

論文

警備業者による労働争議介入事例における請負契約の諸機能

——特別防衛保障による事例を中心に——

岩 崎 弘 泰*

はじめに

第2次世界大戦の終戦直後期において、労働基準法や労働組合法、労働関係調整法とともに、職業安定法が成立した。これによって、使用者と労働者との間に第三者を介する雇用である間接雇用¹が、原則として非合法となる。当時のGHQの「五大改革」の一つである「労働の自由化」のために制定された職業安定法の目的は、建設労働等における「タコ部屋／監獄部屋」等の単語に代表される労働条件の悪化を防ぎ、かつ、労働者供給事業者を労働市場から排除し、これに代わり①公共職業安定所、②労働組合²という2つのアクターによって労働市場を統制することであった³。その後の1952年に、職業安定法の下位法令である職業安定法施行規則第4条第4項が改訂された結果⁴、「請負契約を介した雇用＝請負労働」という形態において間接雇用が、港湾運送業や建設業、製造業において残された。

そして1960年代前半に、警備業において就労する労働者が請負労働の下で就労する請負労働者層に加わった。警備業とは、1962年に興ったサービス産業の一つであり⁵、他人の依頼に基づき事故や犯罪等の抑止を目的とするサービス産業の一つとされる⁶。1970年前後に特別防衛保障株式会社（以下、「特別防衛保障」と表記）などの警備業者による、労働争議や社会・学生運動への物理的暴力を伴う介入が頻発した⁷。この後、国による警備業者に対する法規制がすすめられていき、1972年に警備業法が成立した（猪瀬2016：200-207）。

これまでの請負労働研究における物理的暴力と経済的暴力は、いずれの暴力も「請負業者→請負労働者」の方向でふるわれたものであった⁸。しかし、警備業の場合、請負業者たる警備業者と、請負労働者たる警備員が、請負契約を介して労働争議へと介入し、第三者たる労働組合員に対して物理的暴力をふるう事象であるため、そこには「請負業者→請負労働者」の方向でふるわれる暴力とは異なるメカニズムがある。そして、21世紀においても警備業者と警備員は行政機関によって動員され、労働組合員と支援者の排除⁹、および、沖縄での米軍基地建設現場¹⁰などへと配置されていることに鑑みれば、この「暴力のメカニズム」を解明することは喫緊の課題といえる。

本稿の目的は、21世紀の諸事象における警備員の動員のメカニズムを解明するためにも、その「大元」の事象たる1970年前後に生じた警備業者による暴力を伴う労働争議介入事例において、請負契約が果たした諸機能を明らかにすることである。

かかる目的から、本稿では、警備業者が請負契約を介して1970年前後の労働争議へ暴力を伴って介入した事例において、①請負契約という契約形態が、なぜ労働争議を抱えた依頼者にとって必要だったのか、②労働／労働組合側がいかなる影響を被ったのか、という二つの課題を設定した。換言すれば、警備員の動員メカニズムを明らかにし、それが労使関係にどのような影響をもたらしたのかを追及することにより、警備の請負契約が「暴力の請負／アウトソーシング」へと転じた過程を明らかにしていく作業でもある。

本稿の研究方法は、一次資料の使用である。警備業者が労働側に与えた影響については、当時の労働組合が発行

キーワード：請負、警備業者、特別防衛保障、全国金属労働組合

*立命館大学大学院先端総合学術研究科 2016年度3年次転入学 公共領域

した組合史等の資料をひも解くことで明らかにする。特に、ガードマン等企業暴力から労働者の権利を守る対策委員会（略称：暴力ガードマン対策委員会）（1972）は、当時の労働側の動向をコンパクトにまとめた資料である。なお、これらの労働側の資料は、経営側の立場からみた警備業者の存在についてもふれている。警備業者側の資料については、警備業界によって発行された資料とともに、特別防衛保障の創業者である飯嶋勇の遺稿集（飯嶋 2009）を用いた。これによって飯嶋が、どのような信念や信条によって特別防衛保障を起業したのかが明らかになる。また、労使双方の資料に加えて、警備業者による労働争議への介入等の事件を審議した当時の国会議事録、ならびに、1972年の第68回国会にて警備業法案が審議された際の審議録に収録されている資料も用いた。

最後に本稿の構成を記す。第1節では、警備業者による労働争議への介入の素地を形成した請負契約について概説する。第2節では、「警備の請負」の名のもとに労働争議へと介入した警備業者である特別防衛保障、ならびに、創業者の飯嶋勇について説明する。第3節では、警備業法制定のきっかけとなる株式会社細川鉄工所（以下、「細川鉄工所」と表記）での労働争議への特別防衛保障による介入事例をもとに労働側が被った諸影響、ならびに、労働争議における物理的暴力の担い手の変遷について説明する。第4節では、当時の企業経営者が、請負契約を介して労働争議へと警備業者を介入させるようになったメカニズムについて考察する。

1. 請負契約の諸特徴

警備業の雇用形態は、請負契約を介したものである。請負契約とは、「労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの」（民法632条）であり、注文を受けた請負事業者（警備業者も含む）が、仕事を完成させることと引き換えに報酬を受け取る契約である。請負の範囲は、家屋の建築や洋服の仕立てなどの有形的な仕事にとどまらず、物の運搬や楽器の演奏、そして警備などの無形的な仕事（サービスの提供）も含まれる。なお、雇用との違いは、請負においては仕事の完成を目的としており、労務の提供を目的とはしていないことである（遠藤ほか編 2001：209-210）。

本節では、警備業における請負契約の諸特徴について概説する。なお本稿では、警備業における請負契約が「偽装請負（人だし稼業／労働者供給事業）」ではないと仮定し¹¹、注文者・警備業者側の視座に立って論をすすめる。さもなければ、当時の経営者が、警備業者を重用した理由がわからなくなるからだ。

(1) 民法716条の存在

民法716条と但書において、注文者の責任は「注文者は、請負人がその仕事について第三者に加えた損害を賠償する責任を負わない。ただし、注文又は指図についてその注文者に過失があったときは、この限りでない」と定められている。このため、「請負人」たる警備業者に雇われた警備員が第三者に対して損害を与えたと仮定した場合、責められるのは警備員を雇用している「請負人」たる警備業者であって、注文者ではないということになる。

この特徴により、注文者たる企業の経営者が、彼らの企業において生じた労働争議へと警備業者を「投入」しようとした際の、心理的ハードルを下げたことは想像にかたくない。

(2) 労働力需要の波動性への対応

警備業における請負契約においても、注文者と請負事業者（警備業者も含まれる）によって雇用される請負労働者との関係は、雇用関係ではない（図1）。このため注文者は、請負労働者に対して雇用主としての責任を負わない（伍賀 2007：5-6）。この特徴によって注文者は「必要なときに必要な数」の労働者を集めることができる。換言すれば請負契約は、注文者による労働力需要が持つ波動性へ対応することを、可能にしているのである。

また、この特徴によって請負労働が、建設業、港湾運送業、製造業などにおいて残存し、請負労働者たちが「雇用の調整弁」に充てられてきたことが指摘されている（松宮 2006；戸室 2011）。

(3) 労働運動を妨害する存在として機能した事例——日雇労働者と港湾労働の事例から

産業予備軍／相対的過剰人口¹²へと位置付けられてきた日雇労働者や港湾労働者は、全港湾（全日本港湾労働組合）

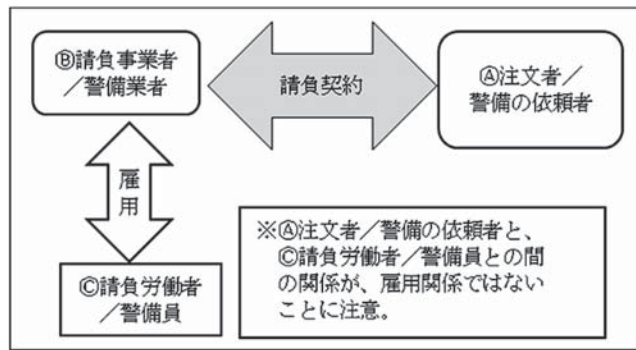


図1 警備業の請負契約における3者間の関係の模式図

などの労働組合を組織し、資本側に対して労働条件等をめぐって闘争を挑んできた。その一方で、請負事業者と請負労働者が、労働運動を妨害する役割を背負わされてきた事例も存在する。

明治期から終戦直後期において、間接雇用のもとで雇用された日雇労働者について記した黒川俊雄（1955）によると、日雇労働者は①組頭や親方等に従属している面と、②資本家と闘うことのできる面という「二重的性格」を持つ存在であるとともに、③労働争議において資本の側につき労働運動を妨害する機能もあったという（黒川1955：207-213）。

また、神戸港の港湾労働においても「労働ボス」が、労働力の売買に介入して中間搾取する「人身売買的な労働者供給」の機能をはたしたほか、「労働組合運動に対する、組織破壊（分裂攻撃、組織化阻害）や争議抑圧（スト破り）のための尖兵」として存在していた¹³（三塚1967：70-71）。

次節以降では、本節で挙げた請負契約の諸特徴が、どのように1970年前後の警備業者に当てはまるのかを論じる。

2. 1970年前後に労働争議へと介入した警備業者——特別防衛保障を中心に

(1) 警備業者による労働争議への介入

1964年の東京オリンピックの警備を契機に急成長を遂げた警備業¹⁴は、1970年前後に労働争議へと介入し始めた。表1から、20人から100人の警備員が、経営側によるロックアウトや春闘時に投入されていたことがわかる。このような人数の警備員を企業によって直接雇用することは、当該企業の立場からすれば非効率である。したがって、当該企業と警備員との間に雇用関係が生じない請負だからこそ、一時的に数十人の警備員/争議対策要員を「調達」することが可能だった。また、表1にある新聞労連報知新聞三単組の事例、および、全石油ゼネラル石油精製労組の事例から、警備員数が数十人単位の幅で変動していることがわかる。これは警備業者が、労働力需要の波動性に対応していることを示している。

(2) 特別防衛保障の存在

当時において、労働争議潰しや労働組合潰しを担う警備業者の中心的存在であった特別防衛保障¹⁵が設立されたのは1969年4月のことであった（飯嶋2009：278）。この警備業者は、表1に掲載されている12の労働争議介入事例のうち9事例に介入している。

特別防衛保障の創業者である飯嶋（1921年生-2001年没）によると、1960年のいわゆる「60年安保」時に飯嶋が結成した「反共防衛隊」の構成員が、後に特別防衛保障の中心メンバーになったという。彼らは、飯嶋の私塾である「無生庵」のメンバー、および、飯嶋の母校である拓殖大学のOBや神道系、仏教系の大学の学生から結成されていた（飯嶋2009：23-25）。また、1970年7月10日の参議院文教委員会においても小笠原貞子議員（日本共産党）が、特別防衛保障の警備員の給源について次のように発言している。

今回事件を起こしました拓忍会、拓禅会、柔剣道愛好会などは学外の右翼団体と結びついているばかりか、

表1 警備業者による労働争議介入の事例（1972年現在）

①労組名	②年度	③争議形態	④警備業者名	⑤備考（警備員数等）
新聞労連報知新聞三単組	1970年4月～9月	ロックアウト中	総合警備保障(株)、中央警備保障(株)、特別防衛保障(株)	20～30人が常駐、就労時は100人に増員。特別防衛保障の警備員が暴行
全石油ゼネラル石油精製労組	1970年6月～	不当解雇・処分反対闘争中のロックアウト時	中央警備保障(株)	警備員の人数は川崎で40人、堺市で90人、30人が常駐
全国一般京葉ボーリング分会	1970年11月～1971年4月	年末一時金をめぐる争議中のロックアウト時	特別防衛保障(株)	30人程度
民放労連宮崎放送労組	1970年12月～1971年6月	ロックアウト中	総合警備保障(株)	100人程度、71年1月に暴行事件
民放労連日本テレビ労組	1970年	春闘中	特別防衛保障(株)	30人常駐
自治労連那珂湊市職	1971年	解雇撤回闘争中	特別防衛保障(株)	不明
全国金属労組森村金属支部	1971年	春闘中	特別防衛保障(株)	20～30人
全国金属労組細川鉄工支部	1971年5月～現在	春闘中	特別防衛保障(株)	20～30人
全国金属労組ヤマト鍍金支部	1971年11月～12月	企業閉鎖反対闘争中	特別防衛保障(株)	35人
出版労協教育社労組	1971年12月～現在	年末一時金闘争	特別防衛保障(株)	不明
全国金属労組本山製作所支部	1972年5月～現在	春闘中	特別防衛保障(株)	50人が集会を襲うなど
新聞労連大阪日日新聞労組	1972年4月～現在	春闘中	東亜警備保障(株)	20数人

（ガードマン等企業暴力から労働者の権利を守る対策委員会（1972：28）をもとに作成）

……（中略）…… 報知新聞労組に攻撃をかけるというような、通称関東軍と言われるような特別防衛保障会社、そこに雇われてそして参加している、こういう事実もございます。¹⁶

小笠原議員の発言から、拓殖大学の拓忍会や拓禅会等の団体に所属する学生たちが、特別防衛保障の給源の一部を構成していたことがわかる。

また、飯嶋は拓殖大学のみならず他大学にも組織を作っていた（飯嶋 2009：287-288）。このことから当時の特別防衛保障が、複数の大学から学生アルバイトを募っていたことが推察される。飯嶋は、このようにして募集された特別防衛保障の警備員のうち約200名が特別防衛保障の組織の中核をなす「通常隊員」であり、その他に労働争議への介入時等に一時的に増員する「戦闘警備隊員」が約2,000名いたと述べる（飯嶋 2009：279）。

次に、警備員の年齢についてである。特別防衛保障における警備員の平均年齢は26歳であった。また、飯嶋は警備員の採用にあたり高卒以上の学歴を求めた（飯嶋 2009：280-281）。このことは、特別防衛保障の給源が比較的若い層で占められていたことを示唆している¹⁷。

これらのことに鑑みれば、特別防衛保障において就労する警備員の給源の大部分が、相対的過剰人口の停滞的形態たる学生アルバイト¹⁸であったことがわかる。このことは、持続的な教育・訓練を施すことが困難であり、かつ、社会経験に乏しい若年労働者を労働争議介入の現場へと送り出していたことをも示唆している。

では、学生アルバイトを送り出して労働争議へと介入していた特別防衛保障は、どのような人物によって経営されていたのだろうか。次項では、特別防衛保障の創業者である飯嶋勇について述べる。

（3）特別防衛保障の創業者である飯嶋勇について

第2次世界大戦において陸軍の士官であった飯嶋勇¹⁹は、戦後の日本社会のありようを受け入れていなかった（飯嶋 2009：94-106）。飯嶋は、日本の労使関係を「欧米の様に個人主義の母体の上に築かれたものとは違って、血縁地

縁の家族的風土の中から生み出されたもので、本来、運命共同体の関係にあるべきものとして、対立抗争する性格のものではない」（飯嶋 2009：232）と、とらえていた。したがって、労働基準法や労働組合法などに基づく戦後の日本の労使関係は、飯嶋にとって受容し難いものであった。飯嶋の眼に映った労働運動は、労働者の地位・生活向上のための運動というより「革命のための運動」と映り、抗議活動等の労働組合による団体行動権の行使は「経営者への暴力」と映った。

飯嶋は、このような「労働組合による暴力」から企業と経営者を守る必要があると考え、特別防衛保障を設立した（飯嶋 2009：232-246）。戦後の労働運動を敵視していた飯嶋は、労働争議の介入に際して、警備の請負を次のように「誤解」していた。

……年間契約をしている会社の労組のストを破るのは警備業務です。……（中略）……それから警備契約を結んだら大学構内においてわれわれは警察権を持てる訳ですよ。リンチは…^{ママ}法で裁かれなきゃいけないですが、向うが抵抗してくる、それを排除するために向うの頭が割れたというのは必要やむを得ざる処置ということになるわけですね。一つ警備契約という立場をとっただけで、イクサは充分に組めるんですな。

（ガードマン等企业暴力から労働者の権利を守る対策委員会 1972：38）

飯嶋は、警備業務さえ請け負えば、警備対象の企業の敷地内においてならば憲法に規定される基本的人権、および、労働法などの現行法を「警察権」のもとに無視できる、あるいは、警備員が警察官同然に振る舞うことが出来ると誤解していた²⁰。

戦後の日本社会のありようになじめずに戦後の労働運動を敵視し、警備の請負と「警察権」を混同していた飯嶋によって特別防衛保障が興され、そして、次節において述べるように、飯嶋の部下たる若き警備員たちは労働争議へと差し向けられていった。

3. 警備業者による労働争議への介入——細川鉄工所の事例を中心に

では、飯嶋によって組織された特別防衛保障が労働争議へと介入した時に、どのような事態が引き起こされたのだろうか。

本節では、警備業者による労働争議への介入によって労働組合が被った影響、ならびに、警備業者が介入するようになった経緯を、全国金属労働組合（以下、「全金」と表記）が労働者を組織していた細川鉄工所²¹での労働争議を中心に述べる。なぜならば、この細川鉄工所における労働争議をきっかけに、全金の他の支部の労働争議においても特別防衛保障が介入し²²、「ガードマン規制法＝警備業法」制定運動のきっかけともなったからである（全金大阪地本 40 年史編集委員会 1989：555-556）。

(1) 特別防衛保障による労働争議への介入

当時の労働運動は、1975 年の国鉄労働組合（国労）による「スト権スト」以前のこともあり、労働運動の高揚期を迎えていた。特に、当時の全金の大阪地方本部（以下、「全金大阪地本」と表記）は、「誰でも一万円以上の大幅賃上げ獲得」をスローガンとする、「地域共闘」に重点をおいた労働運動を展開していた（全金大阪地本 40 年史編集委員会 1989：493-494）。この「地域共闘」は、企業内において少数派の全金組合員²³を、企業の枠を超えて地域ぐるみで相互に支援することによって「企業内において少数であるが、地域内において多数」という状態をつくり、交渉資源を獲得していく運動方法である²⁴。このような労働運動の結果、全金大阪地本の 1970 年の春闘において全支部の 69%が一万円以上の賃上げを獲得していた（要 2007：147-154）。そのような最中に特別防衛保障が、細川鉄工所（大阪府）にある全金の細川鉄工支部（津嶋茂夫委員長）が展開していた労働争議へ介入した。

1971 年 5 月 13 日に、細川鉄工所の副社長の名で出された「従業員各位」と題した通知²⁵で「ガードマンに委任して警備の任についてもらうことになった次第であります」と通知したのちに、特別防衛保障の警備員による労働争議への介入が始まった。この日以降、全金細川鉄工支部は、1972 年 12 月 14 日まで、警備員による物理的暴力を

交えた労働争議への介入に直面することになる（総評・全国金属労働組合細川鉄工支部 1974：227-229）。

1971年7月14日に、全金細川鉄工支部の津嶋委員長が警備員によって蹴り上げられ、全治1週間の傷を負った（全金大阪地本40年史編集委員会 1989：552）。翌日の7月15日に全金細川鉄工支部は、総務部長に対して抗議したが、総務部長は次のように主張した。

警備会社とは委託契約でありガードマンとの間に刑事責任が発生すれば刑法上裁れる事はあっても会社に責任はない

（総評全国金属労働組合細川鉄工支部委員長、津嶋茂夫、1971年7月15日「抗議申入書」[株式会社細川鉄工所取締役社長 細川益男あて]）

警備の「注文者」たる細川鉄工所の経営側が、警備員の雇用者である特別防衛保障へと責任を転嫁していることがわかる。

1週間後の7月22日の18時50分ごろ、警備員3名が、支援のために細川鉄工所を訪れた全金の組合員へと襲いかかり、殴打した。このときも経営側は、「警備会社に保安を委託しているから責任はない」と、警備業者へと責任を転嫁した²⁶。本稿第1節第1項においてふれた民法716条の存在は、このようなかたちで経営側によって利用されたのである。

では、警備業者による労働争議への介入は、労働組合と組合員にどのような問題をもたらしたのだろうか。当時の全金大阪地本書記次長である巢張秀夫は、当時の問題を次の4点へと集約している。

第1に、経営側が警備業者導入にかかる費用／経費を度外視して、労働組合や労働運動を壊滅させるために警備業者を労働争議へ介入させていること。第2に、警備業社が介入することによって、労働組合の団体行動権と争議行為が物理的暴力を交えて規制されること。第3に、警備業社の介入後に使用者側が高圧的になること。すなわち、労働組合側が警備業社の撤去を求めると使用者側は、組合活動の大幅な制限を交換条件として持ち出してくるのである。第4に、警備員による暴言・暴行に関して使用者側が、警備業者へと責任を転嫁すること（ガードマン等企業暴力から労働者の権利を守る対策委員会 1972：39）。

つまり労働組合が、警備業者の物理的暴力を交えた労働争議への介入によって当該企業の労使関係から排除されようとしたこと、ならびに、団体行動権の大幅な制限等によって無力化されることが問題だったのである。また、巢張の発言から、当時の経営側のコストや外聞を度外視してまで警備業者を導入させ²⁷、全金などの戦闘的な労働組合を排除しようとする姿勢がみとれる。かような事態に直面した全金は「ガードマン規制法＝警備業法」の成立を促すべく運動を展開していく（全金大阪地本40年史編集委員会 1989：552-553）。

では、なぜ経営側は「なりふり構わず」に警備業者を労働争議へと介入させたのか。他に選択肢はなかったのだろうか。次項では、細川鉄工所の労働争議において経営側が、警備業者を導入させた経緯について説明する。

(2) 細川鉄工所の労働争議における「暴力のアウトソーシング」

1950年前後から労働組合を切り崩して分裂させ、労使協調的な「第二組合」を設立するという対労組戦術が登場し（Gordon 1985=2012：378-383）、細川鉄工所の労働争議の時にもこの戦術が採られていた。（全国金属労働組合細川鉄工支部 1974：43-47）。しかし、この方法も「地域共闘」路線をとる当時の全金に対しては効果が薄く、当時の全金は大幅な賃上げなどの成果をあげていた。

その後、特別防衛保障が導入される直前の1971年の春闘において団体交渉が決裂し、1971年4月6日から全金細川鉄工支部はストライキにはいった。この時に管理職の一団が組合員に対して暴力をふるい、全金細川鉄工支部の友田青年部長が全治5日間の怪我を負っている。4月8日にも、管理職の暴力によって津嶋委員長と副委員長が昏倒するほどの重傷を負い、先述の友田青年部長も守衛による暴力によって割れたガラスで全身に裂傷を負った。この時の加害者は地元警察へと連行されたが、取り調べをされることなく帰社している（全金大阪地本40年史編集委員会 1989：549-550）。すなわち、特別防衛保障が導入される直前期における物理的暴力の主体は、細川鉄工所が直接雇用する管理職や守衛だったのである。しかし、この方法も効果が薄く、しかも、直接雇用の社員たる管理職や守

衛が、警察によって逮捕されるリスクがあった。

第二組合という方法が功を奏さず、管理職等による物理的暴力という選択肢も封じられた細川鉄工所の経営者は、特別防衛保障を労働争議へと介入させることにより、全金に所属する組合員を、警備員による物理的暴力を用いて排除する戦術をとりはじめた。物理的暴力の担い手が、社内から社外（警備業者）へと変わったため、「暴力のアウトソーシング」と位置づけることができる。

4. 考察

ここでは、本稿の課題設定である、①警備の請負契約という契約形態が、なぜ労働争議を抱えた注文者にとって必要だったのか、②労働／労働組合側がいかなる影響を被ったのか、という二つの課題について考察する。

(1) 責任の外在化

まず、先に挙げた課題設定①について考察する。労働争議時において、経営側の労働者／社員が、労働組合員に対して物理的暴力をふるった場合、物理的暴力をふるった本人の責任となる。また、物理的暴力や暴言が、上司や経営者の指揮・命令によってなされた場合、指揮・命令した上司や経営者の責任も問われることになる。先述のとおり、細川鉄工所の労働争議においては、労働組合員に対して物理的暴力をふるった本人が逮捕されている。

一方、警備の注文者たる経営者が、警備業者と警備の請負契約を締結したうえで、警備業者の警備員が物理的暴力や暴言に及んだ場合において責任を問われるのは、警備員、および、警備員の雇用者たる警備業者のみであり、注文者／経営者ではない。このことは、民法 716 条の存在に由来する。

また、注文者／経営者にとって、警備業者を労働争議へと介入させることは、労働組合員の排除という物理的暴力を伴う「汚い仕事」を、警備業者が代行することも意味した。このことによって、注文者／経営者が直接雇用する管理職や守衛等が、労働組合員へと物理的暴力を加える必要がなくなり、彼らが逮捕・起訴されるリスクは減少した。

請負契約が持つこの特徴により、注文者／経営者が警備業者を導入し、物理的暴力を伴う組合対策を企図する際の心理的ハードルが低くなったのである。

(2) 警備員の「レンタル」

警備業者の注文者たる経営者を免責する法制度が存在したとしても、労働争議時等の（注文者／経営者にとっての）「有事」にのみ大量の警備員を動員できなければ、警備業者というシステムは機能しない。

しかし、請負契約は警備業においても、注文者が「必要なときに、必要なだけ」警備員／請負労働者を注文者側たる企業へと集め、就労させることも可能にしている。例えば、平時においては数人の警備員を配置し、労働争議発生時には 20 人以上の警備員を「かき集める」といったことが可能となる。このことによって注文者／経営者は、平時から「争議対策要員」を直接雇用する必要がなくなった。

請負契約が持つこの特徴によって、労働争議時等の際に、相対的過剰人口の「貯水池」から警備員／請負労働者が警備業者によって動員され、戦闘的な労働組合を排除したい注文者／経営者の前へと用意された。では、そのような警備員たちが労働争議へと介入した時に、労働組合はどのような影響を被ったのだろうか。次に、課題設定②「労働／労働組合側がいかなる影響を被ったのか」について考察する。

(3) 労使関係への影響

「施設の管理」を盾に数十人もの警備員が暴力を交えて労働争議へと介入した結果、労働組合による団体行動権の行使が困難となっていった。また、労働組合が団体交渉権を行使しようにも、警備員が経営者のいる社屋への立ち入りを拒めば、団体交渉そのものが困難となる。そして、労働組合が経営者に対して警備員の立ち去りを求めた場合には、経営側は組合活動の大幅な制限を交換条件として提示した。

このように警備業者を労働争議へと介入させることによって、全金のような戦闘的な労働組合の活動、および、

労働組合へと与えられた諸権利の発動を封殺することが可能となる。労働組合の権力資源が団体交渉権、および、団体行動権の行使であることをふまえると、かような事態は労働組合の存在意義にかかわる死活問題であった。

おわりに

本稿の結論として、警備業における請負契約が持つ諸機能、および、自社の「手を汚すまい」とする注文者たる経営側の思惑、そして、飯嶋勇によって特別防衛保障という労組潰しを専門とする警備業者が用意されたことによって、労使関係へと物理的暴力を導入する通路が形成された。

この結果、1970年前後の労働争議において特別防衛保障を主とする警備業者は、注文者／経営者の依頼によって「警備」の名のもとに労組潰しを請け負い、労働争議へと介入し、そして、注文者／経営者が直接雇用する管理職や守衛などに代わって暴力をふるうことにより、戦闘的な労働組合を排除しようとしたのである。換言すれば、経営側による労働組合対策において「暴力のアウトソーシング」がなされたのであった。

特別防衛保障による労働争議への介入の後、全金をはじめとする労働組合側は、「ガードマン規制法＝現警備業法」の制定運動を展開していった。この運動の結果、1972年に成立した法が警備業法である。この警備業法の成立過程を詳述していくことが、今後の筆者の課題である。

謝辞

本稿を執筆するにあたり、全金の元役員である要宏輝さんから資料と、有益な助言をいただきました。ここに感謝いたします。本当にありがとうございました。

[注]

- 1 伍賀（2005：51）における定義である。
- 2 職業安定法が当時のGHQ労働課のイニシアティブのもとに制定された経緯については、竹前（1991）において当時のGHQ関係者への聞き取り調査がなされている。
- 3 職業安定法制定の意図と経緯については北海道労働科学研究所（1955；1956）、および、中島（1988）に、詳しい。当時のGHQ労働課は「コレット旋風」という単語に代表される「労働ボス」撲滅にむけての諸政策を実行に移していた。
- 4 職業安定法第44条において、労働組合によるものを除く労働者供給事業を禁じている。そして、労働者供給事業と請負業者を峻別するため、職業安定法施行規則第4条に記された「請負の4要件」が定められた。北海道労働科学研究所（1956：312-317）によると、改訂前の職業安定法施行規則第4条第4項の条文（1947）は、次のようなものであった。

自ら提供する機械・設備・器材（業務上の必要なる簡単な工具を除く）もしくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的労働を提供するものではないこと

この条文は1952年2月19日に改訂され、改訂前の「専門的な企画、技術」が、現行の「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」へと変えられた。これによって、労働者を募集することも「企画」となり、手配師としての長年の経験は「専門的な経験」とされることとなり、間接雇用が残存する余地を残すことになった。

- 5 杉山（1993：61）は、1962年7月7日に起業した「日本警備保障（現・セコム）」を日本初の警備業者としている。これに対して田中（2009：48）では、同年3月23日に起業した「日本船荷保全会社（現・大日警）」を、日本初の警備業者としている。
- 6 杉山（1993：60-61）によると、警備業が誕生する以前の時代においては、「守衛」「夜警」等の名称の自社要員が警備にあたるが多かったため、民間業者に警備を依頼する余地が全くなかったという。しかし、高度経済成長期以降の都市化に伴う「地域住民の連帯意識の希薄化」と「夜間人口がほとんどいないビジネス街の出現」などを背景に、警備業者が生まれることになったと、述べる。
- 7 このことは、警備業界の業界紙である社団法人全国警備業協会35周年記念誌編集会議（2007：29-31）、および、社団法人全国警備業協会（2009：6-8）においても、ふれられている。
- 8 筆者は、戦前期に請負という雇用形態と物理的暴力、ないし、経済的暴力（中間搾取やトラックシステム等）とのつながりを指摘した研究として、戦前期の大阪市の日雇労働者の労働条件のみならず食生活なども調査し、中間搾取の弊害を訴えた大阪市社会部調査課

(1924)、工場において経済的暴力と物理的暴力の双方にさらされた女工たちの姿を世に訴えた細井 (1980)、戦前の請負業者が請負労働者の生活必需品の購入に介入し、請負労働者から中間搾取をしていた事例を指摘した藤本 (1984)、戦前期の北海道の建設労働現場における「タコ部屋労働」、および、戦後期の建設業における重層下請け構造について説明した筆宝 (1992)、製造業の請負労働において、不安定な雇用のもとで就労する請負労働者の姿を描き出した戸室 (2011)、戦後の神戸港の港湾労働において差別と暴力によって酷使・収奪された、釜ヶ崎を給源とする請負労働者の実情を明らかにした原口 (2016) などを、念頭において。

9 一例として、2009年1月25日の京品ホテルにおける労働争議時において行政側による強制執行がなされた事例が挙げられる。この時に公務員や警察官のみならず警備員も動員された (NPO 法人労働相談センター・東京東部労働組合 2009)。

10 沖縄タイムス+プラス、2015年、「辺野古新基地：初の逮捕者 警備員への暴行容疑」、沖縄タイムス社、2015年1月11日。(2017年11月28日取得、<http://www.okinawatimes.co.jp/articles/-/47941>)

11 田中 (2012: 117-120) においても警備業の雇用・契約形態は、請負契約とされているが、注文者からの指揮・命令が常態化していると述べられている。このことから警備業における請負契約は、間接雇用／労働者供給事業へと転じやすい性格を持つといえる。

12 マルクスの『資本論』第1巻第23章にある「産業予備軍」(独: Industrielle Reservarmee、英: Reserve army of Labour) は、機械の導入、あるいは、更新などによって労働生産性や効率が上がったことによって、過剰となった労働者を指す。

この一群の人びとは再び雇用、解雇される可能性があるために「相対的過剰人口」と呼ばれる。その人口は一定ではなく、社会・経済状況によって変動するゆえに相対的な過剰人口となる。相対的過剰人口の給源は、次の3種類に分類される。第1の「流動的形態」は、経済情勢の変動や工場の生産計画などによって増減し、労働過程からの出入りを繰り返す類型である。第2の「潜在的形態」は、もともと農村部にいた農業労働者が、都市部に流入して労働者となる場合である。第3の「停滞的形態」は不安定就業層である。産業予備軍の雇用条件は、「本工／現役」と比較すると概して劣悪であり、低賃金である。

産業予備軍の役割は、①労働市場における、「緩衝役：バッファー」としての機能、②本工たちの労働規律を引き締め、労働運動やストライキを抑制する機能の2つに、まとめられる (Marx 1867=1983: 1081-1113)。

13 なお、三塚が挙げている神戸港の港湾労働における「労働ボス」の具体例は、戦後の神戸港における山口組の田岡一雄の事例である。

14 急成長していた当時の警備業については、猪瀬 (2016) に詳しい。佐藤 (1971) によると、1971年3月末の時点での警備業者総数は321社、警備員数は約27,000人であった。なお、警備業者総数321社の経営者、役員、支店長のうち77名が犯罪の前歴を有し、うち20名が会社の代表者たる社長であった。また、当時において警備員による犯罪数は増加傾向にあった。1969年の警備員の刑法犯が36件33名であったのに対し、1971年には95件65名へと増加していた (佐藤 1971: 108-110)。

15 警察庁 (1972年3月)「警備業法想定問答 その3」、簿冊名『法律案審議録 (警備業法その2外1件) 昭和47年第68回国会警察庁関係2』、86ページ。この文書において、労働争議への暴力を伴う介入を「特殊警備」等と称して行っていた警備業者として、中央警備保障株式会社、特別防衛保障株式会社、帝国警備保障株式会社が挙げられている。

16 『第63回国会 (閉会後審査) 参議院文教委員会 (1970年7月10日) 会議録第一号』: 23ページ、小笠原貞子議員 [日本共産党] の発言より引用。

17 飯嶋が、高卒以上の学歴を求めたことから、特別防衛保障における警備員の年齢の下限は18歳である。よって、15～7歳の警備員が平均年齢を押し下げていた可能性は無い。

18 当時の国際警備株式会社 (神奈川県) においても体育会系の学生アルバイトが警備員の給源の1つであった (国際警備社史編纂委員会 2009: 20)。また、特別防衛保障による介入と暴力を受ける側であった全金も、特別防衛保障の警備員の給源を「大学の体育会系出身の屈強な若者」であったと述べている (大和田 2001: 94)。

ここで、学生アルバイトが相対的過剰人口の範疇に入るか否かを検討しておく。学生アルバイトは、寄場の労働者や出稼ぎ労働者とは異なり、①両親などからの経済的支援を得ることができ、②新卒労働市場という上層労働市場へアクセスできる立場にあるため、学生アルバイトの低水準の労働条件は隠蔽されがちである。まず賃金の面についてであるが、学生アルバイトの賃金は概して最低賃金に近い家計補助的賃金である。よって、賃金額においては「最下層」である。このような賃金額において、学生の両親や大学当局などによる保護機能が低下した場合、学生アルバイトの生活は様々な困難に直面する。次に雇用形態の面については、学生という立場が一時的なものであることから、学生アルバイトの雇用形態は事実上の有期雇用となる。この雇用形態は、当該職場での定着を意図した雇用形態ではなく、不安定なものである。

今野 (2016) は、学生アルバイトの労働条件を「ブラックバイト」と呼んで問題視している。今野は、このような学生アルバイトを下層労働市場へと位置付け、そこで就労する学生アルバイトを「使い捨て」される存在とみなしている。ここから、学生アルバイトは労働市場における「バッファー」としての役割を持つことがわかる。また、学生アルバイトは他種の労働者に比して従順であることから、より権利意識の強い他種の非正規雇用労働者との間で競合関係が生じた。この結果、学生アルバイトの存在は労働運動等を抑制することとなった。よって、学生アルバイトも他種の産業予備軍と同様に、①労働市場における「バッファー」としての役割と、②労働運動等を抑制する役割をあわせ持っている。

このような学生アルバイトの産業予備軍としての側面は、21世紀に入ってからの奨学金制度 (事実上の「学費ローン」制度) や学生

の貧困化を通じて露呈・表面化したものなのである。

19 ここで飯嶋勇の生い立ちについて述べる。飯嶋は、1921年5月8日に栃木県小山市の地主の家に生まれた。彼は、拓殖大学在学時に大アジア主義を奉じるようになった。20歳をむかえた飯嶋は坂元挺進隊に参加し、馬上にて戦った。この頃に飯嶋は、彼の思想上の「師匠」たる三上卓（5.15事件の首魁の1人）と出会っている。1943年に幹部候補生として招集されて陸軍少尉に任官したが、1945年の日本の終戦とともに飯嶋は、職と地位の双方を失った。

飯嶋の性格は直情径行かつ豪放磊落であった。このため彼は、血の気の多い一面と、世渡りを苦手とする「不器用」な一面を持ちあわせていた。終戦直後期の飯嶋には定職が無く貧しかったが、面倒見の良い親分肌の飯嶋は、拓殖大学OBや右翼活動家等を、飯嶋の私塾である「無生庵」にて逗留させていた。また、1953年に結婚式をあげている。1960年に、いわゆる「60年安保」運動が展開されていた時に飯嶋は、三上の求めに応じて、当時の労働運動や学生運動に対して「反共防衛隊」を結成し、暴力を伴う介入を繰り返した。この「反共防衛隊」を企業組織にしたものが、特別防衛保障株式会社であった（飯嶋2009：8-25）。

20 警備業務を請け負う警備員は、法的権限を与えられた警察官などの公務員とは異なり、私人である。したがって警備員は、私人として憲法や刑法、および、労働法などの既存の法律を遵守したうえで、施設管理等の職務にあたる（成田2006：27）。このような立場にある警備員の職務を、猪瀬は日本警備保障株式会社（現・セコム）を創業した飯田亮と戸田寿一の言葉を、日本警備保障株式会社発行の教本から引用して、次のように記している。

われわれ警務士は、決して、法律を背後に背負って、人びとの前に立ちはだかるものではない。人間の弱さから罪を犯す人びと、あるいは過ちから災害をまねく人びと、これらの人びとが、取り返しのつかない過失に陥らないよう保護し、指導することである。（猪瀬2016：120-121）

この一文から、法的権限を与えられていない警備員／警務士の職務が、犯罪や災害の抑止であることがわかる。これに対して飯嶋は、犯罪や災害へと対応する警察官の職務（捜査や取りしらべ等）と、飯田らが述べるところの警備員の職務を、混同していた。

21 全国金属労働組合細川鉄工支部（1974：41）によると細川鉄工所は、1916年に細川永一が起業した企業であり、各種粉砕機、集塵機など、粉体関係の機器の製造を行っている。1974年における事業規模は、資本金4,950万円、従業員数394名（このうち工場直接労働者は100名前後）であり、海外にも代理店をもっていた。2017年現在も社名を変更して存続している。

22 表1において掲載されている12の労働争議介入事例のうち4事例が、全金の支部における労働争議へと特別防衛保障が介入した事例である。

23 全国金属労働組合細川鉄工支部（1974：114）によると、1971年に特別防衛保障による介入を受けた当時の組合員数は、14名であった。

24 大和田（2001：121-124）は、当時の全金がとった地域共闘と、80年代に姿を現した「コミュニティ・ユニオン」を明確に区別している。

25 株式会社細川鉄工所副社長、細川明彦、1971年5月13日、「従業員各位」。

26 総評全国金属労働組合細川鉄工支部委員長、津嶋茂夫、1971年7月23日、『抗議申入書』（株式会社細川鉄工所取締役社長 細川益男あて）。

27 特別防衛保障の依頼主が、警備員1名に対して支払う費用は一か月間で約30万円（警備員の賃金＋マージン）であった（飯嶋2009：244）。なお、警備員へと支払われていた賃金額、および、警備料金においてマージンが占める比率については不明である。

[文献]

遠藤浩・川井健・原島重義・広中俊雄・水本浩・山本進一編、2001、『民法（6）契約各論 [第4版増補版]』有斐閣。

藤本武、1984、『組頭制度の研究——国際的考察』労働科学研究所。

ガードマン等企業暴力から労働者の権利を守る対策委員会、1972、『この暴力ガードマンの正体——労働争議への介入の記録』全国金属労組大阪地本。

伍賀一道、2005、『雇用と働き方から見たワーキング・プア』『ポリテイク』第10号：46-65。

——、2007、『間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面』『季刊経済理論』第44巻、第3号：5-18。

Gordon, Andrew, 1985, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, President and Fellows of Harvard College. (= 2012, 二村一夫訳、『日本労使関係史 1853-2010』岩波書店。)

原口剛、2016、『叫びの都市——寄せ場、釜ヶ崎、流動的下層労働者』洛北出版。

筆宝康之、1992、『日本建設労働論——歴史・現実と外国人労働者』御茶の水書房。

北海道労働科学研究所、1955・1956、『臨時工 前・後編』日本評論新社。

細井和喜蔵、1980、『女工哀史』岩波書店。

飯嶋勇、2009、『灼熱裂帛の土師』天山同人。

- 猪瀬直樹、2016、『民警』扶桑社。
- 要宏輝、2007、『正義の労働運動ふたたび——労働運動要論』アットワークス。
- 国際警備社史編集委員会、2009、『警備業 40 年の闘い——生活安全産業のトップリーダーをめざして』牧歌舎。
- 今野晴貴、2016、『ブラックバイト——学生が危ない』岩波書店。
- 黒川俊雄、1955、『日雇・臨時工』大河内一男・隅谷三喜男編『日本の労働者階級』東洋経済新報社：207-248。
- Marx, Karl, 1867, *Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie.* (= 1983, 社会科学研究所監修／資本論翻訳委員会訳、『資本論 4 第 1 巻 第 4 分冊』新日本出版社。)
- 松宮健一、2006、『フリーター漂流』旬報社。
- 三塚武男、1967、『港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施』『人文學』第 92 号、同志社大学人文学会：60-101。
- 中島寧綱、1988、『職業安定行政史——江戸時代から現代まで』雇用問題研究会。
- 成田頼明、2006、『警備業の法的性格とその治安政策への位置づけ』『警察政策』第 8 巻：16-37。
- NPO 法人労働相談センター・東京東部労働組合、2009、『京品ホテルへの強制執行に全力で抵抗』、ブログ NPO 法人労働組合作ろう！入ろう！相談センター（旧 NPO 法人労働相談センター・スタッフ日記）、2009 年 1 月 26 日。
(2017 年 11 月 28 日取得、http://blog.goo.ne.jp/19681226_001/e/45cb31fcb440a2c2cfef2cdd03786325)
- 大阪市社会部調査課、1924、『日傭労働者問題』弘文堂書房。
- 大和田幸治、2001、『企業の塀をこえて——港合同の地域闘争』アール企画。
- 佐藤政善、1971、『警備保障営業をめぐる問題点』『警察學論集』第 24 巻、第 8 号：107-116。
- 社団法人全国警備業協会、2009、『警備業法の解説〔11 訂 3 版〕』立花書房。
- 社団法人全国警備業協会 35 周年記念誌編集会議、2007、『35 周年記念 警備業の歩み』社団法人全国警備業協会 35 周年記念誌編集会議。
- 総評・全国金属労働組合細川鉄工支部、1974、『鎚と楔——分裂の中で少数派が階級利益のために血を流して闘った 863 日の記録』総評・全国金属労働組合細川鉄工支部。
- 杉山芳朗、1993、『警備業の展望と警察』『講座 日本の警察 第四巻 防犯保安警察・警備警察』立花書房：59-116。
- 竹前栄治、1991、『GHQ 労働課の人と政策』エムティ出版。
- 田中智仁、2009、『警備業の社会学——「安全神話崩壊」の不安とリスクに対するコントロール』明石書店。
- 、2012、『警備業の分析視覚——「安全・安心な社会」と社会学』明石書店。
- 戸室健作、2011、『ドキュメント 請負労働 180 日』岩波書店。
- 全金大阪地本 40 年史編集委員会、1989、『全金大阪地本 40 年史』総評全国金属労働組合大阪地方本部。

Taking Advantage of the Contract System of Security Companies for Violent Interventions in Japan's Labor Disputes around 1970

IWASAKI Hiroyasu

Abstract:

Private security companies often intervened in Japan's labor disputes around 1970. This paper questions its reasons and background. To do so, this paper studied historical documents written by labor unions and people in security companies. The result finds that, firstly, the Article 617 of the Japanese Civil Code exempted the employers from responsibilities even when the guards damage or injure a third party (union workers). Secondly, under Japanese contract system for security businesses, the employers (business managers) do not have employment relationship with the guards in security companies. This gave flexibility to the employers for hiring guards, so that the employers could mobilize guards only when they wanted, from the pools of the reserve army of workers (guards). Because of these reasons, the employers preferred to use security companies to deal with labor disputes rather than their internal employees. The employers (business managers) took advantage of these functions of the Japanese contract system for security businesses to obstruct or exclude union workers with violence. The conclusion argues that this was the procedure of "out-sourcing of violence", with Japanese security companies playing the role of the "contractor of violence" to suppress labor disputes around 1970.

Keywords: labor union, labor dispute, contract system, private security company

警備業者による労働争議介入事例における請負契約の諸機能 ——特別防衛保障による事例を中心に——

岩 崎 弘 泰

要旨：

本稿の目的は、1970年前後に頻発した、警備業者による暴力を伴う労働争議介入事例における請負契約の諸機能を、特別防衛保障の事例に焦点を当てて明らかにすることである。請負労働の先行研究では、労働組合員等の第三者への暴力と請負契約との関係についての研究は限定されている。この問題を解決すべく本稿では、警備業者の資料、および、介入を受けた労働組合の資料を用いて当時の状況を明らかにした。その結果、注文者と警備業者との間の請負契約の①警備業者が第三者へ与えた損害について、注文者を免責する機能、②注文者の労働力需要の波動性に対応する機能という2つの機能を用いることにより、当時の経営者が警備業者を用いて労働組合の活動を封殺しようとしていたことが分かった。労働争議における経営側の暴力の担い手が「自社要員→警備員」へと変わった結果、当時の警備業者は労働組合を排除するための「暴力の請負業者」の役割を担った。