

04.1.18

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

● 巻頭言

青年の雇用不安定によせて 長 沢 孝 司 p 2～

● 04春闘を前進させるにあたっての

若干の問題提起 大 黒 作 治 p 4～

● 新日鉄名古屋で女性の12時間

労働があたりまえ 岩 本 一 男 p 7～

● 1047名採用差別事件・最高裁が

憲法違反の不当判決 植 村 寛 郎 p 8～

● あなたがあなたらしく一そのままだに

ヘルパーから見た実感 女性・生活研究会 p 10～

● いま、トヨタの職場では

編集部 p 12～

● サービス残業代65億円支払わせた

編集部 p 14～

● 研究所便り p 16

おわび：＜あいち労働運動の軌跡・走り書き ⑥＞は筆者の都合で次号以降に

● 第109号

○ 2004年1月15日

愛知労働問題研究所





巻頭言

青年の雇用不安定によせて

長 沢 孝 司

いま、青年の雇用不安定の問題が重要な段階を迎えている。青年の失業率は、全体平均の5%台をはるかにしのぐ9%台である。失業者にカウントされないフリーターはすでに200万人を超えている。しかもこうした数値はその加速度を増してきているという状況にある。今では周囲に失業者やフリーターの青年をだれでも3~4人はご存知だろう。

残念なことに、この問題がもつ深刻な意味をマスコミは一向に取り上げない。この3~4年来右傾化の著しいNHKしかり、「読売」「朝日」「毎日」しかりである。厚生労働省が発表する「新卒の就職難」の数値をそのまま報道するだけで、その重要性を掘り下げようとはしない。「需要と供給のミスマッチ」という旧態依然たる報道ですませている。昨年この問題でキャンペーンをはったのは私の知るかぎり「赤旗」だけである。ヨーロッパ諸国ではもう20年以上も前からこの問題を国をあげての重要問題として位置付けてその対策を着々と進めてきたのに比べて、日本政府はあまりにも鈍感と言わざるをえない。

だが昨年、この問題の当事者である財界が動き始めた。まず経済同友会が3月に「若者が自立できる日本へ」という政策提言を出した。続いて5月に日本経団連と日商が「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同宣言」をだした。この財界の意向を受けて政府は若者自・立挑戦戦略会議を急きょ発足させて、6月に「若者自立・挑戦プラン」を発表した。さらに「国民経済白書」「労働経済白書」「青少年白書」が一斉に青年のフリーターの増大を中心とする青年の雇用不安定問題の特集した。こうして昨年は“青年雇用問題の元年”ともいうべき様相を呈した。これらを受けて、今年は政府・財界から何らかの動きが出てくることはまちがいない。

ところが、これら一連の文書をみるとがっかりする。第一に、これら文書は「危機」を訴えるが、彼らがいう危機とは、良い労働力が育たない、社会の活力が失われる、少子化がさらに進むというばかりで、何よりも青年の自己発達と人生の問題であることが視野に入っていないのだ。しかも第二に、一連の政策提言の目玉にすえられているのは、インターンシップ（企業研修）なのである（これ自体がドイツのヘタなまねなのだが）。こんな貧弱な「政策」はどうせ頓挫するだろう。ない知恵をしぼらなくても、解決はもともと簡単にできるのだ。サービス残業をなくすだけで190万人の雇

用が生み出せるのだ。現状を固定したままで考えるから、こんな貧弱な政策しか思いつかないのではないか。

私たちはもっと青年の立場に立って事を考えなければならない。私は大学の教師であるから、彼らが今どんなに苦しんでいるかを日夜見ている。今年の4年生 14 名に限ってみただけでも、ゼミ長の男子学生の場合、母子家庭で母がパートで2度もリストラにあってもう働けず、この学生は家庭を支えながらアルバイトに奔走している。めっきり元気をなくしてしまった。別の学生は、福祉の立場から住宅デザイナーになるのが夢だった。二年前に同じ夢を抱いて住宅建設会社に就職した女子学生がいたので紹介したところ、彼女の後輩にたいするアドバイスは「仕事なんてセールスばかり、11時より前に帰った日はない。こんな業界は入らないほうがいい」というものだった。結局この学生は夢が破れて卒論が書けなかった。さらにある女子学生は、面接をうけたいいくつかの企業で「この会社は育児休業が取れますか」と聞いたところ、答えは一律に「育休をとるくらいならすぐに会社をやめてもらう」と言われた。おっとりした学生だったが、彼女はそれ以来、厳しい表情になって怒りをこめて育休問題の卒論を書き上げた。だが将来この会社で働けるか、強い不安を抱いたままだ。「就職は決まったけど心はもうスタズタ」とは彼女の弁である。

こんな実例をあげればきりがない。いくつかのアンケート調査においてフリーターという生き方を肯定する20歳台の青年は過半数をしめている。この数値に官僚や「識者」たちは一様にとまどっているのだが、私に言わせればこの回答は何ら不思議ではない。青年たちが置かれた現実に取り憑いて見れば、こうした思いはすぐに理解できることではないか。

1 昨年9月には「高校・大学生、青年の雇用と働くルールを求める連絡会」がまとまった「政策提言」をだしている。この青年たちは各省庁だけでなく経団連などの財界団体にも改善の申し入れを行った。また昨年6月に全労連青年部が雇用問題を正面にかかげた運動方針を定めている。いずれも、まずはサービス残業をなくすなど雇用のルールを守れという要求である。しごく当然の要求だ。これが青年の雇用問題を解決する最も近道なのだ。官僚たちよりずっと頭がさえている。小さな動きだがこの運動をみんなで大事に育てたい。

(ながさわ・たかし／当研究所副所長、日本福祉大学教授)





04春闘を前進させるにあたっての 若干の問題提起

大 黒 作 治

日本の労働運動の春闘方式は、企業別と産別が横並びで賃金引き上げの相場を形成し、その水準が人事院勧告、未組織労働者、下請け単価、生活保護や米価などに連動し、社会的影響力として確保されてきた。1970年代には年金支給額の物価・賃金のスライド制など社会保障の部分的な前進を勝ち取ったものの、国民的たたかいで社会保障制度の充実や、生活できる最賃制度などでは、政府の社会的責任として確立させることを、追求することが出来ず、そこに大きな弱点を残したまま、総評は解散、1989年「連合」に吸収されていった。

その対抗軸として我々は「全労連」を立ち上げたが、「数の力」に対抗できる決定力を持ち得ず、春闘と労働運動は後退につぐ後退を余儀なくされている。21世紀に入って財界の「21世紀戦略」に基づく、「正規から非正規にの置き換え」「賃上げは論外」「定昇制度の見直し・廃止」「成果主義賃金」などの主張に有効に打ち勝つことができないまま、日本の労働運動は、組織内外から財界の戦略に押されっぱなしに見られている。

全労連に結集する我々も、その組織的力量は連合には遠く及ばず、その社会的影響力の小ささから、かつての春闘での「相場づくり」にはとうてい及ばないと判断して、「あきらめ」が先行せざるを得ず、「賃金引き下げのサイクル」をどう断ち切るかに最大の労力を使っているのが、現瞬間の実態である。

愛知の労働運動も、愛労連に結集する民間中小は、企業倒産の危機や賃下げ攻撃の対応に追われ、多数が結集する公務部門も、マイナス人勧下でその闘いに有効な打開策を見いだせないでいる。私が指導者の一員として所属している、名古屋市職労や名古屋市労連もまた例外ではない。そしてその打開にむけて、市役所の周りに働く嘱託や臨時職員などの組織化に努力しながら、働く条件の向上に向けて一定の成果を収めている。

人間は自然に働きかけ、その結果として生産力の増大を得て発達し、同時に得た生産力に対して、その富の分配の不公平の矛盾を社会に働きかけることによって、矛盾を是正する社会的な運動によって成長・発展してきた。労働運動もまた、その法則的な一環であることに疑う余地はない。

日本の労働運動の発展は、春闘方式の一定の成功によって、その社会的影響力を増大させてきた。そしてその主役は基幹産業といわれる鉄鋼、電機、自動車産業など、

自然に働きかけて大量生産する産業とその産業の労働組合が先導役を果たし、国労など運輸部門やサービス部門、公務部門が誘導されていくというサイクルを作ってきた。今日の賃下げの構造を構築しようとしている財界は、同じサイクルを利用して作ろうとしている。私たちもまた、そのサイクルに有効に打開する手だてが打てないでいる。私は以前、最近の民主的学者・研究者が21世紀の日本社会の方向性として「平和な福祉国家」づくりを提唱し、労働組合運動にもその具体化を求めていることに対して、全労連に結集する部隊も、その提唱に対して私には無反応としか映らず、その接近の糸口や可能性への確信が見出せないまま、同世代である団塊の世代の組合役員の奮闘に期待する小論を「愛知労問研」の機関誌に掲載したことがある。

そして、04春闘を前に「平和な福祉国家」論への具体的な接近を志さなければならぬと考えている。改憲の動きが風雲急を告げるなかで、平和憲法を守れの国民的な闘いを高揚させなければならない。この課題での目標や運動は容易にイメージできる。しかし、年金や医療制度など社会保障制度の改悪が、いとも簡単に進むなかで、国民生活の重要な支えである社会保障が整備・確立された福祉国家像は遠のいていくかに見える。

その課題での国民的共同を構築する闘いの軸に、全労連や春闘共闘委員会が座らなければならないが、組織率が2割を切った労働組合運動の中では、なかなか展望が見えづらくなっている。

しかし、私たちはこのままの事態をただ呆然と見送ったり、嘆いているだけでは運動の発展はない。そこで、少し角度を変えて、いま私たちが挑戦できる課題を、もっと鮮明にして、突っ込んだ議論が必要だと考え、若干の問題意識を提案する。

人間社会の発展が自然と社会への働きかけの歴史であるなら、社会に働きかける産業、つまり人間の暮らしをケアする職業を基幹産業の1つとして位置づけ、そこに働く人たちが「賃下げのサイクル」を断ち切る主役・先導役として、もっと光を当てる手法を見いだす必要があるのではないだろうか。そしてその水準が国民の暮らしの水準を確立するルートとして、理論的・実践的な確信となるような、春闘として構築できないだろうか。

ジャーナリストの内橋克人氏は「もう一つの日本は可能だ」という著書で、「F(フード)E(エネルギー)C(ケア) 自給圏の確立」を提唱し「何よりも生きる・働く・くらしの場で本当に強靱な『もう一つの日本』がむっくりと頭をもたげ始めている」ことに確信を持とうと呼びかけている。

私も人間のくらしの基礎である食料、教育、医療、保育、介護、福祉などの分野を基幹産業としてさらに発展させること、その分野での労働者の賃金・権利など働く、働く条件の向上や未組織の組織化などを公務・公共部門が共同して、どう具体化させるかを議論しあい、実践に足を踏み出すことを全労連や県労連規模で方針化すること

が求められているのではないかと考え始めている。

最賃や未組織の組織化は、将来にわたっても重要なテーマであり、最近愛労連や全国の地域労連で、常設している労働相談などは増えてはいても、組織化の呼びかけビラを配っても、未組織の組織化はそう簡単な課題ではない。やはり関連する産業や単産が、どのようにして目的意識的に追求するかである。

例えば、名古屋市の保育士は、保育に関係する署名では毎年10万筆近くを集める行動力とエネルギーを持ち、福祉保育労との共同も進んでいるが、両者が市内各行政区での、保育関係者の未組織の組織化や、最賃というテーマでの議論は進んでいない。病院支部も医労連の一翼を担っているが、この分野での追求はできていない。

その他の分野でも同様ではないだろうか。こういう課題について、産別・単産役員だけのレベルに押し止めず、広く大衆的に議論を投げかける機会を作り、具体化できないだろうか。

04春闘は、財界の「賃下げ」攻撃を打開するために、底上げ要求と最賃闘争、大企業の社会的責任を追及するための、財界のお膝元である2・11トヨタ総行動、年金ストなど現在の力量を最大限発揮できる方針を確立しつつある。同時に闘いの確信となる方向性を模索することも重要である。

私たち公務の部隊は、従来から春闘段階では、学習が主で、どうしても人勧後の企業内賃金闘争に終わってきた。しかし、トヨタやNTTなど大企業を中心にして、史上空前の大もうけにもかかわらず、労働者への賃上げには、びた一文ださないどころか、「定昇の見直し・廃止」「賃下げ」という財界の方針が打開できないままでは、マイナス人勧と賃下げの悪循環はいつまでたっても断ち切れないことを肝に銘じて、職場から今後の春闘のあるべき姿を議論すべきではないかと考えている。

その方向制について、この間私たちが追求し、実践してきた要求に基づく臨職・嘱託員の組織化やマイナス人勧の下でも、均等待遇で一定の成果を収めたことなどを、愛労連や地域労連を通じて、どう名古屋市内・愛知県内へどう広めるのか、国民生活の水準に影響力を持つ労働組合運動へと発展させるために、「平和な福祉社会」論との結びつきへの萌芽へとなるために、人間をケアする分野を基幹産業として発展させ、春闘段階での底上げ要求や最賃制度の確立、未組織の組織化などの具体化を図る議論を深め、実践していくことも重要ではないかと考えている。

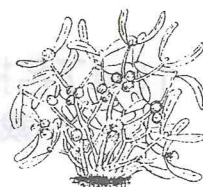
(だいこく・さくじ／名古屋市職労委員長・当所理事)



少し変だよ日本の職場

新日鉄名古屋で女性の12時間

労働があたりまえ



——この報告は2004年1月号「学習の友」誌に掲載されたものです——

岩本 一男

深夜業も2交替も「平等」な職場

女性労働者の進出はめざましく、たくましくさえ感じます。トラックやダンプ運転手にも見かけられるようになりました。ここ新日鉄名古屋のある工場では、女性のクレーン運転手が生まれて話題になったのは数年前です。鉄の職場で女性労働者が、男性に混じって3交替で働くようになったのも職場の「びっくり」でした。

ところが、この女性達（いずれも関連労働者）が、いまでは毎日早出、残業を男性と同様に、深夜業を含む、2交替勤務をこなしているというのですから、「びっくり」です。現在4人の女性が従事しています。若い男性労働者でも「この勤務では全くプライベートな時間がない」「休日は寝てるだけ」「みんな身体をこわして無理して働いてる」「だからといって賃金安いのでやらんわけにいかん。我慢してる」と言っています。

男性に負けない女性「開拓者」？が、誇りを持つ？にも限界があります。その実態は過重労働です。そもそも「母体保護」に対する観点が全く見られない職場状況です。男女雇用機会均等法の悪用としか言いようがありません。

まだまだ続く事故

新日鉄名古屋では、9月3日のガスホルダー大爆発事故から、2件の災害が発生しました。いずれも関連労働者の災害です。八幡工場ではまた、死亡事故が発生しました。なぜ、こんなに災害が多いのか、その背景にはこうした厳しい関連労働者の労働実態があります。

極度の人減らしがあつて、ひとり作業の拡大につながり、さらに、設備が老朽化しても設備投資が後回しにされ、災害多発の要因になっています。こうした社員本工の減少と、関連労働者の増加という二重構造が、女性労働者にまで拡大しています。

新たな安全対策策定へ

11月製鉄所での相次ぐ事故を受けて、安全対策を抜本的に見直し、事故が起こるおそれがある工場内の作業現場について、全社一斉に洗い出しを急ぎ直ちに改善策を講じることになりました。私たちは、職場の環境改善は急務であり、長時間労働と設備改善を勝ち取る、職場ぐるみの闘いの先頭に立って、引き続き関連労働者と連帯した運動をしていきたいと思います。

(いわもと・かずお／新日鉄名古屋工場労働者・会員)

1047名採用差別事件・最高裁が憲法違反の不当判決 裁判長は、「JRに使用者責任あり」と判断

植村 寛 郎

最高裁は12月22日、全動労及び国労組合員に対するJR採用差別事件について、「JRに法的責任はない」として中央労働委員会と組合側の上告を棄却する不当判決を出しました。

最高裁判決は、東京高裁が国労事件では国鉄改革法23条を形式的に解釈していずれも「JRに法的責任なし」と判断したのに対し、同じ東京高裁が全動労採用差別事件で初めて「JRの使用者」と認めたことについて、どのような判断を示すのが重要な争点でした。

最高裁裁判官5名のうち3名の裁判官は、「国鉄改革法23条は、名簿作成は国鉄が、名簿登載者からの採用決定はJRの設立委員が行うと規定されている」という形式的な理由をあげ、国鉄の名簿作成行為と設立委員の採用行為を切り離し、国鉄が名簿作成において組合差別を行なってもJRが責任を負う立場にないとして不当判決を出しました。

これに対し、深澤裁判長及び田島裁判官は、判決は「形式的法解釈」として次のような「反対意見」が判決文に掲載され、全動労に所属することで差別的取扱がなされたことが「推認される」ことから、審議をつくすため東京高裁に差し戻すべきだと主張する異例の判決でした。

2名の「反対意見」は、

① 国鉄は設立委員の提示した採用基準に従って採用候補者名簿の作成等の作業をすることとされ、国鉄総裁が設立委員に加わり、設立委員会における実際の作業も国鉄職員によって構成された設立委員会事務局によって行われ、採用手続きの各段階における作業は設立委員の提示する採用の基準に従った一連の一体的なものであって、改革法23条において国鉄と設立委員の権限が定められていることを理由に、その効果も分断されたものと解するのは、形式論にすぎない。

② 国会審議において政府は、国鉄と設立委員の関係について、国鉄は設立委員（JR）の採用事務の「補助者」で、民法上の「準委任」に近いものである旨の答弁をしている。国会審議における政府答弁は立法者意思として法解釈は重く評価しなければならず、法案説明のための便宜的に用いられたものに過ぎないという見解は、国会審議を軽視し、国民の国会審議に対する信頼を損なうもので到底容認できない。

③ 上記のように改革法は、JRの職員採用について国鉄に設立委員の補助的なものとして権限を付与したものと解するべきであるから、採用手続過程において不当労働行為があったときは、「JRが使用者としての責任を負うことは免れない」と、2名の裁判官は、JRの使用者責任を認める正当な判断を示しました。

④ また、2名の裁判官は、東京高裁が「JRの使用者責任」を認めつつ、国鉄改革は「国是」だから全動労組合員に対する差別的取扱がなされても不当労働行為にならないという判断を明確に否定し、北海道での採用率は、鉄道労連（現

J R総連) 99.4 %、鉄産労(現 J R連合) 79.1 %だったのに対し、全動労は 28.1 %と極端に低く、「全動労を脱退しなければ新会社に残れない」と上司が説得し、全動労を脱退して者は採用された事実をあげ、「全動労に所属することのみを理由として、差別的な取扱いがされたことが推認される」として、さらに審理を尽くすために東京高裁に差し戻すべきと主張しています。

今回の判決で、J Rの不当労働行為を認定した中央労働委員会命令の取り消しが確定しますが、これをもって採用差別事件が「一件落着」したとは到底いえず、最高裁判決は、国内外で大きな矛盾を引き起こさざるを得ない問題を含んでいます。一つは、国鉄改革の正当性にかかわる問題です。2名の裁判官が「反対意見」で主張しているように、国鉄改革法の国会審議において国鉄と設立委員(J R)の関係及び、「組合差別があつてはならない」とした政府の答弁や付帯決議は、国鉄改革法が団結権を保障した憲法 28 条に違反するのではないかと追及に対し、改革法を正当化するためになされたもので、不当労働行為の成否について審議をつくさず改革法を形式的に解釈した判決は、憲法 28 条の団結権との関係で大きな矛盾をもっています。

もう一つは、ILO(国際労働機関)にかかわる問題です。日本政府はILO 89 号条約、98 号条約を批准しており、ILOは、「司法機関を含むすべての国家機関が尊重しなければならない結社の自由にかんするILO諸条約の適用を保障することは日本政府の責任であることを想起し、委員会は、国労及び全動労組合員の解雇に関する裁判所の判決がILO 98 号条約に合致したものであることを確信している。」とした中間勧告(99 年 11 月)を出しています。

また、昨年(03 年)6 月の 5 回目の勧告では、採用差別事件が「結社の自由に原則、すなわち、採用における差別待遇の点から極めて重大な問題」であるとし、「緊急」の課題として「政府と関係当事者が可能な限り最大多数の労働者に受け容れられる公正な解決を見出す方向で努力を追求する」ことを強く求めています。

今回の最高裁判決は、この勧告に反するものとして国際的批判を免れませんし、採用差別事件の解決について日本政府の責任が改めて問われることになります。

最高裁に向けて「口頭弁論を開催し、公正な判決を」求める署名に愛知ではかつてない多くの皆さんの署名へのご協力に心から感謝申し上げます。

私たちは、J Rの採用過程において全動労組合員が所属組合を理由に排除されたという事実が存在する以上、最高裁判決の結論にかかわらず、その責任追及と救済がなされなければならないことは当然と考えています。

採用差別事件の救済申立から最高裁判決まで 16 年が経過、採用差別事件は、不当労働行為事件としてはもとより、人権問題として一刻も早い解決が求められています。

私たちは、最高裁の不当判決に屈することなく、J Rの不当労働行為責任を追及し、採用差別事件の解決のため引続きたたかう決意です。

長年にわたってたたかいを支えていただいた多くの労働組合・民主団体、国民の皆さんに感謝を申し上げるとともに、採用差別事件の解決に向けて引続きご支援をお願いします。

2004 年 1 月

(うえむら・かんろう／建交労東海鉄道本部・執行委員長、当所会員)

「あなたがあなたらしくーそのままに」 ヘルパーから見た実感



女性・生活研究会報告（概略）

新しく立ち上げた研究部会が、2003年12月20日開催された。
報告者は大橋路代・前愛労連女性協議会事務局長で現在ホームヘルパー（民間）である。

1. ライフサイクルの中でー必要な援助をしながら、自由に生きるー

人間が生きていくライフサイクルの中で自然に老いていくことは、誰もがあたりまえであるが、そのまま受け入れていけない現在をリアルに見てきた立場で「生きることとは社会の中で人の世話になること」はあたりまえであること。当然、行政サービスを充実させて誰もが利用することができる「権利」があることを率直に認識した。

労働者としても豊かに働き豊かに老いることへの追求の大切さ。

2. 「寂しさ」や「喪失感」を含めた「ゆたかな老い」を受け入れるために

*子どもの役に立たなくなった *あれもこれもできなくなった *自分で自分の価値がわからなくなる。

だから価値がないというのは日本社会のあり方が問われる。民主主義の問題である。

3. お年寄りが「気に入った”自立”」を援助

《在宅は自分のお城ー多少不自由でもゆったりできる》

*ヘルパーが家庭にはいるということー本人、家族との関係をしっかりと観る。

第一歩は「自分ができないことに卑屈にならない」ことから始まる拒否もあるが、信頼関係が生まれれば何がしてほしいかが鮮明になる。ヘルパーの価値が試されるのは、どう信頼されるのかだ。

4. 職業としてのヘルパー、社会保障の中での位置

*多くのヘルパーが施設に就職している。ー賃金は看護師の3分の1

*事業所に登録しているヘルパーの多くは派遣労働者

*ヘルパーの仕事の内容（施設以外）

A・B事業所では、家事援助ー掃除、洗濯、買い物、食事作りなど、1000円/HR
身体介護ー入浴介助、食事介助、トイレ介助など、1600円/HR

いずれも交通費は別、A事業所は労働組合があるので、不十分でも要求を高尚にのせることができる。ヘルパーは家事援助のみと定めている。例えばトイレ介助ではなくトイレ見守りとなる。国の基準が「人の暮らしにあっていない」矛盾だらけの介護保険。他の事業所などでは、交通費も出ないことがある。

人を人として観ていないので「人間らしく生きていく老後」にはならない。

＊低い賃金（時間単価）－家事援助、身体介護の差－

次の家庭の移動時間、記録時間、研修、教育が保障されていない。同業の仲間との交流の機会がない。

＊派遣労働者の労働条件は、より低い。

5. これからのあるべき姿－QOL（クオリティ・オブ・ライフ）と通常化（ノーマライゼーション）

例－富山型ディググループホーム（お年寄りと障害者と子ども）

施設の規則を押しつけるのではなく「できること」を自由な空間で、積極的に尊重することから始まるケア、経験を積んだ専門家集団のチームワークが決定的。

《意見交流》：女性の働く場としてこれからも需要の多い職場であるが、国による社会保障制度の後退、結果、民間丸投げが、福祉職場で低賃金で働かせる未組織労働者を多く作っている（圧倒的に女性労働者であること）。

一方、国民は十分な制度が受け入れられないで働かされている。

愛知県下で眺めても、市町村合併による福祉行政の低下を見ていかねばならない。（合併後に調整すればが前提となり政策提起をしない、住民サービスは放置）

まだまだ家族が介護が必要に迫られた場合、その家族の女性が介護に当たる。

お年寄り、障害を持った人たちの一番居心地よい場所を、人々の生活の中で仕事をするヘルパー。

そして自治体、ボランティア、福祉労働者が実態を出し合って政策提起が必要、女性の視点が重要である。

北欧、ヨーロッパなどの福祉政策をあらためて学ぶことも積極的に。

時間的に余裕がなかったが住民の立場を視点の報告に多くを学んだ。続きも考慮していきたい。

（こまだ・とみえ／当研究所理事）



いまトヨタの職場では

この報告は、2003 年 12 月 6 日、愛知春闘共闘委・愛労連主催の 04 春闘討論集会に参加したトヨタ労働者の「特別報告」(概要)をまとめたものです。

トヨタは史上最高の利益を上げている。世界のピックスリーにあって、日本の経済を引っ張っていると言われている。しかし、トヨタは高収益をあげるため、徹底したコスト削減と労働組合の協力が欠かせないものになっている。その実態の一部を紹介する。

1. CCC21 (コンセクション オブ コスト コンティンeps、2000～2002 年)

(1)目的と目標 トヨタ自動車は 2000 年から 3 年間で 30 %、1 兆円のコスト削減を打ち出した。全社をあげた「総原価低減」では、部品 173 品目で世界最安値をめざして、徹底したコスト削減を行ってきた。トヨタの生産台数は、雇用ラインといってきた 13,000 台/月を、この 3 年間安定的に、13,500 台を達成し、2002 年からは 14,000 台を突破し、今年 (2003 年) は 14,500 台になっている。

総売上は、97 年 3 月決算で 12 兆円であったものを、03 年 3 月期には 16 兆円となっている。そのなかで、コスト削減は、97 年の 1,100 億円であったものを、03 年には 3,000 億円、CCC21 の 3 年間でみると、7,600 億円のコスト削減を達成している。

その一方で生産要員は、期間・派遣などの非正規社員が急増している。2003 年 3 月期には、正社員 20,940 人、非正社員 1,500 人だったのが、2003 年上期 (4～9 月) には、期間工が過去最高となり、2003 年 11 月には、正社員 19,010 人、非正社員 8,510 人となっている。生産要員に占める非正社員の割合は、約 30 %になっている。

(2)関連企業でのコスト削減 トヨタのコスト削減は、トヨタ自動車のみならず、関連会社、さらに 2 次、3 次下請け企業にまで、徹底したコスト切り下げを押しつけて達成している。

関連会社では、①正社員の首切り、外国人労働者の採用、②「定年」の切り下げ (60 → 57 歳)、③賃金カット (50 歳 = 15 %、55 歳 = 20 %)、④運輸関係の物流費削減、などがおこなわれてきた。

トヨタでは、「かんぱん方式」で、毎日、必要な数だけ部品を納入させている。さらに、サテライトショッップを新設し、ここで各社の部品を組立ラインの順番に並べてから、ラインに出している。部品メーカーからの運送会社が、この順番に合わせて部品を並べさせられている。これで一工程を省いている。

(3)社内でのコスト削減 生産拠点の海外移転が急速にひろがっている。国内には 13 + 3 (100 %出資の別会社) の工場があるが、海外での生産は 42 工場、247 万台となっている。正社員数は、96 年から 01 年の 5 年間に 6,000 人、トヨタ労組の

組合員は、450 人減っている。とくに、女性の事務職を廃止し、1,000 人を派遣社員に置き換えている。生産ラインでは期間工を大幅に採用し、03 年 12 月には、7,170 人となっている。そのほかにも、外注化を進めて、人件費の圧縮をすすめている。

2. BT2 (ブレークスルトヨタ、2003 ～ 2006 年)

(1) 目的と目標 国内製品の競争力強化を目的に、国内全工場 (13 + 3) で、「総原価」をさらに 30 % のコストダウンをおこなうというもの。これまでの国際競争力強化では「GM に追いつけ」と言ってきたが、BT2 では「中国に勝つ」と言っている。

(2) コスト削減の方法 ①生産コスト削減のためにスピードアップ、設備削減、ライン整理 (寄せ止め)、②人件費削減のため期間工をさらに増やす。外部委託化では、ある作業をキムラユニティに全面委託を検討している。また 2 直ラインを 1 直にすることで手当の大幅削減も考えている。③ラインごとの独立採算制の導入も検討している。④型・機械保全・ラインの「多技能工化」をすすめている。

このようなコスト削減の中で、トヨタから請負業者にたいして、時給カットの押しつけもおこなわれている。(1 日千円、22 日だと 2.2 万円のカット)

(3) 分社化・専門会社の設立 人材派遣会社、委託・請負を進める会社、をトヨタ自身がつくっている。さらに、社内子会社による独立採算制の導入。証券会社をつくって、社員の年金 (日本型 401 K) を掛けさせている。トヨタファイナンスで、金融も行っている、など。

3. トヨタ労組の姿勢の変化

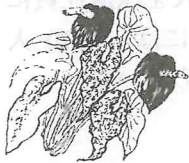
これまでの労資共通理念が語られなくなってきた。①車の両輪論、②長期安定的賃金、③労資相互信頼、のうち、「相互信頼」だけ語って、論議をしなくなっている。これまでの「トヨタの理念」はじゃまになっている。

「ゆめW」(トヨタ労組の春闘をこう言う) では、98 年では、要求 13,000 円、回答 6,500 円であったのが、02 年、要求 7,500 円 (うちベア分 1,000 円)、回答 6,500 円 (ベア・ゼロ) となり、03 年、要求 6,500 円 (ベア要求なし)、回答 6,500 円 (ベア・ゼロ) となった。

春闘と言わずに「ゆめW」と言っているが、トヨタ労組では「戦う」「赤旗」「労働者」という言葉はなくなっている。「ゆめW」の考え方は、自分の生活から考えるのではなく、企業の業績から考えよ、というものになっている。

「03 ゆめW 取り組みの考え方」を紹介すれば、「企業の成長基盤である「人」の持つ「意欲・情熱」を高めることが、「産業・企業の再生・発展の原動力」との信念に基づき、「日本経済に活力を与え、産業再生への確かな道筋をつける」という気概をもって、組合員の真の幸せ・トヨタ発展に向け、全力を注ぐ」と、言っています。

(以 上)



サービス残業代65億円支払わせた

(中部電力の場合)

編 集 部

中部電力は2003年4月、労働者の申告によってサービス残業が見つかり、1つの事業所であったが、約70万円を支払った。労働基準監督署は立ち入り調査を続け、中部電力に是正勧告、指導を行い、2003年9月19日、約6500人に約9億3000万円を支払った。今回さらに判明した56億円と併せて、65億円という空前の巨額の支払いとなった。

企業が自ら調査し発表したこと

2年間にさかのぼって調査したこと

退職者にも波及させたこと

労働時間適正管理にむけて共同宣言を発表したこと

など、新しい成果があるが、次のように見逃せない内容を含んでいる。

1. 今回も平均で数字を発表しているが、労働実態を隠す手法である。9月の発表では、30代の男性で最長時間540時間、最高額は40代の男性で、424時間223万円である。

2. 6ヶ月の調査だから、30代の男性は月平均90時間のサービス残業をしていたことになり、サービス残業だけで、過労死認定基準の赤信号とされる、月80時間をはるかに超えている。本店管理部門だから36協定は定かでないが、月20～40時間程度であり、労使とも時間管理がノーチェックになっていたことを示している。

それは、従業員一人一人の健康管理がずさんとなり、過労自殺、メンタルヘルス疾患の急増という結果と一致している。

3. 中部電力の有価証券報告書によれば、労働者の数はピーク時より約6000人減員しており、採用人員は8分の1に減っている。職場の繁忙感はすごい。

今回の労使宣言を見ても、真の原因に目が届いていない感じがする。労使双方に時間外労働に対する自己抑制意識が強く働いたとする分析は正しくない。

労働時間の管理は企業責任である。労働者が安心して健康に働けるように、労働条件をチェックするのは労働組合の責任である。

中部電力が発表したプレスリリースには、次のように載せている。

時間外賃金精算の二次調査結果について

平成15年12月19日中部電力株式会社

本年6月20日に、名古屋北労働基準監督署から労働時間管理については是正勧告・指導を受け、一次調査に引き続き、10月以降全社に亘って二次調査を実施いたしました。本日、調査・精算状況について、名古屋北労働基準監督署に報告いたしました。

たので、その内容についてお知らせいたします。

1 二次調査結果

- (1) 調査期間 平成13年4月～14年12月(21カ月間)なお、一次調査(平成15年1月～6月)で申請漏れがあった者についても調査対象とする。
- (2) 調査対象 調査期間中に在籍した全従業員18,600人
- (3) 精算期日 平成15年12月19日(定例給与支給日)
- (4) 二次調査期間の精算 対象人員 11,950人 精算時間 146.4 時間/人(7.0 時間/月) 精算額 44.8 万円/人 (2.1万円/月) 精算額合計 53.6 億円
- (5) 一次調査期間の追加精算 対象人員 1,400人 精算時間 54.4 時間/人(9.1 時間/月) 精算額 16.5 万円/人 (2.7万円/月) 精算額合計 2.3 億円

2 今後の取り組みについて

会社と労働組合による『労働時間適正管理に向けての共同宣言』(別紙)を行い、平成15年度中に「アクションプログラム」を策定し、所謂サービス残業の一掃に取り組んでまいります。

以上

別紙

労働時間適正管理に向けての共同宣言

平成15年12月19日 中部電力株式会社

取締役社長 川口 文夫

中部電力労働組合

本部執行委員長 山田 登紀彦

本年6月20日に労働基準監督署の是正勧告・指導を受けた以降、全社を対象に二次に亘る調査を実施した結果、適正な労働時間管理が実施されていなかったことが判明いたしました。このことは、会社・労働組合双方にとって大変残念な事実であり、その結果を厳粛に受け止めております。

このような事態を発生せしめた原因については

(1) 平成4年度以降全社を挙げて総実労働時間短縮を推進する一方、要員削減についても併せて取り組んできた。その結果、管理職・従業員の双方に所定外労働に対する自己抑制意識が強く働き、個々の職場の労働実態が正確に反映されていない事実を、労使双方で把握出来ていなかった。

(2) 従前の所定外労働時間管理が、口頭による命令・報告に基づく確実性に欠ける仕組みであり、管理職に対する労働時間管理教育も徹底されていなかった。ことなどと考えており、その対策については本年8月以降順次実施してきております。

電力自由化の拡大を来春に控え、会社と労働組合員が一丸となって競争時代を乗り切っていく必要があり、そのため労使双方が今回の結果を真摯に受け止め、一層の業務効率化と再発防止に取り組んでいきたいと考えております。

今回の調査結果を踏まえて、これに至った要因を十分分析し、所謂サービス残業一掃を目指して平成15年度中に「アクションプログラム」を策定し、より一層風通しの良い明るい職場づくりに労使で全力を傾注していく所存であります。

以上



☆2003年11月15日以降の主な活動日誌

〈11月〉16日働く女性の愛知県集会 19日秋の健康学校・県下総行動・第60回栄総行動 22～23日現代労働負担研・全国集会 23日講演会・構造改革と地方自治 27日第3回労働法講座、民医連40周年前進座公演「銃口」 29日第36回権利部会、愛知争議団連絡会総会 〈12月〉6～7日愛労連春闘討論集会 7日第101回労働運動フォーラム 8日イラク派兵許すな県民集会 13日第2回所員会議・トヨタ問題懇談会 16日平塚らいてう講演会 18日地震防災懇談会 22日安保破棄総会 〈04年1月〉10日愛労連新春大講演会・旗開き 12日研究所理事・所員合同会議・懇親会

☆今後の主な予定

〈1月〉17日学習協旗開き・講演畑田重夫 小牧イラクピースウォーク 18日自動車産業職場政策研究会 豊かさの条件講演会 19日たたかう新春の集い・自由法曹団、国教、争議団 第159通常国会開会 21日大企業包囲行動・第一次全国統一行動（トヨタ、NTT、JRなど）25日愛労連臨時大会・京都市長選告示（2/8投票）29～2/1 日本平和大会 31日自治労連臨時大会 〈2月〉1日豊田市長選告示 11日トヨタ総行動 25日全国1000地域総行動 28日所員会議 〈3月〉12日重税反対統一行動

☆ホームページで、研究会案内を続けています。http://www.roren.net/romonken

☆会員のみなさんでメールアドレスをお持ちの方は、ご連絡いただくと研究会の案内をさし上げます。研究所のアドレスが変わります。 ai-romonken@roren.net

☆新規会員のご紹介をよろしくお願いいたします。資料はこちらからお送りさせていただきます。

☆研究所寄贈・購入文献紹介 「ヤクザ・リセッション」「属国ニッポン経済版」「やさしい日本経済の話」「資本主義は存続できるか」「トヨタシステムと国際戦略」「トヨタ新成長戦略」そのほか、ありがとうございました。

☆所員のみなさまへ

第3回所員会議は2月28日（土）10～12時 午後にトヨタ懇談会を予定します。

☆今回も109号・110特大号となりました。執筆いただきましたみなさまのご協力に感謝いたします。なお、会員の皆様からの積極的な投稿をお待ちしております。

* 「所報」第109号（隔月刊） / 発行日2004年1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：03年度会費未納の会員は、納入についてご協力下さい。新年度03年会費は11月「所報」発送時にご請求いたしました。よろしく。

