

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 9 日現在

機関番号：13701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380665

研究課題名(和文) 労働者による職場規制の可能性 - 労働運動へのコミットメントと労働中心生活からの退出

研究課題名(英文) The prospects for workplace regulation by workers: Commitment to a labour movement and beyond the work-centered life course

研究代表者

伊原 亮司 (Ihara, Ryoji)

岐阜大学・地域科学部・准教授

研究者番号：60377695

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：雇用環境が悪化し、不当に解雇されたり、理不尽に労働条件を切下げられたりする例が増えている。労使協調的な企業内組合は、このような労働者を守ろうとはしないが、昨今、個人加盟のユニオンの支援を受けて、会社と闘う人が増加している。会社との間で和解を取り付け、好条件を引き出している。ただし、最終的には会社を去る者が多く、労働環境は改善の兆しがみられない。しかし、労働者は同じところにとどまらなくても、サポートする例が同じ会社を担当することにより、その後の経過を観察し続け、長期展望で職場環境を改善することができる。これらの事実が本調査により明らかになった。

研究成果の概要(英文)：The environment surrounding employment has grown more severe. Wrongful dismissal and unreasonable working conditions are increasing. Although a company union does not protect non-regular employees, many of the workers began to sue the company with the aid of the community union. They reconciled with companies and has drawn a better condition. Eventually workers leave a company and work condition does not improve. However, when a supporter takes charge of the same company, he keeps watching the progress and can improve workplace environment from a long-term point of view. I showed the possibility of labour movement and new work style by this research.

研究分野：労働社会学

キーワード：労働運動 職場規制 勤労観

1. 研究開始当初の背景

戦後の日本社会は、家庭、学校、会社の各制度が相互に補完し合い、安定的に機能してきた。会社では「お父さん」が主たる稼得者として熱心に働き、家庭では「お母さん」が家族の面倒を受け持ち、学校の行事に参加し、地域社会のつきあいを一手に担い、子供は学校のお勉強に専念し、「良い学校」、「良い会社」を目指した。このような「日本型企业社会」が戦後日本の「ゆたかな社会」を形成し、支えてきたのである。

ところが、1990年代に入ると、それらの制度間の関係に亀裂が生じ、制度内に葛藤がみられるようになった。雇用制度をみると、かつてないほどに雇用の非正規化が進み、働けども「貧困層」から抜け出せない者が増え、働く気力を失った人たちの存在が目立つ。貧富の差が拡大し、教育機会を奪われ、社会的つながりから排除される人たちがクローズアップされるようになった。

このような制度疲労が社会問題化する中で、制度から弾かれた人たちを経済的に支援する動きが、そして「労働社会」へ戻そうとする動きがみられる。ウェルフェアからワークフェアへであり、学校から会社への移行ルートから降りた者たちに対する支援活動である。

2. 研究の目的

これらの取り組みの一つとして、個人加盟の労働組合が注目されている。労働組合といえば、企業内組合を指すことがほとんどであり、高度経済成長期にはその有効性が評価されてきた。労と使とが協力し合い、会社組織の発展に尽くし、拡大したパイを分け合う。協調的労使関係は、戦後の「企業社会」の象徴的な存在であった。しかし、非正規雇用者が増大し、労働条件が悪化する中で、一方で、非正規労働者を排除し、会社に異議申立てをしてこなかった労使協調的な企業内組合に対する批判が強まっている。企業内組合の存在意義が問われている。他方で、地域に根ざして活動するユニオンへの期待が高まっている。組合員が所属する組織に囚われずに、会社に対して言うべきことを言える労働組合である。

では、個人加盟のユニオンはどのような活動をしているのか。理不尽な解雇や不条理な労働条件の引き下げに対して、どのように対処しているのだろうか。本研究は、雇用問題に加えて、職場環境を自ら規制する側面に注目し、ユニオンが解雇を撤回し、労働環境を改善する可能性を検証する。

3. 研究の方法

- (1) 先行研究などの文献調査。
- (2) 労働者や労働組合に対する聞き取り調査
- (3) 訴訟などの記録調査

4. 研究成果

本研究は、二つの地域ユニオンの支援活動を調査した。一つは、偽装請負の状態で働かされている労働者たちが勤務先の会社を相手取って正社員として雇うことを求めた訴訟であり、もう一つは、精神的な病を抱え、休職期間を経てクビを切られた労働者たちが、解雇撤回を求めた訴訟である。

請負契約を結びながらも、実質的には派遣労働者として働かせる企業が跡を絶たない。派遣社員を活用した場合、派遣先の会社が指揮命令権を持ち、派遣社員を密にコントロールすることができる。ただし、派遣期間の上限は3年であり、この期間が過ぎると派遣先の企業は労働者に対して直接雇用を申し入れる義務が発生する。つまり、長期間、同一人物を活用し続けることができないわけだ。この点に関して言えば、活用期間を気にする必要のない請負制度は、工場運営者にとって魅力的である。しかし、請負制度を活用した場合、請負先は、請負労働者に直接命令を下すことはできない。ここに、請負という雇用形態を採用しながら、実質的には派遣社員として働かせる、「偽装請負」が横行する温床がある。一つ目は、請負労働者が実質的には派遣の雇用形態で働かされ、偽装請負であるとして、労働局に是正を申し立てた事例である。

労働局の調査が勤務先の工場に入り、偽装請負の事実は認められ、勤務先および請負会社には直接雇用が望ましいとの指導を行った。しかし、請負先の親会社が「騒動」を嫌い、請負契約を打ち切った。すると、ほとんどの仕事を請負先からもらってきた請負会社は立ちゆかなくなり、会社を整理し、全請負労働者を解雇することになったのである。偽装請負や労災隠しを指摘された会社は、裁判を起こされたり、労働委員会に救済を申し立てられたりすると、表向きは是正するが、「面倒を起こす」下請企業やその労働者を切り捨て、下請企業を「再編成」して、従来通りの運営を続けるのである。

この事件には続きがある。解雇された請負労働者は、ユニオンの助けを借りて、勤務先および請負会社を相手取り、解雇撤回を求めて提訴した。裁判では、解雇の有効性と社長の責任の有無が争点になった。整理解雇の要件を満たすか、解雇回避努力が十分であったか、被解雇者や労働組合との協議が適切であったかが問われた。判決は、会社側の意見に沿ったものであった。事業廃止は合理的でやむを得ず、会社は解雇回避の努力を尽くし、協議も行ったとみなした。偽装請負の事実は認めたものの、解雇撤回にはならなかった。かくして、「ややこしい」下請会社や労働者は切り捨てられ、親会社や請負先は他社と新たに請負契約を結び、違法行為は常態化することになるのだ。

もう一つは、心の病を抱え、雇用の打ち

切りを宣告された労働者が、地域ユニオンの助けを借りて、解雇撤回を求めた事例である。あらゆる組織で人員が削減され、非正規化が進み、人の出入りが激しくなり、働き方が「柔軟化」され、一人ひとりの労働量が増えている。働く者たちは、スピードに追われる労働生活を強いられ、作業の緊張度が高くなった。評価の成果主義化が職場の雰囲気を与えた影響も甚大である。年配層は、自分を守ることに汲々とし、若い人たちを職場の仲間としてよりもライバルとしてみるようになり、仕事を教えしづらくなった。職場は「安心して働ける場」、「教育する場」、「成長する場」ではなくなった。高いストレスやハラスメントに耐えられず、心の病を発症する人が増えている。

調査先のユニオンは、心の病を発症させ、働き続けることができなくなった人をサポートしていた。入社することができなくなり、所定の休職期間を使い切り、解雇されたものの、納得がいかず、ユニオンの支援を受けて、解雇を撤回させようとしていた。

結論からいえば、解雇を撤回させることができた。不当解雇の撤回を求めて地方裁判所に会社を提訴し、団交を重ね、和解が成立した。

ところがである。高ストレスな職場で働き、メンタルを病んだ者たちは、職場復帰を勝ち取っても、働くことが怖くなり、再起は難しい。そうなると、「先立つものをできるだけ確保しよう」という気持ちになり、会社との闘いの現実的な「落としどころ」は、金銭的な和解になる。自宅で療養し、次の会社を見つけるまでの間、経済的に困らない金銭を獲得しようとするのである。

このような闘い方は、現実的ではあるものの、職場環境の改善という点で問題をはらむ。精神の病を生む根源である職場環境は放置されたままになるからである。

サポートする対象は、非正規雇用者だけではない。調査先のユニオンは、うつ病に苦しむ正社員もサポートしていた。この場合は、職場環境の改善に結びつく可能性はある。しかし、病を負った正社員は労災認定を求めることはせず、「手厚い」休職制度を活用する。そうすると、「業務外の傷病」に認定されてしまい、職場環境の改善には結びつきにくい。うつ病の業務（公務）起因性会社が認められなければ、会社は、職場復帰のプログラムなどには配慮したとしても、病の元である職場環境を変えようとはしないからである。

つまり、前者の事例は、偽装請負は認められたものの、雇用の継続は認められず、後者の事例は、会社との間で和解が成立し、解雇は撤回させたものの、働くことが怖くなり、和解金をもらって会社を辞めた。両方とも、地域ユニオンの助けを借りることにより、一定の成果を得ることはできたが、

雇用の継続および職場改善の両方を達成させることは難しかった。

ただし、地域ユニオンで活動する者たちの中には、同じ会社に「はりつく」ことにより、職場の内実を把握し、会社側に環境の改善を長期展望で正す、といったことを行っている人たちもいた。支援者が同じ会社を担当することにより、その後の経過を観察し、会社側に労働環境を改善するように促している事例もあった。今後の課題であるが、地域ユニオンが企業内組合と連携することにより、それぞれの「強み」を活かし、紛争の解決と継続的な雇用・労働環境の改善の両方を獲得することが可能になると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計2件)

1. 伊原亮司『私たちはどのように働かされるのか』(こぶし書房、2015年)、248頁。

2. Ihara, R.

‘Globalization and Japanese-style Management: Image and Changing Reality.’ *The International Political Economy of Production*. edited by Kees van der Pijl (*Handbooks of Research on International Political Economy series*, edited by Benjamin J. Cohen and Matthew Watson.) pp.264-282, 2015.

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：

権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

伊原 亮司 (IHARA, Ryoji)

岐阜大学・地域科学部・准教授

研究者番号：60377695

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし