

愛知労働問題研究会



会報 第24号 2022年10月13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

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24回定例研究会	1
Ⅰ 報告：民間大企業職場の状態と活動の課題について 柏木啓韶さん（愛知革新懇談会・世話人）	2
Ⅱ コメント：大平徹也さん（日本金属製造情報通信労働組合：JMITU 愛知支部顧問）	10
Ⅲ 質疑応答など	12
報告要旨	23
（*資料は容量が大きいため、送信の都合上、この会報に含めず、本研究会のHPに掲載）	
愛知労働問題研究会解散後の対応について	26
運営委員会からのお知らせ	26

第24回定例研究会

*2022年9月17日（土）13時30分～16時10分頃、Zoomによるオンライン形式
参加者9名（個人会員6名、非会員3名）、<文責在編集担当者>

司会（櫻井副代表）

第24回定例研究会を始めます。今日の司会をさせていただきます、副代表の櫻井と申します。よろしく願い申し上げます。今日は「民間大企業の職場の状態と活動の課題」と

ということで、愛知革新懇世話人の柏木さんから報告を1時間程度、そのあと、大平さんから10分から20分程度のコメントをしていただき、その後、適宜休憩をとって、論議を深めていきたいと思っています。では、柏木さん、報告をよろしくお願いいたします。

Ⅰ 報告：民間大企業職場の状態と活動の課題について 柏木啓韶さん（愛知革新懇談会・世話人）

私は、現在、愛知革新懇（平和・民主・革新の日本をめざす愛知の会）の世話役で、主に県内民間企業での革新懇運動について相談に乗ったり、サポートしたりしています。もともとは新日鉄名古屋製鉄所の労働者として、50歳近くまで職場で働きながら、活動しておりました。そこから、専従者としての活動に入って、つい最近まで共産党の役員もしておりましたけれども、今は、退職して革新懇の運動を含めて、様々な運動に参加しています。こういう立場から、報告の要請がありましたので、応えうるかどうかわかりませんが、今、私の持っている問題意識を報告させていただき参加したいと思います。レジユメにあるように、大きく5つの項目を提起しております。細かい点にもわたっていますが、中身についてはお話をしながら触れていきたいと思っています。

1. モノづくり企業活動にとって最大の課題—地球温暖化への対応に直面

最初に、民間のものづくりの職場において、いろいろな課題があるのですが、今、最大の問題は地球温暖化で、各社とも最大の課題と位置づけて、様々な取組をしていることから、入っていききたいと思います。これは、労働者の意識にも大きな影響を与えていますから、この問題をどのようにとらえていくかということは非常に大切だと思います。

資料1に、ここ2、3年の各新聞社の一面に近いところで取り上げられたものを抜粋してあります。トヨタ自動車はEV化においては遅れているわけですが、その理由として、新聞にも、社内報にも書いてありますし、全体としてハイブリッドを中心としてやってきている中で、EV化をやるとエンジンを作るのに電力がかかるということが1つと、EVエンジンの車はガソリンを食わないかもしれないが、それを賄うには膨大な電力が必要だと、要するに、全部を電気化した場合には受電設備が整わない、電力が間に合わないという、こういう理由をつけて、ハイブリッド化を優先しているというわけですね。つい最近の参議院選挙の前ですが、トヨタの社長が岸田総理と会って、岸田総理がEV化を強調した後に、話し合っ、ハイブリッドをねじ込むということがあったわけですが、こういう問題も含めて、トヨタ企業全体としてもハイブリッド化の正当性を繰り返し強調しているということが特徴です。

それから、脱炭素で一番大きな問題は火力ですが、中部電力はこの問題についても社内紙含めて検討しているのですが、最近では近くの武豊火力の稼働を始めました。100万KWHの能力を持っていて、これは、従来の火力発電所ではCO2削減は効率的ではないという理由で稼働を始めたのですね。武豊火力を新規稼働させるという方針はすでに7年前に決めています。6、7年前の地球温暖化の問題で火力発電に焦点が当たっていない段階で、武豊に新しい火力発電所を作るという方針を決めて、これが今年8月に稼働を始めました。早速、住民からは反対署名の運動が始まっているようですけれども、この問題も含めて中電は浜岡の原発も含めて止まっているので、勢い自然エネルギー発電を含めても火力を回さないと東海近県の電力需要が保障されないということを最大の理由として、火力を回しているというのが実態ですね。

碧南火力は全国で最大の CO2 発生施設で、400 万 KWH という巨大な発電所です。今、この碧南と武豊の火力発電所を中心に東海、一部北陸（信越）も含む地域の電力の補給を行っています。これを維持するかどうかということは企業としても最大の課題として、火力は良くないけれども、電力の安定的な供給には必要という姿勢で宣伝もし、社員への教育なども徹底している実態にあります。

浜岡原発は、お配りした資料にもあるように、中日新聞が去年に出した記事によれば、3・11 から 11 年が経って、あの時は民主党政権で菅首相が浜岡を止めたのですけれども、あれから 10 年も動いていない、1 円の利益も生んでいない、1 KW の電力もつぐらない、そういう浜岡に 3000 人近い労働者が原発を維持するためだけに働き、その維持費も含めて、1 兆円近い金が出ています。これは一企業としては大変な負担になるわけですが、それで何とかして浜岡をとっているのですが、ついこの間、岸田総理が原発再稼働の方針を打ち出しました。しかし、再稼働の中に浜岡は入っていません。これは、東南海地震の可能性を浜岡は持っているので、外れているわけですが、電力供給を使命感としているという言い方の中で、火力は一定いるのだという社内教育と宣伝を徹底しているというのが今の電力の実態です。

電力の次に大きい鉄鋼ですが、愛知県は日鉄名古屋の製鉄所があって、ここは石炭を燃やしてコークスを作って、そのコークスを燃やして鉄を溶かしていくわけですから、すさまじい量の CO2 を排出する施設です。これをどうするかは製鉄にとって、どこでも大きな課題になっているわけで、電炉に切り替えるとか、コークスではなくて水素に切り替えるとかして鉄を溶かしていく、燃やしていくという方法で技術革新を進めているのですけれども、間に合わないという実態がある中で、遅れば遅れるほど、社会的には取り残されるわけです。資料 1 の下段に、中電と日鉄のカーボンゼロ戦略の冊子の表紙だけ載せておきましたが、2050 年までに、ともかくゼロにすることをはっきりさせて、株主総会でも確認し、その方向で技術開発を行っているのですが、それが実際に間に合うのかどうか、非常に問題を含んでいると思うのです。

そういう中で、今、職場の中では、自分たちが働いている企業・産業が、CO2 削減をなかなかできていないという問題を抱えながら、電力で言えば、電力の安定供給をどうするかという問題を、即、風力発電では間に合わないわけですね。この前、電力の人たちと話をしたのですけれども、例えば、碧南火力と武豊火力を合わせて 500 万 KWH で、この発電を支えていかないと、1 日止まれば、県内の工場は全て止まることになるわけです。工場も設備もビルも、です。これを補うためには一基 2000KWH 位の風力発電機のいちばん大きいものが、2500 基いるよということで、この 2500 基を県内でどうするのだということになり、これはとてもじゃないけれども間に合わないし、作れない、パワーもないし、環境問題も抱えなければならないということで、だから、しばらくはしょうがない、こういう理屈が社内でも徹底されているということです。

これはもちろん、一日も早く自然エネルギーに切り替える政策を進めていく、これまでの政治を変えていくことが、一番大事だということが、地球環境問題を考えてもはっきり浮かび上がってくるわけですね。そういう点では、後からも触れますけれども、大企業で働いている労働者が今の自民党政権をどう思っているのかということは大事な課題になってきているし、相次ぐ国政選挙で、労働組合としても、どういう態度をとるのかということとは非常に大事な課題になっていると思うのです。

名鉄の話聞きましても、バスはとてもじゃないけれども EV エンジンに切り替わっていません。ディーゼルだったりガソリンだったりするわけです。相当の数のバスが県内・市

内含めて、公道を走り回っています。これは行政としても、バスを作っている企業としても、バスを運営している JR や民間企業にとっても、まだまだ大きな課題になっていませんが、社会的には大きな課題になっていると思います。私鉄の革新懇なんかでは、この問題をテーマにした検討会や学習会を始めていると聞いています。そうした中で、こうした問題を含めて、つい最近の二つの国政選挙でもありましたけれども、労働組合の果たす役割が非常に大きな課題になってきているわけです。企業としては、儲けるために、言っちゃ悪いが、何でもやるというのが儲け第一主義ですから、それにブレーキをかけるかどうかというのが、政治であったり、労働組合運動であったりするのですが、これは極めて、酷い事態になっているわけです。

2. 企業支配の徹底と労働組合産業報国会化の現状

資料2で、一番わかりやすい例としてトヨタの場合をみてみます。豊田綱領というのがございまして、これは豊田佐吉が、当時作った綱領です。今の社長は豊田章男ですが、彼が登場してから、トヨタ社員、8万人くらいの労働者でしょうか、全社員にトヨタ手帳を配りました。この手帳の冒頭部分に、豊田佐吉の遺訓としての豊田綱領が載っています。中身を見てみますと、ちょっと見にくいですが、お配りした資料の一番上に、「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」という話が載っています。

左側の下には、「上下一致 至誠業務に服し 産業報国の実を挙ぐべし」とあります。今、これを改めて全社員に綱領として、この数年間徹底して教育を行ってきています。あらゆる場合に豊田綱領を引っ張り出す。あるいは労使交渉でも、社員教育でもですね。労働組合の機関会議でもこの綱領が出てくるという実態になっているということです。そして、豊田綱領の二つ目に、さきほどみた研究と創造ですね。3つ目に華美の戒め、4つ目が温情友愛、そして、最後に「神仏を尊崇し 報恩感謝の生活を為すべし」と。これら5つの項目を繰り返して、繰り返して紙面に載せ、教育の場に持ち込んでいます。

こういう事態の中で、トヨタ労組は、いままでも酷い実態ですが、今までにも増して、産業報告会化を露骨にしてきているのが、最近の特徴です。最近の労使交渉の一断面を資料2の下に入れました。これは2019年の評議会ニュース(1318号と1331号)です。左側の緊急特集号(1318号)に、労使協(労使協議会)での社長コメントと組合執行部の受け止めが掲載されています。トヨタの労使協議会は、少し前までは机を挟んで労使が向かい合うような形で行われていたのですが、今は三角形を構成するそれぞれの辺に企業側・資本側と管理職の席、そして組合の席という風に、三角形で話し合いをするようになっていきます。ですから、対立という席はもうなくなっているのが実態なわけです。

こうした労使協で、豊田章夫社長が「組合、会社とも、生きるか死ぬかの状況がわかっていないのではないか」という発言をし、その場で組合の西野執行委員長が「トヨタのおかれている状況の認識の甘さを深く反省」ということが、議論のポイントになっているわけです。そして、「トップの危機意識に一步でも近づくため、また、労使一丸となつてすぐに動き出すためにマネジメントの皆さまと話し合いました」というコメントを、組合報告の一面に持ってくるニュースを出しています。

右側の1331号は、労使拡大懇談会の報告特集号です。7月29日に労使懇談会が開催されました。その場で、河合副社長、彼は社員から番頭さんと言われている人で、労働者は番頭さん、番頭さんと言うように躰けられています。その河合副社長が、「社長以下、全員が一枚岩となって、一つの家族のようになり、社員手帳にある『トヨタらしさ』を取り戻すべく、一人ひとりが考え、行動に移そう」と発言し、これに対して西野委員長が「ト

トヨタが選ばれ続けるために、豊田綱領の精神を全員で再確認し、自ら主体性を持ちやっ
ていこう」と、こういう風になるわけですね。

こうしたことが、年間行われている労使協議会や労使懇談会で繰り返し強調され、それ
が組合員向けのニュースで流されてくるという状態がずっと続けられています。これがト
ヨタの現場で表れている産業報国会化の実態です。これは他の産業でもありますが、一番
見落としてはいけない、分かりやすい産業報国会化の 1 つの到達点といえます。この下で
労働者は様々な矛盾を抱えながらも、企業の利益第一主義の下で全力を上げるという、こ
ういう風に仕込まれて来ているのが実態です。

3. 労働者の状況の悪化（特徴的な事例）

そういう状況のもと、現場でどういう事がおきているかということに話を進めます。例
えば、鉄鋼で言いますと、同じような労使一体の下で労働災害が引き続き多く、日鉄名古屋製鉄所の労働災害の多い職場では、今年も 8 件ほど休業災害が起きています。もっと驚
くこととして、トヨタの年間賃金は 850 万円くらいですが、日鉄はそれほど高くない 650
万円位で、それが去年の年収は 100 万円減り、550 万円の年収になりました。これは、有価
証券報告書を毎年分析しているので、その分析から出てくる平均賃金の数字で、650 万から
550 万になったことが明らかになりました。基本賃金は変わっていないのです。さすがにこ
れは変えられない。賃上げはしていませんが、下がりはしない。何が減っているかとい
うと、残業代や様々な出勤手当が無くなってきているわけですね。

鉄鋼は全国的な不況の下で名古屋製鉄所は国内最大の、世界的にも 3 番目くらいの製鉄
所ですけれども、中国の鉄鋼業やインドが急速に成長してきましたから、国際的には鉄が
余っている状況の下で、日本の製鉄業は輸出が中心という中で、輸出が伸びなくなってき
ています。国内は設備投資が不況で増えていませんから、需要が減るという下で生産量が
落ち込むわけです。そうしますと、工場によっては臨時休業に入り、休業手当は 9 割です
から、減収となり、残業手当も無くなります。もちろん、残業は少ない方がいいわけ
ですけれども、実際は生活給の一部になっていますから、こういうことで賃金が 100 万円減
るという実態が生まれました。今期 6 月の株主総会に発表された有価証券報告書では、一部
回復しましたが、引き続きこれまでの賃金よりも数十万円減るという実態になっています。
最近の日鉄労働組合の機関紙が、去年一年間の日鉄従業員約 1 万 8 千人のうち、602 人が中
途退職し、中途退職した人の 8 割は 30 歳代未満ということを発表しました。ここ数年、労
使ともに青年労働者が定着しないことに悩んでいます。高校や大学を卒業して一応大企業
に就職したけれども、労働強化がすすみ、賃金が上がらないということも含めて、それに
愛想をつかして辞めていくという実態があるわけです。

これは日鉄だけではなくて、名鉄でもバスの運転手で若い人が辞めていくという実態が
広がっています。民間大企業の職場で労働強化に加えて、賃金のベースアップがほとんど
ありませんから、賃金が上がらない、手当が削減される、こういう実態を踏まえて青年労
働者が定着しないという悩みを抱えています。これを逆にいえば、厳しい職場になってい
るということですが、こういう問題に対して、労働組合がきちんと対処していない
ということが、最大の問題の 1 つです。職場からこういう運動を展開していく力が弱まっ
ていますから、なかなか解決できていませんが、こういう実態があります。

トヨタの現場では、去年から、成績点が毎月変わって、点数が下がれば、賃金が下がり
ます。管理部門も含めて、中間的な上司が毎月の査定を行い、その査定によって 1 人 1 人
の労働者の賃金が毎月変わることになっています。改善提案の中身や企業に向けての努力

なども査定の内容とされているので、一層、企業の精神に向かって競わせるという実態が広まっています。ある中高年労働者は、「命無くさずにあと10年働ければ、それでいい」ということで、毎月賃金は上がりません、あるいは、下がったりする月もあるわけですが、あまり文句を言わずに大人しく過ごすと、仕事はまじめにやると、こういう風になっていくという実態です。査定をする中間管理職も、毎月ですから「たまったもんじゃない」という現場の係長クラスの声も聞いています。

それから、今年の10月から残業が1分単位に切り替わります。今までは、例えば4時に勤務時間が終わるとして、それから残った場合は15分単位で賃金計算されて1か月の残業手当の額が決まっていたのですが、10月からは1分単位になります。つまり、これまでは、4時3分に残業が終了しても、15分として計算されていたのですが、10月からは3分だけが記録され、1か月分にまとめて計算されていくわけです。こうしたこと、三菱重工・航空機でも始まっているということですから、労働時間管理が分単位になってきているということです。

コスト削減の徹底ですね。トヨタでいわれているのは、1秒1台1円にこだわるということです。これが徹底される現場になるということです。1円にこだわる、1秒早く仕上げる、こうしてラインは徹底した合理化というか労働強化になっていくわけですが、1円にこだわるのは、全社員は約8万人ですから、その規模は猛烈なコスト削減になっていくわけです。これは下請にも向けられ、下請単価も1円でも削る、これは露骨には言っていないけれども、そういう流れが徹底されていくということです。最近、驚きましたが、労使協議会の文書によると、トヨタは下請を搾取していませんと、トヨタはもう下請とは言わない、仕入先といって、仕入先を搾取していないと言わせています。搾取は科学的な言葉ですが、企業としては搾取していない、よく話し合っている、これをオールトヨタでやろうとしています。20兆円を超える利益が、そういう仕組みの中で生まれてきていることも明らかになってきています。

鉄道の現場です。これはJRも名鉄も一緒に、県内、どこでもそうですけれども、駅の無人化が進んできています。無人化でもお客さんはそこで乗るので、いろいろな問題が起きます。無人駅に電話機があるので、トラブルがあると、お客が電話します。すると、スタッフのいる有人駅に電話がかかって、そこから駅員が無人駅に飛ぶという実態です。その分だけ駅員に労働強化の影響が及ぶことになります。

また、名鉄で言いますと、豊橋駅に最終便がつくと12時過ぎになります。到着した車掌と運転手は駅の宿舎に泊まりますが、その運転手と車掌が翌朝の始発に乗務するのです。ですから、12時過ぎに宿舎に入り、少し仮眠をとって、4時半には次の始発の準備に入っているという、こういう実態が何処でも共通しています。一宮駅もそうですし岐阜駅もそうです。併せて駅の業務もあるわけですから、公共交通機関の現場も相当な労働強化になっています。加えてお客さんが減っているので赤字ですね、経営を圧迫して、名鉄でも青年労働者の退職が止まらないということが労働組合の機関紙に載っています。

ですから、今、若い世代が本当に安心して仕事を続けられない、民間大企業にそうした実態があるということです。ここでも労働組合が腰を据えて、命と健康を守る、労働者を守るというようにならないと、同じ事を繰り返して行くのではないかと痛感しております。かく言う私たちの力も弱いので、なかなかそこまで運動が追いついていないという実態です。

電機の職場ですが、愛知には三菱電機が大曾根にありますし、日立電機が尾張地方にあります。電機産業はすさまじい競争・境遇に置かれています。それが国際的に徹底されて

きて、企業間競争が激しい中でハラスメントが止まりません。ここでも退職者が相次いでいると聞いています。ですから、今日の民間大企業の職場は、得てして安定している職場に見えますが、現場は凄まじい労働強化の嵐が広がっていて、そこに労働組合運動が及んでいないという実態にあるわけですね。全労連も頑張っていますが、残念ながら、全労連には民間大企業の労働組合が加わっていない、連合が中心ですよ。連合はご承知のような体質ですから、こうした事態になっているということも含めてお伝えしたいと思っています。

4. 連合の反共支配の強化と特定政党支持押し付けの矛盾拡大（資料3）

そういう下で、では、連合はどうなっているのか、その断面ですが、選挙の問題で見ていきたいと思います。資料3は、細かい数字で申し訳ないのですが、最近の国政選挙での連合推薦候補の得票の数字です。上半分の表で、最近の参議院選挙での連合の組織内候補の得票数をみると、上の方は自民党候補ですが、中ほどから自治労・日教組・JP 労組・基幹労連等々、これは立憲民主を応援している産業で、その下は電力総連・自動車総連・UAゼンセン・電機連合の4単産で国民民主を支援しています。2022年、2019年、2016年の得票数が載っています。

例えば、一番わかりやすいところで自動車総連をみます。下から3段目の浜口という組織内候補です。当選しましたが、浜口さんの得票数は、2022年で約23万です。自動車総連の組合員数は78万です。徹底した締め付けと企業ぐるみ選挙をやっている自動車総連でも組合員数の3割くらいしか組織内候補に投票していません。投票済表は100%位集めますから、7割くらいの方は別の候補者を推しているわけですよ。そういう実態があります。これは、情報労連や鉄鋼など基幹労連も一緒です。自治労も、78万の自治労組合員のうち、鬼木さんという推薦候補が得票したのは17万です。これは3回ともほぼ一緒の数字ですね。こういう実態が今の連合組合員の推薦候補に対する投票行動です。

2019年の参議院選挙が終わった時に、日鉄労連、当時は新日鉄労連の大会が神戸で行われて、そこに名古屋製鉄所で働いている方が傍聴に行きました。その時の日鉄労連の会長が開会の挨拶をして、参議院選挙の結果について触れました。これはレジュメの4のところを書きましたように、日鉄労組で投票済表を99.4%集めたと、ほぼ100%回収しているわけですね。しかし、基幹労連の推薦した候補者の得票は30%だと。その時、推薦したのは基幹労連とJAM、今の連合会長の出身のJAMですね。ということで、票を動かしたのですけれども、落選という事態になっています。

唯一、組合員数を超えて得票しているのは電力総連です。電力総連は組合員数21万ですけれども、竹詰さんという方は23万得票しているわけですね。資料3の下半分はもっと細かい数字で申し訳ないのですけれども、2007年から2019年までの国政選挙での主要産別の得票数を一覧表にしたものです。これは、連合総研が発表している資料ですから、私も手に入れたのですが、一貫して自動車も3割、基幹労連も3割、電機連合もそうですよね。しかし、電力総連だけは一貫して、組合員数を超えた得票を得ています。これは冒頭に申し上げたように、産業として、原発を動かせという労使一体の猛烈な宣伝・教育をやっています。電力総連の候補者も、組合のチラシを見ると原発再稼働一本やりの政策を出しているので、そこに向けての電力労働者の思いが一貫して見えるわけです。

去年の総選挙で、トヨタの古本議員が立候補を辞退しました。辞退させられたわけですね。これに対していろいろな動きや批判がありましたが、現場では問題になっていないのです。労使一体でやってきているわけですから、古本議員を降ろして実質的に自民党支援になる

わけですね。トヨタ労働者の3割は古本を推したけれども、7割は、一番多い支持者は自民党を支持しているのです。共産党を支持していませんし、古本という国民民主の候補者が立候補を辞退させられても、多くの組合員はこの先困るわけではないのですね。

こういう点も含めた連合の現場での矛盾、やはり、労働者の生活の不安・矛盾、労働条件に対する組合員の不安・矛盾、不信があるということ、このように組合に対する信頼関係が失われてきているわけですから、特定政党支持に向けての、かつてのような流れは出ていない、特定政党支持は現場的には破綻しています。ある労働者が言っていましたけれども、「実態は政党支持の自由だわな」と。こういう意見が現場から上がる実態、投票済表は出すけれども、投票先は自由だと、現場にこういう実態が広まってきていることの現れだと思うのですね。という点も含めて、今の民間大企業の中で、何が足りないのかということが私たちの課題なのですから、見ていく必要があるかなと思います。

こうした中で、トヨタの労働者からお手紙が来ました。しんぶん赤旗を読んでもらっている労働者が、配達している方に選挙が終わって、お手紙を持ってきました。その内容をちょっと読んでみます。

「しんぶん赤旗配付の人へ、8月末を持ちましてしんぶん赤旗の購読を中止させていただきます。私は国政選挙で共産党を支持したことはありませんが、最近の共産党は天皇制を認めているし、自衛隊も認めているし、政府批判もしていて、一番の党と思っています。公明党も駄目なら、民主党も候補を降ろして衆議院選挙でドタキャンし辞めたと、もう信用しないと。今回の参議院選挙では、社会民主党、立憲民主党と選挙協力した共産党に1票を投票しました。しかし、赤旗の7月末の記事でトヨタ自動車の社長と岸田総理の関係に触れて、ハイブリッド車に固執する社長の方針を赤旗は批判したと。政党助成金や企業献金を受けない共産党は尊敬しますが、今の資本主義社会において、新聞代や党費を得られない党は政党助成金をもらう以外ないじゃないかと。さらに原発廃止は大賛成ですが、脱炭素はやらなければいけない。ハイブリッド技術は化石燃料から脱していくのに大きな役割を果たしている。これを赤旗は批判してはいかんよと。トヨタは水素燃料の開発に力を入れていると。岸田の新しい資本主義の理念は、企業の内部留保を吐き出させ、労働賃金を引き上げさせ、高所得者の税率を上げて、貧富の差を少なくすることなのだと。私は40年間トヨタで働いてきて、生活の糧を得てきた。トヨタで働く共産党所属の人たちの活動に対して勇氣ある人だと思って尊敬しているが、一方、彼らは愛社精神がない。生活の糧を与えてくれたトヨタを批判する赤旗はもういらぬ、私の孫もトヨタマンだ。」

こういう手紙が来るわけですね。これが、トヨタの労働者だけでなく、大企業で働く労働者の多くの共通の感情だと思います。ですから、自分たちの働いている企業を批判する政党はなじまないと、「内部留保を取り崩せ」など、何を言っているのだと、理論的にはともかく、多くの労働者の感情にあるわけですね。

そういう労働者に向き合って、そこで運動を前進させ、広めていくことはかなりの論戦と日常的な要求運動に取り組んでいかないと、変わっていかぬ、支持は広がっていかぬということに直面しているわけです。そこで、これは革新懇ではありませんが、共産党を支持する民間労働者の後援会ニュースを定期発行しているので、これも細かい字で申し訳ありませんが、その一部をご紹介します。

「ルール」という後援会ニュースを発行しています(資料4)。左半分は2019年11月の「ルール」です。当時、連合は新日鉄出身の神津会長でした。彼は、当時も今も言っているのですが、繰り返し、共産党とは国家像が違う、連合は社会民主主義の国を目指しており、北欧型の福祉国家を作っていくのが将来社会に対する思いなのだと、こういう風に

言っているわけですね。共産党が綱領と党名を改めて、福祉国家を目標とする社会民主主義国家を目指すのであれば、一緒にできるのだが、共産主義を目指している共産党とは一緒にやれるはずがないと、繰り返し言っています。そういう事も含めた教育の徹底が、連合を含めた民間大企業の労働組合の方針として定着しているわけです。ですから、共産党と共同する政党は応援できないと、最近、露骨になってきています。こういう問題に対して後援会として、将来の違いはあるけれども、それは保留して、当面の一致する要求でやろうじゃないかというのが共産党だよということを展開したのが、この時の「ルール」です。

右半分は、今年の2月出した「ルール」です。「新しい資本主義」に対する解明と、ルールある資本主義への転換と、日本共産党は民間大企業にどういう思いを持っているのかということを書いています。共産党の前委員長であった不破哲三氏が、経団連の幹部などとの懇談会で講演したことがあります。その時、共産党は大企業を敵としているのではないかという疑問が経営者から出ました。これについて彼が答えた中身は、大企業が社会で果たしている役割を否定するどころか、大企業は社会の発展の大きな役割を担っており、モノづくりや金融も含めた役割は大事で、その立場から大企業の活動に社会的なルールが欠けていることが問題で、社会的なルールを守ることの重要性和約束を求めたのです。私たちにとってみれば当然のことですが、こういう問題を労働者と話し合っ、合意していくことが、今、改めて大事になってきていると思います。また、社会の発展は段階的で、国民とともにやっていくことを当時の共産党委員長として言明しました。こういう問題を今、民間大企業の職場で明らかにしていくことが、大きなイデオロギー問題として重要になってきています。これは、最近、連合の吉野会長が理由もなく滅茶苦茶なことを言っているので、改めて、各職場の組合員がどう思っているのかを、革新懇などとともに論戦しなければいけないと思っています。

5. 階級闘争の3つの側面に照らして、政策・イデオロギー闘争の抜本的強化こそ

今日の報告を準備する過程で私も様々な思いを持っていますが、最後に一つ紹介しておきたいことがあります。皆さんにしてみれば釈迦に説法かもしれませんが、エンゲルスが「ドイツ農民戦争」の序文で、次のように書いています。「労働運動が始まってこのかた初めて、闘争が3つの方向—理論的方向、政治的方向、实际的・経済的方向、すなわち資本家に対する反抗—にわたって調和と関連を保ちながら計画的に遂行されている。このいわば集中された攻撃にこそ、ドイツの運動の強さと不敗の力が存するのである。」

要するに、3つの側面、理論・政治・経済的方向での運動が必要だということが当時も強調されているわけですね。ですから、切実な要求実現のために現場の力をどう作っていくのか、特に民間職場では、労働者全体を覆っている企業に対する考え方、イデオロギーですね、この問題について、正面から話し合っていないと、要求では一致するけれども、「共産党はどうもね」、「革新政治はどうもね」、いろいろ問題だが「企業は儲かったじゃないか」という声になっていくのですね。こういう問題を含めて、3つの側面での運動を一層探求していくことが大事なかと、最近、改めて感じているので、そのことを申し上げておきたいと思います。取り敢えず、ここで話を終わりたいと思います。ありがとうございました。（*以上、報告時間約60分）

司会

柏木さん、ありがとうございました。ほぼ予定の時間に収めていただきました。最初にお話しした通り、柏木さんの話を受けて大平さんからコメントをお願いします。

II コメント：大平徹也さん（日本金属製造情報通信労働組合：JMITU 愛知支部顧問）

大平です。大企業における凄まじい実態に関する柏木さんの報告にコメントするのは、おこがましいと思うのですが、報告の特徴は、環境問題とか、最近クローズアップされているジェンダー問題とか、ごく最近ではコロナの問題で経済が厳しい状況になり、新しい展開が生まれていると思っておりますが、そういう中で個別の大企業が、具体的にどう対応していこうとしているのかを様々に検討され、それに労働組合がいかに追随しているのか、それにどうかみ合っていくか、ということだったと思います。

柏木さんの報告を聞きながら、私自身、特に労働組合運動をやって行く中で、非常に窮屈になってきたなということを感じています。その辺りのことを考えてみたいと思います。何が窮屈になってきたのかということですが、例えば、2020年、一昨年話になりますけれども、私ども JMITU で新しく組織した分会で、中小企業ですが、その会社の態度が悪いのです。特に、労働組合と向き合おうとしない、団体交渉もやろうとしないのです。経営者自身がそうなのですが、実は団体交渉に、東京から2人の弁護士を参加させているわけですね。この弁護士が、非常に質（たち）が悪くて、労働組合の要求を正面から受け止めてどう実現するかということが全くないのです。如何にして労働組合の要求を抑え込むのか、それだけに専念しているというのか、そういうやり方をするものですから、団体交渉で要求が全然、前進しないのです。

そういう状況になってきて、たまりかねた労働組合が会社のフェンスに幟旗を立てたのです。横断幕も立て、それに書いた内容は、「社長は就業規則を守れ」「社長は不当労働行為をするな」「就業規則に賃金を毎年上げると書いてあるのだから、それを守れ」という、そのような中身なのです。これに対して、会社側が、言ってみれば営業妨害だということで、幟旗と横断幕を下ろせという仮処分を名古屋の裁判所に申請したわけですね。名古屋の裁判所はこれを認めてしまったのです。

以前なら、例えば春になると、郵便局（現 JP）の前も電話局（現 NTT）の前も国鉄（現在の JR）の走っている駅でも、ビラやポスターがべたべた貼ってあって、あるいは、でっかい看板を立てて、当たり前のように労働者の闘いがやられていたし、郵便屋さんには腕章を巻いて郵便物を配達するのは当たり前だったのです。ところが今は、幟旗を下ろせという仮処分が出るのです。仮処分ですから、そのあと何をやってくるかということ、損害賠償ですね。労働組合に対して損害賠償請求をしてくるのです。

仮処分は、残念ながら決定ができましたけれども、損害賠償については何としても勝ちたいと思っています。こうした動きは、JMITU だけではなくて、例えば、関ナマ（全日本建設運輸連帯労働組合・関西地区生コン支部）ですね、関ナマに対する刑事弾圧とか、あるいは、愛知県でも津島の方でありましたが、個人加盟の労働組合に対して、街頭宣伝をやってはいけないという仮処分を出すとかですね。司法が、昔、当たり前だったことを許さないという、そういう動きになってきていると思います。

もう1つは、国労（国鉄労働組合）に端的に現れたのですが、国鉄が最終的に分割民営化を強行された、その大きな流れの中の1つが、国労に対する損害賠償請求ですね。労組の「違法」なストライキに対して損害賠償請求をすると国労を脅して、屈服させて巻き込んで分割民営化を強行したのです。そこで労働組合は骨を抜かれたということがありますが、すけれども、そればかりではなくて、最近の判決の傾向をみてみますと、使用者に解決出来ないような要求は、要求すること自体が間違いであるし、そういう要求で争議行為をすることは許されないというようなことが示されるわけですね。使用者に解決できない要求

と言っても、かつて、1973年、74年頃に、年金ストライキをやりましたけれども、これは個別の使用者には解決できない、政府に解決を迫ったゼネストに近い形だったわけです。こうしたストが全部違法ストライキになってしまうわけですね。これが今の司法の考え方です。要するに、ゼネストを出来なくしてしまう、出来なくなるという判断が主流になってきています。

海部郡の方にあるユータックという中小企業で、JMITUがストライキをしたときに、車が入り出すと商品が運ばれてしまうものですから、会社の出入り口にチェーンを掛けて出入りできないようにしたのですね。第2組合が作られて少数組合だったものですから、ストライキの効果を上げようと、そういうことをやったのですが、これがものすごく非難的になりました。労働委員会で、「ちょっと、労働組合やりすぎじゃないのか」と、公益委員がいうわけです。

以上のように、労働組合活動が本当に窮屈になったなと思います。それは何かというと、ひとつには、司法の反動化が1967年から始まって、とりわけ労働運動、民主運動に対する裁判所の姿勢が変わってきたのですけれども、ごく最近で言いますと、大きな別れ目は1995年ですね。80年代から変わっていましたが、90年代でおかしくなって、それをまとめた形で日経連（日本経営者団体連盟）が、「新時代の日本的経営」（1995年）という政策を発表しました。そして、ごく最近の2020年に、日本経団連（日本経済団体連合会）が「新成長戦略」を発表するわけです。

財界は、社会の動きの中で、様々な批判なども吸収しながら、サステナブル、持続可能な資本主義という形で、2030年に向けて地球規模の気候変動問題に対応していく、脱炭素に対応していく、こういう基本的な戦略を打ち出しました。そして、労使をどうまとめていくのか、あるいは、国民的な世論をどう誘導していくのかというように変わってきたと思うのです。財界の戦略は、非常にスパンの長い、「新時代の日本的経営」でいえば、もう30年近くになるわけですから、20年、30年というスパンでものごとを考えています。

そういう点から言うと、大企業労働者の思想的傾向といえますか、モノの考え方は、企業教育が非常に浸透している形では出てきていると思うのですが、一体、憲法はどこに行っちゃったのかという気がします。改めて憲法を考えてみると、10条以下30条までが基本的人権ですけれども、本当にながしろにされていると労働運動からは感じているところです。

さらに、もう少し私たちが意識しなければいけない課題になっていることは、組織率の低下に現れている労働運動の低下だろうと思います。昨年、組織率が、ついに17%を切ったのですね、今年は少し戻っているみたいですが、17%前後という状況です。1945年に55%だったわけですから、そこから考えると著しい労働組合の力の弱体化です。そう言えるだろうと思います。特に、労働争議についていうと、ピークは1974年の例の年金ストがあった、あるいは、大幅賃上げがあった年ですけれども、一万件を超えるストライキがありました。ところが、今は303件です。そういうところから見ると、ほとんど運動が無くなってきていると思います。

しかも、大企業の運動は、さきほど報告されたように、完全に抑え込まれているわけですから、中小企業、未組織の仲間、それから職場の要求の組織化が重視されなければいけないと思いますし、そこに我々は力を入れていかなければいけないと思います。柏木さんが最後のところで言われましたが、要求に根差すこと、それは願望に根差すことではなくて、具体的な要求実現に向けての行動まで含めて一致出来るものだと思います。そういう要求に根差すことを本当に大事に考えなければならぬと、つくづく感じています。

JMITUのオハラ樹脂分会という2年ほど前にできた組合は、要求の前進がほとんど無いのですが、それでも2年以上もの間、団結が崩れずに闘い続けています。今までの私たち経験でいうと、半年も要求が前進しないと労働組合はガタが来るのですが、2年以上もの間、要求は実現しないけれども団結を守ってきている、こういうことが出来るのだ、出来てきているのだということを押さえながら、中小企業での運動を強めて、大企業労働者の皆さんと連帯していく、そういうようなことを出来ないかなと考えているところです。以上です。（*以上、コメント時間約15分）

司会

どうもありがとうございました。ここで休憩を取りまして、その後、質問と答弁の時間を持ち、それを受けて討論することにしたいと思います。では、これから10分休憩します。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約10分）・・・・・・・・・・・・・・・・

III 質疑応答など

司会

それでは、まず、報告とコメントに対して質問に限定して、挙手をお願いします。簡潔明瞭に言っていただければ有り難いです。

発言者

柏木さんにお聞きしたいのですが、愛労連と大企業労働者のパイプというか、情報交換などが全くないような状況になっています。大企業職場での革新懇運動などをずっとやっておられるそうですが、そうしたところで現役やもう少し若い人達とのつながりや、そういう展望はあるとかないか。感想的でも構いませんので、少し教えてください。

司会

ありがとうございます。何人かの質問を受けてから答えてもらった方がいいかと思えます。

発言者

柏木さんの報告の2に、「企業支配の徹底と労働組合産業報国会化の現状」とあり、3の「労働者の状況の悪化」で、労働災害の増加や労働条件の悪化・破壊とか長時間過密労働とかハラスメントとか様々矛盾が出てきています。にもかかわらず、労働組合が企業にべったりで屈服したような形で、これは労働組合ではないのではないかと、という具合になってきています。多分、その結果が4番目の項目に表れているのでしょうか、「連合」は反共、上層部は反共ですが、特定の政党支持はもう破綻していると。

大上段に振りかぶって言うと、「連合」など民間大企業にいる労働者は、大企業の利益を守らなければいけないと、トヨタは自分の生活を守ってくれたから、もう赤旗は読みませんという、こうした労働者に対して、どうやって向かい合っていくのでしょうか。参議院選挙の結果が出たりして、もうあまり選挙、選挙で無理やりやるより、草の根から労働運動・社会運動を立て直さなければいかんと、その中で、連合側にいる、大企業の利益を守らなければ、自分の生活は成り立たないと思っているような人たちに対して、向かっていく、働きかけていくような、別の意味の大きな連合を作らなければいかん、というようにおっしゃる人もいます。そのように踏み込んでいったらいいのか、ということをお聞きしたい。

大平さんのコメントで、レジユメの3番目のところですが、JMITU オハラ樹脂分会が最近

できました。そこでは要求が前進しませんけれども、2年にわたって団結を維持しているということでしたが、その要因はどこにあるか、ということですね。

もう1つは、別表の「労働政策（労働法）の変遷」ですが、2015年の労働者派遣法改定、若者雇用促進法制定のところで止まっていて、それ以降の働き方改革とか基準法改正、労働政策推進法やパートタイム有期雇用労働法の制定などが抜けているのはなぜですか？

司会

他になければ、柏木さんにお話ししていただき、その後、大平さんをお願いします。

柏木さん

最初のご質問ですけれども、実は一番苦勞しているのがそこですね。どうやって現役の労働者、若い世代につながりを作っていくのかということが、どの職場でも努力しているポイントなのですが、そこは点としては結びついていくのですが、なかなか運動に至るまではつながっていないというのが、どこでも共通している問題です。ここ数十年間頑張ってきた人たちもそうですが、愛労連もそうだと思うのですが、やはり力を持っている職場の人たちが退職した後の職場に、後継者を作れていないわけですから、現役・若い世代との関係がどうかと言われても、苦勞しているということしか言えないので、最大の点はそこかなと思っています。

2つ目の質問も、矛盾を持っていることは間違いないのです。しかし、どうやったら変えていけるのかという見通しや展望や運動を示していないというのが、革新懇でいうと、私たちの立場、到達点ですね。要求をつかむ努力がどうなのかというと、一般的には分かるけれども、個々の労働者の要求を本当につかんで一緒に考えていくという運動にまで行っていないものですから、現状は分かるけれども、どうしたらいいのかというところに行きつけていない実態です。しかし、とっかかりは要求ですから、大平さんもおっしゃった様に、そこにもっと目を向けた努力、変えていく展望を語るということができていないですね。問題は指摘するけれども、どうやって変えていこうかということが提起できていません。

昔、私がまだ現場にいる頃、全労連や愛労連が出来る前の活動として、「職自連」といって、「職場に自由と民主主義を」という運動がありました。多くの民主的な人たちと共同した運動として、発展させて行こうとすることがありました。そういう中で、職場に自由と民主主義をつくる運動に、革新的な立場の方も協力し合って、学者文化人の人たちとも協力し合ってやった時期がありましたけれども、今は、残念ながらそうした状況はないわけですね。

愛労連との関係でいうと、私も含めて愛労連の方と懇談していくことを日常的に深めていく必要があるという問題意識はもっています。ご質問の答えになっているのか、分かりませんが、運動をどう広げて行くのかということについて、労働運動の皆さん方と日常的な交流なり研究をしなければいかんかなと感じています。

司会

ありがとうございました。私は愛労連の平役員でしかありませんので、少し思ったことだけ一言いいますと、出来れば職場革新懇の人たちと愛労連の役員との懇談会を、毎月でなくていいけれども、1年に2、3回やれば、情報交換などもできて、運動の前進のきっかけになるのではないかと思います。ご検討ください。

柏木さん

大賛成です。

大平さん

1 つは、労働政策の変遷表のことですが、2015 年で切れているのは、ずっと紐解いていて、そこで止めただけのことで、特に理由はありません。ただし、労働法、労使に関わる法律は、1970 年代前半までは、改正・改善されてきたのですが、1970 年代の半ばから改悪に変わっていますね。そういう特徴があります。中には、例えば、雇用機会均等法とか、育児介護休業法とか、若干、不十分ながら前進と言えるものがあるとは思いますが、ずっと改悪が基調になっていると、私は思っています。

それから、団結維持の問題です。私はいつも、労働組合を組織化するとき、未組織労働者の方に集まってもらって労働組合結成の準備を始めるのですけれども、余程しっかりした中核を作らないと、労働組合の要求が前進しなかったら、それを半年続けたら、必ずガタが来る、だから、逆に言うと労働組合を作られたら、ああでもないこうでもないと言って、要求をいっさい飲まない、そういう態度を半年続ければ、ほとんど労働組合は挫折しますと、それに負けない組合づくりをしろと話しています。経験則にすぎませんが、実際にそうですね、不安になってきたり、うちの経営者は駄目だと思ってみたり、ということで半年がほぼ限界です。オハラでも私はそういうことを言ってきました。

では、なぜ 2 年半も超えて、3 年に近づいていますのに、基本的に崩れないで続いてきているのか、ということです。1 つは、中小企業ですから、労働者支配が下手です、それがあると思っています。経営者も分かっている苦勞していると思うのですが、この会社は、社長と従業員の間に中間管理職がないのです。だから、直接雇用している 120 人位、それから派遣やアルバイトやパートなどの方々を合計して 150 人位を、社長が 1 人で管理しているのですね。ごく最近、4 人の労務グループを入れましたが、新入りですから皆さんからも信頼されない、相手にされないというような状況がありますから、そういう支配の仕方が下手です。

2 つ目には、余りにも不誠実、余りにも従業員の皆さんのことを考えていませんので、こうしたことを組合文書なども常に明らかにしていますから、皆さんが見ていて怒りが収まらない、ことがあると思います。3 つ目に、これを最初に言わねばならなかったかもしれないのですが、執行部の頑張りそれが見えるようになってきていることだと思います。分会役員は少数ですけれども、それでも頑張っていますし、皆さんに見えるようにしています。幸いなことに組合事務所は確保できていますし、各工場に掲示板も確保できています。それらを活用して常に情報が届くようにしています。

それから、こんなこともありました。全体で言えば、分会は労働者の過半数を組織しているのですけれども、過半数を切っている職場もあります。会社はそこに付け込んで、過半数代表者を選挙すると言ってきました。労働組合は、過半数労働組合だからそれは必要ないと言ったのですが、会社は、労働基準監督署といっしょになって強行しました。選挙をやるというので、分会長が立候補したのですね。結果、圧倒的多数で分会長が選出されました。非組合員も 4 割くらいいるのですが、その非組合員も含めて組合活動が見えているので、皆さん期待があるのだと思っています。以上です。

司会

ありがとうございました。質疑を受けた後、討論を行っていきたいと思います。発言の意思のある方は挙手してください。ただ、討論を円滑かつ実りあるものになりたいと思いますので、できれば 5、6 分位で論点を絞り、聞きやすい形でお話をさせていただくよう、お願いします。

発言者

1980 年代半ば頃、大企業職場での政党支持の傾向について、旧社会党・民社党から自民

党が増えているということが議論されていたと思うのですが、今はその傾向がさらに強まったと理解すればいいのかということが1点、もう1つは、そのことと関連して、製造業では、事務・技術労働者と技能系労働者で、つまり、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者で、この数十年間で、ホワイトカラー労働者の比率が上がっていると思います。どのくらい上がっているのか、よく分かりませんが、そのことと、職場における労働運動の衰退、政党支持の自民党化がかなり関係しているのではないかと、これが2点目ですね。3点目は、正規労働者と非正規労働者で、これも多分、80年代半ば以降、非正規が増えていると思うのです。非正規が増えてきていることも、職場における労働運動が衰退してきていること、そして、組合員の多数は正規労働者ですから、組合員の自民党支持者が増えていることと無関係ではないように思いますが、その辺りどのように分析されているのかお尋ねしたい。

司会

他の方の発言準備ができるまで、柏木さん、大平さんから、一言、二言お願いします。

大平さん

私たちの組合はトヨタとは直接団体交渉をやってはいませんが、一次下請のところでは、結構、団体交渉をやっています。一次下請としては、例えば、アイシンとかデンソーとか、あるいは三菱重工ですね。それは何かというと、非正規労働者の問題です。結局、大企業職場のブルーカラーと言っても、実際現場で汚れて働いているのは非正規労働者で、正社員はそういう人たちに指示して仕事をやってもらっているという関係だと思うのです。なかなかその組織化はうまくいっていないのですが、今の労働組合法では、1人でも組合員がいれば、会社は団体交渉に応ぜざるを得ないわけですから、そこが鍵かなと思っています。法律上は難しいところがあり、派遣は別にして、構内下請とか、あるいは直接雇用でも5年ルールで正規化とかがあるので、折角組織化しても5年で雇止めになってしまうこともあるので、厳しいなという気もしていますが、その辺は1つのヒントになるのではと思っています。

柏木さん

ホワイトカラーの増大は、どこの職場でも広がってきているわけですが、率直に言うともうそういう層への結びつきがほとんど出来ていません。また、その層に最も多く教育がなされています。最近の「日鉄労組」の機関紙を見ていたら、「今月も行きました」と、どこかということ、若手組合員を教育する御殿場の社会教育センターに行きましたと。例の旧統一協会が絡んでいる御殿場の施設です。若しくは、そこから講師を呼んで組合員教育が行われているわけですね。そういう企業教育と一体となった反共教育を、彼らは継続してやっています。

青年労働者、非正規、ホワイトカラー層に、どのように接近していくのかということでは、政策が必要なわけですね。政策を展開していかないと、ホワイトカラー層・事務管理層には響かないと感じています。宣伝で言いますと、名古屋駅前にあるビルに入っていく数千人の労働者、ホワイトカラー層ですね、そこで配布するビラにどういう事を書くのかということが課題なのです。それがなかなか出来ていないのが実態です。一般的な要求ビラは出来ますが、そういう層に興味を持ってもらうようなキャッチフレーズというか宣伝がなかなか出来ていないのが実態です。これが私ども革新懇レベルの運動の到達点で、そこは、問題意識はあるけれども、なかなか出来ていません。そういう事も含めて、その層には自民党支持者が多いですから、そこにどう接近するのかというのが、全体の課題だと私は感じています。トヨタでいうと、本社ビルに入っていく労働者に、どのように接近し

ていくのか、私の知る限りどこの組織化も成功していないというのが到達点ですから。

そういう問題を含めた労問研の研究、昔、そういう議論がありました。そういうことも含めて課題だなと感じています。それは、民間大企業だけではなくて公務員でも共通しています。名古屋市役所の本庁職員、数千人の職員がいますね。河村市長に変わってから、かなり変わってきていて、前は革新市政の時代も含めて、1人1人の課長さんや、係長さん、行政職の方たちは住民の暮らしを守る立場で仕事をされているわけですから、そういう意識も含めてありました。しかし、河村が登場して公務員攻撃もあり、まず仕切ると、彼自身無茶苦茶ですけれども、十数年やっていますから、最近は行政職の中間管理職層の中に上を見ていくような層がぐっと増えてきていると聞いています。そういう点では、様々な労働者の要求とかみ合ったものの見方考え方を議論し合っていく運動ができていないのかな、民間もちろん出来ていませんが、全体としても出来ていないのではないかと、感じています。

司会

ありがとうございました。引き続き発言、いかがですか。

発言者

柏木さんの話を聞いて、思い出したことがあります。高校の同級生などでトヨタの本社に入った人がいて、そういう人たちとここ十年位同窓会などで何回か会います。3・11の直後に会った時など、原発は無くさなければいけないだろうという話をしたのだけでも、そのトヨタの本社に入った人は、今はトヨタ博物館で仕事をしているのですが、「温暖化対策で原発は必要でしょう」というのです。ずっと議論したのですけれども、物別れに終わったような、折り合いがつかなかった気がします。大体、他の人も同じような感覚で、別のトヨタの本社の人は、「水素電池とか言っているけど駄目でしょう」と。なかなかまともにかみ合わない、結局物別れに終わるわけです。こうした方と議論することが個人のレベルでも、同級生や友達であったとしても難しい、ということです。

先ほど、名古屋市の職員のことをおっしゃいましたが、ローカルな話で申し訳ないのですが、私は今、海翔高校を存続させる会という市民運動を地域でやっています。そこでたまたま、学校統廃合を進めている愛知県教育委員会の高校改革室の難波さんという方とお話しする機会があり、こちらの要求や質問を突き付けました。最後にその人に、教育の主人公は誰ですかと聞いたのです。その人は、「国家ですか」と言った瞬間に、まずかったのか、「ここは私の個人的な意見を述べる場ではありませんが」と言いました。要は、上を向いているのです。国家が主人公ではなくて、国民・お子さんが主人公であることは当たり前なことなのですが、それをすっ飛ばして「国家ですか」と言っちゃうところがですね。そこら辺は、愛高教などが県教委とやりあっていたら、そこまでのことはないのではないかなと思ったりもしました。それは遠回しに愛高教を批判することになってしまうかも知れませんが、このように、なかなか公務の現場でも難しい問題が出てきています。

司会

ありがとうございました。引き続きどうですか。

発言者

とても興味深くお話を聞かせいただいたので、1点ちょっと私の関心と重ね合わせて質問します。普段は労働弁護士の端くれということで、労働者の話を聞いていますが、トヨタの労働者とは、労働事件として話を聞くというよりも、DV事件とかの相手方になる方に、とくに西三河・知多地域の労働者が沢山いらっしゃるの、そういう形で出会っていることが多いです。お話の中で、退職をする若い世代が多いと、それは、与えられる報酬と要

求されるものが合っていないと、労働強化であるということであったと思うのですが、そこでお聞きしたいのは、夜勤など生活時間に食い込むような労働強化を忌避する考え方が若い方にありますか、また、そうした生活時間的なことについて労働組合で議論されたり、取り組まれたりしていることはありますか、ということが質問です。

趣旨としては、若い世代の全員とまではいわないのですが、子育てを一緒にしたいと思う方にとっては、トヨタの現場労働ですと生活リズムが合わないと思うのです。現在、そういうことへの負担感が大きくなってきているのかどうか、かつては、きちっと残業代なりが出たので、耐えてきたのだけれども、そうした手当も減ってきたし、夜勤が多いならしんどいから辞めとくわ、といった話があるのかなのか、働き方に関して世代間で意識が違っている、変わってきた、あるいは会社が十分な手当を与えていないという、何かそういうことがあるのか、または、そうしたことが労働組合の中で問題意識としてあるのか、お伺いしたい。

柏木さん

若い労働者の中途退職の 1 つの要因として、交代勤務や夜勤の問題を言われましたけれども、例えば、鉄鋼も自動車も入社するときの前提として、交代勤務が当然の職場なのですね。トヨタで言えば、事務・管理職はありませんけれども、ラインは 2 交代制を前提として入社してくるのです。鉄道も交代勤務が前提で、ほとんど 1 日 20 時間くらいレールを動かすわけですから、それに必要な労働力の提供は交代でなければできないことを前提で入社してくると。鉄鋼で言えば、365 日 24 時間、火を消さずに製造している現場で、4 組 3 交代を前提として採用され、入社してくるわけですから、夜勤があるからということではなくて、勤務の実態を含めて労働強化、人間関係の問題があり、加えて賃金として評価されていないということで退職者が増えてきていると思うのです。ご質問の答えになっているかどうか分かりませんが、こうした職場では、夜勤労働が前提であって、そういう夜勤労働と労働負担に相応しい処遇かどうかという矛盾として出ているということですね。

発言者

ありがとうございます。1 点、言葉を加えさせていただくと、当然そうかなと思うのですが、ライフサイクルによっては、夜勤の負担がすごく重く感じられる時期があったりして、そのカバーができない待遇になってくると離職も考えられるのかな、そういうライフサイクルを通じたところの観点がどうか、という問題意識を持っています。この研究会でも何年か前に、生活時間の報告をさせていただきましたが、若いうちは夜勤ガンガンやっていいと、あるいは、子どもが育って仕送りしなければ行けない時期はいいと、でも子どもが小さいうちはどうか、と思って質問させていただきました。

司会

ありがとうございました。まだ発言していない方が 2 人いますが、いかがでしょうか。さきほどの、いわゆるホワイトカラーの人たちが増えているという話ですが、私はむしろグレーの人たちが増えているのではないかと思います。労働組合の組織率がなぜ思うように増えていかない、低下していくのかという問題は、労働組合自身、社会の変化への対応が遅れた、十分でなかったということが一番の理由ではないかと、私は考えています。例えば、1960 年代前半くらいまでは、労働組合運動の主流は製造業の工場労働者で、規律性や組織性があって、それを職長クラスがまとめておったのですね。ところが、技術革新を突破口として資本の側にどんどん崩されていったのではないかなと思っているのです。それで、今や製造業に限らず、労働現場では、非正規労働者が 4 割を占めるようなことに対しての方針は出している、対応できる産業別労働組合（産別）が限られているのですね。

私が所属している愛高教でも、非正規の組織体制ですが、現場でそのことを考えている人は本当に限られています。特定の産別はそういうことをやっていると思っていますけれども、そこら辺の立ち遅れと自覚が十分でない間は衰退していくのかなと思っています。

発言者

聞いていて気になるところだらけですが、一つは、何かあった場合に国民がすぐに困るのは、資源エネルギー問題ですね。スウェーデンなどでは、戦争をしないためにどうするのかを、絶えず考慮して国作りをしてきているわけですが、日本の場合、島国で自然環境がよいということもあるのですが、資源エネルギーを輸入し、海などに排出しているのに、その責任感が全くないというか、余にも薄いのです。トヨタの場合でも、本来、多国籍企業で立派な企業だったら、真っ先にやらなければいけないことがあると思うのですけれども、その辺のレベルがあまりにも違いすぎるなと思います。

それから、国家像についてです。私は、昔から言っていたことですが、スウェーデンの福祉国家をどう評価するかということです。さきほど、「連合」は福祉国家を目指しているということでしたが、何にもわからないで、何十年も前に民社党のごまかされた議論に乗っかっちゃうこともあって、不破さんの場合もそのところしっかり押さえていないところがあります。やはり、日本の将来像について、もっと具体像を出すことが必要で、抽象論でやってもほとんど駄目です。スウェーデンの共産党の政策を見て何が違うのかと言ったら、向こうは一步一步実現して前進しているのですよ。確かに日本の共産党もしゃべることが変わってきていますけれども、実際に実現していることではない、これは全く違うことなので、やはり、私は真剣にやってもらいたいなと思います。

3つ目に、日本では、競争したら発展すると言われます。トヨタでは、分単位でやります、毎月毎月査定しますと、なぜ、それで世の中が発展するのか私は全く分かりません。それでは、余裕をもって先端的な創造的な技術発展に適応できる人材が育たないと思うのです。トヨタなどの最大の危機はそういうところにもあると思います。

4つ目に、組織率の問題です。戦前の労働組合の最高の組織率は7.9%です。戦後55%を超えたことがありますけれども、それは、戦争に敗けていち早く労働組合法が出来て、占領軍のニューデール派の連中が組合を作ってやれやれと言っていたこともありまして、どんどん増えました。現在の組織率は16%余ですが、その中で強制的に加入している大企業の労働組合を除けば、戦前の7.9%とあまり変わらなくなってきているのではないかと考えています。その中で、どういう労働組合運動をやるのか、とくに非正規の方が困っていますし、女性も困っていますけど、それに対応できる労働運動をどうやるのかという議論を本気でしないと、闘いは出来ないのではないかとと思います。

最後に、さきほど発言されたライフサイクルのことはものすごく大事です。先日、あいち健康センターでも話したことですが、いろいろな余裕、ライフサイクルに沿ってですね、どういうリリーフをつけるのか、交代要員をつけるのか、これは、健康センターの初代理事長の山田さんが、働くうえで、これが大事なのだと、強調していたことで、労働組合の最大の課題、中心的課題です。例えば、子どもを育てるときに、子どもが急に病気になった場合にどうするのか、親が休めるようにするのがいいに決まっているのです。そうしないと子どもを生む気になりませんよね。現状は、そうしたことを素直に議論できる雰囲気がありません。

司会

ありがとうございました。引き続きご意見をお願いします。

発言者

コメントで、弁護士が東京から来るという話がありましたが、これ、至るところでやっていますよ。大学でも争議がいっぱいあって、私も絡んでいるのですが、交渉の相手方がほとんど弁護士になってきていて、経営者が出て来ない、という異様な状態です。これは大阪の争議でもそうです。働く人の事を考えないで、法律論でやってしまおうということが至る所で出ています。

司会

最近、多いですね。団体交渉に弁護士が代理人で出てきて、経営者はほとんど出てこないというケース。若い人のことですが、僕は、まだ高校で非常勤講師をやっています。今の高校3年生は2002年生まれで、Z世代と言われる人たちです。30代や40代以下が急に保守化していると、安倍の国葬でも、40代以下でガラッと賛成が増えていく、自民党の支持率が増えていくと、言われています。彼らの発想として、社民党や共産党なんかは保守的で、自民や維新などが革新的なのだという錯覚があると、よく聞かされるのですが、僕はそれをあまり信じなかったし、感じなかったのです。僕が勤務している学校は昼間定時制で、学力的にはそう高くないけれども、その子たちの中の普通の子たちは、過労死問題とは何かをわかってくれます。しかし、試験問題なんかで、これからの未来をどうしていけばいいのか、ということを書かしてみると、真面目な子ほど、「今の政治は年寄りを優遇させすぎだ、だから若者は立ち上がらなければならないのだ」というような言い方をする子が出てきています。

これらに1つ1つ私たちが向き合ってやって行かないと、5年後、10年後、20年後、どのような世の中になっていくのか、労働組合の組織率の問題だけではなくて、日本の民主主義に関わるような問題になるのではないかと思っています。今の若い人たちに対して、未来志向で希望は捨てないし、希望はあると思うし、すごくいいところも一杯あるのだけれども、一部にそうした人がでてきていることを見とかないといかんのかなと、かつての私たちの年代ではなかったことなので、紹介しておきます。

発言者

労働運動というと、ほとんどヨーロッパでは、かつては、賃上げと時短がセットですけれども、賃金は職種別という運動をやっているのですね、それから労働の人間化、労働と生活の人間化、それからクオリティーオブライフという人類の将来、人類の未来のために何を残していくのかという議論なのです。日本の場合、そこは全部できなくて極端に言えば、過労死や長時間労働の議論が未だに残っていて、賃金が危ないという話の中で、どういう形で運動を展開できるのかということ、一番痛烈に感じさせられています。アメリカはヨーロッパと違うところもあって、民主党の左派がグリーンニューディールではないけれども、労働運動を展開させてきているのですが、日本は、アジアの中でもどんどん遅れてきているので、子どもたちに何を残せるのかですね。それが教育もそうですが、一番心配しています。若手の研究者と研究会を一緒にやっていますが、研究する環境が失われてしまって、もうガタガタで厳しいですし、こうした中で、こちらが出来ることは限られているのですが、やれることは少しでもやろうと、若い人に何を残すのか、それを本当に考えさせられます。

司会

ありがとうございました。続けてご発言をいただきたいと思います。

発言者

1点注文だけいいですか。柏木さんが報告されたトヨタについて、その社員の労災認定裁判と損害賠償請求裁判で、昨年と今年、判決と和解がありました。昨年の労災認定裁判の

判決について、判決の翌日に、しんぶん赤旗が、全然、報道しなかったのですね。私は本部の記者に電話をして、なぜ報道しないのかと注文をつけたところ、県の赤旗局に連絡があったのか、そこから取材されて、翌日の新聞に出ました。今年の1月には、損害賠償請求裁判でトヨタ自動車が和解を持ち込んで、和解を結ぶことになりましたけれども、これも赤旗は、一切報道しませんでした。全体的にみても、大企業の労働問題等々、ニュースが流れてきていない現状で、今の運動を反映しているのかなと、うすうす感じています。赤旗の記者を日々募集しているということで、大変だと思いますけれども、私たち労働者・労働組合からすれば頼り所はやはり共産党です。社民党が頑張っていると言っても、知れています。共産党に頑張ってもらわなければ、これが一番の拠り所であって、ここを私たちは重視しているのけれども、共産党は重視していないのではと見て取れるのですね。そこはきちんと検討し、応えていただける取り組みをしてもらいたいと思っております。

司会

これは柏木さんにどうしろというのではなくて、一応、受け止めていただくという形でしかないのかなと思います。ただ、だんだん大企業の中での闘いが細くなってきてしまってきていますので、情報収集という点で、限られてきてしまっているのかなと思います。この場だから言いますと、JALの場合でもきちんとまとめる前に和解ということになってしまいましたので、報道の一部に不満があったとお聞きしています。そうしたことも反映していただければと思います。

柏木さん

お話しされたことについて、具体的なことはわかりませんが、現場のことが伝わっていない、把握できていないという実態があるのかなと、改めて感じました。私は共産党を代表する立場では無いですが、そういう現場の中身を掴んで現場と意見交換していくことが衰えてきているのかなと感じます。それは今の話に限らず、今後の課題かなと思います。JALの問題も、確かにいろんなところでご批判があったようで、私も感じましたけれども、言われている通りの実態であったなと、思いました。

司会

愛労連の方、折角参加しているので、もう一言お願いします。

発言者

この間、全労連・愛労連で議論していることを踏まえてお話ししたいと思います。3年前に全労連の事務局長が黒澤さん変わったところで、全労連も組織の後退が続いている、止まらないという中で、改めて運動のあり方を見直していかなければいけないね、ということが言われ始めています。2年前くらいから、職場でも地域でも労働組合の姿が見えないという状況をどうやって突破していくのか、ということが1つのテーマになってきていると思います。それから、2年に一度の定期大会で、今年7月に、スローガンとして「闘う労働組合のバージョンアップを」ということを掲げています。その中身は何かというと、1年前くらいから議論を繰り返してきているのですけれども、やはり、柏木さんのお話しにもあったように基幹産業を握っている連合が一発回答・妥結という中で、ストライキ無しの春闘がずっと続いてきている中で、全労連がどうするのか問われて来ていることだと思っています。全体でいうと、去年の春闘から必要な時にストライキが打てる、ストライキをきちんと配置して強い交渉が出来ることを改めて強化しないといけない。愛知でも、ストライキをしても社長に金がないものは仕様がないじゃないかという議論がありますが、そういう中で本来やらなければいけない要求をしっかりと練り上げて、必要な時にはストライキを打てるという要求の練り上げと闘いがきちんとやられていない現状があると思いま

す。そういう中で労働組合の姿も見えないし、ということですね。

そういう点で言うと、私たちは要求を実現するという点については、民間も公務も問わず、シャカリキにやってきたのですが、改めてみんな振り返って、議論してみると、共通していると思うのは、要求実現のための取組は一杯やってきて、組織拡大の取組との関係では、要求が実現できたから、組合に入りませんかというアプローチをしてきたけれども、そういうアプローチは間違っていたのではないかと振り返りを始めています。やはり、要求を実現するために、あなたも一緒に入ってあなたも声をあげる、一緒に要求を実現するのだという風に変えない限り、仲間は増えないのではないかと。

今年、黒澤全労連事務局長が「レイバーノーツ」の大会に行っておられて、そこでの特徴的な話として、なるほど僕も感じたことは、アメリカで15ドルをめざす運動がとっても盛り上がったけれども、あの運動の中では仲間はほとんど増えなかったということでした。今、アマゾンとカスターバックスとかで労働組合の結成が相次いでいますけれども、そこでは仲間を増やして声を上げるスタイルに変えてきていることで仲間が増えていると、その中でストライキも打って、持久力を発揮しているということでした。日本の運動もそこから学んで、とにかく我々は仲間増やしということを言葉では言いますが、要求は実現したけど、仲間は増えなかったという結果に終わっているのだから、そこは変えなければいけないという議論が、この間、起きているというか、そういう議論をすると、「まあそうだね」ということはとってもいいことだと思っています。そういう点で言うと、職場は以前にもまして忙しいし、今日の報告にあったように仕事が大変だから、続々とみんな辞めていくという中で、運動する時間もとっても限られている中で、どうするのかという課題もあると思っています。ライフサイクルの問題から言っても、労働組合自体が子育て世代の運動への参加をきちんと作って来なかったということも、反省しなければいけないということで、今、見直しの議論が始まっているということだと思っています。

司会

どうもありがとうございました。そろそろ時間ですけれども、まだ発言したい方おられますか。無いようでしたら、最後、お二人に発言していただいて終わりたいと思います。まず柏木さんからお願いします。

柏木さん

今日は、いろいろなご意見をありがとうございました。私の経験は部分的なものですが、その範囲で思いの丈をのべましたが、今日改めて感じたことを3つ、お話しさせていただきます。1つは、現場の実態を深くつかんでいくということ、労働者の実態、要求ですね。

2つ目に、この要求と運動の実態を絡めて組織論を議論しないといけない、組織化は運動論ではなくて組織論が大事だと、これはいつも感じている点なのですが、運動を進めて行く上で一番大事なことは、現場の実態とかみ合う労働者の要求、どう打開していくのかという政策ですね、これがかみ合わないと組織化がすすんでいかないということは労働運動と共通している、そのことを改めて感じました。私もそうなのですが、組織化というと、青年といかに結びつくかという組織論となるのですが、要求を実現していく運動論と合わさっていかないといけない、その場合に課題となることはイデオロギー問題です。イデオロギー闘争というか、これがかみ合っていないと労働者を獲得していくことにならないわけです。この点での遅れが、私の関係している分野でもありますので、その点、改めて感じたことです。

最後に、労働者に対する訴えや宣伝の問題について、労働者を複眼で見る視野が、今、

大事です。自分たちの考えや思いを訴えていくとき、相手の労働者の状態を含めた見方で
すね、複眼で見えていかないと押し付けになっていくわけですから、この点が大事だなと思
います。

司会

ありがとうございました。それでは大平さん、お願いします。

大平さん

そこまで行っているのかと思ったことは、トヨタ自動車が1分単位の時間外労働の管理
に変えたことです。うちの組合も時間外労働で裁判しているところがありますが、その前
に、IBMが一か月を通算して10分の1時間、つまり6分については切り捨てていいけれど
も、6分以上は時間外手当を支払わなければいけないという判決を取った、というところか
ら最近では1分単位になってきています。時間管理がしっかりやられていれば1分単位で
支払わなければいけないということで、そうやってきているのですが、ただし、労働協約
で15分単位とか10分単位となっていれば、その範囲でいいということですね。トヨタ自
動車の場合、協定で15分単位で時間外賃金が支払われていたのが、1分単位の方が効率が
いいと、経済効率がいいというところにトヨタは到達したのだと改めて驚きました。

それから、組織化の問題です。私も労働運動をやり始めて、60年近くなってきたので
すが、未だに何も残せていないと思っています。ただし、労働組合はこれでいいのかとい
う疑問をずっと持ち続けているのです。それは何かというと、要求の問題です。毎年賃金要
求を掲げて、毎年賃上げ要求をやっているのですが、それが本当に要求作りになって
きているのかどうか、不平不満や願望を並べて、それを要求と勘違いしているのではな
いか、平均値を取るというやり方で、これが要求だといって掲げるものだから、例えば、3万
円を要求したけれども3000円で妥結すると、本当に要求になっていたら3000円で妥結で
きないと思うのです。そういう問題があるように思っています。簡単に要求といいます
が、要求はあるものではなくて作るものですから、もっと深めていって要求作りをして
いかなければならないと感じています。願望はいくら実現しても力にならないと思ってい
ます。もう嫌というほど、私たちは未組織労働者の願望を実現してきましたけれども、組織
化に成功していません。要求を作って戦術も含めた合意を作って運動を進めていくとい
うスタイルにならないと難しいのではないかと、それが十分にできないことをいつももどか
しく思っています。

団体交渉に、わざわざ東京からやって来る弁護士が出てくることですが、愛知にもと
んでもない弁護士がいて、女性の弁護士といつもセットで団体交渉に出て来るのですが、彼
らはかき回すだけです。経営をどうするかとか、労働者とどう力を合わせてやって行くの
かなんてことはこれっぽっちも考えていなくて、法律論で労働者をやっつけてしまえばい
いとしたか考えていないような話のレベルにしかありません。最近、愛知経営者協会と話を
していたら、愛知では、経営者側の戦闘的な弁護士が少ないので東京から出てくるのだと
言っていました。私たちの組合では、弁護士だけというのはさすがに許さなくて、必ず
経営者が出て来いとやっていますけれども、それでも経営者にしゃべらずに弁護士がし
ゃべる、こういうことは許せないと思っています。（*以上、質疑応答等の時間約75分）

司会

ありがとうございました。これで本日の定例研究会を終了します。

報告要旨

*資料は、愛知労働問題研究会のHP（「会報」の項目）に掲載

民間大企業職場の状態と活動の課題について

2022年9月17日 柏木啓韶

- 1、モノづくり企業活動にとって最大の課題—地球温暖化への対応に直面（資料1）
企業としての姿勢と具体化は投資を含めて国際的評価の最大の基準になっているCO2問題
 - ・電力では…電気の安定的供給についての労働者の使命感とどう向き合うか
 - ・鉄鋼では…高質な鋼の製造と供給と脱炭素～水素還製鐵など膨大な費用と技術開発など
 - ・自動車では…世界的なEV化の下でトヨタのハイブリット戦略の合理化など
 - ・造船、重機～では航空機の水素エンジン化への対応に直面
 - ・交通運輸関係では…省エネ、節電への体質化、バスなどの排ガス対策など
- 2、企業支配の徹底と労働組合産業報国会化の現状（資料2）
 - ・トヨタ綱領の徹底と産報化の現状など
- 3、労働者の状況の悪化（特徴的な事例）
 - ・鉄鋼（日鉄）の現場から…労働災害の多発、年間賃金の大幅な低下（年収が100万円減）
昨年の中途退職者の80%が30代未満
 - ・トヨタの現場から…毎月成績を査定、毎月の賃金も変化（中間管理職からも悲鳴）
時間外勤務時間の管理は1分単位に変更（一秒一台一円にこだわる）
「トヨタは下請けを搾取していない」との強弁など（社内報などで）
 - ・鉄道の職場から…深夜最終便乗務で翌朝一番に乗務など過密労働、
無人駅の増加で有人駅員の労働負荷の増加
 - ・電機の職場から…国際的な企業間競争激化の下で派遣切り、パワハラ、三菱電機本社での「監禁部屋」など人権問題も増加
- 4、連合の反共支配の強化と特定政党支持押し付けの矛盾拡大（資料3）
 - ・組織内候補の得票数（率）の推移に見る特定政党支持強要の破綻と自民党支持の増加
 - ・日鉄労組大会で「投票済証99,4%回収してるのに推薦候補へ30%台の投票、なぜだ」
 - ・トヨタ組織内候補の立候補中止（21年総選挙）
 - ・電力総連の特徴など
- 5、階級闘争の3つの側面に照らして、政策・イデオロギー闘争の抜本的強化こそ
 - ・「ある労働者からに手紙」が示す労働者の感情を正面から受け止める議論が重要
 - ・階級闘争の3つの側面（エンゲルス「ドイツ農民戦争」序文から
（～労働運動が始まってこのかたはじめて、闘争が3つの方向—理論的方向、政治的方向、実際の・経済的方向、すなわち資本家に対する反抗—にわたって調和と関連を保ちながら計画的に遂行されている。このいわば集中された攻撃にこそ、ドイツの運動の強さと不敗の力が存するのである。）

労問研 報告に対するコメント

2022, 9, 17

JMITU愛知 大平

1 財界政府の戦略と現状。

① 労働組合活動が窮屈になっている

- ・ 宣伝行動や争議行動への規制強化の動き。
- ・ 労働組合活動の企業内化を強める動き。
- ・ ローカルセンター、ナショナルセンターとの関係。

② 財界の戦略と到達点

「新時代の日本的経営」（日経連 1995年5月）

- ・ 雇用就業形態の多様化と今後の雇用システムの方向
- ・ 賃金決定システムの見直しと職能・業績にもとづく人事・賃金管理の方向。
- ・ 動的組織編成のあり方
- ・ 個性重視の能力開発
- ・ 福利厚生の今後の基本方向

③ 「新成長戦略」（日本経団連 2020年11月）

- ・ サステイナブル（持続可能）な資本主義。
- ・ 2030年の未来像。
- ・ 2030年へのアクション：成長戦略。
 - DXを通じた新たな成長。
 - 働き方の変革
 - 地方創生
 - 国際経済秩序の

2 改めて憲法を確認すると、

憲法27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

憲法28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

3 最近改めて感じていること。（労働法制改悪の流れ 別表）

- ・ 国鉄民営化での国労への脅迫に使われた争議権への賠償請求。
- ・ JMITUオハラ樹脂分会での「幟旗」、「横断幕掲揚」禁止の仮処分決定と損害賠償請求裁判。
- ・ 同分会のホームページに難癖を付け、会社は、記事削除仮処分を申し立てている。

- 4 労働組合の組織率 16.9% (2021年、1949年=55.8%) でも、
「使わないと失う」労働組合=労働者の権利
- ・労働争議件数 ピークの 10,462 件 (1974 年) から、303 件 (2020 年) に。
 - ・「使用者に解決不可能な争議、要求は違法」との司法判断。
これではゼネストは違法ということになる。
 - ・「闘う労働組合」の役割は重要。

自己紹介

大平徹也 (おおひらしょうや)

- 1968 年～ 個人加盟労組 全愛知金属産業労組結成に参加 副委員長
- 1986 年～ 全愛知金属産業労組 執行委員長
- 1989 年～ 全日本金属情報機器労組 (JMIU) 結成に参加 愛知支部に
同 愛知地本結成に参加 執行委員長、書記長、執行委員など歴任
- 2015 年～ JMITU (JMIUから名称変更=日本金属製造情報通信
労働組合) 愛知支部 顧問 ~現在に至る

愛知労働問題研究会解散後の対応について

2022年1月に、愛知労働問題研究会の活動を年内で終了（解散）することを確認しました。解散後の対応は、以下のとおりです。

1. 2022年末の会計残高（約180万円の見通し）の処理

①愛労連の調査研究活動基金（仮称）として寄付する（旧愛知労働問題研究所（約30年間）と愛知労働問題研究会（5年間）活動への愛労連の協力に対する謝礼）。なお、愛知労働問題研究会は、旧愛知労働問題研究所の解散後に引き継いだ資金（約330万円）を主な財源として活動してきた。

②この基金の用途として、調査、資料の収集・整理・保管、労働問題に関する研究会・討論集会の開催などに充当してもらう。基金の管理は、愛労連の調査政策担当（現在は竹内事務局長と市川事務局員）が行う。

③寄付の予定日：会報第25号（予定）の発行後

2. 愛労連の調査政策活動への協力

愛労連の調査政策担当と協議の上、協力可能な人（当面は浅生と櫻井）が、ボランティアとして愛労連事務所内の机を借用して、調査政策活動に協力する。なお、協力に要する実費負担については、調査政策担当と協議の上、処理する。

3. 愛知労働問題研究会のホームページ（労問研の窓）の維持・管理

現在のホームページで、旧愛知労働問題研究所の発行物や愛知労働問題研究会会報などを公開しているため、その維持・管理を継続する（8/22の労働会館・幹事会で了承済み）。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第24号です。これまでと同様に、第24回定例研究会の報告・コメント・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（aichironken@gmail.com）までお寄せください。

2. 会員および会計状況

10月13日現在の会員数は35（32個人、3団体）です。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「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。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