

融解連鎖

「融解連鎖」の巻

風間直樹

Naoki Kazama

日本の社会システムはどこまで崩れるのか

売店の委託販売員が加盟する労働組合東京ユニオンとの団体交渉に応じるよう命じた。命令書によると、組合側の団交申し入れに対して、同社は「委託販売員は労働者ではない」と拒否していた。だが都労委は、委託販売員は専属性、拘束性が高く、委託料は労務提供への対価だとして、労働組合法上の労働者に当たると認定した。

委託販売員の男性は、

「かつては社会保障が完備され、賞与もあったが、契約更改のたびに一方的に切り下げられた。1日15時間、週6日の週90時間を夫婦2人でカバーしないとならない。親の葬式でも子どもの事故でも、休んだらペナルティ扱いされ、その月の最低保障を外されるので、食べていくにはそれでもきない」

と実情を語る。メトロコマースは都労委命令を不服として中労委に再審査を申し立てた。

個人請負とは異なるが、長らく社会保険はなく、「みなし労働時間制」で労働時間規制も及ばない環境に置かれていたのが、旅行添乗員（ツアーコンダクター）だ。添乗員は実態としては継続して長年働いていても、ツアーごとに契約を結び派遣される短期契約で、社保の加入要件を満たさないうというのが業界慣行だった。

07年、阪急トラベルサポートの添乗員が労働条件の改善を求め、全国一般東京東部労組に加入。労基署や社会保険事務所に申告し、会社は保険加入と残業代の支払いを指導された。26年目となる添乗員の女性（48）は中2日でヨーロッパへの添乗を繰り返すなど働きに働いて年収400万円台を維持していたが、体調を崩して半年間働けなかった06年の年収は90万円まで落ち込んだ。

「倒れても労災や雇用保険はなく、会社からも半年間、お見舞いどころか電話連絡すらなかった。使い捨てなんだと身にしみたと語る。

いざ争ってみれば、まったくの無権利状態が簡単に承認されるわけではないが、「契約更新」をチラつかせられると声を上げにくい。そんな力関係を背景に個人請負は浸透する一方だ。

そんな中、行政もようやく重い腰を上げはじめた。07年9月、厚生労働省労働基準局長名で、各都道府県労働局長宛に「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」と題された通達が出された。個人請負の代表例とされてきたバイク便ライダーだが、使用従属関係が認められるため労基法の適用される労働者である、と認定され、同年11月には全国の事業者に一斉に労働局から指導が入った。連合東京が業界最大のソクハイで組合を立ち上げ行政に働きかけた成果だ。

だが、ようやく動きはじめた行政の対策に、正面から冷や水を浴びせかけるような裁判所の判断が相次いでいる。09年8月、東京地裁民事19部は、日本ビクターの子会社で出張修理業務を行う個人請負の労働者性を認めた中央労働委員会の救済命令を取り消す判決を出した。数年前、日本ビクター子会社のビクターサービスマンエンジニアリングは、代行店と呼ばれていた出張修理業務を行う個人請負への支払い料率を大幅に切り下げた。その結果、

「200万円近く落ち込んだ年収は今も改善の兆しがなし」（個人請負の1人）

状態に陥り、労組を結成、待遇改善を求めて団体交渉を申し入れていた。会社側は、個人請負は自

ている。連合内での発言力も強く、高木剛会長の出身母体でもある。

連合方針に猛反発

ゼンセン内で、派遣法について積極的な発言を続けるのが、傘下の人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）だ。現在JSGUには、主だったところでは、旧・クリスタルグループ（ラディアホールディングス）、高木工業などが加盟している。連合は07年9月、中央執行委員会で「労働者派遣法の見直しに関する連合の考え方」を取りまとめた。ここでは登録型派遣の原則禁止や、派遣先のみなし雇用規定などが示され、派遣村実行委の主張とほぼ重なる。JSGUはこれに猛反発した。

「労働者派遣制度に関するJSGUの考え方」を公表し、登録型派遣の禁止、日雇い派遣の禁止について反対を明言。派遣法をめぐる連合主催のシンポジウムでも、パネリストにゼンセン幹部がいるにもかかわらず、フロア発言で連合方針を痛烈に批判する一幕もあった。川端議員を会長とする議員連盟を立ち上げ、民主党内にその主張を浸透させるようにも努めてきた。

彼らの主張を「歓迎」したのが、両輪となって労働者派遣の完全自由化を主張してきた、経済財政諮問会議と規制改革会議だ。諮問会議の八代尚宏民間議員（当時）は『週刊東洋経済』08年8月16日号でJSGUの主張を取り上げ、

「肝心の派遣労働者の組合は『派遣は諸悪の根源ではない』と（日雇い派遣の）禁止に反対している。派遣問題の核心は正社員と非正社員の『労対立』にある」

と結論づけている。また規制改革会議・労働タクスフォースの福井秀夫主査も08年度第4回の会議で、日雇い派遣労働者の日本最大の労働組合からの意見聴取もしているとして、

「労組としては規制強化がなされることでかえって雇用が失われることのほうをむしろ懸念する、したがって規制強化には反対である」

との彼らの主張を紹介している。

両会議が彼らの主張に惹かれたのは、JSGUが派遣労働者を、さらには上部団体のゼンセンがパートタイマー等含めた非正規労働者を最も組織化しているためだろう。だが彼らの組織化の手法を検証すると、話はそう単純ではない。

ユニオンショップで組織化 不当労働行為との命令も

08年2月、紳士服チェーンのコナカの各店舗に、UIゼンセン同盟コナカユニオンの結成報告、綱領、規約、暫定労働協約などがまとめて郵送されてきた。2月9日発行の「ユニオンニュース第1号」にはすでに2日前に結成大会が開催され、会社にも結成通知を提出した旨が記されている。資料を手にした従業員が驚いたのが「暫定労働協約」の3条だ。「会社は、組合に加入しない者および組合より除名された者は原則として解雇する」とある。また1条には「会社はこの組合が労働条件に関する唯一の交渉団体であることを認める」ともある。これでは、この組合に入らないと解雇されると理解するのが通常だ。加入方法も簡略化されている。加入届が店舗に送られ、1枚で15人分、本人のサイン一つで、社員・パートも含め店舗ごとまとめて加入できる。加入者数が1000

人を超えた08年6月の大会には、コナカの大野常務も来賓として出席している。

だがコナカには、すでに1年前に全国一般東京東部労組コナカ支部が結成されている。同労組はいち早く店長への残業代不払いを問題視。日本マクドナルドの例と並んで、「偽装管理職」問題として大きく社会問題化した。この結果、不払い残業代など13・7億円の支払いやパート社員の権利拡大などの成果を上げてきた。組織拡大を進めようとした矢先に、そうした成果を根こそぎさらわれてしまった格好だ。全国一般東京東部労組の石川源嗣副委員長は、

「社員を解雇という手段で脅し、無理やり加入させるやり方はいかがなものか」とその手法に疑義を呈する。

「君の組合を売ってくれないか」

00年9月、介護サービス会社コムスン（当時）の樋口公一社長は、結成された労組の岡部廉委員長に切り出した。岡部委員長が拒否すると、一言、

「明日から戦争だ」

と告げた。翌日から、組合活動の中心だった九州事業部に「UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン」と名乗る職員が乗り込んだ。同時に、約1万人の全従業員に返信封筒切手付きの会社封筒で、このクラフトユニオンコムスン分会の加入用紙が個人宅に郵送された。そこには樋口社長の推薦状も同封されていた。

こうした組織化が不当労働行為と認定された例もある。05年11月、置き薬販売の明星薬品の社員6人が、社長の指示でゼンセンの組合員と会合を持った。趣旨は労組の結成についてだった。当時、

雇用契約や解雇問題などで複数社員が地域労組の天六ユニオンに加盟し労使対立関係にあった。社員が新組合結成は社長からの要請かと問うと、ゼンセン組合員は、

「平たく言うとそのとおりです」

と答え、天六ユニオン排除が狙いだという点も認めた。会合後の食事費用は社長持ちだった。

大阪府労働委員会は以上の事実を認定し、

「会社は社員の組合加入を抑制し、もって組合の弱体化を図るため、社外労組に支援を求めて、新たな労働組合の結成に関与したものと見え、かかる会社の行為は、支配介入といわざるをえず、労組法7条3号に該当する不当労働行為である」

と結論づけている。

札幌市で老人ホームを運営する社会福祉法人ノテ福祉会では、理事長が経営する老健施設の事務長を委員長として、ゼンセンが組合を結成。法人側からの労働条件の不利益変更提案をきっかけに発足した札幌地域労組の支部を、パートの契約更新期を狙い施設長など幹部総出で切り崩していった。北海道地方労働委員会はこうした行為に対して、

「(ノテ福祉会) UIゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオンの組織拡大を支援したり、同組合を美化したり、職務上の立場を利用して職員を同組合へ加入させる行為を容認するなど支配介入してはならない」と命令した。

組織化後の対応にも不満の声

ゼンセンの組合立ち上げの特徴的なパターンは、「唯一の交渉団体」「加入しない者・除名された者を解雇」(ユニオンショップ協定、以下、ユ・シ協定)と明記した暫定労働協約を社員に提示し、時には職制も活用して組織化を進め、過半数を握ったら会社と正式に労働協約を締結し、名実ともにユ・シ協定、チェックオフ(組合費の給与天引き)を獲得するというものだ。

ユ・シ協定を「活用」した組織化に関して、近畿大学の西谷敏教授(労働法)は、「そもそも解雇の脅威によって労働者に組合加入を強制することは、個人の自由を保障する憲法の基本理念に反する」と批判する。

判例法理によって、他労組に加入している者を解雇することはできないとされるが、「そうした事情を知らない従業員には依然脅威であるし、労組の圧力で実際解雇に踏み切ってしまうケースもある」(西谷教授)

コナカでも社員からユ・シ協定に関して不安の声が上がったが、ユニオンは同制度の意義を説くにとどまった。またJSGU傘下のグッドウィルエンジニアリング(現・テクノプロ・エンジニアリング)分会の組合員が脱退しようとしたら、

「ユ・シ協定を締結しているため脱会できない」とJSGU幹部が本人に説明している。

こうした批判に対して、組織部門担当の橋本副書記長は、

「組合の作り方を問題にするよりも、むしろできた後にどうやって組織介入を許さないような労使対等な関係を作れるかが重要だと考えている」

と意を介さない。実際、連合の研修会でゼンセンの職員は「全労連、全労協系組合との競合による組織化」を組織拡大の戦略として説いている。

だが、「できた後」の対応にも不満の声が上がる。旧・クリスタルグループの技術者派遣会社CSIの技術者の男性は、08年11月、次の派遣先が見つからず「待機」状態にあつたとき、上司からパワハラを受け退職届を書かされた。周囲からの助言で、JSGUに電話相談したものの、たらい回しにされた揚げ句、「上司にもう一度相談したら」と助言されただけだった。

また09年1月、JSGU高木工業分会は、組合員に対して経営が厳しいため、慣れない仕事や嫌な仕事であっても引き受けるよう提言したうえで、

「間違つても他の労働組合に駆け込まないで下さい。不幸な結果を作るだけです。何の解決にもならないばかりか、次の就職にも悪影響が出ます(本人の将来を台なしにします)」と助言までしている。

「反貧困」参加に批判続出 影薄いナショナルセンター

組合関係者の間では、産別組織としてのゼンセンに対する評価は高い。電機や自動車をはじめ、ほとんどの産別が、企業籍組が主流を占めるため、その議論や主張は産業の労働者全体というより個別各社の事情に目を向けたものに終始しがちだ。対してゼンセンはプロパーの職員、企業籍

著者紹介

1977年長野県生まれ。都立小石川高校、早稲田大学政治経済学部卒業。2001年同大学院法学研究科修了後、東洋経済新報社に入社。第一編集局（現・編集局）記者として、電機、金融担当を経て、雇用労働、社会保障問題等を取材。現在、『週刊東洋経済』編集部所属。第1回貧困ジャーナリズム大賞受賞。
著書に『雇用融解——これが新しい「日本型雇用」なのか』（東洋経済新報社、2007年）。

融解連鎖——日本の社会システムはどこまで崩れるのか

2010年3月4日 発行

著者 かぎ ま なお き
風間直樹
発行者 柴生田晴四

〒103-8345

発行所 東京都中央区日本橋本石町1-2-1 東洋経済新報社
電話 東洋経済コールセンター03(5605)7021 振替00130-5-6518

印刷・製本 東洋経済印刷

本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。これらの許諾については小社までご照会ください。

© 2010（検印省略）落丁・乱丁本はお取替いたします。

Printed in Japan ISBN 978-4-492-26099-9 <http://www.toyokezai.net/>