

放送関連労働者派遣について

萩 昌幸

昭和 61 年、「労働者派遣法」が施行され、テレビ放送の業界でも、「放送番組等の制作機器の操作の業務」と「放送番組等の制作の演出の業務」の二種の業務について、労働者派遣が、適法に認められた事業として、行われるようになった。テレビという小さな産業分野の、このような物珍しい業務について、果たして労働者派遣が実際に行われるのかと首をかしげる向きも多かった。が、疑問をよそに、派遣の実績はかなり活発であった。

ここに至るまでには前史がある。業界ではかなり以前から、実態は労働者派遣と呼ばざるを得ないような労働力の供給が、自然発生的に事業として行われるようになってきていた。今、その事情の全貌を辿ることは困難だが、いくつかの側面について考察してみたいと考える。

新人の新規採用の問題点

1950 年代前半（昭和 20 年代末）、テレビ放送の開始に際し、この全く未知の仕事に従事する要員を、どのように集めればよいのか。多くの課題のなかでもたいへんな難問であった。

多少仕事の内容が似ていると思われた既存の業界の人々に、まず、目をつけられた。例えば舞台の演出や美術や照明、映画のカメラや録音・編集といった経験のある人たちが誘いを受けた。しかし、海のものとも山のものともつかない新規の産業のことである。冒険を恐れずに、新しい仕事に飛び込もうという人は、そう多くはいなかった。

しかし、放送開始は待たなされた。このような“類似の”経験者に加えて、多数の新人を採用し、なんとか急場の教育を施して対応するしかなかった。その際、各放送局は、主として学卒者

を、今流で言えば、“総合職”として採用することにした。カメラマンも、番組制作の AD も、“総合職”が当たることになったのである。

この採用パターンは、必ずしも創業時だけでなく、以後もかなりの間続いた。戦後の復興が進み、皇太子のご成婚や東京オリンピックなどの大イベントを契機に、テレビは急速に普及した。放送時間も番組の制作本数も一挙に拡大し、社員数は確実に増えていった。

各放送局は、優れたベテランのプロデューサーやディレクターを少なからず生み育てた。彼らは多くの場合、終身その局につとめ、他の部門や仕事に“総合職”として移ることもなく、優れた番組を作り出すことだけで勝負してきた幸せな羨ましい人たちであった。彼らの仕事には“専門職”の典型のような性質がある。まさに職人の才能、腕と感性がものをいう世界で、どうしても生来の天性、天賦の才といったものが不可欠のように思われる。

入社時に“総合職”として採用された全員が、この仕事に向いているというものはあり得なかった。採用成績が優秀であったはずの新人が、現場の経験を積めば積むほど、この仕事に不向きであることがハッキリしたという例は、むしろ枚挙にいとまがなかった。

これはある程度予測のできたことでもあった。人事管理上、これらの者は、一般管理業務に就かせればよい、と経営は考えてきた。放送局も企業体である限り、専門職種でない、いわゆる管理業務に従事する要員が、当然必要な筈であると考えたのである。

が、時の経過と共に、問題はそう単純ではない

ことがだんだんハッキリしてきた。放送局の経営規模は、世間並みに見ると、経営者が思っていたほど大規模なものではなかった。現業部門には、世間一般の目ではなかなかわかりにくい複雑な面があるが、一般管理部門は、比較的単純な機構で足りた。ポストが、そうたくさんは必要なかったのである。

少ないポストに対し、高齢化してきた多数の“総合職”たち。人事管理上、これはかなり悩ましい問題になった。副業による経営の多角化を試みたり、スタッフ部門を拡大したりすることもいろいろ試行された。しかし、しょせん、抜本的な解決には遠かった。

高い給与水準

そのような問題も内包しながらではあるが、テレビ産業は順調に成長した。テレビそれ自体が本来的に持っていた優れた訴求力を武器にして、ラジオ、映画、雑誌、新聞等のいわばマスコミの先輩媒体に追いつき追いつき越して、大きな存在に育っていったのである。

経営は順調であり、給与も上がった。しかも、新しい産業にもかかわらず、その水準は、産業別に比べても、トップクラスの位置を占めるようになってきた。どうしてそこまで高い水準に達したのか。克明な分析なしに、軽々には論じられないが、見落とすことのできないある一つの側面があったことも見ておきたい。

放送波には、周波数帯域に強い有限性がある。そのため、免許制度による参入規制が行われた。護送船団方式の典型のような放送局の置局計画と新規放送事業者の参入の抑制には、必ずしも恣意的な政策選択としてではなく、物理的な制約からそうならざるをえないという事情があったのである。一方、いったん免許を取得した局にとって、正直なところ、こんなに結構な話はない。定期的に行われる免許の更新の際に、取りこぼしをするような不手際をおかしてはならないと肝に銘じるのは当然であった。

一方、従業員の側では、労働組合の活動はかなり強力であった。初期の「日放労（＝日本放送労働組合）」は強力な労組であったし、民放局にも

続々と組合が結成された。組合は客観的にみて、特に経済闘争で大きな成果を上げた。経営は、組合要求に対して、概して寛容であった。「テレビの経営者はどうしてそんなに物わかりがよいのだ」と他産業からは訝がられさえた。

しかし、経営者が特段物わかりがよかったとも思えない。経営は、争議の結果が「停波」にまで及ぶことだけは避けたかった。次の免許の更新の際に、「停波」の過去があることは、大きな汚点となるのではないかと恐れたのである。争議による「停波」が、実際に次の免許の不許可の理由になるのかどうかは、それはわからない。労働争議が「停波」にまで及ぶというケースは皆無といって良い状態であったからだ。

組合も物わかりの良い組合だったと言える。アウンの呼吸か、暗黙の了解か。争議は破局の一手前で収拾されるのが常だった。若い頃の労組の闘士が、キャリアを積んで、経営の枢要なポストに就くというケースは、よく見られるパターンであった、という。テレビ業界の労組にも、産業別の連合組織・全国組織はあった。が、各労組は基本的に企業別組合の枠内にとどまった。これらの要因が作用しあい、高い給与水準を導き出していった。

アウトソーシングの導入

先に見たように、“総合職”の過剰に象徴されるような人事管理上の大きな無駄がある一方、制作現場が真に必要なとする、作業を下支えする若手の現業要員は常に不足していた。

それに加えて、この賃金の高水準化である。当然のことながら、総人件費の増大見通しは、経営にとって強い圧迫要因となってきた。高度の成長も耐えられない恐れがあった。

テレビ業界でも、急成長の段階を終えて、いわゆる安定成長路線への転換の機運が高まると、いろいろな形のアウトソーシングの導入が試みられるようになった。局本体から制作機能を分化させ、外部に制作会社を作ることなどいろいろ行われた。が、一番簡明直截な方法が、労働者派遣の形で外部から労働力を導入することだったのである。

おわりに

その後今日に至るまで、放送関連の労働者派遣を巡る状況には、本質的な変化はなかったと言うべきだろう。派遣事業主は、相変わらず多くの難題を抱えている。一番の問題は、派遣労働者と局の直用労働者の給与の大きな格差であろうか。心痛む大問題である。

しかし、仔細に見れば、この業界にもいろいろな変化が起こっている。たとえば、当初番組制作の機能は放送局が内部に包括的に持っていたが、その機能が分化し、独立組織が作られる傾向が強くなった。いわゆる“制作プロダクション・制作会社”の独立である。

局制作の番組と外部プロダクション制作の番組との競争は、今後一層熾烈になっていくだろう。競争があること自体はたいへんよいことだ。概して言えば、局の制作と外部プロの制作には、制作

費のかけ方に大きな懸隔がある。しかし、外部プロの制作には、苦しい条件のなかで身につけて来た、乏しい予算でよいものを作ってゆく知恵と腕がある。

あえて私見をのべさせて頂くならば、放送関連労働者派遣事業も、今後制作プロダクションとしての機能強化に、軸足を移していくべきではないかと思う。従業員の気持ちを考えて見よう。いつまでも、派遣先でアシスタントをつとめるよりも、腕を磨けばいつかは自社制作の場で、一本立ちのディレクターになれるチャンスがあると思えば、どのくらい遣り甲斐があることか。番組制作という専門性の極めて高い仕事で、一目おかれ、なくてはならない存在になること。企業も従業員も、将来の明るい展望を開く道はこれしかない。

おぎ・まさゆき (社)全国放送関連派遣事業協会理事。