提案し、非正規労働者への支援活動に取り組んだものである。

電機連合加盟組織に職場カンパを呼びかけ、カンパ額目標5000万円、電機連合の「雇用と権利を守る連帯基金」からの拠出5000万円合計1億円を、派遣・請負労働者を中心とする非正規労働者の生活支援、教育訓練支援などの取り組みに活

用することを提案した。

しかし、電機産業を直撃した急速かつ大幅な業績悪化は、1月の中央委員会以降も深刻の度を深め、2009年3月期決算では電機連合加盟組合の大手企業15社合計の当期損失が2兆6795万円という未曾有の赤字となった。雇用調整は非正規労働者だけでなく、正社員の雇用調整にも取り組まざるを得なかった組織や、賃金・一時金の調整に協力せざるを得なかった組織もある中で、極めて厳しい環境の中での取り組みとなった。

結果的には目標の5000万円に届かなかったものの、電機連合本部に集約できたカンパ金総額は約4200万円超となり、電機連合の連帯基金からの拠出額を合わせ約9200万円という資金を、製造派遣・請負業界団体を通じて、非正規労働者の雇用維持への支援、技能訓練や生活再建への支援を中心に助成ができた。

電機連合組織人員60万人の規模からすればささやかな結果ではあるが、非正規労働者への連帯の証としてご理解いただければありがたい。

電機産業の職場において相対的な比率を増している非正規労働者に対し、産業別労働組合や企業別労働組合がどのような取り組みをしてきたか、外部人材である製造派遣・請負労働者への対応を中心に以下にその一部をご紹介していきたい。

II 電機産業における非正規労働者の 趨勢

日本の雇用者の3人に1人が派遣労働者やパー

ト、契約社員などの非正規雇用となってきたが、電機産業でも、90年代以降、開発設計部門での派遣労働者や生産現場での派遣労働者、請負労働者が増えており、雇用の多様化が電機産業の職場にも大きな影響を与えている。電機産業の場合、雇用形態の多様化は正社員の減少と非正規労働者の増加となって表れており、それは組合員範囲の拡大や派遣・請負会社での労働組合組織化が進展しない限り、現状では電機連合組合員数の減少につながっている。

電機連合は1953年に36組合、約10万人の電機産業に働く労働者を集めて結成されたが、高度成長期以降、電機産業の発展と共に組合員数を増やし、1994年に86.4万人にまで組織人員を拡大している。その後、ITバブル崩壊と共に、組合員数は減少の一途をたどり、2009年には約60万人となっている。この15年間に電機産業の売上高は1.2倍に拡大しているにもかかわらず、電機連合組合員数は26万人減、3割もの組合員数の減少が起こっている。

電機産業における組合員数減少の要因は長く続く景気後退やデフレ、ITバブル崩壊などによるリストラクチャリングや、生産拠点の海外移転などの電機産業の生産構造の変化もあろうが、正社員の雇用代替として製造を中心に派遣労働者、請負労働者などの非正規労働者が増加したこともその一因であろう。

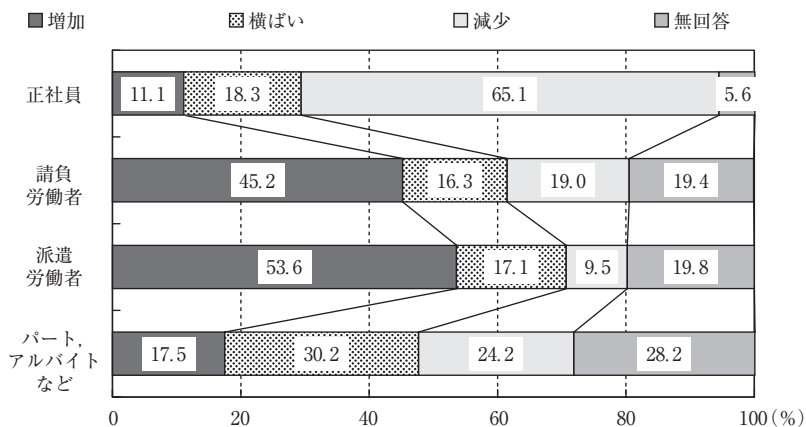
非正規労働者のうち、派遣労働者、請負労働者

数の実数は公的な統計上はなかなか捉えにくいですが、電機連合では2000年に「電機総研 雇用構造研究会」(主査：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)を設置し、職場での雇用の多様化の実態を調査している。その後、2003年の『電機産業における業務請負の活用実態調査』研究委員会¹⁾(主査：佐藤博樹教授)や2006年の「現場監督者の人材育成研究会」(主査：小池和男法政大学大学院教授)、電機連合調査部『パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査』(2005年、2008年)と、職場の実態調査を継続している。

2006年の「現場監督者の人材育成研究会」での製造部門を対象とした事業所アンケートでは、2000年以降、「正社員」は65.1%の事業所で減少しているのに対して、「請負労働者」は45.2%、「派遣労働者」は53.6%の事業所で増加している(図1)。2006年調査では生産現場の雇用形態別の労働者構成をアンケート調査しているが、生産現場(N=3267)では請負労働者などの増加により正社員比率は54.3%にまで低下している。

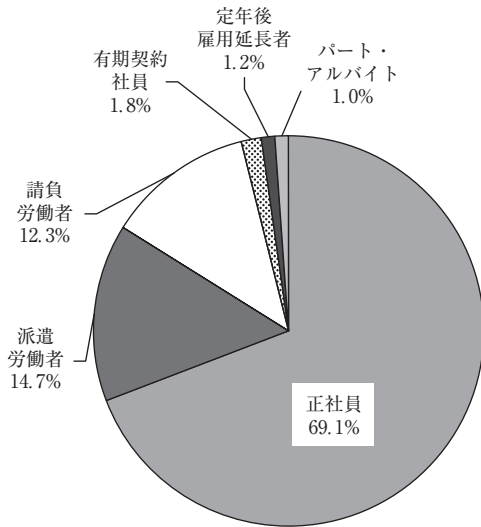
また、2008年実施の『パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査』では電機連合加盟の508組合の回答では製造、設計などを含めた全従業員数77.7万人のうち、正社員数は約7割、非正規は3割という状況となっている。非正規のうち最も多いのが派遣労働者(14.7%)、請負労働者(12.3%)で、電機産業の非正規労働者の大半を占めている状況が分かる(図2)。

図1 製造部門における人員の変化



出所：電機総研「現場監督者の人材育成研究会」(事業所調査)2006年

図2 電機連合加盟組織での雇用形態別労働者構成
(全事業所合計777,105人)



出所：電機連合2008年10月調査

電機産業における今後の非正規労働者の趨勢を考える時、電機産業のビジネスモデルの変化や生産システムの変化にも留意しなければならない。ビジネスモデルについてみれば、例えば携帯電話事業に見られるように、限られた“賞味”期間にヒット商品をいかに大量に市場に供給できるかが事業成功の鍵を握るビジネスの場合、急速な生産の立ち上げ、立ち下げが出来ないとグローバル競争の下では、事業として生き残れない。こうしたビジネスモデルの場合、固定的な生産設備や正社員の増強よりも、投入する労働量を機動的に変動させることで急激な負荷変動に対応することが必要とされる。

また、生産現場の変化を見れば、一人前になるには高度な熟練技能を要求される重電機器の組立工場などを別として、電子製品の高度化、微細化に伴って生産方法も装置の高度化や自動化の高度化が進み、簡単な装置操作や装置監視といった技能領域が広がってきている。こうした技能の変化と同時に、派遣・請負活用が進む職場では、高い技能習熟を前提とせず、流動的な労働力であっても生産できる製造の仕組みやシステムが構築されてきている。CIM (Computer Integrated Manufacturing) や MES (Manufacturing Execution System) といわれる IT 技術によって、労働者が流

動的に代わっても、ものづくりを可能とする生産システムの構築である。

こうした、ビジネス環境やものづくりの仕組みの変化からみれば、リーマン・ショック以降、一時的な減速はあろうが、中長期的にみれば電機産業における派遣・請負労働者の活用の流れが大きく変化することは考え難い。

しかし、こうした職場の変化に労働組合は傍観者であってはならないと考える。

労働組合は組合員が団結することによって、集団の力で経営側と対等な立場でさまざまな交渉をすることとしている。「数は力なり」は労働組合にとっては存立基盤ともいうべきものであり、組合員数の減少は個別の労働組合においては労使関係・労使協議の危機を招き、産業別の労働組合レベルでは社会的な影響力の低下をもたらしかねない。

非正規労働者の組織化や労働条件改善への取り組みは共に働く労働者の連帯活動であると同時に、組織労働者自身にとっても重要な意義を持つ労働運動であると考えなければならない。

III 電機連合の非正規労働者への取り組み

電機産業において活用が広がる派遣・請負労働者の実態を見てきたが、製造派遣・請負労働者のような外部人材の活用に対して現場の労使関係の当事者は、労使でどのように話し合い、協議しているのだろうか。

派遣・請負労働者の活用は無原則でなし崩しのなものであっていいはずはなく、少なくとも労働組合が結成されている企業においては、個別企業労使の間で、事業の将来を見据えた真摯な労使協議を行い、その中で外部人材の活用のあり方が検討されるべきである。長期にわたる雇用関係によって技能熟練や責任・役割が期待される正社員が担当すべき領域と、派遣・請負労働力を活用する領域の区分けを検討する中で、派遣・請負の活用が論じられるべきである。

また、ユーザー企業の労働組合のわれわれも、同じ職場に働く労働者、ともに働くパートナーとして派遣・請負労働者の労働条件のありように無

関心でいていいはずがない。

本節では電機連合として取り組んできた非正規労働者に対する取り組みについてご紹介したい(表1)。

1 労使協議における取り組み

電機連合では増え続ける非正規労働者に対応するため、電機連合加盟組織の横断的な統一取り組みとして、派遣・請負労働者の受け入れに関して労使協議会での協議を求める取り組みを行っている。

2002年の電機連合総合労働条件改善闘争(いわゆる春闘)において、労働協約産別統一闘争の要求項目として、「外部労働力を受け入れる際には、必要性・業務内容・配置場所・受け入れ期間・安全衛生の受け入れ体制について、事前協議事項とするよう取り組む」という方針を2002年1月の中央委員会で決定している。

電機連合における労働協約産別統一闘争は、加盟組織に対し労働協約の有効期間を2年間としその協約有効期限を偶数年の3月に統一した上で、協約更新時における規範条項、債務条項について統一的な要求を行うものである。労使協議の付議事項は協約において規定され、通常、組合員のみを対象としたものが中心となるが、組合員ではない外部人材の受け入れに対しても、事前の労使協議を求めたものである。

この取り組みはその後、2008年、2009年(協約交渉中間年ではあるが2009年問題への対応)の春闘でも取り組んでいる。

2008年春闘での産別統一闘争では「派遣労働者および請負企業の労働者等を受け入れ・活用するにあたっては①労使協議の場を設置する、②既設の委員会の付議事項とすること、のいずれかの取り組みを行うこととし、①受け入れ理由(納得性)、②業務内容、③規模(人数)、④契約期間、⑤就業場所、⑥契約条件、⑦具体的管理方法、⑧契約会社名、⑨その他」について加盟各組織での労使協議事項とすることとしている(2009年も同様)。

2009年6月現在、「派遣・請負労働者等の受け入れに関わる労使協議」について労使確認ができ

表1 非正規労働者に対する電機連合の取り組み経過

2000年 12月	電機総研「雇用構造研究会」による調査 (主査:佐藤博樹東京大学教授)
2001年 1月	「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」の策定
2002年 1月	非正規労働者の受け入れに関する労使協議(事前協議制)の労働協約産別統一闘争
2003年 12月	電機総研「電機産業における業務請負活用実態調査研究会」による調査(主査:佐藤博樹東京大学教授)
2004年 秋季	業務請負適正化に向けた職場点検活動
2005年 1月	「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」の内容改定
2005年 秋季	業務請負適正化に向けた職場点検活動
2006年 8月	電機総研「電機総研現場監督者の人材育成研究会」による調査(主査:小池和男法政大学教授)
2007年 7月	電機連合「非典型・組織化プロジェクト」報告書
2008年 1月	・非正規労働者の受け入れに関する労使協議(事前協議制)の労働協約産別統一闘争 ・構内請負を含めた安全衛生管理体制の構築
2008年 10月	電機連合「製造派遣2009年問題への対応方針」通知
2009年 1月	非正規労働者への連帯取り組み(カンパと助成)
2009年 1月	非正規労働者の受け入れに関する労使協議(事前協議事項とすること)の労働協約産別統一闘争

ている組織数(達成度)は電機連合加盟組織164組織²⁾のうち、91組織(55.1%)となっている。この要求項目での労使確認ができた企業では、電機連合方針を受けて個別企業労使で派遣・請負労働者に関する労使協議を行っているが、企業によっては派遣・請負労働者の受け入れマニュアルを労使で整備し、コンプライアンスを重視した取り組みとするため、実際の受け入れを行う工場人事部門と本社人事部門との連携を強化(工場から本社への事前連絡・承認の徹底)し、労使協議のみならず企業組織運営上も実効性を高めている企業もある。

しかし、全構成組織を対象に労使協議の実態を調査した電機連合調査(2008年『パート、派遣、請負労働者の雇用実態調査』)によれば、雇用形態別の非正規労働者の受け入れ時における労使協議の実施状況は、請負労働者については50%以上、

派遣労働者で46.5%が「労使協議は行わず会社から報告も受けていない」となっており、労使協議について現実には課題があることを示しており、今後の取り組み課題である(図3)。

2 電機連合「派遣労働者保護ガイドライン」の策定と加盟組合での請負労働適正化への取り組み

電機連合は2000年の2月から3月にかけて電機産業に派遣されている派遣労働者を対象に派遣労働者の就労状況、労働条件、労働環境等その実態について「派遣労働者の実態調査」を行った。その結果、派遣労働者が抱える問題は、派遣先企業に対しては、「正社員との公平な扱い」「時間外労働の問題」「仕事の内容」「指揮命令者の対応」など、また派遣元企業に対しては、「教育訓練の充実」「キャリアアップができる仕事の提供」「実力や能力で賃金を上げる」など多様な問題が提起された。

電機連合は、これまでも企業別労働組合を中心に非正規労働者の労働条件の改善に取り組んできたが、以上のような派遣労働を巡る課題がある中で、派遣労働者の労働条件の向上や労働環境の改善につながる取り組みを強化することが必要であると考えに至った。

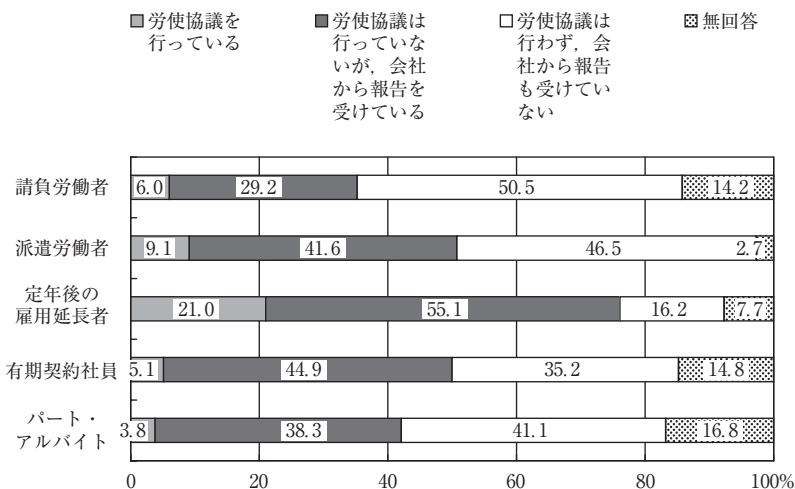
多様化する働き方に対応したルールづくりの一つとしてガイドラインの確立が重要との視点にたち、派遣労働者権利保護の立場で派遣元企業・派

遣先企業・派遣労働者の意見が反映される適正なルールづくりを行い、合わせて派遣労働者の組織化を図ることとして、2001年1月の中央委員会において電機連合「派遣労働者保護ガイドライン」を策定した(表2)。このガイドラインはその後、労働者派遣法の改正を受け2005年1月の中央委員会において一部内容を改定し、電機連合が取り組む省庁や政党との政策制度協議や加盟組織の労使協議の基盤となっている。改定版ガイドラインにおいても今後残った課題として、①受け入れ会社の従業員の労働条件と均衡のとれた労働条件を派遣労働者に適用させていくこと、②派遣業界の健全な発展を求めること、③雇用行政における派遣労働・非正規雇用の位置づけの明確化を求めること、④派遣労働者の組織化をはかることを提起している。

また、電機連合は2004年7月に取りまとめた『電機産業における業務請負の活用実態調査』研究委員会のデータを基に、2004年、2005年の両年にわたって、秋季組織強化期間(9月~11月)での統一取り組みとして、業務請負適正化に向けた職場点検活動を加盟各組織に指示している。

この活動は、請負労働者を活用している職場を対象に電機連合作成の「職場点検表」を提示し、①請負活用の有無の把握、②適法度合チェック、③取引請負会社のチェック、④組合の情報収集・労使協議力チェック、⑤会社の姿勢と取り組みチェッ

図3 雇用形態別 非正規労働者の受け入れに関する労使協議



出所：電機連合『パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査』2008年

表2 電機連合「派遣労働者保護ガイドライン（改定版）」の基本スタンス

1. 受入会社・労組は、派遣労働者とともに働くパートナーとして位置づける。
2. 「労働者派遣法」の主旨を生かし、派遣労働者の権利保護の立場に立った適正なルールづくりを行う。
3. 派遣会社・労組、受入会社・労組は「労働者派遣法」等、関連する法律を遵守する。
4. 受入会社・労組は派遣労働に関するすべての事項について労使協議を行う。
5. 派遣会社労組・受入会社労組間の連携強化をはかる。
6. 派遣労働者の組織化をはかる。

クといった活動に取り組み、その結果を活用して個別企業の労使協議に臨むというものである。

この取り組みは①法に則った企業経営（＝コンプライアンス）という観点から、グレーな部分の請負活用を適正化する、②現状では請負労働者とのライン作業に問題のある職場組合員の仕事の改善をはかる、③事業競争力を失うことがないような方向での請負の適正化をはかる、という視点から展開したものである。この労使協議においては、①人材活用の基本方針の労使確認と問題点の洗い出し、改善策の労使による検討、②外部労働力活用業務の吟味と業務の特性に応じた派遣/請負の活用、③よい請負会社の選択と育成、などについて協議をすることなどを例示している。

ガイドラインや秋季組織強化期間で取り組んできた職場点検活動や労使協議の充実と共に、派遣・請負労働者の労働条件の向上に対しても今後、活動領域を広げていかなければならない。電機連合は2005年に取りまとめた中期運動方針の補強見直しにおいて、非正規労働者も含めたすべての電機労働者の労働規範となりうる総合的な労働政策「電機産業ミニマムワークルールの確立」を掲げ

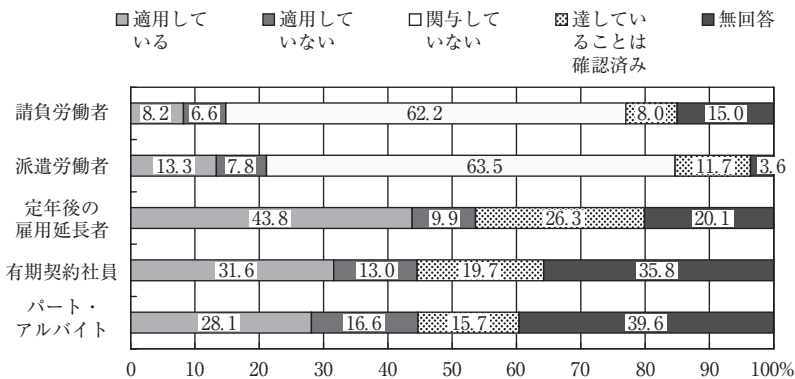
ている。また、2009年7月に確立した電機連合「第6次賃金政策」において、同一価値労働＝同一賃金の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざすとの方針を提起し、派遣・請負労働者に対しても、「社会的に公正な処遇の確立をめざすこととし、労働組合は、企業内における支援策とともに、政策・制度課題を含めた社会的な取り組みを強化していくこととする」との方針を掲げている。

しかし、加盟組織における取り組み実態を見ると、例えば、電機連合が組合員の最低保障賃金として企業内で協定化を行っている電機連合18歳産別最賃協定（2008年 15万2000円）についての適用状況では、派遣労働者で11.7%、請負労働者で8%にしか過ぎず、6割以上の組織で「関与していない」となっており、間接雇用の派遣・請負労働者に対する労働条件改善の取り組みは現実には大きな課題がある（図4）。

3 製造派遣 2009年問題への対応

2004年の労働者派遣法改正によって解禁された製造部門への労働者派遣は、続く2007年改正

図4 雇用形態別電機連合企業内最低賃金の適用実態



出所：電機連合『パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査』2008年

によって派遣期間が1年から3年に延長された。おりしも2006年7月31日から始まった朝日新聞1面による連日の偽装請負報道によって、製造現場での請負契約の多くが派遣契約に置き換えられた。そしてその3年目の派遣期限（抵触日）を2009年に迎える。

電機連合は製造派遣「2009年問題」に対して、2008年10月に加盟組織に対応方針を指示した。その内容は派遣期限（抵触日）を迎える派遣労働者については直接雇用することを原則とし、請負化の条件が整っている場合は請負化も可とし、表3のような対応を個別企業労使の労使協議で行うというものである。

これを受けて個別企業労使では、自社の生産構造に最適な雇用形態のあり方を協議しているが、製造派遣については基本的に請負化もしくは社員での置き換え（他工場からの正社員による製造応援）という方針を労使で確認した企業もある。

なお、派遣契約から請負契約に転換するにあたっては、雇用契約期間および労働条件については転換前と同等以上となるように、発注元の労働組合としても適切な対応を図る必要がある。

具体的には、組合は会社（発注元）に対して、『契約相手である請負事業者が法令を遵守していること、契約額が適正な人件費を確保できる水準であること』を請負事業者を確認すること」を求

めることとしている。そのうえで、類似の仕事に従事している直接雇用の労働者と均等・均衡の待遇が確保されるように努力することを電機連合対応方針で示している。

この際の請負契約形態については、労働者の労働時間（何人が何時間あるいは何日従事するか）を基準とする契約では業務の独立性に疑いがもたれ、違法派遣（偽装請負）とみなされることもありうるため、このような契約形態から脱却し、仕事の完成に対して報酬（対価）を支払う契約を基本とすべきである。それは同時に、請負事業者が生産性向上に努力すればするほど請負事業者の利益が増える条件が整い、請負労働者の処遇改善につながりうると考えられる。

何社かの製造派遣・請負会社の経営幹部とのヒヤリングの中でも、今後の事業の柱として製造派遣から製造請負にビジネスモデルを転換するという企業が多かった。今後の動向を見守りたい。

IV 派遣・請負会社での労働組合結成（組織化）の取り組み

2009年4月中旬、製造派遣・製造請負の大手A社（従業員数約6000名）の企業内労働組合「A労働組合」の結成大会が開かれた。

A社は全国的に製造派遣・製造請負事業を展

表3 製造派遣2009年問題への電機連合の対応

派遣労働者を直接雇用することを原則とし、請負化に適した事業・業務形態が整っている場合については請負化の選択も可能とする。

【直接雇用する場合】

- ・「期間の定めのない雇用契約」を原則とする。やむを得ず正社員とできない場合でも、できるだけ多くの者を正社員とするように労使で努力する。
- ・有期雇用契約労働者や希望する派遣労働者からの正社員登用制度の設置に努める。
- ・派遣から直接雇用への転換にあたって、雇用契約期間や労働条件は転換前と同等以上とすることを基本とし、教育・研修制度の一層の充実を図ること。

【請負化する場合】

- ・請負化の条件が整っている場合のみ請負化の選択も可とする。
- ・「労働省告示37号」・「適正化ガイドライン」に基づき適正な事業運営が行われること。
- ・派遣から請負への転換にあたって、雇用契約期間や労働条件は転換前と同等以上とすることを基本とする。
- ・契約形態の適正化に向けた取り組みを行う。
- ・請負労働者の組織化を推進する。

開しており、主要顧客先、営業拠点は全国に30箇所以上ある大手である。A労組は電機連合の指導の下に、「企業内労働組合」として結成されたものである。ただし、A労組はA社の従業員のうち、まず内勤社員だけで組織化したもので今後、派遣スタッフ・請負社員に組織化の輪を広げるプロセスを描いている。

また、2008年11月には技術者派遣の大手B社（従業員数約3000名）で企業内労働組合「B労働組合」が結成されている。B労組は結成後8カ月で組合員数が2000名を超えようとしている。

製造派遣・請負を中心とするA労組、エンジニア派遣を中心とするB労組はそれぞれの事業領域は異なるが、この2つの会社の派遣先、ユーザー企業の多くは電機産業であり、いずれも労働相談をきっかけに電機連合と一緒に設立準備委員会を結成し、全国の拠点で一緒に組合加入説明会を行い、組合加入届を回収して組合結成にこぎつけたものである。

電機産業は自動車産業と共に外部人材の活用の多い産業といわれている。しかし、人材サービス業界での労働組合組織率は低位の現状にある。製造派遣・請負業界では改善されつつあるものの、大手の中でも違法に社会保険加入を回避する企業が後を絶たないなど、法令を守らない、人材育成を考えないといった労働者軽視の姿勢の会社が見受けられるのは残念である。この業界にこそ労働組合によるカバーが必要である。

派遣・請負などの人材ビジネス業界において、労働組合組織化に先駆的に取り組んでおられる産別はUIゼンセン同盟で、この傘下に「人材サービスゼネラルユニオン」(JSGU)が組織されている。この組織は企業内組合ではなく、「人材派遣・請負派遣業界をカバーする包括的な労働組合」形態の企業横断的なゼネラルユニオンである。

労働組合組織化には、置かれた環境や保有するリソースによって様々なアプローチがあり、緒についたばかりではあるが、電機連合は人材ビジネス会社の組織化に際して、「企業内組合」の方式を選択し取り組みを進めている。派遣会社、製造業務請負会社の労働者には、期間の定めのない正規雇用も少なくなく、その企業の中で労働協約を

締結し、労使協議会など健全な労使関係を構築できると考えているからである。

とはいうものの、特に製造派遣・製造請負企業での企業内組合の組織化は、現実にはなかなか難しい課題である。

前述の2つの企業での労働組合結成を進める中で、この業界の組合組織化には3つの難しさがあることがわかってきた。1点目は少人数多拠点という組織での労働組合結成の難しさであり、2点目は企業内労働組合を形成・維持するための従業員の意識の問題、もう一つは労働組合の結成目的とも絡むが労働条件改善の難しさ、特に製造派遣・請負における構造的な問題である。

工場で労働者が一堂に集まっている製造業と異なり、この2つの会社は北海道・東北から九州まで、少人数の労働者が多くの派遣先・請負先企業の拠点に点在している。既に電機連合に加盟している組合に、業界最大手の技術者派遣会社(株)メイテックに組織された「メイテック労働組合」(組合員数約5000名)があるが、広域少人数多拠点での企業内労働組合運営のノウハウを蓄積しており、参考とさせていただいた。企業内労働組合を民主的に結成・運営するためには、こうした空間的な隔たりは、緊密な組織構築やITの活用によって克服できないかと考えている。特に組合立ち上げ時には幹部要員の意思疎通が重要で、地理的な隔たりを克服するための活動資金は工場での組織化よりも多く必要である。企業内労働組合を新規に結成する際は、活動の原資となる労働組合費は存在しない。こうした労働組合の誕生のためのインキュベーション機能の重要性は、少人数多拠点の組織で企業内労働組合を作る場合はさらに高くなるが、それは産業別労働組合が果たすべき役割と認識している。

2点目の企業内労働組合を形成・維持するための従業員意識の問題である。企業内組合は終身雇用(かなり変化してきているが)、年功賃金と並んで日本の経営の特徴の一つとされるが、製造派遣・請負会社の組織化の取り組みを通じて企業内労働組合を形成・維持するためには、長期雇用の存在(その結果としての企業・職場への愛着・連帯感)がかなり大きな意味を持つことがわかってきた。長

期雇用がないと、長期的な視点から捉える企業内の集团的労使関係の意義が理解されにくい。そしてそれは労働者の組合費負担感との関係でより鮮明に浮かび上がってくる。流動性の高い職場の労働者に対して、組合費の新規徴収を伴う企業内労働組合結成の意義やメリットを理解してもらうには、産業別組織のサポート以外に、A 労組のような内勤社員からのアプローチを期待している。

また、3 点目についての課題、労働条件改善への課題、特に製造派遣・請負については、派遣元・派遣先との間の契約金額（派遣においては時間単価）に起因する構造的な問題である。

本章冒頭の非正規労働者への連帯カンパに関連し、製造派遣・請負会社の経営幹部と話をする機会が増えた。経営幹部が口にするのは派遣契約、請負契約を締結する現場では、活用元（ユーザー）企業の契約担当者は他の資材購入契約と同じく、ヒトを扱うというよりモノ扱いという場面も少なくないと聞く。「安ければ安いほどよい」「コスト対前年 6%カット」という世界である。企業間の契約単価以上に労働者への分配は行い得ないのであるから、ユーザー企業も契約金額の後ろにいる

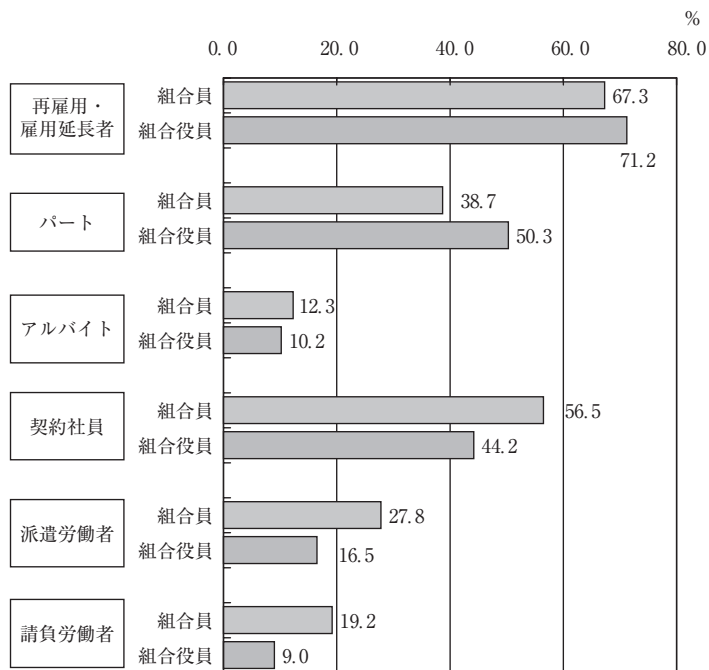
労働者の処遇にも目配りが必要であろう。

労働に対する尊厳、労働者に対する尊厳が派遣・請負会社だけでなく、ユーザー企業にも求められると思う。

また、派遣・請負会社の経営幹部との懇談の中では、自社内での労働組合結成に対する懸念として、クライアント（顧客・ユーザー）の反応が心配との声も聞いた。筆者はそれは逆であると答えている。少なくとも電機連合加盟組織の企業は、ユーザー企業の経営側も外部人材活用をコスト削減として捉えるだけでなく、中長期的なものづくりのパートナーとして、「よい製造派遣・請負会社」を選別し、労働の尊厳や人材の育成など共に価値観を共有できるパートナーに育成していくことが、今後のものづくり競争力強化の観点からも重要と考えていると思われる。

派遣先企業の労働組合である電機連合加盟各組合としても、企業の収益構造に影響を与える課題ではあるが、労働運動の社会化を進めるためにも労使協議などを通じて克服しなければならない課題と捉える必要があると考える。

図5 同じ労働組合の仲間の組合員として組織化する場合、どの範囲までと思うか



出所：「電機連合の中期的な運動に関するアンケート」2004年

連合評価委員会〈最終報告〉2003年9月(抜粋)

——弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる——

労働運動の原点を確認するためには、働くことの意味とともに、働く者が連帯し、協力する意味を問わなければならない。連帯と協力の意味は、働く者は、元来弱い存在であるという事実に含まれている。豊かさを享受するうちに、私たちはいつのまにか連帯や協力など、野暮ったい価値だと軽視するようになった。

(中略)

弱い者の連帯の組織である労働組合が担う労働運動の根本的な使命は、社会の不条理に対して異議を申し立てることにある。不条理に対して闘う姿勢を持ち、行動することが労働組合という組織の使命なのである。

(中略)

労働組合員が働く人々全体の中では「恵まれている層」とであるという自覚のもと、労働組合員が自分たちのために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、自分よりも弱い立場にある人々とともに闘うことが要請されているのである。

V まとめにかえて

これまで、派遣・請負労働者を中心とする電機連合の非正規労働者への取り組みについてご紹介してきた。筆者としては、派遣・請負労働者が抱える課題は、労働組合を結成し、産別組織の支援の下で、個別労使関係において課題解決を図ることがベストと考えている。

電機連合では派遣・請負労働者の組織化(組合づくり)については、①加盟組織企業の自社グループにある派遣・請負会社(関連会社)はその中核企業の労働組合が組織化の責任を負うこととし、②産別組織の電機連合は全国展開の独立系の派遣・請負会社を組織化することで、役割と責任を明確にして取り組んでいる。

非正規労働者の組合づくりは組織労働者の支援、とりわけ労働組合役員の取り組み意欲に依存するところが大きい。図5は電機連合アンケートで契約形態別と同じ組合の労働組合員とする範囲を組合員、組合役員に聞いたものであるが、間接雇用の派遣・請負労働者の組織化を支持する組合役員は一般組合員より低位で、少数に留まる現状にある(「電機連合の中期的な運動に関するアンケート」2004年)。

電機連合は「信義と友愛」という言葉を暗黙的な行動規範として活動をしてきた伝統がある。非正規労働者を「ともに働くパートナー」として、労働組合という大きなネットワークの仲間として

迎え入れられるか、今、連帯の意味が問われていると思う。

いささか旧聞に属するがその指摘は輝きを失っていないので連合評価委員会(中坊委員会)の最終報告の抜粋を紹介したい。

電機連合は派遣・請負労働者など、外部人材の非正規労働者を多く抱える産業の産別組織として、今後もこの問題にしっかり取り組んでいきたい。

- 1) 2003年研究会の調査結果は2006年度の厚生労働省『労働経済白書』(153項~155項)に引用されている。
- 2) 電機連合への加盟形態は単独の労働組合単位での加盟(単独加盟)と企業グループの関連労働組合連合会・協議会(関連労連・関連協)単位で一括で加盟する方式が並存する。単独加盟、一括加盟の加盟組織数は2009年6月当時は164であったが、一括加盟組織の構成組合を含めた全構成組織数は677組合となる。

参考文献

- 佐藤博樹・電機総研編(2001)『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- 中尾和彦(2003)「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」『電機総研レポート』No. 284-287。
- 電機総研(2004)『電機総研研究報告書シリーズ7 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』
- (2007)『電機総研研究報告書シリーズ11 製造現場監督者を取りまく環境変化と現場パフォーマンスに関する研究』
- 石嵩信憲・宮本美恵子(2008)『メーカーのための業務委託活用の法務ガイド』中央経済社。

しんたに・のぶゆき 電機連合書記次長(総合組織部門担当兼総合研究企画室室長)。三菱電機労働組合中央執行委員を経て2002年より電機連合電機総研事務局局長。2008年より現職。