

# 愛知労働問題研究会 会報 第11号 2019年10月21日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: [aichiromonken@gmail.com](mailto:aichiromonken@gmail.com)

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/> または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

## 【目次】

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 第 11 回定例研究会                              | 1  |
| Ⅰ 報告：愛知争議団の歴史と現在の運動                      |    |
| 植木日出男さん（愛知争議団連絡会議事務局長）                   | 2  |
| Ⅱ 追加報告：トヨタ社員労災認定裁判                       |    |
| 中村一三さん（全トヨタ労働組合書記長）                      | 10 |
| * 報告要旨と資料は、分量が多いので、会報には含めずホームページに掲載しました。 |    |
| Ⅲ 質疑応答など                                 | 13 |
| 運営委員会からのお知らせ                             | 26 |

## 第 11 回定例研究会

\* 2019 年 9 月 14 日（土）13 時 30 分～16 時 30 分頃、労働会館本館 2 階第 3 会議室

参加者 14 名（個人会員 9 名、非会員 5 名）、＜文責在編集担当者＞

### 司会（櫻井運営委員）

皆さんこんにちは、愛知労働問題研究会の第 11 回の定例研究会を行います。運営委員の櫻井と申します。今日はメインの報告として、愛知争議団連絡会議事務局長の植木日出男さんより「愛知争議団の歴史と現在の運動」というテーマで報告をしてもらいます。続いて、当初はコメンテーターという位置づけでしたが、全トヨタ労働組合（ATU）書記長の中村一三さんから争議の具体的な事例ということで追加の報告をしていただき、その後、質疑応答・ディスカッションをして、遅くとも 4 時半までには終わりたいと思います。よろしくお願いします。争議というのは見えているところはもちろん、見えないところも、人間の行動が全て露呈していくものだとする研究者が言っていますが、私のイメージでは、

その分析方法もいろいろな角度からできるのかなと思います。そうした材料を提供していただき、それを我々が受け止めていくということを今日一日の研究会で行いたいと思っています。それでは、まず植木さんの方から報告をお願いします。

## I 報告：愛知争議団の歴史と現在の運動

### 植木日出男さん（愛知争議団連絡会議事務局長）

今日は、愛知争議団の植木と申します。自己紹介というのか、私の状況ということで、なぜ争議に関わるようになったのかということから話していきたいと思います。ここに資料がありますが、6 頁目を開いていただきますと、「誠首撤回闘い」のビラがありますが、「首切り」ですね。そういうビラがあります。6 頁ですが、これはいろんな人がつくったビラですが、1970 年と書いてありますが、71 年の間違いで、1971 年に作られたビラです。

私が入社したのは、日立電子という電子機器の会社です。皆さんの中ではあまりなじみがないかもしれませんが、いま皆さんが使っているのはデジタルコンピューターですが、アナログコンピューターの世界的なシェアを持っている会社です。アナログコンピューターというものはだいたい大学の研究室に納めており、一般的にはほとんど使われません。そういうところに入りました。その他、いろいろテレビのカメラなどを作っていた会社でした。その中の 1 つで、デジタルコンピューターというところがあり、それが日立の方に吸収されて尾張旭の工場に行き、私はそれに引っ付いて名古屋の方に来ました。それが 1970 年の 10 月のことです。

その翌年の 71 年に首切りが始まりました。仲間からはお前は日立に移ってしまっただけで首を切られなかったのだと言われました。この中村英夫さんというのは労働組合の青年婦人部でいっしょに学習会をやっていた仲間です。その人たちの中で、会社と組合の方針に対立したことで彼を排除されるということになり、結果から言いますと 71 年当時学習会をやっていた仲間全員が後で首を切られました。5 人くらい首を切られました。結果的には 5 年後に和解するという形になるのですけれども、それが、私が争議を始めたというのか、関係し始めたきっかけです。



実は、私は 1971 年の 4 月には日立製作所の社員になっていたのですが、当時の日立電子のなかまが首を切られた時には別会社になっていたのです。それで幸か不幸か首を切られずに働いていました。しかし、その後 1974 年に「働く者の権利を守るために！」と書いてありますが、私達の仲間を組合の役員に立候

（\*写真は、前方の左から櫻井さん、中村さん、植木さん）

補させようという運動を行いまして、資料の下に「公開質問状」というものも入れていまずけれども、会社の不当労働行為がありまして、今度は私たちが争議をやることになったわけです。漆原和雄と庄司宏雄という 2 人を組合の役員にしようとしたのですが、この 2

人を立候補させると言った瞬間に組合から 50 人の推薦制というのは出てきたのですね。一応決まったから 50 人の推薦人を集めに回るわけです。集めに回った人全員が出張に出されるのです。そういう事件です。ですから、これは不当労働行為だろうと県労委に持っていくわけです。

出張させられたあと、どうなったのかというと、これは県労委でも証言がありましたが、私たちが出張させられている間に、部長が組合員を呼んで推薦を書かせるわけですよ。うちの職場から〇〇を立候補させることになっているから、書けとはいわないのですが、「君わかっているだろうな」といったそうです。それでほとんどの職場の人は書いたそうです。この県労委の案件は負けました。職場の人が証人に立ってくれなかったことが一つ。証拠は仲間が出張に行ったということしかないのです。県労委で 8 年以上やったのですが、負けることになりました。ここで私たちが感じたのは、県労委も裁判も証拠が基本だということです。証拠がないと勝てないということなのです。それを私どもが闘った時にいやというほど思い知ったことです。

その時の組合の雰囲気ということで電機労連の 8 月のニュースです。「私と 8 月」と書いてあります。当時の電機労連はこんなニュースを出していたのです。当時は総評、中立労連、同盟というのがあって、電機労連というのは決して闘争的な組合ではなかったです。それでもこういうものを出さざるを得ない組合の雰囲気があったということなのです。こういう雰囲気がいまの連合の組合にあるかということと全然ありません。私も連合の組合にいましたが、そういう社会的な運動がいまは全然なくなっています。それがいまの状況ですが、当時は中立労連でもこの程度のニュースを出していたのです。若者たちはこういう状況で考えていたということを出してみました。

そういうことで 70 年代から争議をやることになりました。県労委で負けた後、簡単に言いますと、職場に戻って仕事をするのですけれども、どうも納得がいかないということで、その間、ずっと賃金差別がされてくるのですよ。1990 年になって、これだけ賃金差別されているのはだめではないかとまた争議をやります。結果的には 2000 年に一応和解ということで賃金差別の一定の是正をさせることができました。日立でわれわれが賃金差別争議をしたもう一つの理由は、1965 年に残業を 1 回拒否しただけで首を切られた田中さんの復職を求める裁判闘争の支援をするということです。田中さんは結果的には和解ということなり彼の復職には 35 年がかかりました。裁判を始めたのが 25 歳で 60 歳のときに復職ですが、彼が最後にできたことは定年退職の挨拶で自分の工場を回ることだけでした。愛知でも初期の時期から争議関係で一緒に対応してきたということがあります。

愛知での初期の争議というのはやはり 1960 年代で不況になったときにどんどん首を切られてきたということがあります。愛知の争議団の連絡会議が発足したのは、この時期だと言われています。資料に争議団ニュースというのがありますが、1965 年の第 2 回目ですね。実は 1 回目はこの 1 週間前なのです。第 1 回目のニュースは、9 月 12 日か 13 日だったのです。資料にあるのは第 2 回目のニュースです。これが争議団の横のつながりを持とうとした最初のニュースだと言われています。ここでは争議団活動者交流会ということで、会費 50 円というのがはいつているのですが、500 名以上解雇されていたそうです。そういう状況の中で愛知県下ではかなり解雇者が多かったということが 1965 年頃のことです。次の頁の当時の争議団の討議資料というのがあります。このような当時の時代背景ですね。これで活動しようということです。事務局の中に半専従というものを 1 人つけて、オルグを含めて活動するという形でやっていました。不屈と書いてある次の頁が 1966 年です。こういうニュースを出し始めたのです。これが第 1 号です。名古屋争議団としてこういうニュ

ースを出したということです。ここで争議団の横の連帯が始まった頃です。

当時、全日自労とか全港湾とか CBC の争議を中心としてやっていたということですね。1966 年になると、いま日韓で問題になっている日韓条約に反対するストライキが全港湾で行われるということがありました。それに対して政治ストを指導したとして 8 名が解雇されたということがあります。その 1 人が渡辺三千夫さんです。今年亡くなりましたけれど、彼が政治ストを指導したという名目で解雇されたのです。当時、政治ストは違法かどうかということで多くの議論がありました。今、政治ストなんてないですよ。渡辺さんは争議団にずっと関係して来た 1 人です。

当時の CBC では加藤剛さんとか大西さんとかの解雇撤回闘争ですが、加藤剛さんなんかは今の CBC のところに張り紙が出されていてね。会社に入るなど。そうすると加藤剛という役者の方で同姓同名の方がいるのですね。その張り紙があったら役者の加藤剛と CBC が何かトラブルがあったと思うじゃないですかね。まさか組合の副委員長だとは思わない。そういう張り紙があっても団体交渉で組合事務所に入ることは許可をするようになるのです。勝手なところを通らないように、テープで記された通り組合事務所に入ってくれと言われ、そういう形で争議を続けたそうです。当時の緊張感が分かるのではないかと思います。現在のように争議が少なくなった中で、当時の緊張感を伝えていきたいと思います。労働者には当時も今も争議権があるのですが、会社が普通に営業できる状況は争議ではないのです。ストライキをやるのに何の問題もないよというようなことでは争議ではないと思います。会社が迷惑だと感じる必要があると思っています。ぜひそういうことも含めて争議ということを考えていただきたいのです。

当時としては大きな争議としては CBC などがあったのですが、横のつながりという点では小さな争議の方がニュースでの連携があったみたいです。あと、学習会ということでお互いに集まって情報の共有というのですか、そういうことが主な形だったそうです。ですから、東京争議団、大阪争議団とはちょっと違ったのです。東京争議団は東京争議団共闘ということで、東京争議団自身に指示命令機構を持たせたのです。愛知の場合はそこまではいかなかったみたいです。ですから、そこから変わっていきます。1970 年代に入る 1969 年から共闘会議準備会ということで開かれていきます。つまり、大きな争議が別個に動き始めているので、再結成する必要があったということで、1969 年に準備会をやって 1970 年に争議団連絡会を結成します。

ここで争議団支援共闘から争議団連絡会議に入ります。この争議団連絡会議のニュースが「争議団愛知」ということで、資料の 4 頁目に入っているやつですね。これが創刊号です。これは渡辺三千夫さんが書いていますが、愛知争議団連絡会議という形での第 1 回目の創刊号になります。ただ、愛知争議団連絡会議は、あくまで連絡会議だったもので、いろんな意味での動きは弱く愛知県全体が動かなかったもので、動きはそう大きくはなかったのです。

そんな中で、その後、地域の争議団連絡会議の活動が入って来ます。中心は中区です。今の栄総行動をやられている中区争議団連絡会議が結成されます。「争議団ニュース」ということで中区争議団連絡会議発足までの経過ということが書かれています。これが中区争議団連絡会議の形になったわけです。ここで中区争議団連絡会議が中心となって栄総行動が行われていきます。当時、全国的に総行動方式で争議を解決していくという流れが始まったわけです。ですから、総行動方式で栄総行動を作っていきます。その中心になっていたのがいま JMITU の大平さんなんかですね。あの方が中心になって栄総行動をやってきたわけです。当時としては珍しくハンガーストライキなんかもやったりして、かなり積極

的に運動をやってきました。

その後、1978年に現在の愛知争議団連絡会議が結成されました。これは栄総行動の1回目と同じ年です。その運動の中で愛知争議団連絡会議が結成されました。それは栄総行動というものを中区だけのものにしなかったということです、つまり、栄総行動は愛知県どこでも出かけようという意気込みがあったのですね。実質行けたのは尾張旭とか瀬戸とかの一部の地域に限られたのですが、そのときに現在の愛知争議団連絡会議ができたということです。

当時の愛知争議団連絡会議の中心になったのは中電の人権裁判で、この争議団の人が中心になっていたというのは間違いありません。この中電争議が終わるまで、栄総行動の中心は中電でした。それは愛知だけからではなく、中部の人が集まるという利点もあり、100人近い争議団の力があったということです。70年代後半から90年代後半までの20年間は中電争議団が愛知の争議を引っ張ってきたということが、今の愛知争議団連絡会議が存在しているということです。

現在に至る歴史を述べてみました。私の手元にある、その当時のビラを集めてみたのですが、もし見たい人があったら言ってください。ただ、愛知争議団の古い人が亡くなって、当時のことをちゃんとまとめたものがないのです。東京争議団は東京争議団物語みたいなものを作っているのですが、愛知にはそういうものがないのです。

まとめる人がいなかったということがあって、愛知争議団の歴史がなかなかまとめきれないというのが現状です。それから争議というのはバックにある組合の状況に大きな影響を受けます。総評が結成されたのが1950年、1954年には中立労連が、1964年に同盟が結成されるということで、連合と全労連、全労協が1989年に作られます。総評の時には大きな組織の中に争対部というのがありました。争議対策ですね。現在、争対部のあるナショナルセンターはないですね。現在の争議が少ない弱さというのはこういうところにもあるのではないかなと思っています。特に愛知の「連合」はひどくて、争議を持っている組合は入って来るなということを平然と言われる状態があります。だから、やっぱりそういう状況では闘う組合が出てこないかなと思っています。

それから、レジュメの次の頁になりますが、日本の組合の場合は企業内組合というのが多いです。これは日本と韓国だけらしいです、企業内組合が中心となっているのは。世界は産業別組合が中心になっています。企業内組合では、どうしても企業に抵抗できないところがあります。日立もずっと企業内組合でしたけれども、戦前は社員と職工といって、社員はエリートコースなので、職工が労働者なのです。組合も職工組合と社員組合があったのです。これは昔の大手の労働組合はみんなそうだったのです。日立もそうなのですが、戦後二つの組合が一つの組合になったのですが、労働者と社員という身分制度はそのままになったのです。給料体系も二つになっていました。私たちが入社した時にはまだ労働者である執務職と社員である企画職というように変わっていました。今は総合職と専任職というように名前を変えているみたいですが、その流れというのは昔の社員と職工の名残ですね。ですから、新しい企業はあまりそういう差はないです。そういうこともあって労働者の分断というものが結構激しくあります。ちなみに私が入社した時にはいわゆる大卒の企画職と一般の労働者である現場の執務職とのボーナスの差が大きく、28歳の同年代で2対1というのは、非常に大きくそれが広がっていくのです。これが組合の資料に出ているのです。28歳の平均が2倍なのです。そういう状況でした。そうしたことが、企業内組合ですと会社の制度がそのまま変わらないのです、組合の中でも同じでした。

ただ、現状はどんどん環境が変わってきています。ですから時代によって争議の特徴も

つかんでいかなければいけないと思います。大きな変化は、総評のときと連合に変わったときです。総評のときには三井三池の闘争を経験した、年のいった幹部がいたりして、かなり争議に対して理解のある組合が多かったです。私たちが争議で組合を回った時でも、かなりの古い組合員が賛同してくれました。しかし、いまは違いますね。連合関係では考え方が違うと言って追い返されます。それが現状だということです。よく、引退した労働者が昔はこうだったということがあります、今はそれが通用しないということを我々は感じる必要があるのではないかと思います。そうだとすると、新しい労働争議、労働運動を現状の中で考えていかなければならないと思います。現状の問題としては、やはり、労働組合全体がどんどん衰退していついていますね。右肩下がりという中で、労働者の意識が大きく変わって来ています。そこを考えないといけないだろうと思います。

また、私を感じるのは自己責任論が徹底しているなとすごく感じます。若い人の話を聞くと、自分に責任があるのだという形で、不当な状況に対しても我慢する対応をしているのだと思います。最近のことかというと「ふれあいユニオン」の今度委員長になった鶴丸君という、割と若い、こんど40歳台かな、と話をすると自分も組合に入る前は自己責任論が当たり前だと思っていたというのです。問題があつて組合に入つてそういう風になつてくるのだと。だから、若い人は自己責任という意識で組合に入ってくるのだと思った方がいいのですよ。問題があつていろいろやっているうちに変わってくるので、組合の活動家とかは、そういう風に考えた方がいいなと思います。

また、裁判所の問題です。労働法を理解している裁判官が少ないと思います。司法試験の中で労働法が選択科目になつて、労働法を知らなくても裁判官や弁護士になれるというのが現状です。その中で労働事件を最近の裁判官は契約法で判断してしまうということがあります。労働法と契約法はどこが違うか。契約法は労働者と経営者が対等だとおもっているのですよ。だから、契約したら本人の責任でしょう。その契約内容が余りにもひどくても契約の形式が正当ならそれでいいと見てしまうのです。つまり、その背景にある、働いている人と経営者との力関係を見ることができないのです。こういうことはすごく問題だと思っています。

一般の方は裁判官を非常に信頼しています。私たちから見ると裁判官は公務員だよね、と思つてしまうのですが、一般の人はそうではないのです。特別な存在だと思つているのです。自分が言えば、きっと正しく判断してくれると思つているのです。私のように若い頃、一生懸命、説得しようとして突き飛ばされた経験をもつ者はそうではないのですが、一般の人は、正しいことを言えばわかつてくれると思つてしますのです。しかし、そのようにはなりません。裁判は証拠が全てです。また裁判所の判決は、裁判官によって大きく違うということがあるのです。だからこそ、裁判官に対するいろいろな運動が必要になつてくるのです。

数年前に裁判官を退官した人の講演会に行ったことがあつたのですが、良心的といわれている裁判官だつたのですが、裁判官といえども普通の公務員だと思ひました。労働者の立場に立つていい判決を書く人は少ないです。悪い判決を書く人も少ない。つまり、ダイヤ型ですね。菱形の上と下は少ない、圧倒的多数は菱形の真ん中ですね。真ん中にいる裁判官はどう考えるのかというと、他の人より悪い待遇にはされたくない考えるわけです。ごく普通のサラリーマンと同じように自分も他の人より不幸な目には合いたくなくと思つているというのです。本人がそういう風にいつているのだから、そうでしょう。そうすると、悪い裁判官に必死に運動してもほとんど効果はないですよ。相手に対するきちんとした要請とかはしなくてはならないのですが、それでも悪い判決を書いてしまうということがあり

ます。良い裁判官は良く話を聞いてくれていい判決を書いてくれますが、圧倒的多数の普通の裁判官にどのように良い判決を書かせるのかということ、これが大事ですよと言われました。

それでは、どうするのですかと聞いたら、まず相手に自分たちの争議内容をきちんと伝えなさい、それは文章でダラダラ書くのではなくて、30 頁以内だと。そんなに多くは、読めないぞと。えらく具体的だと感じたのですが。理論的にちゃんと納得するように書けと言われましたね。それからやはり、傍聴席ですね、人がいれば裁判官は緊張するというのです。民事の裁判に行ったことのある人はいますか、圧倒的に傍聴者が少ないです。そこに裁判官がいる、弁護士がいる、傍聴席にはポツンと人がいるくらいで少ないのです。ほとんど傍聴者はいないのです。民事の裁判などでは弁護士もいなくて、判決も裁判官がとうとうと事務的に言っているだけです。このような裁判がほとんどです。裁判官の判決が傍聴者によって変わるということでは無いにしても、緊張感をもって、少なくともきちんと原告の話を聞かなくてはと思うのです。ですから、傍聴者は必要なのです。

それから、私たちは裁判の進捗状況に応じて署名、葉書などで要請をするのですが、署名については一般的に言われているのは 5000 筆以上にしなさいと、それ以下だったらあまり裁判官に相手にされないと言われています。そのようなことが裁判所に対する運動として必要と思います。この間、感じたのは裁判官も人の子で裁判官によって判決内容はかなり変わるなということです。私たちは裁判所にテープレコーダーやカメラを持ち込んではいけないと思っていますが、聞いてやればいいのですよ、裁判官に。昔、テープレコーダーを持ち込んだことがあって裁判官が許可すればいいのですよ。

最近、名古屋地裁で、寺本裁判官が移動して、井上裁判官になりました。寺本裁判官は厚労省の基準をもとにして労災・過労死を判断していました。これって、我々は厚労省でダメだったから裁判を起こしているのですよ。これを判断基準にしていたら 100%負けるのは当たり前なのです。そんな裁判官もいるということです。だから、和解という形でなければまともな裁判にならないということです。それでいま井上裁判官なのですけれども、いまのところ判決を書いていないので傾向が分からないのです。だから、裁判官によって判決内容、対応を爛がないといけないということです。

次に原告の問題です。今は、過労死の問題でも、パワハラ、セクハラの問題でも若い人が被害にあうことが多いですね。若い原告というのは過去の運動や歴史を知っているわけではない。そのような人に対して、まず自分が主人公になって裁判をやらなければいけないということを丁寧に教えなければならぬ。そうしないと、どこかに頼めば、やってくれる、例えば組合にお願いすればやってくれるという人が多いです。それで費用いくらすかという考えです。裁判というものはいっしょに運動して作っていくものだとすることを組合の人たちなどが教えていく必要があるのだと思います。上から目線で教えていくのではなく、寄り添いながらいっしょに考えていくことが必要なのだと思います。そして、原告が常に中心になって運動をしていく必要があるのではないか。今は支援する会みたいところは少ないですね。原告が動かないと支援する会みたいところは動かないものです。だから、そのようなことが大切です。それで、「モベヒ」の関係が大切ですが、これ戦前の言葉ですね。「ベ」の弁護士と、「ヒ」は被告ですよ、モ（モップ）というのは支援組織ですよ。これがいっしょにやっているかどうか、団結しているかという問題です。

これは今でも基本的なことは変わらないと思っています。弁護士と原告がきちんと話をしていないと裁判というものは進まないというよりも誤った方にいつてしまう。裁判官が



公務員だという話をしていましたが、弁護士も個人経営者なのです。ですから、法律の専門家ではあるけれども、相手の仕事内容とかは経験もないわけですから、教えなければならぬわけです。これは非常に大切なことです。知っているものだと思って弁護士に話をしてしまうわけですが、自分の仕事などは弁護士にはわかるはずないわけです。それを素人にもわかるように話をするというのは結構難しいことです。しかし、そこが絶対に必要です。その時に弁護士と原告だけで話をさせるのではなく、第三者が立ち会うことが必要です。法廷で闘うためにはお互いに内容を知っておく必要があるからです。

あと、連帯の広がりが出てきているかということですが、いまはこれがないのですね。昔はいろいろなところに連帯・支援ができたのですが、実は今の方が70年代・80年代よりつながっていないのではないかと感じることもあります。ぜひいろいろなところに協力関係を広げていくことが必要だと思います。

それからマスコミを利用できているかということですが、マスコミも商売ですから、その時の話題になっていなければ取り上げてくれません。今だったら、労働問題を取り上げるところもありますけれども、マスコミに合ったようなアピールができるかどうかです。あと、インターネットですね。今は、ブログとかホームページとかいろいろなSNSがありますよね。これは良い面も悪い面もありますが、数年前の杉山事務所はインターネットを使って相手を追い込んだということがありました。事務所自体の商売がインターネットを使ってお客を取り込んでいるので、そこで悪い一面が出ると嫌なのですね。そういうことも積極的にやるということが必要です。そういうことが現状の争議の問題点だと思います。

パワーポイントで作成した資料に現状の争議団のことを入れています。軽く紹介しておきます。現在の労働争議というところですよ。明治乳業に関して差別事件です。もう40年以上も人が変わりながら続いている争議ですが、どのように決着させるかということが非常に難しい争議です。

次は、大迫さんの労災認定ですが、これは運動をどうやるかということを検討しなくてはならないです。実は生きているうちに精神科に雇っていないのですよ。だから、うつ病で自殺したということを医師に書いてもらわなければならないのですが、これを裁判所が認めないのです。病院に雇っていなかったではないのですかということで、かなり厳しい闘いです。

バス車内でのアクシデントでの事情聴取のあと自死した問題で損害賠償を求めている名古屋市バス運転手損害賠償裁判ですが、河村市長もちょっと異常だと思いますし、市バス内部の体制の問題でもあります。労災が認められているのに安全配慮義務違反はなかったと言い張って、「労災は労災、うちのうち」と言っているのです。そんな馬鹿なことないでしょう。だいたい、過労死の問題は裁判所の判決で決まったら、申し入れに行くと安全配慮義務違反を認めるものなのですが、裁判にならないものを市バスは裁判にしたと思っています。労災の判決を市バスは、それも認めていないと言っている始末です。

第一交通はかなり大きな問題ですが、愛知の争議の中では苦勞しています。相手が大きすぎて全国的な展開や政治的な問題も含めてどう勝っていくのかということがあります。だいたい会長と社長の年収が親子併せて10億ですから。そういうような異常な経営です。だいたい今、タクシー会社は儲からないのです。中小のタクシー会社はどんどんつぶれているのです。ところが、そういうところで儲けているということは、かなりエゲツナイことをやっているのは間違いないのです。東京の三多摩の方の営業所で組合をつくったら、成田の方から全身刺青の上司が来て「お前ら辞めろ」とすごむのですが、その上司の銃刀



法違反で警察が来て独身寮に踏み込んできて家宅捜索だというのは。会社はその上司を首にしていない。そんな異常な会社です。

中部電力新入社員労災認定裁判ですが、中部電力、これはなかなかいろいろと企業の問題が出てきているのです。大企業で、多分トヨタの方でもあるのですが、中部電力は新しい仕事を増やそうとしているのです。しかし、仕事の内容を熟知した人がいればいいのだけれども、仕事の内容を知らない上司が若い人を指導するわけですが、そうすると若い人に対して具体的な指導をすることができない。そういう上司は大きな声で怒鳴るしかないのです。自分がどうしていいか分からないので部下に対して、こういうことはよくあるのですね。大手の企業で新しい部署に移ったら、なめられまいと思っても本人は仕事が分からないのですよ。そうすると、ベテランの社員と仲良くなるか、怒鳴りまくって自分の権限を見せようとするか、大企業でそういうことってよくあるのですね。中小の場合だったら同じ仕事をズドンと長く続けることが多いのですが、大企業では必ず転勤とか場所の転換があるので、このような話は結構あるのです。それで上司は一生懸命怒鳴っているのだけれども、何を言っているのか分からないのですよ。本人が仕事を分かっているから。そういう風に思っています。それは当時の課長のしゃべっていることを聞いていると、この人仕事がよくわかっていないなということが分かるのです。これが中電のパワハラ争議の原因だと思っています。

ティーエヌ製作所労災認定裁判ですが、これは労災の裁判です。今日は担当の組合の方も来ておられますので、あとで是非発言してほしいと思います。

トヨタ社員過労死認定裁判は、このあとに話してもらおうと思っていますけれど、これは労災、パワハラでもちょっと特殊なのです。実は残業がほとんどなくて過労自死ということなのです。残業しなくても精神的に徹底的に追い込まれるということがあるという裁判です。

それから、名古屋カトリック学園の雇い止め裁判です。カトリックといってもかなりブラックですね。こういう宗教とかいうことで相手を抑え込んでいこうとするところはブラックなところが多いですね。そういうところが多いです。

服部国際特許事務所争議というのは、1 円の一時金を支給したという、振込料の方が高いじゃないですか。これを嫌がらせと言わなくて何というのですか。そのようなパワハラ裁判です。

「ADVANCE」未払い賃金裁判ですが、これは佐川急便の請負契約で、今後こういう裁判がどんどん増えていきそうだと思います。労働者性がないといわれているのですが、じつはこの ADVANCE では和解の話が進んでいます。まあ、チャラにしろという和解なのですからど実は原告の体の方が悪くて闘えず、悩ましいところでもあります。

南医療生協労働組合に対する不当労働行為事件ですが、昨日、県労委に申し立てをしました。一枚資料として入れておきました。昨日、私も行って来たのですが、一方的に労働協約を改悪して、これを呑めという内容ですね。ここは県労委に申し立てをするのは 3 度目です。ですから、このような案件というのは明らかに組合つぶしを目的としていると思われる。

南医療生協というのは、もともとは民主的な病院ということでつくられてきたのですが、実際に理事会が変わると金儲け主義にかなり変わって来ています。私が経営内容を見てみると実際の理事会に経営権はなく、UFJ のいいなりです。UFJ に大きな借金をしていて、理事会には経営権が実質的には無くて、UFJ の出してきた方針を呑むという形です。医療生協でありながら、医療の内容がどんどん悪くなってきて、労働者に対してもきつくなってきた

ています。この内容は、明らかに組合自体をつぶしにかかっているのだと思っています。

「愛知争議団の歴史と現在の運動」ということで、現状と歴史をかなり走って話をさせていただきましたが、以上で終わります。（＊以上、報告時間約 60 分）

## 司会

引き続き追加報告としてトヨタ関連企業での具体的事例を、中村さん、よろしくお願いします。

## Ⅱ 追加報告：トヨタ社員労災認定裁判 中村一三さん（全トヨタ労働組合書記長）

全トヨタ労働組合の書記長をしています中村です。トヨタ社員労災認定裁判を支援する会の事務局員もしています。資料がありますので、それをもとに話をします。

### 1. 被災者

まず、被災者は K さんです。奥さんの意向で、事件当時、お子さんが小さかったこともあり、現在高校生ですが、体の調子が悪いこともあって名前を出していません。社会的には K さんということですずっとやってきています。

K さんは、1990 年の 4 月に入社しました。一貫してトヨタ本社の駆動・シャシー生産技術部ドライブライン計画室に勤務していた技術者です。担当ラインは、等速ジョイントという駆動関係の部品です。以下、CVJ と言いますが、この CVJ の製造ラインの設計・製作を担当しています。2007 年に主任職（係長クラス）に昇格しています。ところが、2009 年 10 月頃にうつ病を発症して、2010 年 1 月 21 日に縊死されました。亡くなられた時は 40 歳でした。

### 2. 自死に至る簡単な経緯と事件の概要

K さんがどのような仕事の中で、どういう経緯で死に至ったのか、簡単に経緯と事件の概要を報告します。主な内容は、猿田先生の手記に依拠しています。2008 年 9 月にリーマンショックが発生し、トヨタは大幅な赤字に転落しました。これに関連して人員削減と残業制限が行われていきます。K さんが勤務するドライブライン計画室では、2009 年 1 月に 74 名いたのが、1 年後の 2010 年 1 月には 50 名までに減らされています。被災者の所属していたグループは、5 グループですが、これも 18 名から 11 名に減らされています。K さんのチームは、大学を出て 3 年目くらいの若手である鎮西さんと派遣社員の 3 人、後には鎮西さんと K さんの 2 人になったそうです。さらにリーマンショック前は、だいたい月に 20～50 時間の残業を行っていたのですが、徐々に削減されて 2009 年 7 月には残業禁止となっています。ですから、K さんが自殺する前 6 カ月間は残業ゼロです。これがこの事件の 1 つの特徴です。

この CVJ の生産工場は三好工場ですが、K さんは 2008 年 4 月から 09 年 9 月まで、新型プリウスの CVJ 自動組み立てラインの製作責任者をしていました。トヨタに CVJ のラインはいくつかありますが、自動組み立てラインは三好工場が初めての試みだったそうです。当時は、作業者が部品を生産設備にセットし、加工完了品を手で外して次工程に持って行くというように、加工工程間の搬送は自動化されていなかったそうです。このラインの自

動化に挑戦するということでした。彼の仕事はラインの設計で、設備は設備メーカーが作ります。その設備メーカーと三好工場の担当者と連携をとりつつ、試運転を繰り返し、部品が問題なく生産できるようにラインを完成させ、製造現場に引き渡す。ここまでの計画室の業務です。

資料に書いてあるトライ云々ということを説明しますと、号口は、トヨタの社内用語で量産ということです。号口試作は、実際の製造ラインを使って試作を行うことを意味します。ところが、不具合・トラブルが多発したため、ライン完成予定が半年延長され、2009年9月になったということです。不具合・トラブルは、不良品が出たということと、現場用語でチョコ停といいます。ラインが止まってしまうことです。この2つがものすごく出たそうです。それで半年間延長されたということです。トヨタが資料を提出しないため、プリウス全体の生産にどのような影響を与えたのか、計画通りの自動ラインができたのかは不明です。予定通りには稼働しなかったということが噂として入ってきてはいます。

上司からのパワハラについてですが、三好工場の部品製造の担当管理職から苦情を受けたGM・室長から、Kさんに対して連日のように改善プランへの駄目だしが行われました。しかも具体的な指導はなく、大声での罵倒が続いたそうで、「毎日怒られるために会社に行くようだった」、これはこのパワハラで職場を辞めた鎮西さんの証言です。

2009年9月末から、Kさんは中国天津のTFAP（ティファップ）」の製造ラインの改造を担当しました。初めての海外業務でした。そこの第3ラインと第5ラインの改造を担当します。第3ラインは安価に作られたカマリの専用ラインだったのですが、これを混流ラインにすること、第5ラインは元々混流ラインだったのですが、さらに新型カロラーのCVJも組み付けられるように改造することを命じられました。これを現地に行ってやったのではなく、日本にいながら現地の担当者（室長）と連絡を取りながらやっていったということです。この室長は三好工場にいた人で、「三好の海外支援グループは相手にするな」、つまり「直接、俺のところに連絡しろ」といっている人だったそうです。ラインの能力への要求は高いものですが、低予算での改造が義務づけられていて、Kさんは、この天津工場の担当者の要求と会社方針（低予算）の狭間で悩んでいたそうです。担当は、Kさんを含め2人でしたが、もう1人は技術的なことがわからない人で、Kさんは、上司や同僚からの指導・支援体制もなく1人で問題を抱え込み苦悩し、パワハラも続いていた模様です。金をかけて、ラインを全て変えてしまえば、比較的楽にできるそうですが、低予算で既存のラインを活かしながら新しいラインを作るのは大変な作業であるという証言もあります。

Kさんは、2009年5月頃から12月まで、「2020年ビジョン」作成のCVJチームのまとめ役もやっています。これは、CVJの3年後、5年後、10年後のビジョンを作成する仕事です。部長も出席する会議を月1回程度やり、その前後にレポートを作成するための会議というのがあって、それも結構大変であったということです。

うつ病の発症については、2009年10月頃から、Kさんが、奥さんに「毎晩寝汗をかく」「いつも仕事のことが忘れられない、朝早く目が覚めてしまう」「仕事のことで焦っているから、深い眠りににつけない」「朝から食欲がない」「自信がなくなった」と言うようになったそうです。この頃から、「自分がダメな人間である」「自信喪失になった」「1人で仕事を進めなければいけないので仕事をやめたい」とつぶやいたりしたそうです。11月頃にはスポーツジムを退会し、12月頃から体重減少を気にするようになり、12月12日には、メンタルクリニックを受診して「不安・うつ状態」と診断されました。この頃から医師の勧めもあり、仕事のことを奥さんに話すようになったということです。それまで仕事のことを話すことは全くなかったということです。2010年1月20日に自死されました。

### 3. 労災申請から裁判へ

2011年6月17日 トヨタ労基署へ労災申請しました。

2012年10月31日 トヨタ労基署から不支給処分が出されました。

2012年12月25日 愛知労働局へ審査請求

2013年12月26日 審査請求棄却

2014年1月23日 中央審査会に再審査請求

2015年1月27日 再審査請求棄却

そして、2015年7月10日に名古屋地裁に労災補償不支給処分撤回訴訟を提起しました。

この提訴以降、2019年9月2日まで口頭弁論を16回やっています。この間、原告側からは、元同僚の鎮西陳述書（プリウス業務時の上司パワハラに関するもの）、元同僚の鈴木陳述書（ティファップ業務にかんするもの）、天笠医師意見書（労災認定基準について、当該事件は「強」ということまで踏み込んで陳述）、猿田意見書（トヨタの労務政策、被災者の労働の過重性について陳述）、その他多数の書面を提出しています。トヨタの提出資料にも基づいて「プリウス業務」の加重性についても出しています。

2016年7月4日に「トヨタ社員労災認定裁判を支援する会」を設立しました。裁判の中で大きな問題となったのが、トヨタの「秘密主義」との闘いです。資料提出を求めてトヨタと直接交渉してきましたが、労災申請段階から裁判まで、トヨタは「企業秘密」を理由にして、被災者作成の書類を含む資料の開示を拒否、または、白塗りで開示するなどの対応でした。

2017年6月、裁判所に文書送付嘱託の申し立てをしましたが、これはトヨタに拒否され、同年10月、文書提出命令の申し立てをしました。「裁判所で『決定』を出すと、お互いに最高裁まで争うことになり長期化することになりますよ。ですから、直接話し合ったらどうですか」と裁判所に言われて、裁判所の下でトヨタの顧問弁護士と直接交渉をしました。審尋3回をやりまして（2018年4月23日、6月7日、7月4日）、合意し、一定の文書が開示されることになりました。中部電力の裁判でも会社は資料を出さないのです。このように、資料を出しなさいと具体的にやって、はじめて白塗りが取れたという感じです。どういう資料があるか分からない中での手探りでの取り組みでしたが、一定の成果を上げました。

今後についての見通しですが、原告側は、ほぼすべての主張を出しました。国側は天笠意見書、猿田意見書に反論する意見書を出さない雰囲気です。労災審議段階以上の文書を出す意欲を見せていません。このため、次回から証人尋問に向けた調整に入っていく可能性が大きいので、いよいよ最終局面に入っていくのかなというところです。

この裁判の特質として、3つのことがいえます。第一に、残業規制（禁止）下での過重・過密労働であることです。トヨタの働かせ方を問う裁判ということです。トヨタの場合、労使一体でトヨタの生産性向上・競争力強化への献身を強要してきます。特に最近は酷いです。会社方針・上からの指示へ絶対的に随順させられていきます。事件の経過でお分かりのように、上から恫喝されるだけでお互いの助け合いありません。技術職が追い詰められていって、生産性向上のための「提案」以外は、物言えぬ職場になっているのです。

第二に、上司によるパワハラですが、下の者にはこのように対応せよと教育されていますから、業務外とか「人格否定」というようなことを直接にはしません。業務上のことについて、強い口調や言葉で、あるいはネチネチと執拗に指示・命令をします。一部にはガンガン怒鳴る人もいますが、多くの人は非常に丁寧です。ちなみに「パワハラ防止法」が

今年、制定されました。これに日本経団連がもっとも抵抗したのは、パワハラと「指導」の境界がはっきりしないという点でした。このことはこれから焦点になってくると思いますが、声での叱咤・罵倒もみんな指導だということでやられてしまう可能性があります。そういう意味でも、大事な裁判になると思います。

第三に、企業の秘密主義との対決です。必要な資料をどのようにして企業に出させるかということも今後大切な問題になってくると思います。以上で、追加報告を終わります。

(＊以上、報告時間約 20 分)

#### 司会

ありがとうございました。これで前半を終了して休憩に入り、3 時から再開します。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

### Ⅲ 質疑応答など

#### 司会

それでは質疑・討論を始めます。まず、報告者に事実関係の質問をしていただき、その後意見交換という形でお願いします。

#### 発言者

報告要旨の 2 頁目の 5（現状の問題点）の②裁判所の問題で、署名は 5000 筆以上が必要ですよというお話でしたが、そうなのですか。

#### 植木さん

裁判官にもよりますが、署名を 1 枚 1 枚見る裁判官はいません。厚みで見えるのです。本当かどうかは分かりませんが、私の聞いた裁判官の話では、署名をまとめておいてある場所があり、だいたい裁判官はうすい署名はほとんどスルーするそうです。5000 筆というと、だいたい 1000 枚くらいです。過去の裁判において、よく言われることは、少ない署名は却って悪影響を及ぼすということです。5000 筆というのは、先輩たちから言われてきた、大体の目安の数字で、東京でも 5000 筆と言われます。昔からの、それ位という内容だと思うのです。署名用紙 1 枚に 5 名くらい書くので、だいたい厚みで 1000 枚くらいです。1 冊、1 梱包が 1000 枚くらいの量がないと裁判官は見ないと言われています。

#### 発言者

私も、今日愛労連の署名を集めてきたのですが、実際に 5000 筆集まるのですか。

#### 植木さん

バックの組織によっても違いますが、ローカルユニオンではあまり署名活動をやらないので、集まる場合が多いです。過労死関係、これは確実に集まります。人が死んだということの衝撃で署名する人は非常に多いです。あとは、運動母体によります。第一交通事件の場合、運動母体は大きいですが、署名の項目が多いので、5000 名以上集まっているところと、そうでないところがあります。だから、ばらつきがあります。5000 名というのは、普通、労働裁判だったら数年かかります。その間だったらだいたい集まります。1 年で集まることは少ないですけども、数年で集まります。

#### 発言者

昔からそういう風で、だいたいその位の期間で集まるものですか。

#### 植木さん

はい、そんなものです。組織が大きくて全国争議みたいなものはすぐに集まりますけれ

ども、個人争議だったら数年、という風に思っています。ちなみに、個人で集めた団体署名だったら、愛知県だけで 300 以上集めた人はいます。

**司会**

他によろしいですか。

**発言者**

支援組織のある争議が少なくなっているということでした。私の関係しているところはみんな支援組織があるのですが、支援組織がなくてどうやって闘っているのですか。また、若い人の争議が増えていると先程言われましたが、若い人が支援組織も無くてどうやって闘っているのでしょうか。

**植木さん**

労働組合の闘いは支援組織が少ないです。組合の闘いは 2 種類ありまして、大衆的に相手を追い詰めていく場合と、争議をやりながら団体交渉で相手を押し込んでいく場合です。団体交渉を中心にやっている組合は、まず、支援組織を作りません。それが目的ではないので、支援組織を作らない組合組織が多いです。たとえば、建交労でも支援組織をつくるのは、10 のうち、1 つくらいのもので、圧倒的多数は組合が対応するという形です。

**発言者**

そうですか。結構、両方でやっているのが多いと思っていたのですが。

**植木さん**

少ないです。大きな組合ほど作りたがりません。

**発言者**

たとえば、愛高教がそうで、風岡裁判の場合などです。

**植木さん**

支援組織を作りたいくないのは、横からの声を聴きたくないということが一部あると思います。

**発言者**

愛労連は全部作っていますね。

**植木さん**

そうですね。それで、若い人は、どうやって支援組織を作るのかわからない、なぜ作るのかわからない。だから、一緒についてやっていくしかないのです。

**発言者**

若い人というのはどういう層ですか。

**植木さん**

いま、20 歳台はほとんどいなくて、30 歳から 40 歳台です。逆に労働相談から話が来る場合は、どこか助けてくれるところはないかという相談から始まります。私の経験した限りでは、自分が闘うのではなくて、どこかに助けてもらうという感じのところが多い。そういう人たちは、いわゆる自己責任論がかなり強くて、自分が何とかならなかったら、どこかに頼んでやってもらうという人が多かったみたいです。そういう人たちに対して、自分が闘うと同時に、一緒に闘う組織をつくるということを丁寧に話していくことは、言葉だけではなかなか大変です。一緒にやっていくしかないのかなと私は思っています。

**司会**

他にいかがですか。

**発言者**

質問の 1 つ目です。資料にある 1966 年の名古屋争議団共闘会議機関紙「不屈」に、全港

湾・中部鋼板・名古屋合同労組などの名前がありますが、これは戦前から続いている労働組合ですか、また、愛私教というのは愛知私教連の前身組織ですか。

**植木さん**

そうです。

**発言者**

その他に、全自運東海生コンや CBC 労組の名前もあります。私は、CBC 労組の加藤剛さんと大西五郎さんをよく知っているのですが、旧愛知労働問題研究所にあった CBC の闘争資料の一部が、今、私の手元にあります。資料は移動するけれども、どこかに保存してあれば活用できると思います。私が CBC に行った時、加藤剛さんと大西五郎は入室禁止というプレートがあって、役者で有名な加藤剛さんがなんで揉めているのだろうなど不思議に思ったのですが、俳優の加藤剛さんから CBC の加藤剛さんに頑張ってくれという手紙が来たという話があります。手紙は失われてしまっていますが、俳優の加藤剛さんはそういう人なのです。ツーショットの写真もありました。先の機関誌「不屈」に、全港湾の「やはり労働者は一つ」という記事があり、その中に安田（生コン）さんの発言で、「生コンの分裂」問題に触れています。質問の 2 つ目として、総評（日本労働組合総評議会）が、単産レベルで争議団の支援をしていたという話でしたが、1976 年に統一労組懇（統一戦線促進労働組合懇談会）ができた頃、愛知争議団連絡会議の事務局長で南淵さんという方を知っていますか。

**植木さん**

知っています。

**発言者**

その方が言っているのですが、愛労評（愛知県地方労働組合評議会）が愛知争議団連絡会議との共闘をしないという状況の中で、愛労評に加盟していない組合争議や争議団の共同行動・共闘行動を、統一労組懇が支援して、その中で多くの争議が解決していったということでした。総評全体としては争議支援をやったのだが、この頃、愛労評は愛知争議団連絡会議とあまりよい関係でなかったという問題は、統一労組懇の問題があったという理解でよろしいのですか。

**植木さん**

そうです。もともと東京などでもそうですが、争議団は、総評の方から、かなり冷たい扱いを受けていました。東京争議団は、総評関係の人を誰も呼ばずに第 1 回の立ち上げなどをやったという状況です。

**発言者**

3 点目ですが、旧愛知労働問題研究所の所蔵資料で、春日井の平和生コンの闘争終結報告集会というのがあって、運輸一般中部生コン支部という表記があります。先ほどの「不屈」には、全自運時代の東海生コンが出ています。もう一つは、愛労評の資料ですが、これにも全自運関係の争議が出てきます。後に、全自運は運輸一般労組に加わり、今は建交労に統合されていますが、これらは下層の世界の闘いということになりましょうか、植木さんはどういう関係でやっていたのですか。

**植木さん**

1990 年頃、日立の争議でやっていた頃は、運輸一般の中部生コン支部の闘いは大きくて、我々の日立争議も地域の生コン分会の協力・支援をかなり受けて一緒にやっていたと思います。

**発言者**



協力を受けた方ですか。

**植木さん**

我々は協力を受けた方です。それから 1990 年代、愛知の生コン関係は大きな弾圧をうけて、工場閉鎖とか工場移転とか、そういうのがあって、それについても私たちは一緒に争議をやっていました。だから、一緒に座り込みなどもやった経験があります。

**発言者**

日立運輸は生コンとは関係なかったということですか。

**植木さん**

日立運輸は単純に運輸・運搬だけで、愛知でもありますが、給料は低いです。

**発言者**

平和生コンは、今は小西生コンに吸収されていますね。

**植木さん**

小西生コンは今もやっているはずですが。内容は私の方ではつかんでいません。生コン業界は、セメント業界が大手で、物をつくるのも大手ですから、上から下から叩かれて厳しい業界みたいです。だから、愛知の方はかなり大変です。

**発言者**

植木さんの報告要旨で、1965 年の名古屋争議団の結成というところに「個別の争議対応が多く、自然消滅していった」と書いてありますが、個別の争議対応をするとなぜ自然消滅するのか、もう少し説明して下さい。2 点目ですが、総評には争対部があって一定の争議支援がなされていたのだけでも、総評が支援する争議と支援しない争議があったので、1960 年代になると、主に総評の支援を受けられない争議団が協力関係を結んで、共闘するために争議団連絡会議や共闘会議をつくっていったのだと理解してよいでしょうか。3 つ目に、東京と大阪は共闘会議が結成され持続したけれども、名古屋の場合、当初は共闘会議だったのに 1978 年に連絡会議になったということでした。共闘会議と連絡会議は単に名称の違いではなくて、報告でも若干触れられましたが、組織の在り方がどういう点で違うのかということと、愛知では、なぜ共闘会議として持続せずに連絡会議ということで現在まで来ているのかという質問です。

**植木さん**

総評には争対部がありました。しかし、大手の組合の争議については、その組合がその争議を支援しているのかどうかということで総評の対応が違うのです。例えば、私たちだったら組合の役員選挙で不当な介入を受けたと県労委に申し立てをすると、総評は自分の組合が支援していない争議なので支援してくれないのです。このように、大企業の争議の多くは、総評が支援してくれなかったのです。総評としては、三池闘争などの経験から争議のためにお金を使うということで、組合員一人当たり 10 円とか 50 円とかお金を集めて専従者をおいたりしてやっていました。東京争議団に集まった仲間は、その企業と闘うということとその自分の組合から支援を受けていないところが圧倒的に多かったのです。そういう点では争議内容も過去の争議と違ったものが多かったのです。昔の組合ごとの争議は、大衆組織をあまりつくりませんでしたから、大衆組織をつくり始めたのは組合に支援されてない争議が多かったように思います。

自然消滅について言えば、当時 CBC や全港湾の争議があったのですが、争議団自体の人数がそんなに多くなかったのです。CBC は多かったのですが、中心になっている人が対応していたので、争議団全体としては動けていなかった気がします。そうすると、自分の争議の大きな波の時には他の争議の対応ができなくなってしまうわけです。1960 年につくった

時には、そうした状況を無くそうということで、自分のところの争議が忙しくなっても他の争議支援がおろそかにならないように半専従をおいたわけです。しかし、その後、カンパの量もあって半専従をおくことができなくなった。ということで、自分の争議中心になって他の争議を見ることができなくなったということです。

共闘会議と連絡会議の違いということですが、組織の中心が参加している争議団を指導できるかどうかの違いです。上下関係というか、これをやってくれという指導ができるかどうかの違いです。共闘会議はそういう体制でしたが、連絡会議は連絡会議ですから、指導・被指導の関係にはなっていないです。指導体制があるかないかが大きな違いです。

#### **発言者**

愛知の場合は、どうしてこれまで連絡会議でずっと来たのですか。

#### **植木さん**

実は、1969年に再結成したときに支援共闘会議をつくろうとしたそうです。ところが、1970年に連絡会議になりました。それは、中心になる争議がなかったからです。共闘会議にするような指導体制をつくれなかったのでしょう。それからずっと他県の争議団会議とは違う形になっているということです。愛知争議団は今でも連絡会議で、連絡会議に参加している争議団にこうやったらいいよという提案は出来るが、こうやりなさいという指導はできないということです。わかりますか。

#### **発言者**

わかります。結果として、共闘会議と連絡会議では争議の解決結果が違ってきますか。

#### **植木さん**

それはわかりません。そういうことでみていないです。ただ、支援共闘会議の方が人の集まりは良いです。なぜなら、拘束力があるので、それぞれの争議団から2人ずつ出してくれといったら出してくれますから。連絡会議は2人出してね、できれば出してねという形にしかならないのです。

#### **発言者**

だいたい分かりました。

#### **司会**

よろしいですか。では討論に移りましょうか。

#### **発言者**

私は以前、争議団に入っていましたし、自分が裁判をやった経験上、労働裁判の大変さが分かりますので、幅広くいろいろな組織を応援したいということで今日は参加しました。労働組合は、労働環境や労働条件の是正改善をする組織だと思います。そこで一番大切なのは憲法・労働法で保障されている団体交渉を通じてやるということですが、現状は団体交渉をする人たちのレベルが低いと思います。レベルを上げるにはどうしたらよいのでしょうか。

#### **植木さん**

団体交渉をどうやるかは、組合によって若干の違いがあると思いますけれども、基本的には同じです。いろいろな団体交渉に出てみるということも大切です。交渉力のアップということでは、組合によってかなり違うのですが、やっぱり正論をきちんと出していくということが大切と言われています。相手は経営者であるけれども、人間的な発想も必要で、人間であるということを認めるということ、また、交渉が決裂するとういう不都合があると知らせることも大事です。会社は、正論を聞いても聞き流すことが多いです。ですから、交渉が決裂して争議をやると、会社にどのような不都合があるかということを理解す

れば、相手としても譲歩する余地は出てくるのではないのでしょうか。いろいろな団体交渉に参加していくという方向は、いろいろなところでやっていると思います。

**発言者**

この間、名古屋ふれあいユニオン（組合員 350 名）のホームページを見ていたら、1 か月当たり 8.5 回の団体交渉をやっています。ところが年間 10 回もやっていない組合もあります。労働組合幹部のレベルアップをどうしたらよいのかということです。

**植木さん**

それは、組合の方に聞いてもらえればよいのですが、名古屋ふれあいユニオンの 8.5 回というのが多いか少ないかは知らないけれども、そうしたユニオンはいろいろな職種や仕事の人が集まっているところだから、8.5 回は少ないくらいです。1 つの会社で月に 8 回もやってはいないですから、そんなに多いとは言えない。会社ごとにみれば、月に 1 回もやっていないくらいで、なにか交渉事があるときくらいですから。何か交渉事がある場合、団体交渉の回数は変わってくると思います。通常の組合では、団体交渉は 2 ケ月に 1 回か 3 ケ月に 1 回くらいではないのでしょうか。

**発言者**

大きなところは、団体交渉がありません。労使懇談会のようなものがある場合、回数は増えます。

**植木さん**

組合によっては、たとえば、「地域労組きずな」のような場合、団体交渉は多いでしょうね。

**発言者**

多いです。

**植木さん**

そうですね、組合の種類によっても回数は変わってきます。

**発言者**

組合の団体交渉は、申し込めば毎日できるはずだから、定期的にやっているとか、来週やりましょうとか、そんな生ぬるいことではなしに、申し込んで集中的にやるべきです。

**司会**

参加者が全てわかるように進めていきたいので、まとめてください。

**発言者**

労働組合のよいところは、とりあえず団体交渉ができることですから、何が言いたいかというと、レベルアップを図るためにはどうしたらよいのかということです。

**司会**

そういう問題提起ですね。

**発言者**

はい、問題提起です。

**司会**

他に、いかがですか。

**中村さん**

私たちがトヨタ系の大企業を相手にしていると、団体交渉は争議などの団体行動をやらないと意味がありません。交渉で物事が解決することははっきり言ってないです。たとえばトヨタの場合だったら、CSR とか社会的体面などを気にするわけで、そういうことに触れる行動をやれば、一定の圧力になって来ますし、宣伝などを絡めてどういう風にやる

のか、たとえば、ブログで書くと必ず会社が「削除しろ」などと言ってきます。そこで、「意見書を書いてくれば載せてあげるよ」といった対応をしてスルーしたりします。そういうように小さい組合でも団体行動などを背景にしてやらないと、団体交渉だけでは進まないということは言えると思います。

#### **発言者**

要は、経済的弱者の場合、会社に経済的決定権を握られているわけですから、普通の話し合いだけでは答えを出してもらえません。労働組合に入っているからといって団体交渉だけではなく、宣伝カーが来るのではないかと、旗を立てられるのではないかと、特に客商売をやっているようなところやお金を持っているようなところを相手にしている場合は、会社のいやなことをしなければいけないわけです。団体交渉だけでは取るものも取れないし、ストライキをやるとか圧力をかけないと効果がないし、解決しないと痛感しています。

#### **司会**

他にはどうですか。

#### **発言者**

民医連を定年退職してから、社会保障問題に関わっています。報告で南医療生協の問題に触れられましたが、民医連のようなところでもパワハラのようなことがありました。民主的と呼ばれている理事会＝経営者に対してどういうふうにやっていけばよいのでしょうか。トヨタなどの大資本とは違って、資本といえるのか言えないのか分からないような相手に対してどのように闘うのか、頭の中が錯綜しています。

#### **司会**

その他にいかがですか。労働組合の役員をされている方も見えると思いますが。

#### **発言者**

先程の話ですが、団交では解決しないことが実際にあります。個人病院なども相手にすると、そこに申し入れします、院長や弁護士などが出てきて、話し合いをします。酷いところは、団交の引き延ばしがあって、その間に懐柔があり、終わってしまうこともあります。相手が個人経営の場合、申し入れて交渉で簡単に解決することもあります。一筋縄で解決しないときには、支部の人に交渉に参加してもらいます。といっても数人ですが、私たちの場合、最も多かったのは14・15人で、相手が4・5人、それでやっとカッコがつきます。もっと小さいところだと、こっちが2・3人、向うも2・3人でやりとりをして、うまくいくときもあるし、うまくいかないときもあります。ストライキを構えて、宣伝カーをつけてやったこともありますし、これで結果が良かったこともありますし、警察まで呼ばれていろいろ揉めたこともあります。私はそれほど経験があるわけではないのですが、そういう風にケースバイケースでしか出来ないと思います。

労働組合で団体交渉の権利を活用して解決するなら、それがよいのですが、先程言われたように大きな組合の場合は、数が多いので、春闘を含めてストライキなど団体行動を構えてやるのが本筋だと思います。しかし、小さなところでは、「僕はストライキできません」という人もいたり、「指名ストくらいしかできないかね」というときもあったり、いろいろな経緯があって「ストライキはしませんよ」という通告をするときもあります。このように、一筋縄ではいかないというのが実際です。

#### **司会**

愛労連の生成期に関わった方、どうですか。

#### **発言者**

自分の経験でいうと、愛労連のできる前の愛労評の時代に、労働組合のやっている争議、例えば、全国一般労組の争議みたいなのは、愛労評として争議支援をしていた、支援行動を集中的にやっていました。そう意味でいうと、労働組合自体が争議をやっている場合は支援をしていました。しかし、植木さんのように、そこの労働組合が支援しない人たちがやっている争議に関しては、総評は関知しない、関わらないということでしたが、愛労評も同じように支援しませんでした。労働組合がないところでの争議は、それこそ争議団でしか支援するところがなくて、いまもそういうことがあるかも知れないのですが、1つのポイントとして労働組合があるかどうかというがあるし、争議に至る過程で労働組合をつくっていくということが必要で、それが比較的うまくいっていたのが、旧運輸一般や愛知運輸だったという話を聞いています。運輸一般の場合、労働者が企業を渡り歩きます。渡り歩く間に労働組合のことを経験していくのです。何かあったら愛知運輸とか運輸一般に話をもっていけばなんとかしてくれるというのがあって、そういう風に労働組合が認知・認識されているのです。

植木さんが言われたように労働組合の組織率が低下しているし、全労連は必死に頑張っているとは思いますが、まだ認知度が低く、弱いので、労働組合のあるところでは争議を解決することができるということが必要ではないかと思います。そういう意味では、愛知の場合、多分、東京や大阪とは文化が違うのではないかと思います。語弊があるかも知れませんが、労働組合運動でも東京・大阪と愛知は違います。それが反映しているのかもしれませんが、トヨタを抱えているということで地域的にも違うのではないかと思います。これは地域的な問題なので、この地域で解決しなければいけない、愛知争議団と愛労連で共同しながら、解決していかなければならないのだと思います。質問ですが、争議も必要ですが、争議を起こさせないことが労働組合としても、争議団としても必要だと思うのですが、難しいと思いますが、そこをどう考えるかということをお聞きしたいのです。

#### **発言者**

その場合、争議というのは裁判闘争を考えているのですか。一般にストライキを争議権行使と考えているし、ストライキなどを構えて団体行動をすることを争議と言っていると思います。本来的にストライキを構えて交渉することが労働組合の力で、それを一般に争議と考えています。ここで問題としているのは、植木さんが報告しているような裁判に発展していくようなものを争議と言っていると思いますが、裁判にまで至らないようにするのは労働組合の力だとも思います。

#### **発言者**

そういう意味です。

#### **司会**

争議を起こさせないことだけを強調すると、労働者は武装解除して争議なんかやめなさいといった話になります。本来的には争い事の無い世の中、社会を目指していくのですが、そういう中で伝家の宝刀としてのストライキやさまざまな大衆行動を当然やらなければならない、そういうことを踏まえたうえで議論しなければならないと思います。言いたいことは分かりますが、いまある状況の中で泣き寝入りにつながっていくようなことはまずいと思いますが。

#### **発言者**

この前、ある組合員から、組合はいつも団体交渉をするときに再発防止を求めますというけれども、再発だらけではないかと、また裁判をちらつかせるが、それはどうかという話がありました。私たちは、それはあくまで予防をするために、そういうことが起こらな

いために社会的な行動をして、中小企業から大企業までもっと働きやすい社会にするためにどうするかということをやっているのですが、私たちのようなちっぽけな組合では影響力も少ないです。私たちのように労働相談をいつも受けていると、何か起こってから相談に来るというケースが多いのですが、やはり再発防止策が必要ではないかと思うので、そういうことを予防するためにどうするかという検証が必要です。

**発言者**

種々の労働問題について、インターネットでホームページやユーチューブをみていると、非常に勉強になります。それを1年、2年続けるとすごいですね。

**司会**

SNS などを使うのではなくて検索して情報を集めているということですね。

**発言者**

そうです。本や新聞を読むことは当たり前のことです。

**発言者**

先程、インターネットや SNS を使って企業を包囲するという話がありました。私たちがたまたまぶつかった企業がブラックで、社会的にも問題のある企業だったので、企業の名前を入れて検索するとブログが出てきて、その企業はこういうことをやっているなどの企業批判がザーと書いてある、「こんなことをやっているのだ、それはしょうがないよね」などと話をして合意書をつくろうとしました。しかし、企業から組合員に、一方的に企業批判をブログにあげているじゃないか、こういうブログをのせて批判しているけれども、直ちにやめてください、すぐに削除してください、そういうブログを書いていたただちに削除してくださいと言われました。組合員がそうしたブログを書いているわけではないのですが、こういうようにネットに少しでもマイナスのことを書かれると、どんなに小さい企業であれダメージなのです。そういう意味では、こちらから情報戦に出ていって、企業を包囲していくことも場合によっては大事だと思います。ツイッターなども活用していけるとよいと思います。

**発言者**

ひとつ気になったことは、争議をやるかやらないかを決めるうえで、一番大事なことはどれだけ議論できるかということです。争議をするには決定的に知識がいりますから、すごく議論が必要です。議論が無かったらただ争うだけでレベルが上がりません。私が東京にいた頃、1960 年代に、自分たちで会社を経営しようとか、自主管理とか、東京総行動とかいろいろやりました。相当話し合いをしました。それが上手くいったかどうかという問題はあるんですが、相当勉強してレベルを上げないといけません。議論して勉強する、それをやらないでストライキだけすればよいということではないのです。そういう意味では労問研に期待をしているのですが。

**司会**

遅れてきた方、どうですか。

**発言者**

報告を全く聞いていないので、どう話をしたらよいかわからないのですが、労働組合は、資本が搾取するのに対して、それに抵抗して闘う組織です。憲法でも保障されているので、労働組合法ができて、それらを利用して闘うことです。綱引きと同じで引っ張った方が強くなります。中曽根内閣が国鉄を民営化し、小泉内閣が郵政を民営化して、彼らが引っ張って、労働者は引っ張られたわけです。その中でどうするかということですが、まだ闘っているところは潰してしまえというのが、彼らの考えです。それを見ながら、争議をしな

い社会をつくろうと言ってもダメです。そういう意味では、いま個々の職場で起きている問題を可視化して、労働者はもちろん、国民に訴えることです。国民もいま選挙をやりとみんな自民党に入れてしまうような時代ですが、やっぱりこれはおかしいということの宣伝が少ない、なされていません。むしろ、企業や財界側の宣伝が毎日テレビなどを通じてやられているし、教育されています。仲良くやればよいという発想が起きてくるけれども、ちょっとしたことで、おかしいことはおかしいと言って立ち上がったら、立ち上がった人を労働組合が支援して争議になる、むしろ労働組合としては火種を持った人に風を当てること、それが労働組合の仕事だと思います。

そのやり方について、私はいろいろやってきました。20歳の頃から労働安全衛生活動を始めて、最初は職場の帽子が布製のものだったので、ヘルメットにしないと危ないのではないかと、いまは工場などに行くと、当たり前のようにヘルメットを被っています。暑い時に、20年前にクールスーツというものが出来ていたので、「俺にもくれ」と言うことができました。要求すれば、労働安全衛生法などの法律があるから会社は従います。もし従わなかったら、チラシをつくったり、会社の周囲 300 メートルくらいに要求旗を立てたりしました。旗を立てるだけですから、1人でも5分〜10分でやれます。それを港総行動の日に合わせて1か月間やる、そうすると「いつまでやっているのだ」という声もあるし、「お前らよう頑張っているな」というものもあります。そういうことが職場で話題になるし、一方では掲示板に職場の要求をばあーと書いていきます。こうしたことをやることそのものが、住軽金との争議そのものです。そういうことをやることによって、最初、会社はバリケードを張って中に入れないということだったけれども、最終的には港総行動で住軽金に來た人を全員中に入れる、一番大きな応接室に入れるというように会社は譲歩するのです。私たちは、組合の中では異端者でしたが、組合員には支援してもらいました。ビラを貼ってもらったり、会社の前でデモ行進をやったりです。やはり、会社の嫌がることをやらなければいけません。会社は我々の嫌がることをどんどんしてくるのだから、そのお返しにやらなければいけません。争議の無くなるような世の中などはない、争議はやらなければならないのです。それが労働組合の役割です。労働組合は仲良しクラブではないのだから、あっても無くてもいいような労働組合では、組織率も低くなってしまうし、組合費を払って労働組合に入っても見返りが無いといわれるが、見返りができるような運動をしなければならぬのです。

#### **司会**

ありがとうございました。

#### **発言者**

質問ですが、さきほどの方、裁判を2回やられたと言われましたが、それは植木さんの報告資料の争議の中にあるのですか。

#### **発言者**

ありません。

#### **発言者**

なぜないのですか。

#### **植木さん**

彼が争議をやっているときは愛知争議団に入っておらず、建交労の争議団でした。

#### **発言者**

さきほど植木さんがおっしゃったように、建交労は支援組織をつくらないことが多いという、その例ですか。

**植木さん**

そうです。

**発言者**

もう一つ、住軽金の場合も確か裁判をやられましたが、その裁判もこの表には入っていないですね。

**発言者**

入っていません。

**発言者**

どうして入っていないのですか。

**発言者**

港地区労や名港労協の人たちといっしょに行動したので。

**植木さん**

あの地域は独自に争議団をつくったのです。

**発言者**

愛知争議団連絡会議は愛知県全体をカバーする組織ですから、住軽金や地区労協などが連絡会議に入ってもおかしくないのではないのでしょうか。それは、住軽金争議の方が入る必要性を認めなかったということですか。

**発言者**

連絡会議に入ってもよかったのですが、よくわからないことが沢山あったので、港地区労の言うことを聞きながら活動していました。

**発言者**

なるほど。

**植木さん**

愛労連の争議の中で、連絡会議に入っていない争議も結構あります。組合関係の争議で、そういうところは今もあります。連絡会議に入ってくる争議は、組合の中でも対応しにくい争議や、個人争議というか、個別で支援組織がない争議が入ってくる場合が多いです。

**司会**

残り時間も少なくなってきましたので、まだ発言していな人で、いかがですか。

**発言者**

愛知の労働運動の歴史を知らないで、そういう意味では勉強になりました。自分自身、組合の委員長をやっていますが、いろいろ考えさせられることが多く、自分には足りないことが多いなと、すごく痛感した次第です。

**発言者**

労働組合が職場の不平や不満を拾い切っているかというところではないし、組合役員自体が忙しくて集まること自体が難しい状態になっていることがあります。職場の問題を地域にも持ち出して、地域労連と職場が一体となって争議を解決していくことが求められていると思います。また、正規と非正規で、非正規労働者が増えてきて、労働者を分断するという動きもあり、そうした中でどのように要求をまとめるかということでも、頭が痛いです。

**発言者**

植木さんの報告はいろいろなことが盛り込まれていてよかったと思うのですが、愛知争議団連絡会議は、資料にもあるように、これまで70余の争議に関わってきました。そうした多くの争議を解決するうえで、連絡会議が全体としてどのような積極的役割を果たした



かということについて、補足できることがあればお願いしたい。

#### 司会

では、最後に報告者からまとめもかねて発言をお願いします。

#### 植木さん

皆さんのいろいろな意見をありがとうございます。民主的な職場といわれる南医療生協のようなところでも、パワハラのようなことがあるのは事実です。医療現場は政府の対応で悪くなって来ています。それを労働者側の立場で解決するのではなくて経営的手法で解決しようとする、どうしても労働者に対して不利でえげつない対応になってきます。南医療生協では在職死亡が結構多いです。これは、私たちは過労死ではないかと思っているのですが、なかなか表に出てきません。こういうことは、民主的医療職場ということとは関係なく起きているのではないかと思います。愛知県内に医療生協がいくつかありますが、労働者の過半数が労働組合に組織されているのは北医療生協だけではないでしょうか。南医療生協は、最初に差額ベッド代を徴収した医療生協であり、最初に経営者協会に入った医療生協です。そういうところが果たして民主的な事業体かどうか、私は疑問です。南医療生協の争議にいくつか私も関わっていますが、その理事会の対応が異常ではないか、会計も異常ではないかと思っています。これは今後の争議の中で表に出せればと思っています。

労働組合の団体交渉ですが、連合と全労連とユニオン系とでかなり違います。そういうところは猿田先生が言ったように理論が大切だと思っています。これに関しては、労働組合の組織率が低下していくにつれて経営者側の質も悪くなってきています。それは裁判をみるとよくわかります。労働者側と経営者側の協議の中で、昔は経営者側弁護士が経営者に対して、これは必要だと説得する場面がありましたが、今はありません。弁護士の質も落ちていますし、経営者の質も落ちてきているのではないかと思っています。そういうところで嘆いていてもしょうがないので、一つ一つ解決していかなければいけないと思います。

争議を起こさせない闘いは非常に大事ですけれども、苦情も言わない環境もダメだということで、やはり、これは職場内の力関係です。職場の中で個々の労働者が問題を抱えた時に、組合がそれを取り上げてくれるかということです。大企業に勤めた方は分かると思いますが、大企業の組合は、「個人の問題は取り上げない」とはっきり言っています。ではどうするかというと、そういう人たちが労働相談に来るのです。組合が労働者の立場に立って小さい問題も取り上げて、それが解決するかどうかは力関係によるのだけれども、少なくとも団交の場に出せるかどうかは非常に大切ではないかと思っています。それで SNS やスマホなどの話もしましたが、実は杉山事務所事件の裁判はお客さんがスマホやパソコンなどで SNS を見て来てくれるのです。事務所側に見てみたら「消してもらいたい」ということで、大きな力になったと思います。

争議権と言いましたが、組合の争議は相手に迷惑をかけることだと、私たちは思っています。それで愛知争議団連絡会議としては、各争議団に理論の場と協力関係をどうつくるかということに力を注いできたつもりです。多くの争議団の人たちは自分の争議で精いっぱいというところが多いです。そこで、多くの争議を知ったり、裁判状況を知ったりすることで自分の争議を見直し、運動をつくり上げることができるということになっています。私たちは指導しませんが、お互いに議論していくことで、お互いのよいところや足りないところを学び合うということがかなりできているのではないかと思います。そういう場をつくる必要があるではないかと思っています。

特に今後、愛労連なども大変な時期が来ると思っています。なぜなら、非正規が圧倒的に増えて来ている中で、さらに多くの外国人労働者を呼ぼうとしています。外国人労働者の現状を改善することなく受け入れるということになれば、これは問題の山積みだと思っています。こういう人たちをどうするかということです。社会の歪みは弱いところを突いてくるので、そこが争議の基本だと思うのです。私たちは上から下を見るのではなくて、下から上を見るような視点を持ちながら、今後もやっていきたいと思っています。

アドバンスという請負契約社員の裁判があります。裁判所では、いま契約をしていたらなんでもよい、嘘でも何でも契約をしたらよいということが平然とまかり通っています。アドバンスの場合、請負契約社員は1日130個の物量を運んだら40万円の収入になりますよ、社員だったら150個くらい運んでいますよ、と宣伝して人を集めているのです。150個ということがポイントであって、150件ではありません。つまり、150個と言って150件の物を渡すわけです。社員は企業に運びますから150個でも、10件や20件です。運ぶ件数が全く違うわけです。詐欺みたいなやり方なのです。150個と言っているけれども、件数は言っていない。アドバンスから出された資料を見ると、明らかに違います。そういうことが、今後増えて来ると思うのです。これに対して裁判所では、これは契約だからよいのではないかと平気で言ってきているのです。こういうえげつないのが増えてくると思います。これを一つ一つ潰すだけではなくて大きく宣伝することによって、少なくともそういうものを無くすように、皆さんの協力を得て今後も頑張っていこうと思います。

#### **中村さん**

私はトヨタの過労死裁判の報告をしたのですが、実は、トヨタの中で、精神的疾患で休んでいる人の数を正確にはつかんでいません。私たちから言わせれば、これは過労死ではないか、労災ではないか、というのも沢山あります。こういうものを掘り起こしていきたいと思っていますが、引っかかってくるのは100件に1件くらいではないかと思っています。そして、問題がだされた時に、どういう争議でやるか、どこまでやるか、やれるかということになります。もうひとつ、SNSのことで言えば、トヨタ系の会社は我々のブログを本当によく見えています。毎日見ている担当者がいるのです。

さらに、トヨタ系の大きなところで大事なことは、城（社）内平和なのです。みんなが会社に逆らわず、波風立てず、一致して生産性の向上に励む、こういう社内の雰囲気重視しています。この間、効果のあったこととして、団体交渉や裁判の記事をブログに載せると、コメントが結構入ります。私たちの組合員にも投稿をお願いしています。コメント同士で論争になったことがあります。アイシン機工の裁判では、明らかに社員とわかる人からのコメントが支持・不支持双方から多数あり、就職状況に影響したそうです。今取り組んでいるアイシン精機のセクハラ問題では、コメントが、社員とわかるものを含めて30・40件ほどは入っています。会社はブログを熱心に見ていますし、その内容を気にしています。以上です。

（＊以上、質疑応答等の時間約94分）

#### **司会**

どうもありがとうございました。これで第11回定例研究会を終わります。

## 運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 11 号です。これまでと同様に、第 11 回定例研究会の報告・追加報告・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（[romonken-committee@googlegroups.com](mailto:romonken-committee@googlegroups.com)）までお寄せください。

2. 2020 年 1 月 18 日の第 13 回定例研究会終了後、会員の集まりを持ちます。

来年 1 月 20 日で愛知労働問題研究会発足後 2 年となります。「愛知労働問題研究会の申し合わせ事項」にもとづき、原則毎年、会計報告と次期運営委員の選出などを行う必要があります。そこで、1 月 18 日の第 13 回定例研究会終了後（16 時頃）に会員の集まりをもち、会計報告と次期代表・副代表・運営委員の選出および今後の運営方針の協議などを行いますので、会員各位の参加をお願いします。

なお、次期代表・副代表・運営委員を引き受けていただける会員の方は、できるだけ早く（遅くとも 2019 年 12 月末までに）運営委員会にお知らせくださるようお願いいたします。

3. 会員および会計状況

10 月 21 日現在の会員数は 34（個人 30、団体 4）で、2019 年の協力金は 27,000 円（個人 7、団体 1）です。

会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上。