

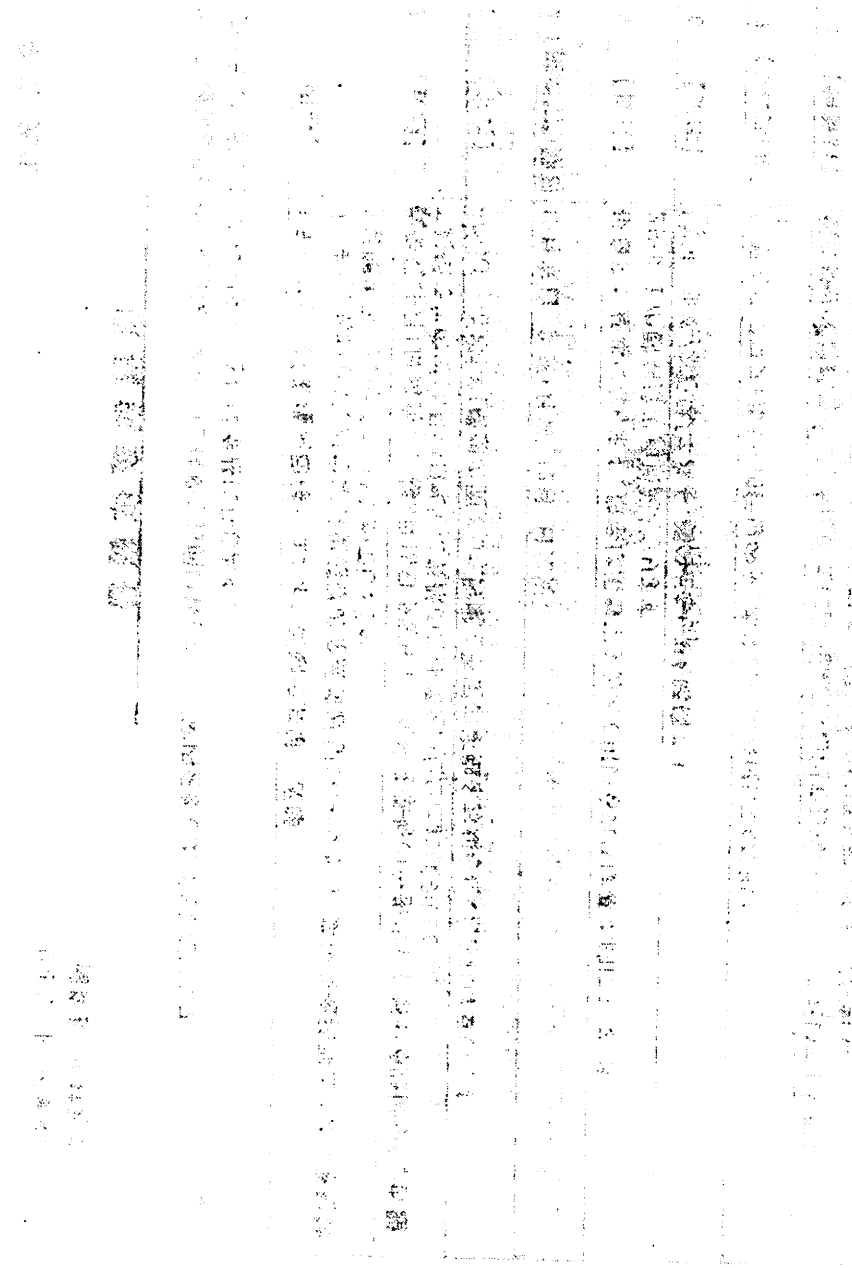
10 専門的技術労働者の雇用

専門職向けの就職情報誌が発行されているように専門職の転職や独立がめだっています。たとえば、マスコミ産業では、正規雇用労働者にはなれないがこの分野で働きたいという技術労働者が、不安定な雇用形態で働いています。また労働者派遣法の対象業務と認められているのは、なんらかの専門技能を身につけている労働者です。

このように今日、専門的技術労働者のなかには、特定企業で正規労働者として長期にわたって雇用されているのではない労働者が増加してきています。いわゆる終身雇用制のもとなない、雇用の不安定な専門的技術労働者が社会的な階層として形成されつつあるのです。ここでいう専門的技術労働者とは、製造業や建設業におけるブルーカラーの熟練労働者のことではなく、またホワイトカラーにおける企業内で昇進していく事務のジュネラリストでもなく、ホワイトカラーの専門職・スペシャリストで、しかも終身雇用制のもとで雇用されていない労働者のことをさしています。

このような労働者について、労働組合の雇用をめぐる機能はどのように発揮されているのでしょうか。これまで日本の労働組合では解雇反対はよくとりあげましたが、それ以

労働者派遣法 一九八五年六月に成立し、八六年七月施行となった労働者派遣事業を合法化する法律。それまで自社の労働者や他の会社に派遣させ、動かせることは労働組合を除いては職業安定法によって禁止されていましたが、この法律によって、派遣事業として認められることになりました。雇用関係は、派遣先の会社と派遣労働者との間にあり、派遣先の会社にはありません。したがって派遣労働者を導入する企業は、自社の資金よりも安く動かせることができるし、また派遣会社との派遣契約を解除することによっていつでも「解雇」することができます。このような仕組みから派遣労働者を活用する企業が増え、派遣会社や派遣労働者も増大しています。



外の職業紹介や職業訓練などの雇用をめぐる機能はあまり重視されてきませんでした。それは、企業別労働組合は長期勤務である終身雇用制を前提にしているからです。だが特定企業にとどまらないような階層が労働者のなかで生みだされるにつれて労働組合も対応をせまられてきています。まだほんの限られたものですが、これからの発展の萌芽として以下の労働組合における試みを紹介しましょう。

1 「事例1」出版産業での取り組み

◆増大する専門的技能労働者

まず出版産業の事例です。出版産業にはフリーの労働者やプロダクションの労働者が増えてきています。プロダクションというのは、自社で出版物を発行せずに、出版社の仕事を買って仕事をしてくれる会社です。零細な企業が多く、そこで働く労働者も移動が激しいのです。フリー労働者は、プロダクションにもどこの出版社にも属さない特定の出版社が複数の出版社の仕事を手を個人でこなしている人たちです。

このような労働者が生まれ、増えてくる背景にはつぎのような事情がありました。出版産業の生産システムは、出版社(版元)→印刷→製本→取次→小売店という分業で成り立っています。出版社は企画、編集から原稿を印刷に入れるまでの仕事であり、印刷会社は印刷だけをおこない、つぎに製本会社が製本をおこないます。取次は、東販や日販などの出版物の流通会社・卸売会社です。

このような分業体制のなかって一九七三年のオイル・ショック以降、出版社の分野で変化

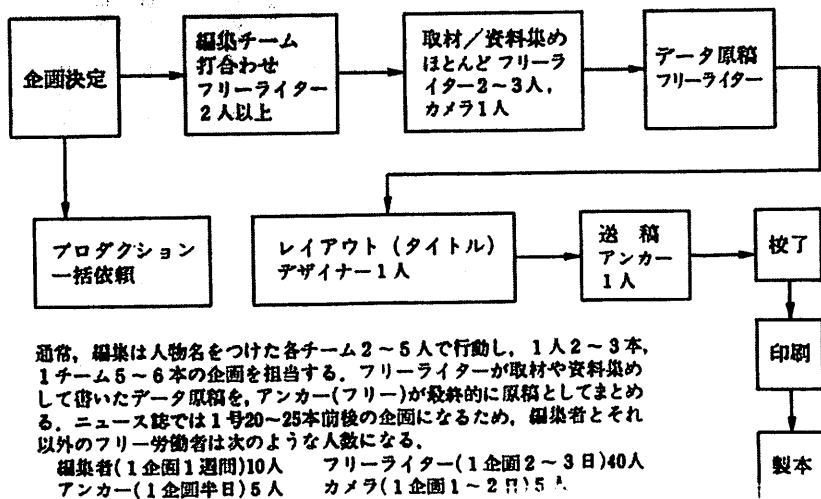
企業別労働組合 企業ごとに労働組合ができていた日本に特有な組織形態です。欧米の労働組合は全国的な企業横断的組織であり、労働者はその組合に個人加盟していますが、日本では企業ごとに組合ができて、その組合が全国的な組織(単座)に団体加盟するようになってきました。企業別組合はさまざまな欠陥をもった労働組合ですが、本文との関係でみると、労働者のだれでも労働組合に入れる組織になっていないことが重要な点です。欧米では、労働組合とは、全国組織に「入る」ものですが、日本では個人では入れないために企業で「つくる」ことになりました。組織化にとってはこの点の改善が必要とされます。

が生じてきました。出版社は正規労働者の雇用を極力抑制して社外の労働者を使うようになったのです。同時に、出版の仕事はしたいが正規に雇用されない労働者、あるいは出版社をやめて独立する労働者、このような労働者が増大してきてフリーやプロダクションが社会的な階層として存在するようになりました。こうして出版産業のなかで出版社の下請けとしてフリーやプロダクションが生産システムの重要な担い手になったのです。

とくに大手出版資本が、人員を増やさずに新刊点数の増加と大型企画の乱造をはかる経営方針を強め、マスプロ・マスセールを機軸にした生産・販売体制を確立するなかで、フリー、プロダクションへの依存が大きくなっていきました。隣接社では社員二〇〇〇人に対して、臨時、フリー、プロダクションの労働者が二〇〇〇人、小学館では社員七五〇人に対してはほぼ二倍の外部の労働者というように膨大なフリー、プロダクションの労働者が仕事をしています。

図はある大手出版社の週刊誌がどのような工程でつくられ、そこにフリー労働者はどのように関わっているかを示しているものです。週刊誌のばあいには編集者の一〇人が社員で、あとのフリーライター四〇人、アンカー五人、カメラマン五人がフリー労働者です。フリーライターは取材や記事の作成にあたる人をさし、特定の担当ページやコラムあるいは不特定のテーマの仕事をし、アンカーとは取材記者な

ある大手出版社における週刊誌の作業工程



通常、編集は人物名をつけた各チーム2-5人で行動し、1人2-3本、1チーム5-6本の企画を担当する。フリーライターが取材や資料集めして書いたデータ原稿を、アンカー(フリー)が最終的に原稿としてまとめる。ニュース誌では1号20-25本前後の企画になるため、編集者とそれ以外のフリー労働者は次のような人数になる。

編集者(1企画1週間)10人	フリーライター(1企画2-3日)40人
アンカー(1企画半日)5人	カメラ(1企画1-2日)5人

どが書いたものを最終的にまとめる者のことをいいます。フアンション雑誌では五人の編集者以外はフリーです。このほかに書籍編集の部門では契約編集員という、主に企画單位で請け負ったり、企画の一部をページ單位で請け負ったりするフリーの労働者がいます。フリー労働者以外にもプロダクションは、企画全体や書籍一冊まるごと請け負ったり、書籍や雑誌の一部を定期的に請け負ったりしています。

このように大手出版社が主導してフリー、プロダクションが形成されてきたのですが、いまや大手に限らず出版産業全体に広く非正規雇用労働者が存在するようになりました。フリー、プロダクションの増大による激しい競争が、労働者の労働条件を悪化させるのは明らかですが、同時に、フリー、プロダクションを利用した出版社同士の過当競争は、出版物の粗製乱造を生み、それが出版文化の貧困をつくりだしていることは重要な点です。したがって、フリー、プロダクションの増加は、出版労働者の労働条件のみならず出版産業のあり方にもかかわる問題になってきているのです。

◆出版労働の新しい考え方と取り組み

出版産業の唯一の単産である出版労働は、反合理化対策として「企業内にそうした臨時工、不正規雇用の導入は許さない」「存在する場合にはこれを社員化する」「臨時工、アルバイトの労働条件の向上」というのが雇用関係にあらわれた反合理化の基本的対応であったが、「フリー、プロダクションの急増は、従来型の反合理化方針のみでは律しきれない問題を生みだしている」として、あらたな対策を一九八〇年代後半からうちだすようになりました。それが単産のなかにおける個人加盟組織の結成と労働者協同組合の確立、

そして労働組合による労働者供給事業の開始でした。その内容についてつぎに見ていきましょう。

◆個人加盟の分金をつくる

フリーやプロダクションの労働者は、零細な企業で雇用されているか、あるいは一人て働いている労働者です。そこで、労働組合がこのような労働者に対応していくためには、企業別労働組合の形態ではまったく意味のないこととなります。彼らにとって企業は零細であるし、また企業そのものが存在しないからです。個別企業の団体ごとに組合を結成する企業別組合ではなく、一人でも組合に入ることができる個人加盟の組織でなければなりません。プロダクションの労働者は労働組合に近づくことはできません。

しかし出版労働には個人が入れる組織はありませんでした。そこで出版労働は、小零細企業の出版社の組合で構成されている合同労働組（東京出版合同労働組、三〇〇人）のなかにそのような個人加盟組織をつくりました。これまで企業ごとの団体加盟だった合同労働組が規約を改正して、フリー、プロダクションの労働者が個人加盟できるような受け皿を一九八七年につくったのです。こうして合同労働組の一分金としてユニオン出版ネットワーク（略称出版ネッツ）が誕生しました。

◆労働者供給事業を始める

このような個人加盟の組織をつくらうえて、雇用にかんするつぎの対策は、労働者供給事業を開始することでした。労働者供給事業は、職業安定法第四五条によって労働組合

労働者供給事業 労働組合が職業安定法にもとづいて労働者の供給活動をおこなうことをいいます。職業安定法は、紹介と労働力供給を公共職業安定所と労働組合にゆだねることによって、戦前びこっていた中間搾取にもとづく営利目的の労働供給業者を廃することをめざしました。職業安定法四四条で労働者の供給業者を禁止し、四五条で労働組合にのみこれを認めました。しかし派遣法は供給事業を合法化してしまいました。労働組合のおこなう供給事業は、派遣する労働者を組合員としてプールしておいて、需要のある企業に労働者を組合が供給する仕組みです。そのばあい、供給される労働者の労働条件は、企業と労働者が決めるのではなく、労働組合と企業との供給契約によって決定されます。したがって、そこには有利すなわち中間搾取は存在しないこととなります。供給事業と派遣事業とは、供給先の企業と雇用関係があるのが供給事業で、派遣元企業との間に雇用関係があるのが派遣事業という点が異なっています。派遣事業が合法化された現在、労働者の賃し借りて利潤をよぶとする企業に對抗して、労働組合の供

にだけ認められている事業であり、法律によって労働組合が企業に労働者を供給することができません。労働者派遣法によって企業が営んでいる派遣事業と異なって中間搾取（ピンハネ）がありません。供給事業では、組合は労働者を紹介するだけで雇用は供給された企業でなされます。しかし派遣事業では、労働者は派遣する企業で雇用され、派遣された企業に働く企業とは基本的に雇用関係はなく、労働者の権利の点で大きな違いがあります。東京出版合同労組は一九八八年二月一日付で、労働者から労働者供給事業の許可を取りました。対象業務は出版編集、書店、取次、ワープロの四種、供給対象地域は東京、神奈川、千葉、埼玉の全都県です。まだ日も浅く、実際には開始されていませんが、構想は固まっています。出版労連がおこなう供給事業を「スタッフ・ネット」と呼びます。スタッフ・ネットのメンバーにはまず、個人加盟組織のユニオン・ネットに入らなければなりません。供給事業は労働組合がみずからの組合員を供給するのですから当然、組合加盟が前提です。

つぎにユニオン・ネットに加盟した後、希望する業務にかんする試験がおこなわれます。試験に合格したもののだけが、スタッフ・ネットのメンバーとして登録されるのです（不合格のものは組合主催の技術教育を受けることができます）。スタッフ・ネットに登録されると、仕事の割り振りを決める組合のアサインメントによって、業務の内容や技能レベルによって不公平のないように仕事に配分されます。企業に派遣されて収入を得ても手数料は小さい不要ですが、ただ組合費としてその収入の5%を支払うこととなります。

このような供給事業の開始によって労働組合が仕事を開拓し、その信頼を得られるならばフリー、プロダクションによくある仕事が増えるという状況も改善されるでしょう。

企業内での長期勤続という方法で雇用安定がはかれない分野でも、雇用を維持できる仕組みがつくれるわけです。しかも労働者を供給してもらった企業には出版労連の組合のあるところがかなり多いのです。そして、このフリー、プロダクションを利用するかについての裁量は、企業ではなく現場の組合員がかなりの程度もっています。ここに出版労連全体の取り組みがすすむならば、労働者供給事業は大きく前進する可能性があります。

◆労働者協同組合を発足させる

ところでフリー、プロダクションの労働者の雇用確保とその安定をはかるためには、労働者供給事業の開設だけでは十分ではありません。実施の時期は前後するのですが、出版労連のユニオン・ネットは、労働者協同組合を一九八七年六月から発足させました。

まだ小企業のプロダクションのようですが、「広範な労働者・市民の側に立った真に創造的な出版文化を生み出す」、「出版・情報・文化産業の民主的改革をめざす」といった理念をかかげ、事業活動を拡大させています。この労働者協同組合を出版労連では「事業団ネット」と呼んでいます。ユニオン・ネットの組合の同じメンバーが資金を出し合って設立し、平等の原則のもとで事業計画を決めて仕事をしています。出版労連は、事業団ネットだけでなく労働者協同組合を出版産業に数多く設立していく方向もっています。将来的には、さまざまな専門分野で個性をもった労働者の協同組合が互いにネットワークを組みながら発展していくことが予想されます。

労働者供給事業と労働者協同組合との関係を考えまじょう。労働者供給事業は、請負契約で仕事をするのは禁じられているのです。供給事業は組合が企業に労働者を紹介し、

給事業の大々的な拡大がもたらわれています。

労働者派遣事業のピンハネ 労働者のおこなった派遣料金の調査（一九八八年七月）と東京都が調査した派遣労働者の平均賃金（八八年三月）とを比較しますと、「情報処理（フロッグマール）」のばあい、派遣料金が一日約三万円、派遣労働者の日給は約一万三〇〇〇円で約六五%、「建設設備運転」（ビルの保守管理など）は派遣料金が一日一万七〇〇円、その日給約五四〇〇円で約五五%となっています。労働者は派遣事業のマージンは派遣料金の約二割くらいといわれていますが、派遣労働者が不当なピンハネをされていることは明らかです。なお八九年には、経営者団体である日本事務処理協会と労働者供給事業関連労働者組合との初めての懇談がおこなわれ、組合側は、賃金は派遣料金の八割以上に、という要求を提出しました。

労働者協同組合 組合員が事業体の経営のために出資し、運営に参加し、そしてともに労働し、そのなかで収入をえるという協同組合です。生活協同組合とは出資し、運営するということは同じですが、みずから労働する点では異なります。また協同では生産手段である土地が私所有ですが、労働者協同組合では生産手段は共同所有です。一九世紀には労働組合と協同組合がともに発展しましたが、今日、ヨーロッパでは再び労働者協同組合の運動がさかんになっています。日本でも中高年雇用・福祉事業団をはじめ出版や音楽の分野、あるいは争議での自主生産企業などで労働者協同組合の運動がみられ、発展が期待されます。

労働者はその企業で雇用され仕事をこなす形をとるのですが、請負いは、企業が下請けにだした一定の仕事や、企業に雇用されず請負契約のもとで独立して仕事をやる形です。労働者供給事業という名目で請負いの仕事をすることはできません。

出版社が雑誌のある部分をプロダクションにまかせたり、単行本のある企画をプロダクションにやらせたりするのは請負契約でこなっているのです。実際には出版産業では、労働者を臨時に雇って仕事をさせるといふやり方よりも、下請けのプロダクションをつけて自社の仕事をこなしていくやり方の方が多いのです。このように企業が下請けにだした仕事を、請負いの形で行っているのは一般の企業とともに労働者協同組合なのです。出版産業のなかで雇用の確保の安定をめざすには労働者供給事業だけではなく、労働者協同組合の発展が不可欠になっているのです。

◆労働組合としての技術教育をどうするか

労働者供給事業や労働者協同組合をおこなっていく上でカナメの役割を担っているのが労働組合のおこなう技術教育です。出版労連はこれまでも技術教育を重視してきました。一九八〇年から始まった出版労連主催の「出版技術講座」は組合員にまだ入っていない者を含めて応募者が多く、毎年定員で締め切っているほどです。若年者が多いのも注目されます。一九八九年の第九回講座では受講者には八六人が受講しましたが、六〇％が二〇歳台です。また四七％が女性となっています。

前にも触れたように労働者供給事業のスタッフ・ネットスは、登録業務にかかわる専門技能を試験して、それに合格した者だけがスタッフ・ネットスのメンバーになることができて

請負い 派遣法によって派遣事業を営める業務はコンピュータ関係のプログラムの設計や機器の操作、ビルメンテナンスや事務処理などの一六職種に限定されており、それ以外では禁止されているか、あるいは請負という形態をとらなければならぬことになっています。実際に体力団が建築労働者を派遣して運搬された例もあり、また、派遣事業と請負とは、雇用関係が、それぞれ派遣元・請負業者にある点では共通していますが、労働者の指揮命令をどちらがするかで大きく違います。

労働者を受け入れた企業の方にあるのが派遣事業で、請負企業の方にあるのが請負事業です。その他にも施行規則などで請負を規定していますが、労働組合しかおこなうことのできない労働者供給事業をやるために請負を偽装している例があります(六二ページも参照)。

第九期出版技術講座の内容(一九八九・五・一八七・六、毎本陣九回)

- ①本の製作(1)—— 製作者の仕事、製作の管理
- ②本の製作(2)—— 組版・指定・進行管理
- ③本の製作(3)—— 装丁・製本・紙の基礎

知識

- ④出版流通の現状と問題点—— 取次の役割と出版界への提言
- ⑤技術革新と出版(1)—— カラー印刷の品質管理
- ⑥技術革新と出版(2)—— CTSとデーパーズ
- ⑦校正の基礎知識—— 校正の基本と原稿整理
- ⑧印刷の基礎知識—— 3大版式とカラー印刷の原理
- ⑨講演・出版とジャーナリズム／卒業式 募集人員1180人
- 受講料11万6000円
- (組合員1万3000円)

す。労働組合が試験し、希望する組合員を落とすようなことは心苦しいのは確かですが、技能の低い人を紹介するわけにはいけません。高い技能を身につけた大勢の専門労働者を確保することによって労働組合の供給事業は発展することができま

す。またスタッフ・ネットスはたんに試験をするだけではなく、不合格者には出版技術講座を受けることができる便宜を与えています。同時にスタッフ・ネットスの試験にかかわるだけでなく、労働者自身、みずからの専門技術を向上させることは強い要求でもあります。その点ではこれまでの出版技術講座だけでは不十分で、さらに校正などの短期コースや恒常的学校の新設などさまざまな構想が考えられているところ

です。このような雇用をめぐる組合機能の発展は、今日の出版産業で、下請けをつかった安易な本作りが広がっているなかで大きなインパクトを与えることになるでしょう。そして、出版企業における労働組合の発言権の増大とあいまって、出版産業の民主的改革をすすめる役割をはたすに違いありません。

3 「事例2」業界にも影響を与える観光労連の取り組み

これまで出版労連についてみてきましたが、労働者供給事業について出版労連が学び、その発展をめざすモデルにもなっているのが観光労連の事業です。観光・航空貨物産業労働組合連合会(観光労連、三万人)は旅行会社を中心に組織している企業別組合の連合体です。一九八五年六月に許可を受け、供給事業を開始しました。