

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

グローバル化にたちむかう国際労働運動
と全労連の課題

岩田 幸雄

p 2~

愛知における賃金闘争再生への提言

宇野 進二

p 8~

組合員みなさんに支えられながら頑張ります。

内田 圭子

p 12~

ある大学教員の一週間

(東海地区私立大学教職員組合連合)

p 18~

トヨタ自動車の賃金制度はどうなっているのか

(自動車産業職場政策研究会)

p 20~

研究所便り

p 28



● 第102号・特大号

○ 2002年11月15日

愛知労働問題研究所

グローバル化にたちむかう国際労働運動と全労連の課題

岩 田 幸 雄

この報告は2002年10月13日名古屋で開催された「世界と日本のエネルギー労働者と連帯する会」結成総会における基調報告の要旨です。文責は、愛知労働問題研究所『所報』編集部にあります。

今日は二つの柱でお話したい。全労連が行っている国際活動と関連して世界の労働組合運動の現状とILOと日本の労働者の関係のことを喋らしていただきたい。

グローバリゼーションの進行と重要な国際連帯活動

いま、グローバリゼーションということが盛んに言われます。地球規模化ですね、瞬時にして地球の裏側のこともわかるようになってきています。職場の闘いも地球の裏側のことも考えてやらないと前進しない時代になってきている。

レジメに「職場を基礎に」Think globally act globally と書いていますが、地球規模で物事を考えて、地球的規模で行動しようということです。日本では Think globally act locally というふうに言われています。地球的規模で考えて、行動は職場を基礎にというのは、大きなことばかり言わず自分の足下をしっかりとせよというのです、この説が広がっています。

このスローガンはもともとアメリカの全米自動車労組が Think globally act locally といつてかなり批判されたスローガンでした。もとのスローガンは Think globally act globally です。行動も地球的規模で考えるということだと思います。この熱いメッセージをみなさんの「連帯する会」に贈ります。

全労連の到達点

全労連は結成して 13 年になります。日本の戦前前後 100 年あまりの労働運動の歴史の中で、いわゆるたたかうナショナルセンター、階級的なセンターが 13 年続いたというのは歴史上初めてのことです。戦前は治安の対象だったし、戦後は産別会議ができましたが、アメリカ占領軍の介入で総評がつくられてきました。全労連が 13 年間続いていることが日本の民主主義、労働運動の前進、みなさんとも連帯した日本の労働者の一つの到達点があります。

高校の教科書のコピーを持ってきたのですが、社会科の教科書にも連合と全労連の紹介がされています。「1989 年に全国組織は連合に統一された、この連合への統一を労働組合運動の右翼的再編成だと批判する組合は、新たに全国組織として全労連を結成した」と紹介しています。残念ながらこの当時と比べると、773 万人の連合は 720 万くらい、全労連 144 万人が 138 万に減っています。

今年 1 年間の闘いを見ましても、みなさんと力を合わせましたが有事法制反対の闘い、これは長い歴史がありますが 1999 年 5 月の明治公園では陸海空の労働者、宗教者、連合の組合員も含めて 5 万人の大集会をやりました。日本の集会で集まったカンパも最高ではないかと言われている。

全国的にも全労連の都道府県労連の下に地域組織があります、460 ありますがそれに匹敵する有事法制反対地域連絡会が全国につくられています。今度の臨時国会に

むけて闘いがすすんでいますし、健康保険の3割負担をはじめとした医療制度の大幅な改悪にたいしても、残念ながらこれは国会で強行可決されましたが、これは自民党の有力支持団体である日本医師会も最後まで反対をつらぬき、連合も最後まで反対しました。そのように民主運動、労働運動の中で全労連が一定の役割を果たしてきたことは客観的な評価だろうと思います。

しかし、一方で考えなければならないことは、残念ながら日本の労働運動の地位は相対的に低下しています。組織率は20% 100人いれば20人しか労働組合に入っていない現状です。20人のうち全労連に入ってるのは2人くらいです。「もし世界が100人の村だったら」にたとえれば、連合・全労連含めて20人しか組織されていないことになります。

しかし2人の全労連が20人の仲間に呼びかけて有事法制や医療改革反対の闘いをやり、許してはならないということで、20人が80人の未組織の仲間に呼びかけて、それが国民的な運動になってきたということは、私たちの確信にすることが必要です。

ですから私たち全労連もどうすればいまの危機、圧倒的労働者が未組織の状態に置かれ、簡単に解雇されてしまう、毎月毎月失業者が増えて350万人、自殺者が年間3万人余ですから毎日100人がどこかで命を絶っている、そういう状況、ゆがんだ社会にチェックをかけていく、モラルハザードにチェックをかけていく、日本の社会をルールある社会につくっていくという、そういう意味で私たちの役割は大きいと思います。

世界的にもそうですが、フランスでも組織率が1割をきっている、企業別か産業別かの組織形態の違いがありますが、グローバリゼーションが逆に多国籍企業やアメリカなど一部の資本や銀行に牛耳られている、そういう時代の中で労働者、労働組合が被害に遭っているというのが今の到達点であります。

全労連の国際活動

そういう中で国際活動は重要になっていますが、全労連は年間予算の内2000万円程度、けっして十分ではありません。しかし日本の労働組合によせられた期待も大きなものがあります。7月に開いた全労連大会への海外メッセージは、世界労連や国際労連、フランスやギリシャなどのヨーロッパや中国などアジアを中心に10数カ国から連帯のメッセージをいただいています。

全労連は20数カ国と、招待されたり招待したり、直接訪問して意見を聞いたり、そういう関係ができています。この10月22日から中華全国総工会1億3千万という巨大な組織で、唯一のナショナルセンターから全労連に招待があり、私も参加します。労働者の利益を守ることを第一とするという点では、やはり中国といえども例外ではありません。30日からはジュネーブでILO結社の自由委員会が開かれるので要請行動に参加します。いま全労連が提訴している、「公務員制度改革」、日本の公務員は国家公務員も地方公務員も一律・全面的にストライキが禁止されています。きわめて異常であることから、ILOに提訴したわけです。

消防職員に団結権がない。世界でも日本だけです、国際的な恥さらしですが、提訴しています。ILO結社の自由委員会が11月7・8と開かれるのでそこに連合も行くし日本政府の代表も参加するし全労連もいきます。いずれも私たちはあちこちと交流したり支援とか情報を処理しきれないのが現状です。国際局といっても2人だけです。小さいおちょこにジョッキでつぎ込むようなもので、ジャジャ漏れです。みなさん方の活動にも要請は受けるのですが、答え切れていないもどかしさを感じてい

ます。全労連は、一昨年アメリカ、韓国、インド、インドネシア、フランス、オーストラリアの労働代表を招待して「雇用問題」についてのシンポを開きました。

各国の労働者の共通する状態悪化とたたかい

いま地球で 60 億人が生活しているが、一日 1 ドル以下の生活してる人が 10 ～ 15 億人といわれています。8 億人の人たちは飢餓状態にあると報告されています。アメリカは世界一の金持ちですが、コンピューター王のビルゲイツの年収は 7 兆円くらいですが、一方で 5 人に 1 人は健康保険はもらえていない状況です。ひとりが一生に 7 回転職する、1 日に 2 回 3 回仕事をして生活のやりくりする、ホームレスは 350 万人いる、かつてはヒラと社長の給料は 40 対 1 くらいだったのが、いまは 420 対 1 くらいと格差がひろがっています。

インドの労働者も 1 日の賃金は平均 4 ドル。何をしているか、アメリカの医療保険事務を時差があるので送ってきた資料を処理して送り返している。その賃金がアメリカの何十分の一になる、グローバルを絵に描いたような問題です。

韓国では非正規労働者が半分以上を超えています。こういうすざましいグローバリゼーションがあります。日本も例外ではありません。あらためて世界の労働者と連帯した闘いが非常に重要になっています。

国際労働組合組織と連帯

世界の労働者の組織はどうなっているか、国際組織は大きくいって 3 つある、古いのは世界労連、ここは 1945 年に発足した。しかし国際自由労連がアメリカのマーシャルプランに反対するとかいうことがありまして、アメリカの C I O とか資本主義国の労働組合が世界労連から脱退しまして、いま少数になっています。14 回大会では 70 カ国約 400 人参加、全労連は世界労連に入っていないから、オブザーバーで傍聴してきました。全労連では国公労連、建交労、日高教が産別インターに入っています。

世界労連はソ連の影響力が絶大であって、フランスの C G T なんかも反発して脱退し、ソ連が崩壊して予算規模も 30 分の 1 程度になっていますが、いまやっと自分たちで考えるようになってきています。

世界労連に反発してつくられた国際自由労連は、マーシャルプランを支持し、朝鮮戦争のアメリカの態度を支持するなど、すべての全体主義とたたかうという反共条項を盛り込んだ自由労連です。

しかし自由労連も変化してきています。グローバリゼーションのなかで先進国の労働組合が被害を受けているもとの、かつては犬猿の仲でしたが、去年は双方の幹部が会談しています。

全労連も連合ができたときは、激しくやり合いしましたが、いまは 13 年たって連合も我々のやり方は正しかったのか、「失われた 13 年」は経済だけでなく労働運動もそうだったと。「いま圧倒的な労働者が厳しい労働条件で働いているなかで、全労連はだめだとかといってる場合じゃない」、そういう声が聞こえてきます。その流れが世界的にも共通した問題となってます。

国際労連というのがあります。主にキリスト教労働組合ということで、オランダ、ベルギー、アジアではフィリピン、インドネシアに組織があります。自由労連と統合もいわれましたが非常に元気です。全労連は結成当時からいかなる国際組織にも加盟せずに、すべての労働組合と一致する要求で共同するというスタンスであります。

国際政策の共通点と相違点

国際政策を巡っては意見の違いがあることも事実です。それは先進国と途上国の国の違いも反映しています。組織が世界労連か自由労連かという違いでなく、国を背景にした利害の対立があります。「社会条項」の戦略と書いておきましたが、たとえばWTOに中国が加盟して世界的に貿易をする場合に、「社会条項」というのを盛り込むことを自由労連は主張しております。WTOに加盟する組合はILOの87号とか98号とか、すなわち労働組合をつくったり、ストライキの権利を保障するとか、児童労働をすべてなくすとか、職業や雇用における差別をなくすとか、あるいは強制労働をなくすとか、これを全部やらないと世界の貿易の共通のルールにはできませんよ、ということを条件にすると、途上国の労働組合は断固として反対します。たとえばサッカーのボールやカーペットは、ほとんど15才未満の児童が学校にも行けなくて、つくってるとか、児童労働はいっぱいあるんです。それはそれ自体としてなくしていかなければならないのですが、自由労連はそれをWTOの加盟条件にする。そうでなければ閉め出す。あるいは経済的制裁を加える。ということを主張します。そうすると一面道理にかなってるように見えるけど、閉め出したり制裁を加えれば、逆に児童労働や貧しい労働者は世界から取り残されることになっていくわけです。やっているとやっていると違ってくる。児童労働なくすと言いながら猛反発がある。そういう政策を巡っては世界労連と自由労連は見解が違ふということになる。全労連はどう考えるのかということですが、当然見解はだして、その基本は、「アメリカなどが保護貿易主義のためにILOを使って制裁などやるべきでない」というスタンスです。

国際労働基準とILO闘争の重要性

ILOの問題に触れたいのですが、1919年にできた国際機関であります。古い歴史を持っています。最大の特徴は政・労・使で構成するということです。175カ国が加盟しています。総会も政労使で参加します。執行機関である理事会は政府側28名、使用者代表、労働者代表各14名によって構成されています。日本は政労使とも理事になっていて、使用者は経団連の鈴木さん、労働者は連合顧問の伊藤さんがやっています。総会は毎年日本から100人ほど参加します。世界で数千人の人がジュネーブに集まります。

最大の任務は国際的な労働基準、途上国であれ先進国であれ、こういう国際的な働く労働に関する基準をつくらうでないかという、これがILOの仕事であります。これがILO条約といわれるものです。総会で3分の2以上で決まります。同時に条約だけではなかなかハードルが高すぎるということがありますから、「勧告」というのも併せて採択いたします。勧告は条約では具体的になると、ついてこれないという国があるので、3分の2の賛成がえられないということになれば、勧告になる。条約と勧告は表裏一体だと思います。

条約数は184、勧告数192つくられています。日本は残念ながら条約が46しか批准していません。批准というのはILOという国際的な機関条約が決まると、日本政府は国会で承認を受ける、国内の法律を改正するのが必要になってくる。ヨーロッパに比べるとダントツに少なくなっています。

4分野・8条約の「グローバル宣言」

とりわけ重要なのは先進国、途上国を問わずグローバル化で労働者の状態悪化がひ

どいということで、1998 年に「労働における基本的原理および権利に関する ILO 宣言」、一言でいうと「グローバル宣言」といわれています。それは 4 分野 8 条約の遵守、促進、適用の義務付けを行っています。175 カ国に 2 年ごとにあなたの国はどうなっていますか、問い合わせがくる。4 分野というのは、結社の自由と団体交渉権の効果的な認知 (87 号、98 号)、労働組合をつくったりストライキをしたりする権利です。つぎは強制労働の廃止 (29 号、105 号)、児童労働の廃止 (138 号、182 号)、雇用と職業における差別禁止 (100 号、111 号) です。この 4 分野はすべての加盟国が守っていくとして、毎年問題になります。日本は 105 号と 111 号は批准していません。問題です。さらに批准していても守っていないのが 87 号と 98 号と 29 号と 100 号です。

4 分野の内 3 つの分野は守っていない。全労連は連合といっしょに、日本の労働者共通の問題にしています。世界労連も国際自由労連も国際労連もこれは支持しています。

4 分野 8 条約は今日の ILO 活動の重要な柱になっており、中核的条約といわれ、国際自由労連は WTO に加盟するときは、これを守るのが条件だということです。

優先的に批准を求める ILO 条約・全労連の要求

ILO としては貿易にリンクさせるかどうかは別にして、世界の労働者に守らせるように働きかけています。ILO は万能かというそうでない、政労使の妥協もあるのです。しかし、日本の労働者の問題を解決するには、非常に役に立つ条約もたくさんあるということです。全労連は最優先条約の即時批准として、105 号条約 (強制労働の禁止) をかかげています。

日本の公務員の政治活動を制限したりストライキを禁止することは、ILO 基準では強制労働になります。奴隷労働です。105 号を批准するということは国内法を改正して、国家公務員といえどもストもできるようにしなければならない。111 号条約も重要です。女性を理由として賃金の差別をしてはならない。いま、日本も女性だからといって賃金の差別はないが、コース別賃金制度とか、女性には昇進の道を閉ざしておいて間接差別が行われています。パート労働者は圧倒的に女性だけど、その賃金は低い。111 号条約を批准することによって大きな力になっていく。

リストラ、解雇を規制する上では 158 号・使用者の発意による雇用の終了に関する条約、解雇条約ともいわれていますが、この最大の特徴は解雇の有効な理由の举证責任を使用者にも求めていることです。日本の場合は残念ながら紙切れ一枚で明日から出てこなくていい、不当だと争うには立証責任は、労働者と労働組合に求められている。地労委から中労委、地裁、高裁、最高裁の 5 審制で、身分も保障されないまま、解雇やり放題で何十年もたたかわなければならない。

158 号条約は使用者は労働者の首を切るのこういう正当な理由だと示さねばならない。ドイツでもそうですが、その間は労働者の地位は守られている。私たちが政府に批准せよと要求すると、「举证責任が使用者に求められているから難しい」と、ぬけぬけと言います。

94 号条約、公契約における労働条項というもの、われわれは重視しています。100 円入札のことなどです。

いま言いましたのは日本政府が批准してないのと言いましたが、批准してるけど守らない、日本の労働組合が ILO に提訴していることがあります。たとえば消防職員

の団結権が認められない問題、国立病院の労働組合が夜勤問題で団体交渉しても、こ

れは管理運営事項だからと交渉から除外される問題、役員が不当に遠隔地へ配転される問題、NTT通信労組もそうです。100 号条約では全医労の賃金職員のことなど。

国家公務員や地方公務員のスト権がないことが取り上げられています。韓国でも今年 3 月国家公務員労働組合が生まれましたが、結成総会には機動隊が会場に乱入して、介入しています。「ノーベル平和賞の金大中の金メダルは血に汚された」と F A X が入っています。

韓国の政府は、国家公務員の労働組合を弾圧していますが、法律を作るときに日本の国家公務員の状態を参考にしているわけです。日本の公務員がスト禁止政治活動の制限されている問題は、韓国にそのままマネされているわけです。けっして日本の労働者だけの問題ではありません。

ILO 闘争をより効果的にするため、職場を基礎にたたかう

ILO 総会では個別にいくつかの国がチェックが行われます。今年も日本政府は不名誉なことにチェックされました。去年は 87 号条約で消防職員の団結権が認められていない唯一の国となっています。世界から見てどういうことか、日本政府のエリート官僚は、「日本は人口密度が高く木造家屋が密集している、世界と違う特殊事情がある、考慮願いたい」という。

木造住宅が多く火事が多いことと、職員が団結したらいけない理由がない。噴飯ものです。コロンビアでは組合役員が年間何人も暗殺されています。そういうことと並んで日本の消防職員のことが取り上げられる。不名誉ですが政府の回答はまったく中身がない。私がこんど行くのも 87 号と 98 号条約だけを取り扱う「結社の自由委員会」です。ILO は万能ではないが日本の労働者の状態を改善していくには力になると思います。

職場を基礎にして全国闘争、対政府闘争と ILO 闘争など結合していくことが大切です。

NTT の不当な配転は ILO に提訴しています。156 号条約家族的責任に違反する、それを活用して国会質問などで取り上げてきた。そうしたら日本政府は介護育児休業法に、こういう家族的責任を有する労働者には「配慮義務」をうたいました。通信労組はそれも使って各所でたたかっています。

連合の中にも新しい変化が、21 世紀にむけてがんばる

いずれにしても全労連は 1999 年まで ILO から閉め出されてきた。はじめは傍聴でした。2000 年からオブザーバーとして、まだ十分ではありませんが出席しています。昨年からオブザーバーを 5 人にしました。これからは労働者代表・顧問にも広げていく方向です。日本の労働者の果たす役割は、世界の労働者にどう貢献していくか、本当の意味で政労使対等の中に全労連も組み込まれていく。そういう政策が必要になってきます。ヨーロッパでは政労使が対等でものごとを決めていく、これが当たり前です。

日本の場合にはかわいい労働組合は抱き込む、うるさい労働組合は排除する。本当の意味でパートナーシップはつくられていません。連合のみなさんの中にも闘いが反映されて新しい変化が広がってきています。21 世紀に向かってがんばっていきたい。

(いわた・ゆきお／ 全労連事務局次長・国際局長)

愛知における賃金闘争再生への提言 《投稿》

宇野 進 二

1. マイナス勧告の衝撃

本棒を2.03%、一時金を0.05ヶ月引き下げ、さらに、4月以降支払われた賃金を12月の一時金において「マイナス調整」するという2002年人事院勧告は、公務労働組合はもちろんのこと、多くの民間労働組合にも衝撃を与えた。

9月1日に開催された愛労連の第1回評議員会では、地域労連から「秋季年末闘争の中心課題はマイナス人勧ではないか」との発言が相次いだし、その後の様々な機関会議でもマイナス人勧が話題の中心となった。

「マイナス人勧」が、これほど問題視されるには、いくつかの理由がある。周知のとおり、人事院勧告は、国家公務員だけでなく自治体職員、教職員、医療関係者などに直接的な影響を与える。すでに名古屋市人事委員会(9月5日)、愛知県人事委員会(10月1日)が「引き下げ勧告」を出しており、「人勧準拠」の多い中小企業での来春闘への悪影響は必至である。

また、年金物価スライドの「凍結解除」も実施されようとしており、年金受給者にも多大な影響を与えることとなる。さらに国は、公契約単価の引き下げまで検討しており、国民の大多数が「マイナス人勧」の悪影響を被ることになる。

悪影響は、これだけに留まらない。一時金での「マイナス調整」は、「不利益不遡及の原則」に反するものであり、脱法行為と言えるような措置を国が実施すれば、民間に波及し、日本全体の賃金体系は根本から崩れてしまう。

こうした重大な危機感から、民間19単産による「共同アピール」(10月1日)、全県労働者決起集会(11月8日)など、官民の枠を越えたとりくみが前進している。愛知国公も地元選出国會議員要請を地域労連の仲間の協力を得ながらすすめてきた。しかし、残念ながらマイナス人勧「完全実施」の給与法改正は強行されようとしている。

また、国公労連は、「不利益不遡及」問題で訴訟を検討しているが、こちらも長いたたかいを覚悟せざるを得ず、民間への影響は避けられないであろう。

2. いずれにせよ「低成長」

03春闘は、「マイナス人勧」の悪影響をまともに受けることを覚悟しなければならない。さらに深く考察すれば、04春闘も、05春闘も苦戦を強いられることは明らかであり、2年連続の「マイナス人勧」、3年連続の「マイナス人勧」も覚悟せざるを得ない。

デフレスパイラルに陥ると言われるほど悪化していく日本経済に、当面の展望は見えない。長期不況は、歴代連立政権の経済政策の失敗によるものであり、その責任を問い政策転換を求める国民的な運動を巻き起こしていくことは焦眉の課題であるが、今日明日で劇的な転換があるとは思えない。

こういう考えを「日和見主義」と言う人もいるだろうが、いずれにせよここ数年間は「マイナス成長」下での賃金闘争とならざるを得ないことを直視するべきであろう。この先たとえ一定の景気回復があったとしても「低成長」となるであろう。私たちは、「低成長」下での賃金闘争という今まで経験したことがない事態に直面しているので

ある。

「マイナス成長」もしくは「低成長」下での賃金闘争は、当然、「限られたパイ」をめぐる、資本側と労働側がシビアな「ぶんどり合戦」を展開することになる。「限られたパイ」と言っても世界第2位の経済大国・日本である。これ以上劇的に大きくならないだけで、依然として「大きなパイ」であることには変わりがない。労働側の力が強ければ、それなりの成果を獲得できるはずである。問題は、それだけの力が今の私たちにはないということである。

3. 相手との力関係を変えていく

では当面する03春闘はどういう展開になるのであろうか？

鉄鋼労連の荻野委員長は、9月6日に開催された鉄鋼労連定期大会のあいさつで03春闘について、「自動車が要求した場合、奥田氏（日本経団連会長）の論理が覆ると思えず、2年ゼロ回答もありうる。（そうなれば）デフレ下では賃上げできないという決定的なパンチを（労働界が）受けることになる」と指摘している。

連合にはこの「パンチ」を受け止める力も、クロスカウンターを仕掛ける闘争心もない。トヨタ労組は早くもベア要求を掲げないと「白旗」を揚げた。全労連に闘争心があっても、ヘビー級対ストロー級では戦う前から勝負は付いている。「夢も希望もない話」だが、これが現実ではないか。現実を直視することからしか事は始められないのである。威勢のいいことを言う方が現実離れしていると思うのだがいかがだろうか。

では、現実を見て、「何をなすべきか」であるが、「力を付ける」ことしかないのではないか。5年かかろうが、10年かかろうが、相手（資本）との力関係を変えていくしかない。

全労連は、第20回定期大会決定『「組織拡大推進基金」の創設について』（2002.7.24～26）の中で、「全労連が、わが国雇用労働者の10%・500万人を結集するナショナルセンターに成長したときには、どんな展望が切り開かれるだろうか。第一に生活と雇用を守る要求闘争の条件が高まる。第二に国民要求実現にむけた共同戦線が強化される。第三に労働委員会や政府各種審議会への参加をとおして、政府や財界と真っ向から切り結ぶ地位が確保できる。第四に日本の政治的力関係に変化をおよぼし、国民本位の民主的な転換にむけた展望がつくられる。そして第五に、日本労働運動の壮大な統一にむけた土台が築かれることになる」とし、こうした視点にたって「組織拡大推進基金」の創設を提起している。

久々にロマン（死語？）のある話であるし、これしか道はないのではなかろうか。国公労連も遅ればせながら、組織拡大計画「チャレンジ30」を策定し、「30万国公労連」建設にむけて、これまでタブーでさえあった非常勤・パート職員の組織化にむけた討議を始めた。

4. 本格的な「賃金底上げ」闘争を

では、賃金闘争の前進は「500万全労連」の達成を待たなければならないのだろうか。もちろんそうではない。労働組合は「数が力」だが、単に数が多ければいいというわけではない。量とともに質である。組織拡大に邁進しながら、運動の質を向上させていかなければならない。運動の質が向上しなければ組織拡大も前進しないだろうし、組織や運動の質が向上していなければ「500万全労連」の真価は発揮されないだ

ろう。

今後、各職場では、賃下げや成績主義賃金の導入、「リストラ」提案を繰り返し受けることになる。防戦一方という展開になるが、形勢逆転への展望はある。賃金破壊・リストラとそれぞれの職場でたたかいながらも、共通した課題として全体の「賃金底上げ」をそれぞれの単産・単組が中・長期的な戦略として位置づけ、実践することである。

「賃金底上げ」は、決してアルバイトの時給を引き上げることに留まらない。個人的には、すべての産業で始まった「賃下げの雪崩」に歯止めをかける全労働者共通の防衛ラインを作るたたかいだと位置づけている。

いうまでもなく賃金とは生計費であり、「健康で文化的な最低限度の生活」を営める額でなければならない。ところが、賃金破壊によって「健康で文化的な最低限度の生活」が営めなくなりつつある。最近、青年労働者のパラサイトが話題になったが、公務員の初任給でも親元を離れて自活することは困難なのである。最低賃金に至っては、正規労働者賃金の3割程度しかない。

「健康で文化的な最低限度の生活」を営める賃金の「額」をめぐることは、いろいろ議論があるが、「歯止めライン」「最低ライン」という観点から当面、生活保護水準を「最低水準」と仮定するべきではないか。この点では、最賃額が生活保護水準を下回っていることについて、昨年3月の国会で坂口厚労相が「良いとは思わない」と答弁したことは、今後の足掛かりとなる。また、今年の中央最低賃金審議会でも「地域別最低賃金の金額水準や改定のあり方を含めた検討に着手すべき」との公益委員見解が出されるなど、最賃額を「水準」問題としてたたかう土俵ができつつある。今こそ私たちは、最賃額を生活保護水準まで引き上げさせることを当面の目標に、さらには「全国一律最賃制」の立法化をめざす実践に踏み出すべきである。

生計費を基礎とした全国一律の「最低ライン」が形成されれば、日本の労働運動は大きく様変わりするだろう。このラインは、すべての勤労国民共通のものであり、少数者である組織労働者が、勤労国民全体に呼びかけ、その支持と共感を得て、このラインを押し上げる運動を組織することができる。

5. 決定的なローカルセンターの役割

中・長期の目標として全国一律最低賃金制の確立をめざす「賃金底上げ」闘争を指揮するのは、ナショナルセンターの仕事であり、地方で具体化し実践するのはローカルセンターの仕事である。全労連は、「目標と展望」の中で「賃金底上げ」を重視しているし、宮城や埼玉、神奈川などで豊かな実践例がある。

愛労連も最賃闘争委員会を中心に、「最賃・標準生計費生活体験」や労働局交渉などを展開してきたが、まだまだ戦略的な位置づけとはなっていない。現在の愛労連が各種の共同・共闘にたずさわり、増えることはあっても減ることのない労働相談に追われ多忙であることは理解できるが、愛労連は、ローカル・センターとして、愛知における賃金闘争、労働運動の将来展望を指し示す責務がある。

激しい攻撃の下、各単産はどうしても内向きになろうとする。しかし、組織労働者はまだましな方で、一番苦しんでいるのは大多数の未組織労働者である。県内すべての労働者を対象にした賃金底上げ闘争に各単産・地域労連が結集できるよう、壮大かつ総合的な戦略方針を提起しなければならない。

賃金底上げ闘争の今後の展開であるが、2月からの「最賃・標準生計費生活体験」

を皮切りに、「誰でも 15 万円以上」のキャンペーン、パートの運動との連携、年金者組合が主張している「最低保障年金」、さらには、「公契約」を合わせた自治体要請・議員要請、下請単価問題での業界団体との懇談や要請、「ナショナル・ミニマム」でのシンポジウムなど、やれること、やらなければならないことは数多ある。

とくに「公契約」問題は、最賃に無関心な官公労が積極的に関われる課題である。公務では業務の民間委託化が大きな問題になっているが、委託化先の賃金・労働条件は劣悪である。これまで公務員がやっていた仕事が、低賃金労働者に置き換えられているのである。しかし、ロンドン市のように市職員と同水準の賃金・労働条件が保障されるとしたらどうだろう。そもそも民間委託する意味がなくなるのではないだろうか。

愛知国公も、公共事業における労務単価問題などの切り口から、公契約問題にコミットしていきたいと考えている。

6. 「民主党を中心とした連合政権」を想定して

話を前に進めすぎる嫌もあるが、5～10年のスパンで考えた時、「民主党を中心とした連合政権」が誕生することを想定しなければならない。逆に、このまま自民政権が続くと考える方が誤りであろう。

一時的な「小泉人気」で自民党支持率は回復したように見えるが、長期的には低落傾向にあり、「自社さ」「自自公」「自公保」という数合わせの連立で政権を維持しているにすぎない。国民負担を増大させ、失業者を増大させてきた小泉構造改革の破綻は明らかであり、遅かれ早かれ、国民の審判によって自民党は政権の座を追われるであろう。

そういう想定のもと、労働運動の側が「民主党を中心とした連合政権」に対する戦略を持たなければならない。政権交代は要求実現＝とりわけ制度要求実現にとって絶好の機会であり、日本共産党が「閣外協力」もしくは野党のままという不十分な状況になったとしても、この絶好の機会を逃すのは愚かでさえあると考える。

欧米の労働運動と日本の労働運動に組織や歴史の違いはあるが、例えば、イギリスにおいてブレア労働党政権が誕生し、労働政策で大きな前進があった。なによりも「全国一律最低賃金制」の復活である。イギリスの「全国一律最賃制」は、サッチャー政権を継承したメージャー政権下の 93 年に廃止されたが、ナショナルセンター・TUC は、その「復活」を労働党の選挙公約とさせ、99 年にブレア政権を誕生させることによって実現させた。

もちろん民主党の政策は、新自由主義的傾向が強く、個々の議員の考え方もバラバラである。だからこそ、地域労連を中心に個々の議員への要請・懇談をくり返し行うことが大切であろう。愛知国公および加盟各単組は、行革、公務員制度、増員要求、マイナス人勧などのテーマでくり返し地元選出の国会議員要請行動を実施している。その結果、民主党をはじめ、自民党や公明党の議員とも一定の意見交換ができる状況にある。愛労連としても、民主党議員をターゲットに賃金でも社会保障でも意見交換できる状況を意識的に作っていくことが必要ではないだろうか。

以 上

(うの・しんじ/愛知国公事務局次長)

*所報編集部より：投稿文を發表しました。忌憚のないご意見をお寄せいただければと思っています。

松阪鉄工所（三重県津市、従業員約200人、作業工具製造、組合はJAM加盟）で長年働いてきた女性労働者（研究所会員）が、賃金昇格差別是正のたたかいをつづけています。一審（津地裁）では、勝利判決を勝ちとりましたが、判決は賃金差別をみとめなかったため、原告も会社側も控訴しました。名古屋高裁で、いまだたかわれています。研究所でも、協力依頼に応じて、西野、伊藤がそれぞれ高裁宛に「陳述書」を提出するなど、支援をしてきました。

このほど、原告である女性労働者が、所属する組合の定期大会を前に、全組合員宛に手紙を送り、支援を訴えている「文書」がさいきん届けられました。このたたかいの勝利をねがい、多くのみなさんにたたかいの取り組みを知っていただき、支援をお願いしたいと考え、『所報』で紹介することにしました。

組合員みなさんに支えられながら頑張ります。

松阪鉄工所・内田圭子さんの全組合員への手紙

組合員の皆さんへ

組合員のみなさんには、いつも励ましていただきありがとうございます。

今日は、7月12日の手紙でお知らせした労働組合への申し入れ事項の経過と、私が賃金昇格差別是正をなぜ裁判に訴えたのかももう一度ふり返り、裁判のすすみ具合を報告します。

組合への申し入れ事項の経過

7月9日に、私は組合執行部に「昇格規定」「就業規則」など5項目を会社に申し入れてくれるよう提案しました。このことは前回の手紙でお伝えしたとおりで、次の5項目です。

- (1)「昇格規定」の新設。
- (2)昇格手続きを定める規定、規則、要綱をつくる。
- (3)「能力評価表」「総合考課表」の作成の根拠となる規定、規則、要綱をつくる。
- (4)以上の制定に伴って「社員就業規則」「労働協約」を改正する。
- (5)「社員就業規則」を社員に周知する。

組合は会社に申し入れました

8月19日、この件について、その後どうなったか組合事務所へ聞きに行きました。

西井委員長は、まだ会社には正式に申し入れていないが、総務にはこの件を伝えておいたとのことでした。その際、総務は「昇格手続きを定める規定、規則、要綱につ

いては、今新しい賃金制度を作成中なので、それに入れるようにする」また、就業規則については、「各マネジャーには渡してあるが、各職場に備えることはすぐできる」と西井委員長に答えたとのことでした。

私は、申し入れ書をつくって組合から会社に正式に申し入れてほしい。この内容が実現したら、執行部に対する組合員の信頼は一層高まると思う、と言いました。

西井委員長は、さっそく三役で話し合い、組合として会社に口頭で申し入れました。

社員就業規則が職場に置かれました

会社は、「就業規則の一部手直しをして 8 月中に各職場に配布する」と回答しました。8月30日（金）「社員就業規則」が初めて各職場に置かれました。

労働基準法第 106 条には「使用者（会社）は就業規則を常時各作業所の見易い場所へ掲示し、または備え付ける等の方法によって労働者に周知させなければならない」と定められています。会社は、組合からの申入れによって、労働基準法のこの条項を守らざるを得なくなったのです。

組合の大切さを実感しました

私は、改めて労働組合の大切さと大きな力を実感しました。私たち労働者は、一人ひとり弱い立場におかれています。労働組合に結集して、労働条件の向上をはじめ、会社にたいし道理にかなった要求をしていけば、会社はそれを認めざるを得なくなるものだということがよくわかりました。

42年働いてきて思うこと

早いもので、私の裁判は丸 5 年を過ぎました。この 5 年間、私はみなさんの温かい励ましに支えられて、たたかってきました。

私は一生懸命働きました

私は 1960 年（昭和 35 年）3 月に中学校を卒業してすぐ、15 歳でこの会社に入りました。同期入社は 10 名（現在は 4 名）で、私以外は男性でした。

入社当時、メーデーは組合員全員参加となっていて、私は組合の先輩とデモ行進や集会に参加しました。これがきっかけで、私の中に労働者としての自覚がわいてきたのをおぼえています。

私に労働組合の大切さがしだいに分かってくるにしたがって、自分ひとりの力では会社も世の中もよくなりません。みんながよくなることが自分もよくなること、私が困ることはみんなも困ることと考えて行動してきました。

職場会議や定期大会では、みんなが思っても言えないことや不満を感じている

ことを一生懸命に訴えました。常に労働基準法や労働協約できめられていることを守る立場をつらぬいてきました。

しかし、自分の担当する仕事においては、一切文句もいわず、ボーナスの査定が悪くても、周りの人も信じないような低い等級におかれていても、私は私自身のことで会社に不満を言ったことはありませんでした。

勤続35年の表彰を受けました

1995年（平成7年）、私は勤続35年の表彰を受けました。私は改めて自分を振りかえりました。この時51歳の私は3級で、すでに10年を経過していました。私と同じ工具部所属であった瀬古哲也さん（休職中）は、入社9年で3級に昇格しており、すでに12年も過ぎていました。

私は入社35年もたっているのに、会社は私を3級のままほったらかしにしている。私と同期入社の男性社員はみんな6級に昇格しているのに、私はずっと下位の3級にとめおかれている。これはあまりにもひどい差別ではないか。私の懸命な働きも、人格さえも会社は無視しているではないか。

こんな差別を受けながら、このまま黙って定年まで働いて後悔しないのか。私がこの差別に黙っていることは、会社の気に入らない従業員に対する大小さまざまな差別を会社にし易くしてやることになるのか。これまで、私の困ることは、形がちがってもみんなも困ることと考えていつも発言し行動してきたのではなかったか。この差別は私個人の問題ではない従業員みんなに関係していく問題だ、と気がつきました。

勇気を出して聞きました

1996年（平成4年）、当時の上司だった柴田マネジャー（1998年退職）に、勇気を出して「私はなぜ3級のままで昇格しないのか」と聞きました。柴田マネジャーの説明は次の3点でした。

- (1) 欠勤が多い。
- (2) マシニングが使えない。
- (3) 昇格の申請をしても、今年が初めてということになるから2,3年は無理。



女性少年室に行きました

これではとても解決できないと考え、1996年5月1日、当時の労働省の相談機関「女性少年室」へ訴えました。「女性少年室」は会社に問い合わせました。

会社と話合いました

あわてた会社は、私と話し合いたいと言ってきました。金児敏和組合委員長（当時）にも入ってもらい、会社、組合、私の三者で3回（6月、7月、8月）の話し合いがもたれました。

会社幹部も「異常」と認めました

この話し合いの中で、阪口新城総務課マネジャー（当時）は、「36年勤めて3級というのは、総務としては問題だと思う。個人的に見れば異常と思う。」と発言しました。

私は、1等級に13年間（入社15年まで）、2等級に11年間（入社26年まで）、3等級に10年（入社36年）も止めおかれてきました。総務課マネジャーが「異常と思う」のは当然のことです。

1等級に13年滞留者は、1962年（昭和37年）に「職能資格等級制度」が作られてから、私以外は誰もいませんでした。

後日（2002年）会社が名古屋高等裁判所に証拠として提出した「昭和49年度昇格者」名簿によって、入社からの年数と昇格時の年齢を私の場合とくらべてみますと、次の表のようになります。

表 昭和49年度昇格者の入社からの年数と昇格時の年齢

	昇格までに要した入社後年数		昇格した年齢	
	昭和49年度 昇格者平均	内田圭子	昭和49年度 昇格者平均	内田圭子
2級昇格	1年9カ月	15年	17.3歳	30歳
3級昇格	2年10カ月	26年	28.5歳	41歳
4級昇格	10年7カ月	36年	29.5歳	51歳
5級昇格	16年2カ月	(42年+ α)	33.0歳	(57歳+ α)

注：3等級昇格者には中途入社の人が多い。

私はこの時はまだ1等級でした。私は現在4級です。4級への昇格に要した入社後年数は、平均では10年7カ月なのに、私はその3.4倍の36年もかかっています。なぜこのような差別をするのでしょうか。いまだに会社は何の理由も示してくれません。

やっと4等級に

この年（1996年）の9月、「下位等級長期滞留者救済規定」が作られ、私は同じ3等級の2人の従業員とともに4等級に昇格しました。私は入社36年、51歳になっていました。しかし、この時同期入社の男性全員はすでに6等級に昇格していたのです。この差別はいったいなぜか、私は自分の仕事を反省してみても、どうにも納得ができませんでした。

労働基準監督署に行きました

同じ1996年9月、津労働基準監督署に訴えました。監督官から説明を求められた安西清祐総務部部長は、「今の評価制度では、普通なら誰でも4等級まで上がっていくはず」と答えています。

私の訴えに対して監督署は、「会社にもいろいろ聞いてみたが、監督署としては、これ以上はできない。あんたが納得できないのなら、まあ裁判しかないでしょう。」ということでした。

津地裁は差別を認定しました

裁判は1997年（平成9）10月に津地方裁判所で始まりました。15回の裁判が開かれ、2000年（平成12）9月に判決が出ました。

判決のおおよその内容は次のようなものでした。

原告（内田）は少なくとも大過なく職務を遂行していたのに、低い等級に止めておくのは理由がない。また、原告（内田）が組合や職場会議で労働者の立場で積極的に意見をのべることなどを会社は嫌って差別扱いをした。

さらに、判決文は次のようにのべています。

「被告（会社）はそもそも原告（内田）を昇格させる意思がなかったか、あっても非常に長期同一等級に滞留させる意思があったと認めざるを得ない」

また裁判所は、会社は原告（内田）を嫌って（嫌忌すべき存在）理由なしに差別扱いをし、賃金、ボーナスを含めて36年間に2,851万円の賃金差別があると認定しました。

私は、この判決は立派なものだと思います。しかし、差別賃金の是正を会社に求めないという不十分さがあります。私は名古屋高等裁判所に控訴しました。会社もこの判決を不服として控訴しました。

昇格の基準はなかった

なぜこんな差別をすることができたのでしょうか。

2001年8月名古屋高裁の釈明命令に対して、会社は「昇格を定める規則、規定、

要綱はなく、昭和 49 年(1974 年)4 月 22 日付の『労使会議ニュース』No. 122 号の考え方が慣行として定着し、これによって昇格が行われている」と答えています。

この『労使会議ニュース』の考え方とは、対人比較で昇格が決められているというものです。どんな仕事かどのようにできれば何等級だとかの評価の方法などの規定は設けずに、つまり評価をする人は公平なモノサシなしに、同じ等級どうし、等級の違う人とも基準なしに比較して評価し、それをもとに会社は等級を決めてきたというのです。

だから、1996 年 4 月に「私はなぜ昇格できないのか」と問うた時、柴田マネジャーはまともに答えられず、こじつけとしか言いようのない理由しか言えなかったのです。

名古屋高等裁判所では 2 年間 10 回にわたって裁判が開かれてきました。

会社に文書提出命令

先ごろ、名古屋高等裁判所の裁判長は、会社と私の出した証拠書類を調べて、会社にたいして、私への差別を確かめるための書類を裁判所へ提出するよう文書提出命令を出しました。

会社は、この文書提出命令はまちがっていると最高裁判所に訴え(特別抗告)しましたが、最高裁は裁判官全員一致の意見でこれを却下しました。

会社は 10 月末までにその文書を提出するといっています。

みなさんありがとう

この 5 年間に、裁判のなかで分かったことをみなさんに手紙でお知らせしてきました。そしてみなさんのいろいろなご意見を聞かせていただき、裁判に大いに役立てることができました。

これからもみなさんに支えられながら頑張りたいと考えています。よろしくお願いします。

2002 年 10 月 15 日 工具部工具 3 係

内田 圭子



ある大学教員の一週間

東海私大教連（東海地区私立大学教職員組合連合）が、「大学教員の労働実態調査」をおこない、このほど機関誌『東海の私立大学』№8：2002年7月号に労働実態調査を特集し発表しました。このなかから、N短大のT先生の一週間を、ご本人と東海私大教連のご了解のもとで紹介することにしました。「所報」読者の皆さんの一週間の労働実態をぜひお寄せ下さい。【「所報」編集部】

月曜日（6月3日）、会議とゼミの日

9：40研究室到着、すぐにカリキュラム改革検討委員会（KKK）の会議へ。

（この日は故障で車が使えず、遅刻、みんなゴメン！！）

11：30、会議途中で退席し、学校の軽トラで車いすを借りるために瑞穂区へ。

13：00、学校帰着。車いすをおろし、研究室に戻り急いで弁当を掻き込む。

13：10、ゼミの時間 車いすを使って「バリアフリーについて学ぶ」（構内と学校周辺、駅）。

16：20、終了。顔見知りの学生Fの就職相談にのる。

16：40、車いすを返却するため、再度軽トラを駆って、瑞穂区へ。

18：15、学校帰着。すぐに支度をしてゼミコンパの会場へ。

19：00、コンパ会場へ到着。

21：00、コンパ終了。22：00ごろ、帰宅。帰宅後、メールチェック

火曜日（6月4日）、本日は学校へ行かない（決意！！）日。

9：00よりメールチェック

教員・研究仲間間の連絡、組合関係の相談、社会貢献関係の方々からの相談以外に、学生からのメールチェック。これが一番大切！！。当日も重要なメールあり。

11：00ごろ終了。 続いて昼食を挟んで、1年生ゼミのレポートに目を通し、

1本1本コメントを書く（題して「アフガニスタンの冬2002と今の私」）。

14：00終了。ふー。

14：30より、溜まりに溜まった約10日分の新聞（3紙）に目を通し、研究分野に関わる記事だけでなく、環境や福祉、戦争など授業のネタになりそうな記事の切り抜きをする。

夕食を挟んで21：00終了。ふー。

入浴後、メールチェック。23：00終了。

水曜日（6月5日）、ゼミと「国内研修」指導と会議の日。

8：40研究室到着。ゼミの準備をするが、コピー機が言うことを聞いてくれない。

9：00～10：30ゼミ。 本日は「アフガニスタンの冬2002と今の私」の発表とコメント。コメントをしていると、レポートを提出していない学生が「何か全て否定されているみたい」と言う。良いところを指摘した上で、「この点は考え直したら？」と言ってるのに・・・

は一。成長するティップス先生、助けて！

10：40、2年生2名が就職相談に乗りながら、先週金曜日の研究会出張の復命書と今週金曜日の研究会の出張許可申請書を書き、メールチェック。

12：10、昼食。

12:45、臨時学科会。

13:10~15:00、研究室で「国内研修」を行う学生の事前指導。

15:00~17:00、改革委員会の会議に出席。 本日は運営委員会にメンバーの多くが出席するため、早く終わった。うれしい。

17:00~21:00、組合臨時大会、春闘要求確立！ 交渉団を激励するために、もっと・・・。

22:00帰宅後、入浴、メールチェック。

木曜日（6月6日）、本来講義日、でも今日は特別な日。

9:00~10:30、学生の修学相談。これまでメール交換と父母を交えた面談を繰り返してきた学生。好転兆しあり。うれしい！！ 教育の責任とはなんだろうか。

10:40~11:30、昨日の改革委員会の議論を受けて、数人のメンバーと若干、意見交換。会議は根回しが大切（笑）。

12:30、いったん帰宅。昼食後、12:51の電車で栄へ。

13:45~16:10、「芸術鑑賞」現代教養学科全学生参加の観劇会。

18:00、帰宅。夕食後、メールチェック。入浴。久しぶりに本を手にとる。

金曜日（6月7日）、非常勤の講義日+京都で研究会。

9:00研究室へ。メールチェック。講義で使う資料を作成して非常勤担当校へ。

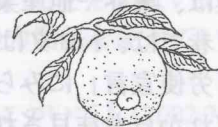
10:50~12:20、講義。時間通りに始め、早めに終わる。学生に好評！

牛丼を掻き込み、京都へ。

15:00~18:00、研究会に参加。

18:00~21:00、懇親会。

24:00前、帰宅。ふー。



土曜日（6月8日）、本日は学校へ行かない（決意！！）日。

9:00より、メールチェック。溜まった新聞の整理。研究会の資料の整理。学生のレポート「生き方シンポジウムを聞いて」を読み、コメントを書く。

12:00、昼食。 午後は育児の時間。

日曜日（6月9日）、

9:00より、カミサンと子どもを愛知牧場に追いやり、これを書いている。

もうすぐお昼。

学生の多様化は非常に速いスピードで進んでいる。どのように教育責任を果たすか。私たちは「乾いたタオルを絞る」ように工夫している。でも経営者が足をひっぱる。やる気を削ぐ。

このように考えると、日本の私立大学って、現代日本社会の矛盾を一手に引き受けているように思います。伝統的日本社会システムに固執する経営者と、「偏差値による学校間競争」と「自由主義教育」の影響を受けて、ますます「多様化する」学生。

「教育責任」という合い言葉のもとで教職員が一致団結してどこまでがんばれるでしょうか。

今年も春闘が始まりました。

トヨタ自動車の賃金制度はどうなっているのか

——日経連がいう「多立型賃金体系」の典型なのか

[自動車産業職場政策研究会]

トヨタ自動車の賃金制度は、1990年以降、めまぐるしく変わってきた。われわれの手元には、賃金制度を一瞥できる、最新の「就業規則」「賃金規定」「賃金ハンドブック」は、いまのところ入手できていない。賃金実態についても、自動車総連や、全トヨタ労連の『調査資料』でも、その実態はわかりにくい。ここでは、現行のトヨタ自動車の賃金制度がどうなっているかを知るため、収集したトヨタ自動車労組の『評議会ニュース』などや、研究者などのさまざまな調査レポートを参照しながら、「トヨタ自動車の賃金制度」をあきらかにしようと試みたものである。(K・I)

トヨタのプライド

02年春闘で、ベア・ゼロ[とはいっても「賃金制度維持分 6,500 円」が引き上げられている]を労働者におしつけたトヨタ自動車の会社幹部は、「賃金決定におけるトヨタの社会的影響力は、かつてないほど高まっている」という。また、トヨタの賃金は、業界や他産業と比べてもトップの水準にあるともいう。

巷では、トヨタは、1兆円経常利益を上げたことや、トヨタ生産方式などとともに、「労使宣言」にみられる独特の労使関係が「構築」されていることなどが、労使それぞれからも注目されている。こうしたなかで9月に、「労使宣言締結40年記念」として「特別一時金」が、組合員に5万円、管理職には8万円が支給されたことも、驚きであった。

賃金制度の変遷

1957年、新しい賃金規則が協定され、賃金制度の確立をみた、といわれている。新制度の基準内賃金の構成は、①基本給、②生産手当、③家族手当、④役職手当、となっており、この賃金体系は1990年まで維持されてきた。

従来は、日給を基礎とした月給制(日給×労働日数の月払制)であったが、これが月給制(ただし欠勤など休務部分の控除がある日給月給制)に移行し、1990年まで維持されてきた。賃金制度確立当時の賃金は「税別表示」であったが、減税など税制の変化もあって1959年から「税込み賃金」表示に移行している。

他の製造業と比べ労務構成が若かったトヨタも、中高齢化が現実のものとなり、ポスト不足による昇進の頭打ちを解決するため、1987年、従来の職層制度に代え、新たに「職能資格制度」を導入した。これは、処遇の軸を、役職から能力に移そうというものであった。ポスト昇進がなくても能力の向上が認められれば、昇格(=昇給)可能な仕組みとなった。こうして「能力主義」にもとづく処遇制度の基盤が確立されたという。

1980年代末、労働組合の賃金制度改革要求にそって、労使協議をかさね、賃金制度の見直しをすすめて、1990年新しい賃金制度がスタートした。1957年旧制度が確立されて以来33年ぶりの大改革であった。

旧制度は、基準内賃金の大部分が基本給と生産手当で構成され、両者の割合は基本給4割、生産手当6割であった。生産手当は、生産変動に応じて月々変動する集団的能率給であった。また、基本給は、初任給から毎年昇給を積み上げる総合決定給であり、昇給要素（年齢・勤続・能力）の区別や定昇・ベアの区別が明確でなく（賃金テーブルがないため）わかりにくいものであった。

新制度は、基本給の4割はそのまま維持しつつ、生産手当のウエートを4割に下げ、新たに年齢給（1割）と職能給（1割）を新設した。そして基本給の決定要素を「保有能力」、職能給の決定要素を「職能資格と発揮能力」とし、それぞれの賃金項目の基準を明確化した、という。さらに、年齢給と職能給については賃金テーブルが設定された。また、55歳以降は基本給の定昇がなくなった。

新制度発足まもなく、労働組合は「生活設計が長いレンジで見通せる安心か」と「頑張れば報われる能力評価」が両立する賃金体系を求め、労使協議の上で、1993年4月に賃金制度が再び改定された。

再改定された賃金制度の特徴は、技能系と事務・技術（事技）系の賃金体系を分けた点にある。

技能系は、生産手当を生産給に改め、その構成比を従来の4割から2割に縮小する一方、職能給と年齢給をそれぞれ2割づつの割合に引き上げ、「安定感と能力主義の両立を図った」という。

事技系では、生産手当を廃止し、職能給の構成を4割に高める一方、年齢給の構成も2割とし、「生活の安定と個々人の能力がより大きく反映される仕組みにした」という。

なお、55歳到達以降の取り扱いは、基本給の賃上げ・一時金の配分において55歳の区切りを廃止し、結果として退職金もアップするという処遇改善を行った、という。

96年7月から基幹職層の資格呼称を改めた。資格と職位を完全に分離し、「チャレンジプログラム」を導入した。97年4月から基幹職層を対象に、成績主義の徹底に向け、考課・賃金・昇格を全面的に見直した、新たな賃金制度を発足させた。賃金制度は、従前「本給＋職能給」であったものを、本給を廃止し「資格給」を新設し、「職能給」との2本建てとなった。「資格給」は資格別のシングルレートで、資格が同じであれば年齢に関係なく同額。3年に1度書き換えがおこなわれるという。「職能給」は、「賃金等級ごと・成績ごとのテーブル方式」で、その内容は「シンプルで処遇差がダイナミックにつく」ものになったといわれている。この資格給と職能給の比率はおおよそ4：6の割合といわれている。

02年1月から「課長」の業務を大幅に変えた。従来、課長級〔基幹職3級、SL＝スタッフリーダー、約1500人〕は、自らの業務をこなすスタッフの役割が求めら

れてきたものが、今後、管理職の役割は指導力や管理能力を重視することになった。能力主義や成果主義に偏ると、部下を育てるよりも自分の仕事を優先する傾向がつまっていることに危機感をもったことによる。人事考課の点数配分はスタッフとしての専門性と管理能力が5割ずつだったのが、専門性を20%程度、部下の指導など管理職としての能力を80%程度に変更した、という。

事技職・技能職は、99年10月、資格、能力をより重視した新賃金制度へ移行した。賃金制度の変更にあわせて、事技系、技能系ともに、職能資格体系を大括り化する一方、同一資格内の昇給感にも配慮して新たな賃金等級をも設定した、という。

事技系の場合、係長級を「上級専門職」に変更し、上級指導職（2段階）・指導職（3段階）を「専門職」に、準指導職・一般職（3段階）を「業務職」にそれぞれ一本化するなど資格体系を、10資格から3資格に大括り化し、職能資格と能力に応じて7段階の賃金等級を設定した。さかのぼる同年4月に、事務・技術の係長以下を対象にした「プロ21」と呼ばれる人事制度を導入していた。これは、管理職になるまでは基本的に配属部門で専門性を磨き、その道のプロを目指す制度である。この制度に合致させるため、「求められる能力の水準によって職能基準給が決まる」賃金制度へと改定したのである、という。

事技系は、これまで賃金の20%を占めていた年齢給を廃止し、職能基準給と職能個人給にそれぞれ半々に配分し、成果で賃金が決まる制度へと転換した。**職能基準給**は、賃金等級別の定額。賃金額は職能資格が高いほど多くなる。**職能個人給**は、個人の職務遂行能力をできるだけ昇給に反映させるため、成績査定幅を大きく設定し、職能考課点が高いほど昇給額は当然、多くなるが、同一資格内の賃金水準に配慮するため、昇給額の上限が設定している。

技能系では、職能給（20%）を「職能基準給」（30%）に、基本給（40%）を「職能個人給」（30%）に改めた。「生産性給」（20%）と「年齢給」（20%）は従前どおりとした。資格・人事考課部分を拡大した職能個人給は、9段階の賃金等級が設定された。

現行賃金制度の全容〔資格制度・賃金等級・賃金制度構成・評価〕

《基 幹 職》

職能資格	賃金等級
基幹職1級	I 等級
基幹職2級	II 等級
基幹職3級	III 等級 IV 等級

97年4月から、現行の基幹職賃金制度が実施された。賃金項目は、職能資格にもとづく「資格給」（約40%・資格別定額。賃金テーブルは不明）と賃金等級にもとづく「職能給」（約60%・賃金等級別職能考課によって決まる）。資格給には、年功的な昇給はない。職能給は毎年度の成果に応じて支給額が上下に変動する。

基幹職の評価は、「職能考課」と「業績

資格給 約 40 %	職能給 約 60 %
---------------	---------------

加点考課」の2本建てで、「職能考課」は年1回（毎年2～3月）におこなう。

人事考課の考課要素と考課項目は「下表」のようである。

考課要素	考課項目
①課題創造力	①慣例にとらわれない革新的発想 ②中長期的展望を踏まえた企画立案・提示
②課題遂行力	③適切な状況判断 ④決断 ⑤粘り強さ
③組織マネジメント力	⑥リソースの重点投入と業務の改善 ⑦仕事の枠組み・仕組み作り
④人材活用力	⑧適正な評価とフィードバック ⑨計画的な指導育成
⑤人 望	⑩メンバーの信頼感、活力

職能考課は、処遇全般を決定する中心的なシステム。給料は毎年上がるものではなく、成績が下がれば下がることを基本にしており、成績次第で処遇格差が大きくなる仕組み。「業績加点考課」は、考課期間（年2回、5月と10月）における個人のテーマの達成度やそれ以外の際だった成果を評価するもの、といわれている。

《事 技 系》

職能資格	賃金等級
上級専門職 [旧係長級]	事技1等級 事技2等級
専門職	事技3等級
	事技4等級
業務職	事技5等級
	事技6等級
	事技7等級

職能個人給 50 %	職能基準給 50 %
---------------	---------------

99年10月から、新しい事技職の賃金制度に移行した。賃金項目は、「職能基準給」（50 %・賃金等級別の定額。賃金テーブルは次頁のとおり）と「職能個人給」（50 %・資格ごとに職能考課点（発揮能力重視）によって決定された昇給額を毎年積み上げる。下記のように上限額が設定されている。

昇給額は毎年「春闘」で労使協議で決められた引き上げ額に、評価して決める職能考課点によって加減される。評価点が高いほど多くなる。

高資格層中心に成績査定幅は拡大し、同一資格内で差は大きくなる

「職能考課」は、「職務遂行能力」の「発揮の側面」に重きを置き、「どういう能力を実際に活用し行動したかを評価」。評価要素は、資格ごとに期待される能力要件（専門知識・能力、企画・立案力、行動実行力、支援・指導力などの観点から、部門別の要素）、「考課される本人自ら発揮された能力

を考課表に具体的に記述し、上司が本人 と話し合いながら評価・指導する」こと

によって、「従来以上に育成に結びつく運用をおこなう」ことにしている、という。

事技職の「職能基準給」細部：事技1等級 226,300円 事技5等級 100,700円
 同 2等級 217,300円 同 6等級 90,700円
 同 3等級 161,700円 同 7等級 80,200円
 同 4等級 140,700円

事技職の「職能個人給」の上限額：上級専門職 32万円 業務職 22万円
 専門職 29万円

《技能系》

職能資格	賃金等級
CX級	技能1等級
SX級	技能2等級
EX級	技能3等級
	技能4等級
中堅技能職	技能5等級
	技能6等級
初級技能職	技能7等級
	技能8等級
基礎技能職	技能9等級

職能個人給 30%	職能基準給 30%
	生産性給 20%
	----- [年齢給] 20%

技能職の新しい賃金制度も、99年10月から実施された。賃金項目は「職能基準給」(30%・賃金等級別の定額)と「生産性給」(20%・賃金等級別定額)に、「職能個人給」(30%・資格ごとに職能考課点(保有能力重視)によって決定された昇給額を毎年積み上げる。上限額が設定されている)。

昇給額は毎年「春闘」で労使協議で決められた引き上げ額に、毎年評価して決める職能考課点によって加減される。評価点が高いほど多くなる、という。

別に「年齢給」(20%・年齢ごとの定額)がある。生産性個人給以外の賃金額は次頁の賃金テーブルの通りである。

「職能考課」は、「職務遂行能力」の「保有の側面」に重きを置き、「修得した能力や未取得の能力は何かを評価」。評価要素は、資格ごとに期待される能力要件(チームワーク、実作業、生産TPS、品質、安全、保全、原価の観点から、ショップ別の要素も考慮)を設定。

職能考課は、「修得した能力を一つ一つ確認する」ことによって「従来以上に育成に結びつける」、という。

(注) CX=チーフエキスパート [旧工長級]
 SX=シニアエキスパート [旧組長級]
 EX=エキスパート [旧班長級]

技能職の「職能基準給」の細部：	技能 1 等級	112,400 円	技能 6 等級	54,900 円
	同 2 等級	87,500 円	同 7 等級	47,400 円
	同 3 等級	74,900 円	同 8 等級	42,500 円
	同 4 等級	70,000 円	同 9 等級	37,400 円
	同 5 等級	59,900 円		

技能職の「生産性給」の細部：	技能 1 等級	77,400 円	技能 6 等級	46,500 円
	同 2 等級	72,500 円	同 7 等級	40,500 円
	同 3 等級	65,900 円	同 8 等級	35,800 円
	同 4 等級	60,200 円	同 9 等級	32,600 円
	同 5 等級	53,400 円		

〔実際の生産性給支払額は、
右記基準額に「生産性支給
率（2002年:1.240）を乗
じたものとなる。〕

技能職の「年齢給」：（学齢）

歳	円	歳	円	歳	円	歳	円
18	38,200	29	50,600	40	82,300	51	107,200
19	38,800	30	53,400	41	84,700	52	108,200
20	39,400	31	56,800	42	87,200	53	108,200
21	40,000	32	60,300	43	90,000	54	108,200
22	40,600	33	63,800	44	92,800	55	108,200
23	41,800	34	67,200	45	95,600	56	107,200
24	43,000	35	70,000	46	97,900	57	105,200
25	44,200	36	72,600	47	100,200	58	102,200
26	45,500	37	75,100	48	102,200	59	99,200
27	46,800	38	77,500	49	104,200	60	96,200
28	48,100	39	80,000	50	106,200		

〔事技職・技能職の評価過程〕

スタッフリーダー（課長相当職）による要件ごとの評価（◎○△）〔第1次評価者〕

- ◎ 期待水準を超える能力（成果）を具体的に発揮
- 期待水準どおり能力（成果）を具体的に発揮
- △ 期待水準の能力（成果）を具体的には不十分

職能内で一定の分布をもとに総合評価〔第2次評価〕

↓ 〔評価ランクと分布〕

- 評価決定
- A：資格の期待水準を大きく上回る能力（成果）発揮 10 %
 - B：資格の期待水準を上回る能力（成果）発揮 20 %
 - C：資格の期待水準（資格の平均レベル） 30 %
 - D：資格の期待水準（期待水準をクリアしているレベル） 40 %
 - （E：資格の期待水準に満たない能力（成果）発揮の場合）

○成績率の適用は、原則として「職能個人給」 事技職・上級専門職：70～130
 ・専門職以下：85～115
 技能職：全資格：85～115

賃上げの推移 (円)

	98	99	00	01	02
回 答	8,900	7,600	7,500	7,600	6,500
対 前 年	▲ 500	▲ 1,300	▲ 100	+ 100	▲ 1,100
要 求	13,000	9,000	9,000	9,000	7,500
平均基準内賃金	340,200	344,170	348,000	352,030	360,800

一時金の推移

	98	99	00	01	02
獲得実績(月)	6.1	5.9	5.9	5カ月+32万	5カ月+39万
金 額(万円)	213	208	209	212	220
対前年(万円)	+5	-5	+1	+3	+8

年齢別標準労働者賃金 [正規入社者実在者平均賃金・2001年調]

大卒・男女・事技職

歳	月 額	一時金 (01 夏)	自動車総連 『2001賃金労働 条件調査資料』 (2001年12月) より
22	200,000 円	118,000 円	
24	223,000	532,500	
25	264,400	816,500	
29	303,500	1,059,000	
30	308,400	1,067,500	
34	389,200	1,398,500	
35	396,400	1,411,500	

高卒・男女・技能職

歳	月 額	一時金 (01 夏)	*いずれも、家族手 当や、基準外の諸手 当は含まれていない
18	162,000 円	95,000 円	
22	203,700	502,500	
24	224,600	625,500	
25	228,400	632,500	
29	259,400	774,500	
30	265,000	784,500	
34	310,100	919,000	
35	316,200	930,000	
40	356,200	1,071,500	



トヨタの賃金制度の特徴

経団連と統合する直前に、日経連の労使関係特別委員会は『成果主義賃金時代の賃金システムのあり方—多立型賃金体系に向けて—』という特別報告を発表〔2002年5月〕している。この報告のなかで、「成果の表れ方や貢献度は、仕事（職掌・職務）と責任（経営上の役割・経営への影響度）の差異に応じて異なる。これを無視してすべて同一視点で評価し、同一賃金体系の中で処遇すれば公正性を失い、納得が得られない可能性が高い。」「そこで従来、賃金管理を一律型で行ってきた企業では仕事、役割、職務特性に応じた「多立型賃金体系」に向けて、制度・枠組みの再構築の検討が望まれる。」という。

「定型的職務従事群」の賃金体系は職務給を中心に、習熟給を組み合わせて設定。

他方、「非定型的職務従事群」では、職務内容・範囲が組織的に定まっておらず、随時課業構成が変化する職務につく「課業柔軟型・非定型的職務従事群」には、職能給を主体に一部、成果給を加味した設定が、また、職務内容・範囲が組織的に役割・職責として明確に定められ、職務遂行に際して自由裁量性の高い職務につく「役割設定型・非定型的職務従事群」には、役割給、成果給を組み合わせによる賃金体系が考えられる、と提言している。

トヨタの賃金制度は、まさに、日経連（現「日本経団連」、会長：奥田碩・トヨタ自動車会長）の主張を先行的に実施してきたものであるともいえる、のではないだろうか。

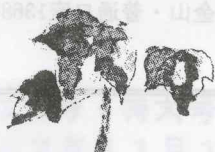
〔出典〕

研究所では、『自動車産業の賃金』（1997年2月）を刊行している。これをベースにして、「賃金制度の変遷」は、トヨタ自動車労組『新世紀に向けて—五〇年のあゆみ』（1996年5月）の「テーマ：賃金・一時金概観」、および日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年5月）の事例として掲載されている「トヨタ自動車の人事・賃金処遇制度と能力開発」を参考に、1996年以降は、諸資料を参考にしてまとめた。

「基幹職の賃金」は、『労政時報』（3312号・97.7.18）『労政時報 別冊』（1997.7）および日本労働研究機構『資料シリーズNo. 111 大卒ホワイトカラーの昇進・配置と人事部の役割』（2001年3月）の「第2章 輸送機器メーカーにおける大卒ホワイトカラーの人材配分に関する決定方式（B社〔トヨタ自動車〕の例）」、などを参照した。

「事技職の賃金」は、上記『資料シリーズNo. 111』のほか、労組の『評議会ニュース』などを参照した。

「技能職の賃金」は、「人材開発部」の（社外秘）「技能系新人事制度」（1999年3月）をはじめ、労組の『評議会ニュース』などを参照して、まとめたものである。



（以上）

研 究 所 便 り

★2002年9月15日以降の主な活動日誌

〈9月〉20～22日前進座9月公演「出雲の阿国」(中日劇場) 20日～10月22日名古屋市定例議会 21日ヨハネスブルグ・サミット報告会・教育基本法を考える集い(名古屋市教育センター) 28日第11回所員会議予定・第29回労働者の権利部会・第7回スウェーデン研究会 〈10月〉4日第3回労働懇話会13:30～労働会館 5日あいち高齢者大会(市公会堂)6日働く女性の愛知県集会・労働運動フォーラム 8日第5回愛知労働問題研究所理事会 10日～11日2002愛知自治体キャラバン・前 16日～17日同左・後 19日東海労働弁護団総会 20日自動車産業職場政策研究会 22日愛労連リストラ対策委員会 24日革新市政の会総会 26日明日の名古屋を考える会 27日愛労連大企業ネットワーク 30日トヨタシンポ実行委員会 31日NTTリストラ反対激励集会 〈11月〉2日愛知労働問題研究所15周年研究集会 第12回所員会議 2～4日愛知救援美術展 4日青年劇場 6日秋の健康学校 8日愛知争議団総会 10日愛知赤旗祭り 12日医療介護119番

★今後の主な予定

〈11月〉15日リストラ働くルール交流集会 16日中部空港を検証する学習会 17日第20回トヨタシンポ・東館 伊勢湾の現状と未来シンポ・松浦ビル 20日第1回NTT裁判10:00～ 23日イラク攻撃反対県民集会13:00～ 23日～24日愛労連第4回労働組合講座 24日ブッシュ政権の世界戦略に未来はあるか・名古屋大学 30日愛知県消費者大会・名古屋市公会堂 労働者の権利部会 〈12月〉1日労働運動フォーラム 7日～8日愛労連・国民春闘討論集会 14日第6回スウェーデン研究会 第13回所員会議 15日自動車産業職場政策研究会 23日愛労連臨時大会 〈1月〉8日愛労連旗開き 12日愛労連新春大学学習会 19日第14回所員会議予定 第5回愛知労働問題研究所理事会14～自動車100回記念研究会13:30～ 懇親会17:00～

★研究所に寄贈していただいた文献のご紹介

ユーゴ会計制度の研究(大月書店・谷江武士)

スウェーデンからの便り(文真堂・猿田淑子)

日本経済の変容と構造改革(新日本出版社・労働総研)

★今回も102号特大号となりました。多くの方のご協力に感謝いたします。

* 「所報」第102号(隔月刊)/発行日2002年11月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称:労問研)

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978/883-6958 Eメール ali@japan-net.ne.jp

* ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>

* 所報定価(1部)200円+送料90円 (1年)1200円+送料540円

* 研究所会費(年)個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む

* 送金先:郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/東海銀行金山・普通口座1368019

* お願い:新年度会費の納入についてご協力下さい

