

〔研究ノート〕

非正規労働者の正規化

——三菱ふそうバス製造労働組合の場合——

坂 幸 夫

富山大学紀要. 富大経済論集 第62巻第1号抜刷（2016年7月）

富山大学経済学部

〔研究ノート〕

非正規労働者の正規化 ——三菱ふそうバス製造労働組合の場合——

坂 幸 夫

キーワード：企業組織改編 労使交渉 正規労働者 非正規労働者 現場協議
制 会社分割

はじめに

第1に、三菱ふそうバス製造労働組合に注目したのは、この組合が、会社・親企業の「外部労働依存政策の強要」に抗して、「正規社員の採用を基本としたものづくり企業」に拘だわり、ストライキを背景とした労使交渉を通じて、多くの非正規労働者を正規労働者へと、昇格させる人事を実現させた事にある。これは後に見る広島電鉄の場合と同じである。第2に、この組合と会社間では、「年齢別最低賃金に関する労使協定」が締結されている点である。これらは富山県内のみならず、全国的にみてもあまり例のない事である¹。第3に、この組合は、2013年の春闘で、116日間にも及ぶ5波・延べ22.92時間の時限ストライキ突入を含む、4ヶ月の長期の闘いを組織したことにある。この時、「本来の賃金闘争」に加えて、「外部労働」（派遣労働）のあり方や「職場の適正人員確保」も一大争点として闘ったことである。

この中で、労使交渉は、後述する親会社と外資の介入・指導下での交渉・闘いとなり、窮地に立った会社側が当事者機能を失し、富山県労働委員会へのあっせん申請を組合に申し出るなど、第3者機関をも巻き込む、近年にない闘いとなった。闘いの結果は、①「56歳未満労働者の賃金増額200円」の賃金上積みとともに、②直接社員・間接社員の削減で悲鳴を上げる職場の「（正規）社員採用」と、「中途採用」の実施による人員増を勝ち取ったことである。以降、この3年間、2013年の労使合意に基づいて交渉が継続され、2013年・14年の

両年に亘る「大幅中途採用（社員）の実施」、2016年の「かつてない大幅な新規採用」の履行がされてきたことである²。

そこで他の例とは、広島電鉄の事である。広島電鉄の労働組合、正確に言う
と私鉄広島電鉄支部でも、全非正規労働者、つまり全契約社員を正社員にした。
これには3つの要因がある。第1に、「全契約社員の正社員化」が、組合の主
導によってなされたということ。第2に、この成果が三菱ふそうバス製造（株）
より大きい中規模の企業においてなされたという点である。第3に、「全契約
社員の正社員化」によって、正社員の中に給与が「減額」になった組合員がい
たことである。人件費総額を膨張させない前提下で、経営者側を説得するには、
そのような方法しか術はない。しかもこの「減額」が、労働組合自身があえて
自らの犠牲を甘受して、非正規社員の労働条件の改善のために献身したという
事実にある³。

以上の事を前提に、広島電鉄の例と対比させながら、以下各項目について述
べていく。

1. この企業の分社化の類型

まず最初に、この三菱ふそうバス製造（株）は、これまで幾多の変遷をたどっ
て今日に至っている。その歴史は、100%出資の現親会社「三菱ふそうトラック・
バス（株）」の組織再編の歴史と密接にかかわっており、この間、「三菱ふそう
バス製造（株）」は、ここに至るまで、社名が三度変更されてきた。そのこと
を踏まえて、その組織再編の類型を示そうと思う。ここでは徳田勲彦⁴の会社
組織再編の分類に従う。

現在の「三菱ふそうバス製造（株）」という会社のルーツは、先ず、概略的
に言えば、1950年4月に創立した旧「呉羽自動車工業（株）」に元をたどる。
その後、三菱自動車工業（株）の傘下企業に組込まれ、1986年1月に「新呉
羽自動車工業（株）」、1993年5月に富山市内中心部から、現在地（旧婦中町）
に移転し、同年8月、「三菱自動車バス製造（株）」に社名を変更。

その後、1993年以降の不況下、バス総需要の漸減傾向が続き、生産の減少、経営の悪化に加え、資本関係にある親会社「三菱自動車工業株式会社（以下：「三菱自工」またはMMC）」の分社化（乗用車部門と商用車〔トラック・バス〕部門の分離・別会社化）で、バス事業の再編が進められ、2000年3月に親会社「三菱自工」とドイツ「ダイムラー・クライスラー社」（以下：D/C社と略す）が資本提携し、同年4月に、「三菱自工」のトラック・バス部門の分社化で「三菱ふそうトラック・バスカンパニー」（以下：三菱ふそう又はMFTBCと略す）が発足した。

2003年1月、三菱自工の商用車部門を分社化した「三菱ふそうトラックバス（株）＝MFTBC社」が、ドイツメジャー資本D/C社の資本出資によりスタートした。その100%子会社であった「三菱自動車バス製造（株）」が、同年10月に「三菱ふそうバス製造（株）」（以下：「三菱バス製造又はMFBM」と略す）へと3度目の社名変更となった。

その後、2004年頃から、三菱ふそうの「トラック・ハブ」が原因の事故により、「リコール問題」に発展し、大きな社会問題となった。経営の立て直しと、多額の投下資本の早期回収等を至上命題とする外資D/C社が「三菱ふそう」及び、「三菱ふそうグループ関連子会社」への指導・支配を強め、その影響が子会社「三菱バス製造」の労使交渉・労使関係にも大きく影響を及ぼしている。

このような経緯をたどり、現ダイムラー社（※）の89%資本出資で傘下企業に組込まれた会社が「三菱ふそう（MFTBC）」で、その100%子会社が「三菱バス製造（MFBM）」である⁵。

それを形に表すと、下図のようになる。

※ちなみに、ドイツのダイムラー社は、1886年に設立、1958年に現「アウディ社」、95年にバス・ブランドの「セトラ社」、98年に米国「クライスラー社」をそれぞれ買収・吸収合併し社名を変えた。この間、「アウディ」は1960年にフォルクスワーゲンに売却、「クライスラー」とは2007年に関係を解消、09年に

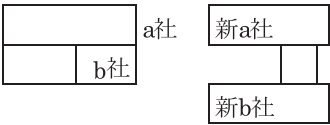
クライスラーは倒産するものの、「フィアット社」の技術支援で再建。先述の三菱自工社は、2003年に当時のダイムラー・クライスラーの資本参加により、「乗用車部門」と「商用車部門」とに分社化され、「乗用車部門」は、旧三菱系企業（銀行・重工・商事など）の資本注入で「三菱自工（株）」として企業の再建を進める。

又、「商用車部門」は、D / M社が引き継ぎ、「三菱ふそうトラック・バス（株）」とした。

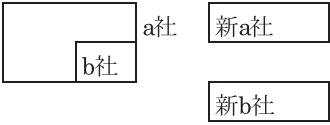
図 1 分社化の種類

①持ち株会社と子会社

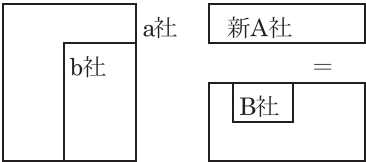
②分社型新設分割



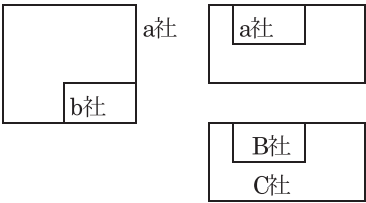
③分割型新設分割



④分社型吸収分割型



⑤分割型吸収分割



出典 徳田鞆彦「企業組織の再編が労働組合に与えた影響と今後の取り組み課題」2001年、『労働調査』第388号、労働調査協議会 PP5-6より。

このうち、この三菱バス製造があてはまるのは、⑤である。⑤は旧の三菱自工から商用車（トラック及びバス）部門を分社化（分離・独立）してできた、現親会社、つまり「三菱ふそう」の「バス製造」委託会社であり、ふそう100%出資の子会社である。親会社「三菱ふそう」は、現「ダイムラー社（旧D/C社）」傘下に入っており、結果的に、「三菱バス製造」は、親会社「三菱ふそう」の親会社「ダイムラー社」のグループ子会社との位置づけとなっている。つまりB社である。

親会社「三菱ふそう」経営のトップ或いは上級幹部役員は、ダイムラー本社の意向を付度し、一層の関連グループ子会社経営への圧力となっている。具体的な表れとして、「三菱バス製造」では、直接的・間接的な「ダイムラー」支配の元での人事（例えば人の新規・中途採用）や、賃金、一時金、労働条件の決定を含めての労使交渉などへの間接介入し、顕在化するようになって、労務政策全般への縛りがかけられている。

組合側は、毎年の春闘や一時金交渉を取組むにあたって、事前に各職場代表による評議員会の開催や、執行部原案をもとに機関討議を行い、それを基に、各職場討議。その意見を踏まえて組合の春闘要求を取り纏め、要求臨時大会を開催して確認する。併せて、労使対等の交渉を担保するために、ストライキ権の批准も臨時大会で行う。そのようにして、全組合員で確認された組合要求をもって、会社との交渉に臨むなど、一連の組合民主主義を大切に、機関手続きを経て、働く人の立場・権利を守るという、労働組合の構えを鮮明にして闘ってきた。それが、この組合の闘いのスタンスであった。

会社との交渉は話し合いを第一としながらも、不誠実な回答や姿勢、理不尽な会社要請や施策、権利の侵害や差別、雇用・人事問題、又、企業の社会的責任を放棄するかのような事案に対しても、闘う構えを堅持してきている。しかし、何が何でも抵抗するというのではなく、労使の信頼関係を重視し、対話と信頼、緊張感ある労使関係を旨として、労使案件・内容により是々非々で対峙してきたことから、会社の経営側も、こうした組合の姿勢に対しては、ある

程度理解も示している⁶。

又、労働組合活動の一環或いは、延長線上の活動として、地域との結びつきを意識し、多くの活動にも力点を置いてきた。つまり自らの組合から、代表を地方議会に送り、地域社会における労働者の政治参画、そして町議選や市議選に挑戦し、労働者の共通課題の克服、問題点の改善などの政策制度の自治体への要求なども行った。国政選挙を含めた各種自治体選挙への取り組みにも参画し、労働組合の主張を、市民・県民に訴え、労働組合の社会的責任の一端も担い、実践してきた。

2. この労働組合の歴史について

この組合は、呉羽自動車工業株式会社にもとを辿る。その前にも呉羽紡績株式会社があり、これはその後終戦とともに呉羽工業株式会社となり、最初の自動車車体の生産を始めた。この会社はインフレ下のもとで業績不振を重ね、結局倒産した。しかし1951年に、呉羽自動車工業の設立が認められ、同時に呉羽自動車工業労働組合が結成された。

その後、三菱ふそうと提携、三菱自動車との連携を強める。一方組合は1965年に、第2次合理化案の提示を受ける。これをめぐって闘争に入り、この時は4回のストライキを行ない、指名解雇を撤回させた「40年の反合理化闘争」がある⁷。

勿論このころの社会の様子を見れば、この様な呉羽自動車工業労働組合の行為は、むしろ普通の事であった。ただこの組合は、企業内労働運動の弱点（会社あつての労働者・労働組合という考え方）を克服し、労使交渉で労使が対等の立場で話し合うために、ストライキを背景とした強力な交渉を行い、また地域住民の要望を吸い上げ、連携を深めた。組合幹部によれば、組合と地域は一体であり、その実践として、社員全員で1,000名もいない組織で、町議、市議の組織内議員2名を擁立してきたし、1960年代では、市議・県議を輩出していた歴史がある。

その後この組合は、1986年に名称を新呉羽工業労働組合、1993年には三菱自動車バス製造労働組合、そして2003年には現在の三菱ふそうバス製造労働組合になった。

2004年にはダイムラー・クライスラーによって、この会社（この場合三菱ふそうトラック・バス株）の商用車部門が100%子会社になった。この間親会社の三菱ふそうトラック・バス（株）の「品質、リコール問題」が起き、受注減が広がった。それでも「売上規模のいかににかかわらず所要利益を出せる会社」、「納税、請負価格改定、株主配当」⁹が出来る体制となったため、一定の利益を上げた。

3. 外部労働力について

外部労働力に関しては、元々乗用車の生産では、外部労働力が必要となってきた。このことは、トラック生産やバス生産にも当てはまるが、特に小型車のそれは乗用車生産のやり方との共通点が多い。

少品種大量生産を行う乗用車生産では、製造コストを極限まで抑えることが求められるため、機械化・省力化、ロボットによる自動化が基本でラインが形成されている。それに伴って従来の専門・熟練労働者（作業者）に代わって、個々の作業者には特定作業の分業が進み、割り当てられたラインポジションと決められた作業、決められた時間で、ライン上の作業を繰り返し行う事が一般的である。

多品種少量生産の場合は、これとは事情を異にする。この生産の場合は、顧客ごとのオーダーメイド生産で「労働集約型の生産」となり、基本的にはライン化が難しいのである。一つひとつ（一台一台）の製品の特性を理解した上で、自分の受け持つ工程内で、顧客の要求する仕様に沿った、取付部品を間違いなく選び、手順通り確実に取り付けなければいけない。場合によっては、必要とする部品が遅れたり（欠品）、設計要求寸法が誤っていた場合（誤品）などもあり、作業員ひとり一人のスキル・判断が求められる。従って、一定の訓練と教育を

積んだ技術・技能をもった専門的知識が要求されるので、一人前の労働者を養成するには時間が必要となる。

この様な特性から、観光・路線タイプに加え、大・中・小型バスの製造は顧客仕様もまちまちで、乗用車の製造とは全く異なる難しさがある。従って、外部労働、とりわけ、期間の定めのある派遣労働者では教育期間が十分に確保できず、作業習得した頃には派遣期間が迫ってきて、「技術・技能の伝承」ができないこと。また賃金など労働条件が合わない時には、急な「退社」もあり、社員のように「職場定着」が望めないのが現実である。

小型バス（マイクロバス）の生産については、その受注の8割が国外で、残りが国内である。従って、受注・生産は、為替レートの変動や、相手国の政情動向にも影響を受け易いというリスクが伴う。大・中型バスに比して、複雑怪奇な仕様こそないものの、1ロット当たりの台数が多く、1時間当たりの生産台数も多い。従って1台当たりの作業時間が極端に短いのが特徴である。比較的「乗用車生産」に近い製造方式ではあるが、年間数十万台生産の乗用車製造と異なって、年間5～6千台生産の小型バスでは、完全自動化ラインとするには「対費用効果」「設備投資の回収」で無理があり、一定の治具・設備は投資するものの、マンパワーに頼る部分が乗用車製造よりもはるかに大きい。その為に、一定の「外部労働力依存」の生産とならざるを得ないのが現実である。

その他、バス製造の特徴として、受注の繁閑がある。例年、11月頃から翌年の3月頃までは生産に追われる。発注事業者の決算状況や株主総会、各自治体の年度末決算・予算、議会審議などで、大中型車の国内バスの受注・生産には時期的な偏りがあり、生産の平準化に努めているが、年中一定した台数の受注・生産とはならないのである。この様に繁忙期の生産に対応するには、社員の他に一定の外部労働力を必要とし、大中型バスの生産については、上限を15%に抑えて外部労働力の比率を決めた。

小型車については、輸出車の割合が高く、受注・生産台数が安定しない（海外為替変動・政情変化などで）こと、又、特殊仕様が少なく、標準的車種中心

の生産である事。加えて、時間当たり生産台数が多いという特徴から、企業にとって固定人員(正規社員)を抱えるリスク、労働の専門性よりも労働力の数(人手)に頼る面が大きい。従って、小型バスの生産については、外部労働力の比率の上限を20%とすることとし、労使で取り決めた¹⁰⁾。

4. 非正規労働者を正規労働者にしたことについて

2013年、前述のようにこの組合は119日間の闘いをした。この闘いでかってないほどの人員増を確保した。ところで同社には人材派遣会社からの非正規労働者も従事している。彼らの出身地は、北海道から沖縄まで全国に跨り、例えば北海道の人は、冬に酪農ができないので、派遣登録した「人材派遣会社」からこの会社に外部労働力として派遣される。その人達はもちろんこの会社の正規社員とはならない。その他に県内で「ハローワーク」を通じて、「期間社員」の採用、社員の紹介(正社員を展望して採用)と、これら、人の採用(退社も含めた人事)・賃金について、すべて労働組合が関与・規制をかけてきた¹¹⁾。

この際に重要なのは「企業内年齢別最低賃金制度」である、つまり18歳から60歳までの全年齢で最低賃金を定めていて、毎年の春闘交渉で改定している。なぜこれが出来るのかいうと、この組合が年功序列型を重視した賃金制度に拘ってきたからである。

この会社では、中途採用者を募集する際、労使で学歴や年齢、本人の前職のキャリア等を勘案して、同年齢・同職務・職責との兼ね合いをみながら賃金決定している。本来会社の専権事項である「採用・人事」「賃金・条件」決定を、労使で確認しているのは非常に珍しい。この企業内年齢別最低賃金制度は、1978年から導入されている。このような企業と組合の関係は全国的にみても余り例がない¹²⁾。

4. なぜこの組合は「強い」のか

ではなぜ、この組合が、このように「強い」のか、それが次の問題である。

第1には、伝統的に歴代委員長の見識・リーダーシップが大きいのだろうと考えられる。第2には、戦後この組合が歩んできた、経営との闘いの歴史の中から、「労働者・労働組合が結束し、闘うことの大切さを学び、地域労働者との交流を通じて、学習し、鍛えられ、今日のこの組合がある」¹³ということである。

労働組合の基本である「一人は万人の為、万人は一人の為、支え合い助け合う」互譲の精神を守り続けてきた。そして今でも年功序列型賃金制度を重視し、生活給的な賃金制度を維持してきたことである。これも今日では余り例が無く、特に大企業では無い。

またこの組合は、上部団体の産業別組合が「JAM (Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers 物づくり産業労働組合)」に加盟しているのに対し、この親会社の組合「三菱ふそうトラックバス労働組合」は、「自動車総連」加盟である。

つまり JAM と自動車総連という加盟産別の違いが元々あったのである。

JAM は、中小のものづくり企業の組合が中心に運動を進めている産別である。それに対し自動車総連は、例えばトヨタや日産、ホンダ・富士重工・三菱自工・三菱ふそうなど、大手自動車メーカーの組合が中心の産別組合（部品サプライヤー組合も多く加盟しているが、運動主体はメーカー）である。そして、三菱ふそうバス製造労働組合は、親会社の三菱ふそうトラックバス（株）労働組合の労働条件を参考にして、同じものづくり企業の労働者として、「親会社の労働条件に追いつき・いつかは追い越したい」と、頑張ってきた¹⁰。

5. この成果が小規模の企業においてなされた事について

この企業は、2010年の段階で組合員が458名（社員数は528名）いた¹¹。つまり小規模の企業であった。もともとは呉羽自動車工業（株）で、組合は「金属機械産別」に入っていた。会社は、いろいろな経緯を経て三菱自動車の子会社、そして、三菱ふそうトラックバスの子会社へと変遷をし、労働組合も、旧総評・地区労時代から「連合」の時代になると共に、JAM に加盟したので

ある。つまり三菱自動車・三菱ふそうトラックバス両労組と、三菱ふそうバス製造労組とは、労働組合の成り立ちや歴史、出発点から異なっていたのである。

何れにしても、この会社は、親会社の支配・指導の下で、自社の賃金や一時金、各種手当等を始めとする従業員の労働諸条件や、人事・組織、経営全般に亘って親会社の承認・了解を取り付けなければ決定できず、窮屈な経営を強いられていた。

このため労働組合は、毎年の春の賃上げ交渉や年間一時金交渉では、事前に実行使の批准を行い、会社との交渉を有利に進めることや、労使対等の交渉とするために、ストライキの「通告」や、場合によっては「突入」をも背景として、話し合い交渉を強化するしかなかった。時には、働くものの労働条件に重大な変化をもたらす会社施策の変更や、雇用に係わる問題などの交渉にあたって同様としている。このような環境の中で、この組合・組合員が、自らと自らの家族・社員の生活・雇用・労働条件の改善、そして自らの権利を守り発展させていくためには、このようなオーソドックスな対抗手段で交渉するしか選択肢が無いのである¹²。

現在の日本において、未だこのような交渉スタイルやスタンスを貫いている労働組合は稀である。組織の構成が似通った産別、例えば「自治労全国一般」では、中小企業や、大企業下請け関連で、日頃、親企業の圧力・影響下にある企業の労働組合を多く組織しており、同じような歴史と制度を持つ組合組織もあることを付言しておきたい¹³。

6. 組合が全組合員の信頼を勝ち得たその理由

まず第1に、長年の運動の中で、歴代の組合リーダーが指導力を発揮して、組合員を牽引し、経営と対峙してきたことも大きい。その為に、各種の委員会活動や学習活動の推進と組合員の参画、県内22の地域会の組織化などを通じて、労働組合自らの民主化をはかること、そして、企業内労働運動に埋没せず、資本からの独立を追求しながら、組合運営に努めてきたことである。第2

には、地域での活動を含めた、全体の労働運動の中での存在感や影響力を高めるための不断の努力、地域労働運動とのつながり大切にしてきたこと、そのことを、今日の活動に継承されてきていることだと言える。これらの活動を通じてこの組合は、地域の中で信頼をかちとり、指導力を発揮してきた。

7. 私鉄広島電鉄支部の場合

① 広島電鉄の人員構成

広島電鉄の場合、1968年で支部組合員が1,018人、それが1982年に1,201人、1983年に1,232人、そして2000年には支部組合員が約2400人となった。「つまり広島電鉄の場合は中規模の企業であった」¹⁴。この会社の収益状況をみると、「鉄道・軌道・不動産が黒字で、自動車部門の赤字を埋め、当期利益は会社全体で約2億7000万円です。営業成績が黒字というのは、地方中小私鉄としては非常に珍しいということになります。』¹⁵

② 「完全な正社員化」を要求する新支部と会社側の闘争

新支部（当時の組合は、3派に分かれていた。共産派・民同派・革同派である。共産派は当時の共産党、民同派は共産派に反対する勢力、革同派はその中間派。その3派に分かれていたが、徐々に革同派が中心となり、新支部はこの革同派が中心だった。そして支部は少数派だった。それが1980年代に入って両者は統一した）は契約社員の全員集会を数次にわたって開き、その意見を聴取している。その後同社における契約社員は増加を続け、やがて契約社員の方が多数になるのではないかと、そういう危機感から新支部は早期に「全契約社員の完全正社員化」を実現する必要性に迫られた。そして新支部の組織率が第2組合を上回り、多数派となったのを契機に、新支部は「全契約社員を、組合に加入させ、組合員としての権利・義務をほぼ平等としている。さらに、毎年の春闘において契約社員の賃上げ（臨時給）にも取り組み、正社員と同率の賃上げに成功している。」

ところで組合にとって「労働者の生活向上」は至上目的だが、そのうえで交通産業は公益事業だから「会社経理の黒字化」と「利用者サービスの向上」は当然のことであり、この3つの目的を共存させようとする。そして、経営者にもこのことを理解させる、さもないときはストライキを辞さない。経営能力については自分たちの方が上だから、いざ赤字倒産という時には労働組合がこれに代わって経営をおこなう。組合役員の労働組合像を整理すれば、このようになるだろう¹⁷。

この点で、小原元委員長は、かつての国鉄労働組合については、批判的だった。「労働運動は損益分岐点を無視してはいけない」。すなわち労働組合としても「職場と雇用を守る」ために企業経理の赤字を防がねばならない、というのが小原の発想だった。この点で、国鉄労働組合は運動論を間違ったがゆえに、「民営・分割」（1986年）によって足下をすくわれたのだ、と言う。支部が多数派になるにつれて、国鉄労働組合と同様に現場協議制を重視するようになってはきたが、支部ではその目的を「働きやすさ」と「乗客サービスの向上」の2つにおいている。国鉄労働組合は「働きやすさ」を極限にまで押し進めたが、「乗客サービスの向上」をないがしろにしたのだと、小原は言う¹⁸。

7. 広島電鉄との比較

私鉄広島電鉄支部と三菱ふそうバス労働組合との比較は、実は中々難しい。まず両組合では規模が違う。私鉄広島電鉄支部は1993年で組合員が約2300人であり、先に述べたように、中国地方では中規模の組合で、しかも地域での指導的な組合だった。それに対し、三菱ふそうバス製造労働組合は、三菱ふそうトラックバス（株）の完全子会社の組合であり、ドイツ、ダイムラー社の傘下に組込まれている会社の労働組合である。組合員は2016年で600人強、規模は前者と比べと小さい。規模が違うと組合活動にも影響を与える。例えば同じ地域活動でも広島電鉄支部では中国地方は指導的組合なのに対し、三菱ふそうバス製造労働組合は県内、特に地域での指導的組合だった。

また三菱ふそうバス製造労働組合は、絶えずこの親会社と外資ダイムラー社の支配・影響下に置かれ、これらの会社との闘いが避けられなかった。

しかし、両組織には、似ているところもある。それは歴代の委員長の人柄というか、それは河西に言わせれば「戦闘的労働組合主義者」¹⁹である。例えば広島電鉄では、支部と電炉が39年ぶりに合体した。この間の闘いの中で、私鉄広島電鉄支部は、強くなった。これは三菱ふそうバス（株）の場合とは全く違う。その時支部約1400名に対し、電労900名、支部の組織率は61%であった。統一に至るまでの間、両組合の幹部組合員で話し合が持たれ、両組合はそれぞれの上部団体を脱退し、まずは企業内組合として合体・統一する、そして一定の期間（約3か月）において連合傘下の私鉄総連、および私鉄中国地方労働組合に加入し、その広島支部となる、という事が合意された。

大きな転機は2006年に来た。変形労働時間制度の導入から10年経たこの年、長年にわたって大赤字を続けてきたバス部門がついに黒字に転化したのである。会社側の報告によれば、バス部門は「3億8500万円の黒字」となり、同社全体では9億7100万円の黒字との事である。これは「過去最高に近い額」と会社側は報告している。変形労働時間制は長時間・過密労働をもたらしたはしたが、他方では新支部が音頭をとって「働き度を高める運動」を組合員に呼びかけた結果、乗客人数の増加による増収という成果となって表れてきた。勿論、厳しい経営合理化による人件費の大幅な削減に全組合員が耐えてきたという側面もある。この企業収益の好転を背景として、2006年秋闘の団交において、ついに会社側は組合側の要求を呑んで、「正社員と契約社員の賃金体系と労働条件の統一をめざす」ことで労使が合意した。それは、全契約社員の正社員化と契約社員制度そのものの廃止を意味していた²⁰。

このように、広島電鉄は、契約社員の正社員化に成功した。これはやはり委員長の指導力が大きいし、市民の味方もあった。それに広島電鉄の場合には、長年にわたる第2組合いとの闘いがあった。その闘いを通じて広島電鉄は、契約社員の正規社員化も成功したし、またそれによってマスコミからも大きく取

り上げられた。

それに対して三菱ふそうバス労働組合の場合は、第2組合との闘いは勿論ない。経営側の組合組織分断攻撃や合理化・人減らし、指名解雇等々、この間様々な攻撃が経営側からかけられてきたが、会社・資本の攻撃の中で、労働者・労働組合が鍛えられ、「組合組織の分裂・分断を許さず、組合員の絆を強くしてきた」²¹のである。

むすび

この論文は、JAM 三菱ふそうバス製造労働組合が、具体的な運動と交渉の中で、企業に非正規労働者の正社員採用へと努力させ、合意書を取り交わし実現させたことを取り上げた。全国的には、非正規従業員を正規従業員にした例は増えている。例えばユニクロなどがそうである。だが労働組合が、中心になって行った例は少ない。

これまでの組合運動の中で、地元との結びつきに腐心し、地域社会での発言力を確保する努力も合わせて行ってきた。そのために、繰り返しになるが、旧社会党、現社民党公認の組織内議員擁立や当選に向けて、又、推薦議員の勝利にも全力を挙げてきた。そして、地域の住民・勤労者の要望を、町や市、県政・国政に反映させてきた歴史を持っている。

似たような例に、広島電鉄がある。広島電鉄でも、非正規従業員を正規従業員にした。ここでも組合が中心となった。だがそれは三菱ふそうバスとは異なり、第2組合との長い闘いがあり、それを通じて、支部は強くなったし、また会社との闘いも激しくなった。

ところで広島電鉄労組の上部組合は、私鉄総連（日本私鉄労働組合総連合会）である。私鉄総連は、第2組合と闘っている組合が、多くある。そして私鉄総連は、「単産機能はかなり強い組合ですから、その事が、分裂第1組合が多数派に発展するについては大きな役割を果たしていることがわかります」²²。

この点も三菱ふそうバス製造労働組合が所属する JAM とは違う。JAM の

中には第2組合と闘っている組合も若干あるが、私鉄総連よりは圧倒的に少ない。産業別組合としての単組への指導機能は、私鉄総連と同様にある。それゆえ三菱ふそうバス製造労働組合は、組合組織活動において、JAMの指導方針を実践しながら、活動を進めている。但し、政党支持と政治活動、候補者の推薦・擁立については、従来の労働組合の歴史とスタンスを堅持し、JAM方針とは一線を画し、独自の考え方で地域の人達と共闘している²³。このような考え方とこれまでの運動の結果として、この組合が成し遂げた、「非正規労働者の正社員化」がある。これはこの組合の大きな成果である。

注

- 1 富山県地方自治研究センター「自治研とやま」No94 p17
- 2 河西宏祐「路面電車を守った労働組合」2009年 p18
- 3 同上 pp233-234
- 4 徳田靱彦「企業組織の再編が労働組合に与えた影響と今後の取り組み課題」2001年、『労働調査』第388号、労働調査協議会 p5-6
- 5 高橋美知広書記長の言葉
- 6 三菱ふそうバス製造労働組合「60周年記念誌」2011年 p15
- 7 自治研「とやま」No94 p16
- 8 高橋美知広書記長の言葉
- 9 自治研「とやま」No94 p17
- 10 同上 p17
- 11 同上 p18
- 12 同上 p17
- 13 高橋美知広書記長の言葉
- 14 同上 p18
- 15 河西宏祐「講演集・労働組合とは何か」2015年 p113
- 16 河西宏祐「講演集・労働組合とは何か」2015年 p114
- 17 河西宏祐「路面電車を守った労働組合」2009年 p281
- 18 同上 p260
- 19 同上 p260
- 20 自治研「とやま」No94 p18
- 21 河西宏祐「路面電車を守った労働組合」2009年 p260
- 22 河西宏祐「講演集 労働組合とは何か」2015年 p111
- 23 同上 p111
- 24 高橋美知広書記長の言葉

参考文献

河西宏祐「路面電車を守った労働組合」2000年

徳田靱彦「企業組織の再編が労働組合に与えた影響と今後の取り組み課題」2001年、『労働調査』第388号，労働調査協議会

三菱ふそうバス製造労働組合「60周年記念号」2011年

富山県地方自治研究センター「自治研とやま」No94

提出年月日：2016年5月16日