

# 毎日辞めることばかり考えていた

ルポ・派遣労働  
冷蔵庫製造工場の現場から

カラタケ



# 目次

時給900円、交通費500円 . . . . .	1
「制服は、この中から適当に選んで」 . . . . .	2
駅から徒歩20分の道のり . . . . .	3
毎日辞めることばかり考えていた . . . . .	4
突然の解雇通知 . . . . .	5
ヤワな手を実感 . . . . .	6
「今日のは外れやな」 . . . . .	7
回転灯点灯させ視線を浴びる . . . . .	8
生まれて初めてのエアードライバー . . . . .	9
「しばらく続けられそうだ」 . . . . .	9
「もっと大きな声でしゃべらんかい！」 . . . . .	10
2週間後に腱鞘炎の症状 . . . . .	11
「余裕」を排除 . . . . .	12
二度目の解雇通知300人をリストラ . . . . .	13
「僕らもどうなるかわかりませんよ」 . . . . .	15
「請負」の構図 . . . . .	16
働きやすい環境の実現を . . . . .	17



時給900円、交通費500円

中指がカクカクと動くようになった。  
生まれて初めての経験である。  
その症状をネットで検索すると、腱鞘炎らしいことがわかった。  
軽く拳を握った状態から指を伸ばそうとすると、付け根の部分で一度ひっかかった後、勢いよく弾かれたように動くことから「バネ指」と称するらしい。  
エアードライバーを使い始めて約2週間が過ぎた頃からの症状だ。

私が、大阪府茨木市にある東芝家電製造（太田東芝町）に派遣されて、家庭用冷蔵庫を生産しているライン作業に従事したのが2006年5月29日。

5月の連休明けに、大手人材派遣会社クリスタル（2006年11月グッド・ウィルが買収）のグループ企業クリスタルサービス（※1その後ラディアホールディングス・プレミア株式会社に变更后2009年11月に特別精算）茨木サテライトに登録してから、半月後に紹介された定番（派遣先の営業日に従事すること）の仕事。

時給は900円で交通費は1日500円まで。始業時間は朝8時。  
始業時刻にラジオ体操の音楽が工場内に流された後、朝礼が行われ、実際にラインが動くのは8時10分頃から。  
朝10時と午後3時にそれぞれ10分間の休憩があり、昼休みは12時10分から午後1時までの50分間。  
定時の終業は午後4時45分で、実働7時間45分。残業の場合、定時終業後10分間の休憩を挟んで行われる。

当時の派遣社員は約800人。人材派遣会社が東芝からライン作業を請け負い、大型冷蔵庫を生産していた。冷蔵庫の組み立てを行うのはA・B・Cの3ライン。

私が配属されたのは、同じくクリスタルグループの中核をなす大手派遣会社コラボレート（※1）と、その子会社・シースタイル（※1）が受け持つA・Bのライン中の、Aライン。

Cラインを請け負っていたのは、同じく大手派遣会社の高木工業。各ラインに40～50人の作業員が配置されていた。そのほかの派遣会社としてはフルキャスト、フジワークスなど。

クリスタルは、コラボレートの不足人員を補う形で派遣社員を補充していた。私が東芝の仕事を紹介された時、1週間ぐらいの仕事と聞いた。その際、解雇通知等の就業条件に関する説明はなかった。

## 「制服は、この中から適当に選んで」

初日は7時50分頃に到着したが、他の一人が遅れたため午前8時30分頃まで待たされる。その後、勤務時間と仕事内容の説明、そして制服の支給、食堂・売店など工場内施設の位置関係が紹介されたのち、現場担当者に引き継がれて配属先が決められた。私は他の2人と別れ、製造ラインに連れて行かれた。

「制服はこの中から適当なものを選んでください」と言われ、洗濯はしてあるらしいが段ボール箱の中に投げ込まれていた、皺だらけのLサイズの半袖上着を1着と、別の箱に入っていた帽子を選ぶ。

1着しか支給されないため一週間、同じ制服と帽子を着て作業した。洗濯は、毎週末に自宅に持ち帰って行った。ズボンと靴は自分の持ち物を使用。軍手は支給品で、洗ってあるものを各自が選んで使う。

工場内には、エアコンの冷風がダクトを通して供給されている。各ラインごとにスポットエアコンが2～3人に対し一カ所の割合ぐらいで配置されているが、作業員全員分はない。

当然、古参の作業員が優先的に使用するため新入りは一日中、汗をかきながら作業に当たることになる。

ラインに向かって立つと、約20メートル後方に部品の搬入場所がある。頻繁にトラックが出入りしていて、シャッターは上げられたままの状態だ。

そのため、外気が進入してくる。工場内は、外に比べやや温度が低い程度の環境にあるものの、ライン作業員全員が汗だくであったことに変わりはない。

人材派遣会社クリスタルは、同じグループの人材派遣会社コラボレートからの要請で作業員を派遣している。コラボレートが直接雇用している場合の賃金条件は時給 1000 円、交通費は別途、月 1 万円だ。

ライン作業で隣り合った、コラボレート所属の派遣社員 K さんの話でわかった。クリスタルからの派遣社員とコラボレートの派遣社員が行う仕事は同じ。しかし、コラボレート所属の派遣社員に比べると、私の賃金は時給で 100 円少ないことになる。

コラボレートは、無料就職情報誌の大手・アイデム関西版等で募集していたらしいが、就業条件が長期（3 カ月以上）となっていたようなので、短期スポット（不定期での就労）を条件に探していた私にとっては対象外の仕事ではあった。

## 駅から徒歩 20 分の道のり

自宅からの通勤手段は、阪急京都線を利用した。

自宅からの最寄駅「正雀」から同工場の最寄駅「総持寺」までの料金は 180 円（同区間の定期代 1 か月 6670 円※ここでの交通費はいずれも当時の料金）。

「正雀」までは自宅から自転車で約 10 分。「総持寺」から工場までは早足で約 20 分。東芝行きバスは、「総持寺」手前の「茨木市」駅から約 10 分間隔で運行していた。

しかしバスは、片道 200 円のため派遣社員の利用者は少ない。電車を利用する工員の大半が「総持寺」から徒歩で通った。

私は、朝は徒歩、帰りはバスを利用しようと考えていたが、半月を過ぎた頃から疲れが溜まり、朝・晩、バスを利用する機会が多くなる。

もし、交通費の負担を気にせず、自宅から公共交通機関を最大限に利用すると、徒歩約 5 分のモノレール「摂津」駅を利用して「南茨木」駅まで行き、阪急京都線に乗り換えて「茨木市」駅で降り、バスで東芝の工場前で下車する経路となる。

「摂津」～「総持寺」の乗車料金は 390 円（定期代 1 か月 1 万 4700 円）。「摂津」～「茨木市」は 390 円（定期代 1 万 3780 円）。このルートの交通費は、片道 590 円、往復 1180 円になる。

クリスタルから支給される交通費は 1 日 500 円だから、この公共交通機関を最大限使うルートはとれない。節約のため、総持寺駅から徒歩で通うルートを選択する機会が多かった。

500 円の交通費で月 20 日出勤すると 1 万円だ。正雀から総持寺までの定期を購入すれば支給される交通費だけで充分まかなえる計算になる。が、同程度の距離を通う工員のほとんどは、その都度、切符を購入して電車通勤していた。

## 毎日辞めることばかり考えていた

というのも、長く続けられる仕事かどうかを数日働いた上で判断するからだ。そうなると定期の購入はどうしても後回しになる。

私の場合、本業の様子をみながら働いてみて 1 週間で辞めるつもりでいた。けれども、本業の方はしばらく動きだしそうもない。

クリスタルからの要望もあり作業を継続したが、毎日辞めることばかり考えていた。

「今日 1 日働いた後、派遣会社に辞めることを告げよう」。

毎朝起きるたびに繰り返し思った。毎日、辞めることを考えていたら、定期券を購入する気はなくなる。定期を購入すれば交通費の負担が軽減されるのはわかっていたが、一括で 6000 円前後を支払うのが負担になるようなギリギリの生活状態にあったともいえる。

大半の登録者が給料の受取方法として日払いを選択しており、週に 1 回の割合で給料を事務所に取りにいていた。日払いは、月・火・木・金の午後 3 時～7 時までに事務所に受け取りに行くシステム。

日払いを選択しているのは主に学生、主婦、ダブルワーカーなど、他に主体となる仕事を持っている人が多い。空いている時間を使ってスポットの仕事をこなすため、給料の受け取り方法として好都合なのは日払いなのだ。

だが、それ以外でも日払いを選択している派遣社員は多い。派遣業者に登録して日払いを選択してしまうと、月払いに変更するのが難しくなる。

受け取った現金は当座の生活費として使ってしまうからだ。その中から、例えば光熱費など毎月決まった支払いを捻出し、月払いに切り替えるための計画性を発揮していくことは容易ではない。



## 突然の解雇通知

工場側が不要とみなした場合、仕事がなくなることがある。

事実、働き始めて約3週間後の6月20日に突然、解雇を通知された。

始業前にクリスタル登録の派遣社員が集められ、今日で東芝の仕事は終了だ、とクリスタル梅田サテライトに所属する社員から告げられた。

前日、クリスタル茨木サテライトに毎日、義務づけられている出勤（出発コール）と終業（終了コール）の電話連絡を入れた際、そうした話はない。

梅田サテライトの社員と面識のなかった私は、説明した本人がクリスタルの社員であることを確認した上で解雇の理由を尋ねた。

詳しい説明はなかったが、コラボレートから依頼されていたクリスタルが、一方的に契約を切られたことが原因のようだ。

説明に当たったクリスタルの社員2人が困惑した顔で話した。後日、聞いたら、クリスタル側に対する契約破棄の通知も当日だったらしい。

始業時間15分ほど前に告げられた話であることから、クリスタル所属の派遣社員は、まだ入社していない者も数人いた。

すると、終業後にコラボレートの事務室内で再度説明する旨を告げられる。そのため、その場にいた我々は、困惑しながらもとりあえずその日の仕事に取りかかることにした。

その日の作業終了後、顔見知りの茨木サテライトの担当者の説明によると、クリスタルに所属している派遣社員は本日付けで解雇されるという。

クリスタルは他の仕事を斡旋するが、東芝での仕事継続希望者は、クリスタルに代わってコラボレートの出資会社で派遣会社の(株)シースタイル（現プレミアムライン）と雇用契約を交わしたうえで、東芝での仕事を継続できるというものだった。

唐突な内容ながら熟慮の時間は与えられず、明日の終業時間後までに返事をするよう即断を迫られる。結局、約20人いたクリスタル所属の派遣社員のうち、東芝の仕事を継続したのは4~5人だった。

それ以外はすべて東芝の仕事を辞めて、クリスタルが斡旋する他の仕事に就くことを選択。当初から辞める気でいた私も、日払い制度がないシースタイルで仕事を続ける理由がない。

翌朝、辞めることをコラボレート所属のリーダーに報告すると、そうした事情について何も知らされていなかったため、「唐突な話で困る」と言う。リーダーとはいえ我々と同じ派遣社員の立場にあることから、派遣会社内部の事情までは知らされていないらしい。

有能で好青年のリーダーはすぐコラボレートの事務所に行き、シースタイルにも給料の旬払い制度（1日3000円を上限に月末締め10日払いと10日締め20日払い。通常の支払いは、毎月20日締め翌月5日支払い）があることを教えてくれ、東芝での仕事継続を要請される。

その話を聞いた私は、経済的理由からシースタイルと雇用契約を交わし、東芝での仕事を継続した。労働条件通知書兼就業条件明示書に記載された雇用条件は、時給1000円、通勤手当1カ月5000円。契約期間は6月21日～6月30日まで。更新または期間延長の可能性（あり・なし）の部分については「あり」がマルで囲まれていた。

## ヤワな手を実感

私のいた、庫内に部品を取り付けるラインの長さは約30メートル。ラインに向かって立つと右手方向からボードに乗せられた冷蔵庫本体が流れてくる。その後続くドア取付と仕上げ作業場が同一線上にあり、合わせるとラインは約60メートルの長さ。

ラインに沿って深さ約40センチ、幅約70センチ、奥行き約50センチの溝が設けられており、冷蔵庫本体中央部分までの作業は、作業員が溝の中に入って行う。

冷蔵庫本体中間部分の作業は、側溝に蓋をした床面と同じ高さに立って行う。本体最上部については、床面に設置された足場の上に乗って作業した。作業員の男女の割合は半々。当然ながら、腕力を要する仕事は主に男性、女性は比較的軽い部品の取り付けを行う。

私が配属されたのはBライン。リーダーのY氏は30代前半で、細面の痩せ型タイプ。人懐っこい笑顔で話す温厚型の好青年。

担当するライン作業すべての工程に精通していて、作業上で問題点があると飛んできて即座に解決してしまう。

担当ラインの作業員約15人からの人望も厚く、問題が発生した場合の対応能力は高い。

私がライン作業で最初に担当させられた仕事は、ラインの中で最も体力を消耗する仕事だった。それは、冷蔵庫本体最下段部分に位置する、引出し収納部のカバーのはめ込み。ドライバーでネジ留めする作業。

カバーをはめ込むのに相当の力を要した。カバーの成型加工の精度が低いため簡単に嵌らない。最初に、カバーを両手で持ち、はめ込み穴に合わせて押し込むのだが、かなりの力を要して押し込んでも大半のカバーがうまく嵌らない。

私がやると、カチッという音を立ててはまるのは10個のうち2~3個の割合。

初日は、Cラインからの応援1人が私に仕事を教える形で居た。午前中は2人で作業に当たり、私は部品を手渡すなど補助的な仕事に回った。

午後からは交互に作業に当たったが、力を入れ過ぎたため、人差し指と中指の爪、それぞれの指の間が切れて出血した。

結婚した当初、妻に、深爪気味で切り揃えていたことを指摘されたことが思い出され、力仕事をする際の爪の役割とヤワな手を実感する。

## 「今日のは外れやな」

リーダーと副リーダーは様子を見ながら、時に私の担当していた作業を行い、部品の不具合を確かめる。ところが彼らが代わって行くとそれ程、不具合のある部品には当たらない。

腕力的には、少なくとも人並みレベルを自負していた私の自信は脆くも崩れてしまう。力だけではうまくいかないと頭で理解していても、初日ということもあり、要領をうまく探し出すことができない。

作業場所の環境も私にとっては過酷だった。少しでも早く作業に取りかかりたい私は、前工程が終了してライン上を流れ、手に届く位置にくる前の場所に移動して作業した。

つまり、前作業者と私の中間地点となる場所に移動して、早めに作業に取りかかった。早く作業しなければならないという焦りからだ。

そうして作業を進めながら、冷蔵庫本体と一緒にライン前を移動した。その後も、次の工程に流れていく本体についていながらの作業を続ける。とにかく、身体の移動が可能な、ライン前の左右の場所を最大限に利用して作業した。

作業場所での溝の上り下りを数えると約200回繰り返したことになる。同日(昼勤)の冷蔵庫生産台数分約650台中、その約3分の1の組み立てに携わったことから計算したらそうなる。

その繰り返しは足腰にかなりの負担となる。そのため、15時の休憩時間を終えて溝に入った時、足の踏ん張りが効かず足首を捻ってしまう。

幸い捻挫をするまでには至らなかったが、終業時は溝から足を上げるのがとても辛く、自宅までの道のりが異様に遠く感じた。

Cラインから応援にきていた二十歳代の金髪に染めた、100キロはゆうにあると思われる肥満体の工員が、私の仕事ぶりを見て、「前に来てくれたにいちゃんはどないしたん。今日のは外れやな」と副リーダーに話していたのが聞こえ、情けない。

大汗をかきながら、やはり部品をうまくはめ込むことのできないケースが多い金髪肥満体の彼の作業ぶりと、私のそれは同じように思えたが聞こえないふりをした。

## 回転灯点灯させ視線を浴びる

作業場所の上部から垂れ下がっているスイッチを引っ張ると、古びた回転灯のランプが点灯して勢いよく回りだす。

同時に作業区域にメロディが響き渡る。部品の取り付けがうまくいかない時の合図だ。ラインが止まる。約60メートルのラインに並んだ作業員全員の手が止まる。

メロディと回転灯の黄色い明かりを確認するため、皆が各持ち場にあるそれぞれのランプを見上げる。

次に、停滞している作業場所を探し、視線を送る。批判的な尖った眼差しではないが、注目される立場からすると、単純作業もこなせない自身の不甲斐なさ、ライン全体の作業員に迷惑をかけているという罪悪感が蓄積していく。なので自分の持ち場でラインを止めてしまうことに抵抗感を覚える。

しかし実のところ、ライン停止は一息入れることができるホットする時間であることを、数日後に実感する。ラインが止まると一時的ではあるが休息できるためだ。

それは、目標生産台数達成を気にかける責任者以外の作業員共通の思いのようだ。作業中断中は皆、腰を下ろしたり、隣同士で話すなどしている。

翌日も同じ仕事を覚悟していた私は、始業10分前にラインの前に立ち、開始と同時に一人で作業に取りかかる。すると、慣れたせいか昨日よりスムーズに部品の取り付けができた。30分ぐらい経ち、「今日はなんとかこなせるかもしれない」という、弱々しい自信のようなものが芽生え始めた時、リーダーに声をかけられる。

おだやかな口調で作業場所の移動を告げられた私は、そこから7工程後の場所に連れて行かれる。連れて行かれるというより、リーダーが先に立って案内するという表現が適切に思えるほどの配慮を感じる。仕事ぶりを否定されることもなく、あくまで適正を判断しているというリーダーの態度に、少し救われた気持ちだ。

## 生まれて初めてのエアードライバー

私に与えられた新しい仕事は、床面に足場を組んでラインと同一の高さにある場所に立ち、エアードライバーを使って部品をネジ止めする作業だった。

「エアードライバーを使ったことはありますか」と尋ねるリーダーに、私は「ありません」と答えた。

エアードライバーとは、空気圧を利用して先端部を高速で回転させるねじ回しの器具。強力な回転力を発揮するため、取り付ける部品のネジ穴が多少ずれていても、その推進力によってある程度強引に押し込むことができる。

最初に与えられた仕事は、1種類のネジをエアードライバーを使い、5カ所止めること。30分ぐらいは作業者の後に立って、見学するよう指示される。

担当を代わる場合、現作業者の作業内容を見学することから始まる。その後、半分の作業を受け持つなどして徐々に慣れていき、完全に交代した後、前任者が新しく担当した作業者を見守る目的で現場に止まる。

生まれて初めて手にした鉄製のエアードライバーは、手に取るとズシリと重い。握りの尻部分から先端に向かってヘラのような形状をした金属製スイッチが付いていて、底の中央部にエア供給用のビニールパイプが取り付けられている。

握り加減によって回転速度が調整できるスイッチは、指が馴染むよう、ドライバーの握り円周に沿って湾曲している。

強く握るとビットと呼ばれる＋タイプの先端部分が高速回転する仕組み。全体の印象としては、クリップ付きのボールペンを大きくしたような形状。

エアードライバーは数種類あり、取り付ける部品によって使い分けられる。私に渡されたドライバーは、そこでは最も軽いタイプ。本体の直径は約4センチ、長さ約17センチで、ビットが長めの約6センチ。

それ以外は、それよりすべて直径が太いタイプ。重い太めのタイプの方が回転速度が早くトルクが大きいため、大きめのビスを止めるのに使われる。

「しばらく続けられそうだ」

次に与えられた私の仕事は、小さめのビスを5本止める作業だった。したがって、小型のドライバーが適していた。翌日、初日に私が担当した冷蔵庫下部の取り付け作業は、クリスタルサービス所属の30代の男性が新たに担当していた。

冷蔵庫内の部品3種類のネジ止めを命じられた私は、どうやらエアードライバー担当者として合格点を得ることができたようだ。

ラインを止めることなく順調に仕事をこなした。前工程の作業が終了する間、20~30秒待機するほどの余裕が持てた。

前作業終了を待つほんのわずかな時間は、少し優越感を感じる瞬間でもある。「これなら楽だな、しばらく続けられそうだ」と思う。

不器用ではないと自負していた私にとって、小さな自信となる。しかし、生産効率を追求するライン生産が、そんな悠長な状態を長く放置するはずがない。

エアードライバーの仕事が3日ほど続いた後、前隣で別の作業員kさんが行っていた、庫内に部品をセットした後、私と違うタイプのビスを4カ所止めていた作業も行うよう指示される。

隣同士になった彼は、私と同年代だったことから休憩時間を一緒に過ごすことが多かった。高槻から通っていた話好きのKさんは以前、健康器具の会社に勤めていたらしい。高校2年生の娘がいて、もう少しで子育てが終わることを、子供2人がまだ小学生の私に対し、少し誇らしげに語った。

Kさんと隣同士になって2日目、我々2人がやらかした。定時で仕事を終了し、kさんと2人で別棟にある更衣室で着替えて帰宅しようとしていた。すると、コラボレーターの社員があわてた顔でやってきて、我々2人に対して残業があると告げた。

説明によると、朝礼で残業の要請があったらしく、その際、全員が了承したはずだ、という。リーダーの話す声が小さかったため、Kさんと私は聞き逃したのだ。

「もっと大きな声でしゃべらんかい！」

ラインに戻ると、Kさんと私の持ち場にリーダーと副リーダーが入って作業を行っていた。ほぼ全員の作業員が我々に鋭い視線を投げて寄越す。

私は、「すみません。朝礼の時、残業のことがよく聞き取れなかったのです」と声をかけながら受け持ちの作業場所に入るが、彼らの表情が和らぐことはない。

1時間の残業が終わり、再びリーダーに謝ると「気をつけてください」と注意される。横にいた副リーダーが、「朝礼の時に言うたやろ、困るで。他のみんなはわかったとったやないか、おっちゃんらだけやで」と、我々を強い語調で責める。

するとKさんが、「何を言うどんねん。もっと大きな声でしゃべらんかい」と声を荒げた。

私は落ちつくようなだめだが、収まらないKさんとリーダーらとの間で言い争いになり、「(上の人間の居る)事務所で話そう」というKさんの言葉で、コラボレーターの事務所がある2階に4人で上がっていく。

両者の間に立つ形になった中途半端な気持ちの私は、2階の事務所でコラボレーターの社員を待つ間、「もう帰っていいですよ」とKさんとリーダーの双方に言われ、ためらうことなく「それじゃ、お先に失礼します」と更衣室に戻り、その後、着替えて帰路に着いた。

30代後半の副リーダーが言った、「おっちゃんら」という言葉が頭から離れない。「おっちゃんはないだろ」と、帰りのバスの中で繰り返し思うが、「やっぱり、おっちゃんに見えるのか」と50歳を超えた自身の顔を車窓に映すと、ため息がついて出た。

その日の就業計画は、事前にボードに掲載されていて、残業も確認することができる。他の工具は、当日の残業は当然のことと認識していたらしい。ボードの利用方法を教えられていなかったとはいえ、その存在を認識しながら内容を理解しようとしなかった我々の不注意だともいえる。

ただ、リーダーの声が大きかったら我々が認識できたのは事実だ。結果的には、翌朝からリーダーの声は大きくなり、その日の伝達事項を全員に確認するようになった。

私の作業場所から2工程前に移動したKさんは、その後、3日ほどして時給1100円の夜勤に代わった。契約時に、1週間ほどで21時～翌4時45分までの夜勤に替わることを条件提示されていたためだ。それからKさんとは、私が出社するのと入れ違いに数回顔を合わせただけで、会うことはなかった。

## 2週間後に腱鞘炎の症状

しばらくすると私に、新たに3種類の部品を止める作業が加わる。ネジの数は、製水用給水タンク架台の3カ所と庫内灯の笠4カ所、それと左右対称ドアを受け止める部品2カ所の計9カ所だ。そして、そこから2週間後に腱鞘炎の症状が現れることになる。

給水タンク架台と庫内灯笠のネジは同じ種類で、ドア受け用は一回り大きい。それらの部品を本体にネジ止めしていく。この作業を一日中繰り返し行う。今まで二人で行っていた仕事を一人で担当するようになったため、単純にいうと倍の仕事量だ。

それまでは、数秒間の待機時間を持てる余裕を持てたが、その後、全くなくなった。ラインスピードは、日産 650 台ペースの場合、毎秒約 3 センチのスピードで流れる。冷蔵庫本体が、目の前の 1 メートルを約 30 秒で右から左に流れていく。一台終了すると私の作業立ち位置の後に運ばれてくる部品を手に取り、次ぎの本体に取りかかる。

部品の供給は、余分な在庫を持たないジャストインタイム方式。ライン稼働中に、ラインと並行に設置された搬入口にトラックの荷台が付けられ、部品を下ろしていく。

部品は大半がプラスチック系のため、段ボール箱や軽いプラスチック製のコンテナに入れられている。トラックから降ろされた部品は、部品搬送担当者がコンテナの蓋を開けた後、そのまま台車に乗せてそれぞれの作業場所へ送る列に加えられる。

前のライン作業員の仕事が終わると、私は間髪を入れずに本体に身体を突っ込む。私の作業担当は、冷蔵室部分の底部奥と、天井への部品取り付け。そのため上半身を庫内に入れ、手に持った部品を各部分にネジ止めする。これを 1 日に 650 回繰り返す。

冷蔵室内に身体を入れる際、片方の足で身体を支えるため、2~3 週間すると右足が痺れた状態になる。そしてこの仕事を辞めた 1 ヶ月後、足の親指の爪の内側から内出血した後が現れ始める。痺れは、辞めた一年後まで残った。

慣れるとスピードが上がって余裕が出てくるため、待ちの時間が出てくる。すると、リーダーから新たな作業が加えられる。余裕のある作業者が出ないように調整するのがリーダーの役目だ。全作業者が一心不乱に冷蔵庫に向かって作業している状態を作り出すのが彼らの仕事だ。

当初私は、ベルト付きの 2 種類のネジを入れることができるケースを腰から下げ、1 本ずつ取り出してドライバーで締め付けていた。すると、リーダーから一度に取り付けるネジの数、7 本を目安に取り出すようよう指導された。

「それはそうだ」と納得しながらしばらく取り組む。徐々にスピードが上がってくると次にドライバーの持ち方に関する指導が行われる。

## 「余裕」を排除

冷蔵庫の給水用架台を取り付けるネジを私は、ドライバーを逆手に持って取り付けていた。その場合、天井に取り付ける庫内灯の笠をネジ止めするのに、ドライバーを持ち



かえる必要がある。その時間がロスとなるので、最初から順手で持ってすべてのネジを止めるよう指導される。

確かにその方が効率的だった。作業スピードは格段に上がる。慣れてきて余裕が出始めると庫内灯のカバーを手にとり、最後に嵌めるよう要求される。それでも前後の作業者の流れを妨げることなく、順調に作業をこなした。

ライン生産では作業員の余裕が排除される。生産工程で余った時間は、他の工程に割り当てられる。コンマ数秒を短縮して生産効率を高めることが求められた。

流れてくる部品をいかに正確に早く仕上げるかだけが、ここでの重要事項だ。作業員が生身の身体であることは考慮されない。

ネジ止め作業中、ドア受けの2カ所を止める作業が最も力を要する部分だ。従前担当していたKさんは、私より二回り大きいドライバーを使用しネジ止めしていた。

大きめのドライバーは、重量があるため手首の返しを頻繁に行う私の作業には適さない。それに、ドア受け部品は、単に強めのトルクで回すだけではうまく収まらない。雌穴を正確に捉え、垂直に差し込まないと横ズレしてしまう。リーダーが手本を示したのは、小型ドライバーでネジを正確に止める方法。

その際、小型ドライバーで強く押し込む必要がある。方法としては、小型ドライバー全体を強く握りしめて押し込むか、手の平にドライバーの柄の後端を押し当てて押しつける方法だ。どちらにしてもかなりの力業だった。長時間にわたって作業していると握力が落ちてくる。そのため、どうしても手のひらを使って押し込む方法を採用ことになる。

そうすると小型とはいえ、エアードライバーの振動を手のひらの特定部分だけ強く受けることになる。それが中指の付け根から約5センチ下だった。ちょうど中指の腱が通っているところで、そこを集中的に刺激した結果、1週間で過ぎた頃から痛みが常態化し、2週間目にはバネ指の症状が現れる。

耐えられないほどの痛みではなかったためそのままにしておいたが、初めての経験だったので回復するだろうか、という不安はあった。原因が分かっていたため、仕事を辞めれば治るだろうぐらいの感覚でいた。

## 二度目の解雇通知300人をリストラ

毎朝、目覚めると、まず初めに軽く握った状態になっている右手に視線を送る。外観上は何の変化もない。意識から外れていた右手に神経を集中させて恐々と力を入れる。中指を伸ばそうとして動かすと軽い痛みが走る。

約 120 度でひっかかる。そこを堪えて伸ばすと弾かれたように動く。しかし何故か、ドライバーを握って作業している日中は、バネ指の症状が出ることは少ない。

私の前隣で、部品取り付けと配線を担当していた 30 代の女性は、東芝で働き始めて半年。九州出身でコラボレートと契約していた。ライン作業に従事するようになって足の痺れ、肩の痛み、腰痛、関節痛など体調不良に悩まされ、頻繁に病院に通っている。病院で診てもらったことはなかった私のバネ指の症状は、離職後、3 カ月続いた。

6 月 30 日（金）の朝礼でリーダーが、「来週（7 月）から日産 500 台態勢になる予定」と話した。そして午前の作業中にシースタイルの社員から、「終業後に集会所に集まるように」と声をかけられる。

同じく、クリスタルからシースタイルに登録を切り替えた、30 代男性の H さんも声をかけられたらしい。そのほかには、19 歳と 20 歳の姉妹 2 人とコラボレート所属の 30 代の女性一人。私のいたラインからは計 5 人。

どうやら、シースタイルと雇用契約を交わしている派遣社員に加え、コラボレートの勤務評価が低いと目される派遣社員だけが呼ばれたようだ。

定時で終わった後、シースタイル所属の派遣が指定された場所に行くと、約 40 人がすでにいた。話の内容は、解雇通知だった。

6 月 21 日にシースタイルと契約した私は、そこから 8 日間働いた 6 月 30 日に解雇通知を受けた。

解雇理由は、冷蔵庫の販売不振のためだった。シースタイルの社員の説明によると、東芝は大量の在庫を抱えていて、販売計画の大幅な下方修正が必要らしい。現在、主に派遣作業員 800 人態勢で生産しているが、今後は 500 人態勢にするという。

今回の解雇通知は第一段階で今後、段階的に 300 人をリストラすると説明した。当初から 7 月末で辞める予定だった私は、それほど深刻に受け止めることはなかったが、他の多くの工員が動揺した。

月曜日、終業後に事務所に立ち寄るように、と休憩時間中に声をかけられる。事務所に行くと新たな雇用契約書（労働条件通知書兼就業条件明示書）を渡されサイン、押印のうえ翌日、持参するよう求められた。

シースタイルと契約する時と同じ内容の雇用契約書だが、期間の定めについては「平成 18 年 7 月 1 日～同 7 月 31 日」。更新または期間延長の可能性（あり・なし）の部分は「なし」が、マルで囲まれていた。

二度目の解雇通知だった。

「僕らもどうなるかわかりませんよ」

派遣労働者を解雇する場合、少なくとも30日前の予告が義務付けられていることから、6月30日の通知は規定を充たしていることになる。これによって、リストラ第一段として40人強が7月31日付けで解雇される。

翌日、押印した労働条件通知書を提出すると、シースタイルが請け負っている半導体工場での就業を打診されたが私は断った。すると、解雇までの期間中、新しい仕事を探す目的で欠勤する場合、事前連絡があれば対応するとの申し出を受ける。

我々同様、解雇通知を受けたコラボレート所属の女性については、遅刻や欠勤が多いなどの理由をライン仲間が挙げている。解雇通知を受けた翌々日に就職活動を始めた彼女は、数日後に新しい仕事をを見つけ転職していった。

私と同様、二度目の解雇通知を受けたHさんは、現在担当している部分の作業をこなせる人材が他に見当たらないことから、コラボレートと契約したうえで東芝での仕事を継続するようリーダーに誘われた。

当初迷っていたHさんは、「しんどい」と言いながらも身体が慣れたので東芝での仕事を続けることを選択した。

副リーダーは、「8月の夏期休暇が9日間あるものの、9月からは新型機種の生産が始まり、忙しくなる」と話した。

7月末まで勤めた私は、これからの仕事の不安もあったが解放される気持ちの方が強かった。

そうした中、コラボレート自体が東芝とのライン請負契約を破棄されるとのうわさを聞く。今後、生産の主力を中国に移すとの話も。最終日にリーダーに挨拶した際、「僕らもどうなるか分かりませんよ」と不安げな表情をみせた。

コラボレートの親会社「クリスタル」は2006年11月、人材派遣会社大手グッドウィルグループ（東京都港区）によって買収された。

中核となるコラボレートが「偽装請負」を繰り返していたとして、大阪労働局から2005年10月に業務停止命令を受け、グループ全体の業務に多大な影響が出たことが要因とされる。

## 「請負」の構図

東芝家電における、「クリスタルグループ（当時）」それぞれの役割を明確にみることができる。コラボレートがラインを請け負い、クリスタルグループのシースタイルとクリスタルが補充的に人員を確保する構図だ。

賃金にも格差がみられる。

コラボレートは、時給 1000 円プラス交通費 1 カ月 1 万円（月 20 日出勤で計算すると 1 日当たり 500 円の交通費）。その傘下のシースタイルは、時給 1000 円プラス交通費同 5000 円（同 250 円）。そしてクリスタルは、時給 900 円、交通費 1 日 500 円だ。

クリスタルとコラボレートを比べるとかなりの差があり、一日当たりの手取り額で 1000 円以上の開きがある。

手元にあるクリスタルサービスの給与明細をみると次の通りだ。900 円（7.5 時間）－データ装備費 200 円（データ装備費＝明確な表現は忘れてしまったが、会社内で個人データを維持するための費用だと説明された。その後 2007 年 8 月時点で徴取された派遣社員に返還された）＝ 6550 円。

そこから所得税 270 円が引かれ、交通費 500 円をプラスされた 6780 円が一日の支給額だ。顧客名の欄にはコラボレートと記載されていた。

社会保険の加入は、3 カ月以上の長期就業者だけが対象。スポット就業の場合、社会保険の加入は認められない。

雇用保険については短期でも加入が可能だ。シースタイルで、「（掛けますか）どうしますか」と問われた私は、不要の旨を告げると「そうですね。負担金がありますからね」との答えが返ってきた。

従事する仕事内容に 3 社間で差はない。同一ラインの中で同じ仕事量をこなす。私の印象では、むしろクリスタルサービス所属の派遣に、より過酷な仕事が回っていた。

コラボレートが請け負ったライン生産を維持する目的で人員が補充されるため、後から加わるクリスタル所属の派遣に、比較的長続きしない「しんどい作業」が回ってくるのは当然とも思えた。主流から外れるほど、「割の合わない」仕事を強いられるのはどの世界も同じだろう。

## 働きやすい環境の実現を

冷蔵庫のライン生産はどの作業も過酷だ。しかし、登録会社の違いなど置かれた状況によって、より過酷な作業を強いられることになっているのが現実だ。

また、ライン作業現場の空気は新入りにとって非常に重いものだった。私と同時期にラインに加わった男4人（クリスタル3人、コラボレート1人）がみんな同じ思いを持つ。古株に、「おはようと言っても返事もしない」と4人が口を揃えて言った。

数ヶ月先輩の彼らは20～30歳代が中心の、あまり社交的ではない職人氣質が大半のようだった。作業員が頻繁に入れ替わる職場環境下で、必要以上に他人に気を遣うこともないということだろう。むしろ、後から加わった我々の方が異質な存在であったかもしれない。

ライン全体の流れを維持するため、とくに前後の作業員同士は登録会社の相違に関わらず、ごく自然に協力し合っていた。人間関係についての良し悪しの議論は、短期就労者が主流となる生産現場では見当違いなことかもしれない。

私が派遣社員として、冷蔵庫のライン生産に従事した東芝家電製造の大阪工場は2007年3月30日、大阪労働局が労働者派遣法に違反した「偽装請負」にあたると認定し、是正指導を行った。

加えて同工場での冷蔵庫生産は、競争力強化を目指し2007年9月末付で中国に移管されたものの、その後2008年3月末に閉鎖された。

大規模工場でのライン生産作業は過酷だ。

過去に他のライン生産現場を体験したことはないが、人海戦術でよってたかってモノを組み立てる構図は、産業革命当初と大差ないのではないかとさえ思える。

大量消費を前提とした大規模工場での大量生産方式は、人が働く環境としては厳しい。身体へ負担となる工程を見直し、働きやすい環境を求めることについてもっと議論が行われ、それが具体化されるべきだと心底感じた。

※文中の料金（交通費、時給等は2007年当時のもの）

---

毎日辞めることばかり考えていた

---

著 カラタケ

制作 Puboo  
発行所 デザインエッグ株式会社

---