追加報告　トヨタ社員労災認定裁判　　ＡＴＵ　中村一三　　2019/9/14

【１】 被災者　Ｋさん

１９９０年４月　入社　トヨタ本社、駆動・シャシー生産技術部ドライブライン計画室勤務。等速ジョイント（エンジンと車輪をつなぐ駆動系統の部品。以下「ＣＶＪ」という）２００７年主任職（係長クラス）に昇格

２００９年１０月頃、うつ病を発症。２０１０年１月２１日、縊死により自死。（享年４０歳）

【２】 自死に至る簡単な経緯と事件の概要

① ２００８年９月　リーマンショック発生　トヨタ大幅な赤字転落。
人員削減と残業制限……ドライブライン計画室　０８年１月　７４名⇒１０年１月　５０名。被災者の所属する５グループ１８名⇒１１名。　リーマンショック前は２０～５０時間の残業⇒徐々に削減され残業禁止に（０９年７月）

② ２００８年４月～２００９年９月　三好工場の新型プリウスの「ＣＶＪ」自動組み立てライン制作を責任者として担当（ＣＶＪの自動組み立てラインは初めての試み）。チームは他に２名（若手鎮西さんと派遣社員、後には鎮西さんと二人で）。計画室で設計、設備メーカーが設備を作り、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。ここまでが計画室の業務（トライ⇒号口試作⇒号口生産。号口試作とは実際の製造ラインを使って試作を行うこと）。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は半年延長され、２００９年９月になった。（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）

③ 上司からのパワハラ。三好工場の担当管理職から苦情受けＧＭ・室長からの連日の改善プランへの駄目だし。しかし具体的な指導なしに大声での罵倒。「毎日怒られるために会社に行くようだった」このパワハラで職場を辞めた鎮西さんの証言。

④ ２００９年９月末から中国天津の「ＴＦＡＰ（ティファップ）」の製造ラインの改造を担当。初めての海外業務。第３ライン。安価に作られたカムリの専用ライン、これを混流ラインにする。第５ライン。混流ラインだったがさらに新型カローラも組み付けられるように改造。これを日本にいながら現地の担当者（室長）と連絡を取りながら行う。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」といっている人。ライン能力への要求は高い。しかし低予算での改造が義務づけ。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。担当は二人だがもう一人は技術的なことはわからない人。上司、同僚からの指導・支援体制もなく一人で問題を抱え込み苦悩。パワハラも続いていた模様。

⑤ 「２０２０ビジョン」作成のＣＶＪチームのまとめ役、２００９年５月頃から１２月まで。「ＣＶＪ」の３年後、５年後。１０年後のビジョンを作成する。部長も出席する会議を月一回程度。その前後にレポートを作成するための会議

⑥ うつ病の発症。２００９年１０月頃から妻に「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、深い眠りにつけない」「朝から食欲がない」「自信がなくなった」１１月頃、スポーツジムを退会。１２月頃から体重減少を気にするように。１

２月１２日、メンタルクリニック受診。「不安・うつ状態」と診断された。医師の勧めもあり仕事のことを妻に話すようになる。２０１０年1月２０日自死。

【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

２０１２年１０月３１日　不支給処分　仕事の変化（ＴＦＡＰ）…弱、上司「指導」…弱。全体…弱

同年　　１２月２５日　審査請求

２０１３年１２月２６日　審査請求棄却　この段階で鎮西さんの証言が得られる。上司「トラブル」…中　全体としては…中

２０１４年1月２３日　再審査請求

２０１５年1月２７日　再審査請求棄却　上司「トラブル…中　ＴＦＡＰ業務…中　２０２０ビジョン…中　　しかし全体としては「強」とまでは判断できない

２０１５年7月１０日　名古屋地裁に労災補償不支給処分撤回訴訟を提起

～以降、２０１９年9月２日まで口頭弁論１６回。

鎮西陳述書（プリウス業務時の上司パワハラ）　鈴木陳述書（ティファップ業務）　天笠医師意見書（労災認定基準について、当該事件は「強」）　猿田意見書（トヨタの労務政策、被災者の労働の過重性）　原告準備書面多数、とりわけトヨタ提出資料にも基づいて「プリウス業務」の加重性

２０１６年7月４日　「トヨタ社員労災認定裁判を支援する会」設立

<u>トヨタの秘密主義との闘い</u>　資料提出を求めてトヨタと直接交渉

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。

２０１７年6月、裁判所に文書送付嘱託申し立て。　同年１０月、文書提出命令申し立て。裁判所で「決定」出させると、お互いに最高裁まで争うことになり長期化する。このため裁判所の下でトヨタ側弁護士と直接交渉。審尋３回（２０１８年4月２３日、6月７日、7月４日）で合意。一定の文書が開示される

<u>今後について</u>……原告側、ほぼすべての主張は出した。国側は天笠意見書、猿田意見書に反論する意見書は出さないようだ。労災審議段階以上の文書を出す意欲を見せていない。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

<u>この裁判の特質</u>……

１、残業規制（禁止）下での過重・過密労働。トヨタの働かせ方を問う。……参照　猿田意見書

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。会社方針・上からの指示への絶対的随順。お互いの助け合いなし。物言えぬ職場に。

２、上司によるパワハラ…業務外とか「人格否定」というようなものではない。業務上のことで、強い口調、言葉で、あるいはネチネチと、執拗に指示・命令。ちなみに「パワハラ防止法」制定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。声での「叱咤」罵倒。

３、企業の秘密主義との対決