

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

・残業未払いは許さない 谷 藤 賢 治 p2~

第8回日独労働問題共同セミナー (2004.3.24~25、ブレイク) への報告

・日本青年の雇用問題とその政策 長 沢 孝 司 p5~

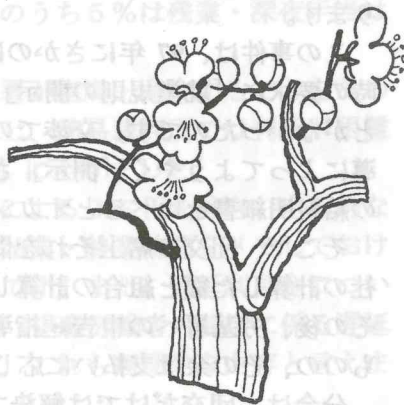
・ダイムラー傘下の三菱自動車 安 井 軍 司 p10~

・トヨタ〈奥田会長・経団連会長〉の社会的責任を追及する

「10の罪状・猛省を促す」 〈神奈川県労連〉 p14~

・トヨタは「人間性尊重」の企業? 伊 藤 欽 次 p16~

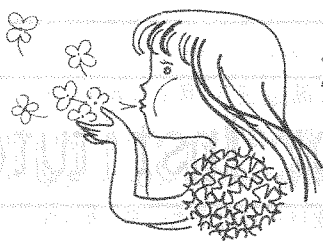
・研究所便り p20



● 第111号

○ 2004年3月15日

愛知労働問題研究所



残業未払いは許さない

—未払い賃金の勝利判決あいつぐ—

谷 藤 賢 治

運送業界では、企業によって「・・・手当」と各社独特の“呼び名”の手当をつくっています。それは基本給を低く抑え、呼び名によって「残業分」も含まれているとゴマカシているケースが多く、それで残業単価を安くしているのです。歩合給(例:運賃の〇〇%)さえ払えば、「残業代や深夜手当の支払いはない」とする企業は、たくさんあります。

さらに労働時間のカウントがあいまいで、仕事中の時間であっても労働時間にカウントしない時間の取り扱いが多いのです。たとえば、客先での待ち時間や運行途中での運転業務以外の労働時間は、労働時間に含めないケースが多いのです。ひどいところでは、運転中の時間しか労働時間にカウントしないとして“信号待ち”の時間すら労働時間に認めないところもあるのです。

たたかれた安い運賃が、法違反を呼び、長時間労働による重大事故が絶えません。月100時間を超える残業時間、月40時間を超える深夜労働に、あなたはいつまで耐えられますか？。いつまで無事故でいられる自信がありますか？。

いま、全日本建設交運一般労働組合(建交労)愛知県本部は、元気に「04春闘」をたたかっています。

とくに、サービス残業を許さない、未払い賃金争議の勝利判決が、つぎつぎと舞い込んでいますので、ここに報告します。

その1、1月30日、豊田市のN運輸の判決が出されました。14名の6か月分の請求額に対し、74%が認められ、遅延損害金も含めると、請求額の93%が認められたことになります。単純な計算で、1人月平均約9万円の残業未払いがあったことになります。

この事件は、97年にさかのぼります。この年11月、N運輸分会は結成され、結成時の要求に「就業規則の開示」を盛り込みました。それまで、誰も就業規則を見たことがなかったのです。交渉での「開示」を求めても会社は公開せず、労政事務所の指導によってようやく「開示」されたのです。この就業規則に定めた給料規定と、実際の給料明細書を比べるとオカシな計算がされていることが明らかになったのです。

そこで、団交の席上それを聞いただと、会社もそれを認めたのです。しかし、会社の計算した額と組合の計算した額は違うと、支払いに応じようとしませんでした。その後、労基署への申告・指導によって、一部(一人15万円)の支払いは行なったものの、その余は支払いに応じようとはしなかったのです。

分会は、団交だけでは解決できないとして、2000年5月に残額の支払いを求め提訴に踏み切りました。それから3年8ヶ月の裁判でした。途中で和解交渉も行なわれましたが、組合の計算に対し、会社は異議を唱え決裂した経過もありました。

争点となったのは、

(1) 時間外賃金支払いの対象となる時間外労働時間数の把握で、①変形労働時間制の有無、②始業終業点検時間を労働時間に参入するかどうか、

(2) 時間外賃金算出方法 (原告と被告との相違)、

(3) 各種手当 (①超過時間歩合給、②超過乗務加給、③夜勤加給、④深夜出勤手当) を時間外割増賃金の支払いと評価できるか、等でした。

判決では、(1) の争点では、全面的に組合側の主張を認め、労使合意ができる以前までは変形労働時間制を導入していたとは認められないので、1日8時間を超える労働時間は、時間外労働と評価されました。

(2) の争点では、『近場運行手当』は請負給であり0.25の割増をつけること、『交代手当』は支給額を計算基礎に入れ1.25の割増とすること、『設定内時間外』労働時間は0.25を、『設定外時間外』労働時間は1.25の割増をするとの判断で組合主張を半分以上認めました。

(3) の争点では、①超過時間歩合給と③夜勤加給は時間外割増賃金の支払いと評価でき、②超過乗務加給と④深夜出勤手当は時間外割増賃金とは評価できないとし、手当の意味合いから判断を示したものでした。

みなさん、『深夜出勤手当』判りますか？。裁判中、会社は「深夜の出勤で負担をかける家族のためにつけた」と証言し、初めて意味を知った“ベテランN運輸の従業員”も驚いていました。

その2. 2月9日には、労働相談を受けて「簡易裁判所」(30万円以下の少額訴訟)で争っていた、Iライン (碧南市) の残業未払いの判断が「名古屋地裁」で下されました。

請求額は、1人2ヶ月間ですが約26万円です。認められた金額は、請求額より336円少ない額で完全勝利です。ここでは、月間約100時間もの残業がありながら、残業手当や深夜手当は一切支払われていませんでした。

相談者のHさんが、始業時間と終業時間を手帳にメモしていたので、それを計算の根拠にしました。組合で計算した残業未払い額を労基署にもちこみ、支払いを求めました。会社は、「始業・終業はHが勝手に出勤したもので会社の指示ではない。(会社は着時間を指定していた) 歩合給である『稼働手当』のうち5%は残業・深夜手当は含まれている。」と主張し、支払いを拒否したのです。

「会社が主張している以上、踏み込めない」と労基署が指導・命令することをためらったため、簡易裁判の手続きを取ったのです。しかし、簡易裁判所では判断が困難として、名古屋地裁で審理が行なわれ、今回の「判決」に至りました。

判決では、組合の主張を全面的に採用し、計算違いによる336円を除き、全面的な勝利判決となっています。タイムカードがなくても、始業・終業時間をメモしておけば、これが労働時間として認められることにもなる訳です。また、遅延利息金については、『賃確法 (賃金の確保等に関する法律)』第6条 (退職労働者の賃金に係る遅延利息) を適用し、年14.6%の利率を適用しています。これも画期的な内容と言えます。

その3. 2月18日には、半田市のI運送の名古屋高裁での判決が下りました。

I 運送では、すでに昨年7月に地裁判決が下されています。一審「判決」を不服として、会社は名高裁に「控訴」していましたが、「判決」は「控訴棄却」されました。

1名 23 ヶ月間の残業未払いと、年6分の遅延延滞金が「確定」されたのです。もともとI 運送では残業代の支払いを前提としない賃金体系であったため、認定額は月平均すると30万円を超え、すでに貰っている給料分に匹敵するような額となったのです。

この裁判の争点は、主に「時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数」についてでした。

「判決」では、基本的に労働に携わった時間から、労働が終了した時間を『労働時間』とし、1日8時間の所定労働時間を超えた分を『残業時間』としました。

会社は、タコメーターの稼動時間を、労働時間と主張したのに対し、「車両点検時間、給油作業時間、洗車時間、日報等の書類作成時間、手待時間（作業と作業の間の待機時間）」は、タコメーターでは管理できないとして、会社の主張を退けたのです。

さらに「手待時間」には、配達先等に早めについて「仮眠」をしたとしてもそれは危険物を輸送するという条件下のもと、「安全運行」をするために必要であること、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできないとして、「仮眠時間」も労働時間数とすべきである、との判断をしました。

また、車両内ベットでの仮眠についても、積み荷である危険物の異常確認作業や緊急事態の対処などをあげ、「危険物の移送業務に従事する者として仮眠中であっても労働契約上の役務の提供が義務づけられていたものと評価でき、労働からの開放が保障されていたものと認めることはできない」との判断を示しました。また、事故や積雪等による渋滞、通行止めによる労働時間の延長、休日労働の認定などについても労働時間として認められています。

この裁判でも、「歩合給」「行先差手当」「半運行手当」など手当の呼称と性格についても触れ、割増賃金の基礎計算に入れるべきとの判断を下し、会社の主張は根拠に乏しいと退けました。地裁、高裁と2度にわたる「判断」により確定した「判決」のもつ意味は非常に大きなものがあります。

この3件の「判決」は、いまの運送業界にとって、刺激的な内容として受け止められることになるでしょう。また、労働行政にとってみれば、今後、同様の事案の判断基準の「目安」になることになります。

運送業界は、自動車排ガス対策の強化が叫ばれる今でも、安値競争が続いています。荷主メーカーは、安上がりの輸送手段を求めつづけています。

しかし、重大交通事故が多発する中、輸送の安全と安心を守り、多くの運転労働者の仲間づくりの手段に、これらの判決を生かす必要があります。04春闘では、幸先良い判決を活用し、組織拡大に、要求闘争の前進に、大きく打って出ようと思っています。

(たにふじ・けんじ／全日本建設交運一般労組愛知県本部書記長・当研究所理事)



日本青年の雇用問題とその政策

長 沢 孝 司

1. 青年の雇用をめぐる状況

(1) 全体的状況

ヨーロッパの発達した諸国では、すでに 1980 年代から青年の失業や雇用不安定が深刻な社会問題となっていた。これに対して日本では 80 年代は好景気が続き、青年の雇用問題は社会問題にはならなかった。しかし 80 年代末から青年の雇用問題は深刻な問題になり、今や重大な社会問題になっている。青年の失業率は全体平均の約 5 %をはるかに超えている。

15 歳～29 歳の失業者をめぐる近年の特徴は、本来は安定した仕事を得ているはずの 20 歳台後半の青年の失業が顕著に増えていることである。ドイツやフランスと異なって彼らの多くは失業保険も殆どなく、職業訓練の場も保障されていない。

さらに重要な問題は、就労しているにもかかわらず、その雇用が臨時的で賃金もきわめて低い青年が急増していることである。彼らは日本では「フリーター」呼ばれている。フリーターはパートタイマーや派遣労働者を意味し、正規労働者と異なって国や会社から何の保障も受けられない労働者である。政府の最近の統計によれば、卒業後に正規労働者になれずフリーターになる青年は高校卒業者の 39 %、大学卒業者の 32%である。

しかし、正規労働者になれた青年もハッピーではない。過去 10 年余りの間に中高年雇用者を削減した結果、青年の労働負担が非常に増え、それに耐えられずに退職してフリーターになる青年が増えているのである。フリーターの 3 分の一が以前は正規労働者であった。

(2) 雇用不安定化の社会・経済的影響

青年の雇用不安定化はさまざまな経済的社会的問題を引き起こしている。これらの問題はドイツとも共通すると思われるが、社会保障の貧しい日本では問題がより顕著になっている。その主な問題は次の通りである。①技能が社会的に継承され蓄積されない。かつて日本の高い生産性の源泉は労働者の高い技術力にあると言われてきた。

しかし青年に技能が継承されなくなると、長期的には経済的活力を失うことになる。

②少子化がさらに進む。結婚すべき年齢の青年の失業やフリーターが増えると、彼らの結婚年齢が遅くならざるをえない。結婚が遅くなると出生率が低下する。最近の統計では日本の出生率はついにドイツより低くなった。その原因は日本の社会保障の貧

しき、特に雇用保障の貧しさにある。③社会保障の財源が一層少なくなる。例えば現在、年金の財源の問題が大きな政治問題となっているが、原因の一つは 20 歳台の若者の 60%が年金の負担金を払っていないからである。④若者による犯罪が増える。この数年来若者による凶悪な犯罪が増え、大きな社会問題になっており、犯罪者の多くは無職の青年である。

(3)「フリーター」はどのような青年か。

この 3～4 年間にフリーター問題は大きな社会問題になり、政府や一部の研究者が彼らの状態を調査している。それらを総合すると、彼らの姿は次のように描くことができる。①彼らは学校生活になじんでいなかった学生が多い。また出身階層はおおむね低い（貧困が世代的再生産されている）。②彼らはパートタイマーであるが、半数以上が週 5～6 日働いている。それにも関わらず、かれらの賃金は正規労働者の 65%である（月約 1000 ドル）。この額は自立した生活ができる額ではない。事実かれらの多くが親から生活援助を受けている。③自分の意志でフリーターを選んだ者は少数で、彼らの 75%は正規の雇用を希望している。④彼らの職場は半数以上が小売業やサービス業であり、また補助的な仕事である。そのため、将来必要とされる労働技能が蓄積されていない。

フリーターがこうした状態に置かれているにもかかわらず、彼らのような「フリー」な働き方を肯定する 20 歳台の若者は 52 %もいる。その理由は、今日の正規労働者の労働が余りにも長時間かつ過密になっているからである。日本の青年が今日いかに雇用不安に陥り、仕事に失望しているかは、ドイツの青年と比較すれば明白である。

2、青年の雇用対策の立ち遅れ

ヨーロッパの先進諸国ではすでに 20 年以上前から、青年の雇用問題を重要な問題と位置づけ、国家的な対策を講じてきた。だが日本では、この問題の重要性が認識されるようになったのは最近 3～4 年のことである。対策が遅れた直接的な理由は、政府と経営者団体が、青年の雇用問題は景気が良くなれば自動的に解決すると考えていたからである。だが実は、現代の青年の雇用不安定化はもっと根の深い問題である。それは、次のような日本に特有の構造に由来している。

(1)多くの不安定雇用者を生み出すことは、そもそも政府と財界の政策であった。かれらはこの 20 年来、次のような雇用政策をとってきた。すなわち、これまで日本特有のものとされてきた長期雇用と勤続年数の増大にともなって賃金が上昇するシステムを廃止し、労働者を 3 つのグループに分けるという政策である。第一に、ひきつづき長期雇用し、賃金も継続的に上がるグループ、第二に、引き続き雇用するが賃金はそれ以上上がらないグループ、そして第三に、社外の非正規雇用者として排出されるグループである。つまり、正規雇用者は主として大学を卒業した男子のエリートに

限定し、周辺の補助的な業務はできるだけパートタイマーや派遣労働者などの不安定雇用者)でまかなうという政策である。この政策にしたがって、大企業では正規雇用の青年を大きくへ

らした。雇用不安定な青年が急増したのは、この雇用政策が最大の原因である。

(2)日本では青年の職業訓練を伝統的にOJT (on the job training)方式に依存してきた。これが公的な雇用政策を遅らせた2番目の理由である。一般的に先進諸国では、学校卒業後に公的な職業訓練を何年か受けた後に正式に雇用される。これに対して日本では、卒業後に直接に企業に雇用され、その後に会社の上司や先輩から職場で訓練を受ける。そのために日本では公的な職業訓練制度が発達せず、訓練が私企業の裁量に委ねられてきた。このような伝統的なシステムに依存したまま雇用を削減すれば、大量の未熟練の青年が生まれることは当然の結果である。

(3)日本において青年の雇用対策が遅れた3番目の理由は、日本家族の伝統的で構造的な問題と関わっている。日本では、若者が結婚するまで親の家族のもとにとどまることが慣行となってきた。この慣行と青年の雇用不安定が重なったため、青年はますます親から独立できなくなり、結婚も遅くなった。青年の自立の遅れは先進諸国に共通する社会問題であるが、日本は特にその傾向が強い。こうして日本の青年は親に庇護されている場合が多く、雇用不安定問題があまり表面化してこなかったのである。

3、政府・企業団体の雇用対策

以上に述べた理由のため、日本の青年雇用対策は大きくたちおくれた。しかし昨年(2003年)になってやっと対策がだされた。まず、第二の有力な経営者団体である経済同友会が「提言」を出し、続いて最大の経営者団体である日本経団連が「提言」を発表した。いずれも、事態をこのまま放置すれば日本経済の活力が失われるという強い危機意識に基くものであった。この「提言」を受けて、政府は4つの省庁で構成した「戦略会議」を発足させ、6月に「若者自立・挑戦プラン」という名の具体的な対策を打ち出した。

(1)「プラン」の基本的内容

この「プラン」は短い文書である。この文書の特徴は、第一に青年の雇用問題を社会全体の構造的な問題として捉えていないこと、第二に、青年の「甘えた職業意識」にたいする苛立ちを前面にだし、かれらの「自助(self-help)努力」を過剰に強調していること、そして第三に、打ち出された具体的政策は体系性を欠き(したがって政策とはいえない)、しかもEUとアメリカを模倣した項目にすぎない。この文書に記された主な対策は次のとおりである。

① Dual System(ドイツ方式) : これを実現するために専門学校の協力を得て試験的

に導入する。

② インターンシップ（アメリカ方式）：高校生、大学生を在学中に約3ヶ月労働体験させる。

③ 小学校から職業教育を開始し、学校教員に労働の体験をさせ、また職業人を学校の教員として派遣する。

④ ジョブ・カフェ（イギリス方式）：各地域に若者の就職支援センターを設置し、彼らの就職支援やカウンセリングを行う。

⑤ ベンチャー企業の設立を支援する。

(2) その実現の困難性

これらの施策によって、3年間で100万人の青年失業者とフリーターを雇用する計画である。しかし、この「プラン」の年間予算は国家予算のわずか0.04%である。しかも、次の重要な事実が考慮されていない。

① 職場では先輩である中高年者が減ったために、どの企業でもOJTの荷い手が激減している。青年たちは入社すぐに一人前の労働を要求され、疲れ果てて失望している。こうした現状のもとでは、企業はデュアルシステムやインターンシップ制度によって訓練生を受け入れる余力はすでにない。政府がこれらの制度の実施を呼びかけても、個別の企業が冷淡なのはそのためである。

② 青年は職業訓練費用の負担に耐えられない。政府はインターンシップの期間の賃金は払わないと明記している。しかも、デュアルシステムによる訓練は私立学校で行う方針であるから、この期間中は専門学校に莫大な授業料を払わねばならない（専門学校の年間授業料は父親の2ヶ月の賃金に相当する）。

③ 青年たちは過去10年以上、多くの中高年者が解雇され、また不利益になる配置転換によって退職を余儀なくされた事実を見聞してきた。したがって彼らはまじめに働いてもどうせ将来は報われないことをよく知っている。政府が「これまでの雇用政策を根本的に転換する」と宣言しないかぎり、彼らは政府の施策を信用しないだろう。

4、青年の雇用安定のために～Alternativeの提起～

青年の雇用問題は国の将来を左右する極めて重要な問題である。第一に、人間にとって労働は人間らしく生きる為の最も基本的な営みであり、青年の成長と発達の基礎である。したがって青年の雇用問題は国家と国民が総力をあげて取り組むべき課題である。第二に、この問題を解決するためには労働、教育、家族、地域などの総合的な政策が必要である。すでにEUは1997年の会議でそういう基本スタンスを確認している。

そこで最後に、青年の雇用安定のための私のオルターナティブを具体的に提起したい。

(1) ワークシェアリングの実行

この政策の有効性はすでにオランダを始めとする諸国で実証されている。日本でもようやく 2002 年 12 月に政労使がこの政策に合意した。だがその後、これを実現する動きは殆どない。企業が消極的な基本的理由は、女性パートタイマーの賃金をヨーロッパのように引き上げたくないからである（日本は 175 条約を批准していない）。

ワークシェアリングはいずれかの社会的グループの犠牲を伴う場合が多い。しかし日本では、青年世代の内部で実現可能である。不払い残業をなくすだけでも 160 万人の雇用が創出できる。その半分以上を青年にまわせば、青年の失業は殆ど解決する。さらに 60 時間以上働いている青年（15~34 歳）は 190 万人、その年齢層の 22 % もいる。彼らの仕事を定時に終わらせれば、フリーターの大半は救済されることになる。

(2) 企業の雇用義務化

上記のワークシェアリングに対応して、企業には一定数の青年を新たに毎年雇用することを義務づける。例えば、従業員数 10 人以上の企業に、従業員数に比例して 2 % の青年を毎年新たに雇用させる。日本には約 160 万事業所があるから、失業者とフリーターは一挙に救済できる。これは夢物語に聞こえるかもしれないが、すでに障害者の法定雇用率がさだめられており、この方式を適用すればできることだ。2 % を守らない企業にはペナルティを課し、その金を政府の青年雇用対策に充てる。

(3) 職業訓練の公的費用の大幅増額

日本では、青年の職業訓練に対する公的財源は極端に少ない（Fig.5）。その原因は、青年の職業訓練を企業による OJT に依存してきたからである。しかし、企業が OJT に消極的になっている今日、彼らの訓練を国家と社会が担うことが必要になっている。「プラン」の予算額を青年 1 人あたりの失業者・フリーターに換算すると年約 9000 ドルである。政府内にはこの額は多すぎるという意見もあるが、彼らの訓練にはこの 10 倍が必要である。その財源は（2）で述べた企業に対する課徴金で十分充当できる。

(4) 有効なデュアルシステムとインターンシップ

以上のような国家的制度を整える必要がある。そのような国家制度を前提にしてはじめて、デュアルシステムやインターンシップは有効な施策となる。その場合、政府はこうした訓練に対して賃金は払わないという方針だが、これは通常の労働であるから、当然賃金を払うべきである。一方、今日の失業者やフリーターが労働意欲を減退させていることを考慮して、彼らに対するある程度の強制措置もやむをえない。イギリスの「ニューディール」政策では、職業訓練を受けない青年には失業保険金を支払わないという措置をとっており、1 つの有効な措置だといえよう。

以上

（ながさわ・たかし／日本福祉大学教授・愛知労働問題研究所副所長）



ダイムラー傘下の三菱自動車 ～職場と労働者の状態、企業の社会的責任について～

安井 軍司

前回のセミナー（03年3月、名古屋）で、私は三菱自動車の「ターンアラウンド」計画による職場労働の変化と状態について報告した。その後、労働者とその家族、下請会社への犠牲の強要は続いている。むしろ、ダイムラー傘下のもとでは、経営上の失敗までも労働者の犠牲によって乗り切ろうとする傾向は強くなっている。今回の報告では、今日の労働者状態と無責任経営の状況を明らかにし、それを通して企業の社会的責任を問うことにしたい。

1、昨年3月以後の職場の状態

① 労働時間のフレキシブル化

注文から納車までの期間を20日以内に短縮し、そのため労働時間をフレキシブル化した。その日の生産計画がライントラブルなどで達成できない場合は、定時就業時間の2時間前に残業時間を指示する。注文が多い時は残業が続き、注文が減るとその日は2～3時間の就業や不就業となる。こうして会社の都合に合わせて労働時間を決めている。

所定労働時間も変形労働時間制(irregular working hour system)にし、フレキシブル化した。一日の労働時間を6～10時間の幅で期間ごとに変えるのである。これに合わせて下請企業も部品納入時間が不規則にならざるをえない。

また、製造機種種の繁閑に合わせて他の職場や会社に労働者を移動させ、遠隔地通勤、単身赴任を余儀なくさせている。これらは労働者の健康と家族団欒を全く配慮しない施策である。

② 労働条件の改善

成果主義賃金(efficiency wage)を導入した。この制度によって労働者の賃金格差が拡大し、退職金にも格差づけを導入した。その結果、労働者同士が競争し、チームによる仕事ができなくなっている。

日本では年間の一時金が普通5ヶ月分あり、これを住宅や自動車の購入費にあてているが、三菱では一時金が2002年3.5ヶ月、2003年4ヶ月と低額である。そのためローンが払えない労働者が増えている。三菱はそういう労働者のために「特別貸付金制度」を作ったが、労働者からは「そういう制度をつくる余裕があるなら一時金を上げるべきだ」という声があがっている。

他にも、さまざまな福利厚生費がカットされ、実質賃金が低下している。

③ 長時間労働と不払い残業

開発部門では、人員を増やさないでより多くの機種種の開発をすすめている。そのため連日の長時間労働が強要されている。私たちが工場の門で退社時刻を調査したところ、過半数の労働者が遅くまで働いていることがわかった(表1)。開発部門はフレ

ックスタイム制ではあるが、22~23 時に門を出た労働者は 12 ~ 13 時間以上も働いていることになる。

こうした長時間労働には不払い残業が含まれていることは明らかである。わたしたちはこの不払い労働をなくすため、労働基準監督署に調査し会社を指導するよう申し入れた。私たちは三菱に法で定められた残業代を払わせる運動、増員によって長時間労働をなくす運動をすすめている。

④ 精神疾患による休業の増加

以上のような職場の状態のもとで、さまざまな疾病が増えており、特に精神疾患が増えている（表2）。2001~2002 年には従業員は減少しているのに精神疾患の発病者数は減っておらず、したがって、それが傷病休業日数に占める比率は 30%から 38%に増大している。2003 年には 10 月末までの精神疾患による休業日数は 4408 日に達し、全休業日数に占める比率は 39.6%へとさらに増大している。長時間労働などの苛酷な労働の結果である。

2、経営政策の諸問題

名古屋地区では、売れない車種の生産打ち切り、輸出車種の海外生産への切り替え、大江工場の閉鎖などによって、この間に4分の1の労働者が職場を去ったり職場を変わった（表3）。経営政策の変動に伴うこうした労働者の職場移動は激しくなっている。例えば、2002 年後半から 2003 年前半までは新車種「コルト」の増産によってその工場に多くの労働者が移動したが、2003 年後半からは国内では減産となり、海外生産を増やしたため、「コルト」工場の労働者は再移動を余儀なくされよう（表4）。

また、コスト低減の政策をますます前面に打ち出すようになってきている。例えば、自動車の中心的な部品の1つである自動変速機の生産さえ分社化し、三菱独自の開発部門までも削減している。その一方で海外での部品加工を増やしている。コスト低減のために従業員もさらに削減している（表5）。その際、賃金が相対的に高く高度な技能をもつ高齢者を削減しており、こうした人員政策に不安と失望を抱いた若い有能な技術者が他の自動車メーカーに流出するという皮肉な事態が生じている。正規社員を削減して他工場からの臨時的な応援者や派遣労働者（dispatched workers）で補っている。こうした経営政策の結果、技能が社内に蓄積されず、物作りの技術が全体として低下しているのである。

こうした経営政策は、さまざまな経営上の失態を表面化させざるをえない。例えば、三菱は最近大きなリコール問題をだしているし、アメリカでの販売の失敗、低金利ローンの回収不能などの失態を重ねている。ところが経営者はその責任をとらず、経営の失敗を労働者の長時間労働や労働時間のフレキシブル化、労働条件の切り下げによって乗り切ろうとしているのである。

3、三菱の労働組合

三菱自動車の労働組合は企業別組合の形態をとっており、企業主義の強い組合である。したがって、労働者のどんな不利益や労働条件の悪化も認めてしまう。彼らは「会社の再生のためにはやむをえない」「会社の再生のためにがまんすべき時だ」という言葉をくりかえす。しかも最近「労働者同士の競い合いで会社の活性化を」と経営者と同じことを言い出している。賃上げや労働条件の改善については、要求を出すこ

と自体をやめてしまった。

4、企業の社会的責任

ダイムラークライスラー出身のロルフ・エクロード氏（CEO）は、記者会見において「日本の文化は重んじる。」と発言したが、実態は違う。むしろ日本の積極的な企業風土を破壊したのである。例えば彼は、親会社と子会社の協力組織を解散させ、下請企業にきわめて乱暴なコスト低減を押し付けてきた。また、職場においては、労働者が助け合って仕事をするという日本の風土を打ち壊し、労働者同士をむやみに競争させる賃金制度、目先の成果ばかりを競わせて地道な研究や思い切った提案ができない雰囲気を作り出した。そういう環境のなかで、労働者の長時間・過密労働、疾病の増大が進んでいるのである。

企業はその国の経済や文化、労働者の権利、生活と健康の権利を守るという社会的責任を負っている。その責任を果たさない企業は結局自分の首を締めることになる。三菱の歩んできた道はそのことを示している。

ドイツ金属労組は、経済の発展のために週 35 時間制を守り、賃上げを勝ち取り、企業に社会的責任を果たさせている。日本でも、経済をゆがめているトヨタに社会的責任を果たせという運動が始まっている。われわれも、三菱が日本経済、労働者と国民の生活に対する社会的責任を果たすよう追求していきたい。

（やすい・ぐんじ／元三菱自動車労働者、愛知労働問題研究所所員）

表 1
長時間残業実態調査表（門前調査）

調査日2003年9月18日

時 間	退社人員	総計人員
20:45～21:00	193	193
21:00～21:15	194	387
21:15～21:30	186	573
21:30～21:45	201	774
21:45～22:00	160	934
22:00～22:15	137	1,071
22:15～22:30	125	1,196
22:30～22:45	107	1,303
22:45～23:00	60	1,383
23:00～23:15	58	1,441
23:15～23:30	47	1,488
23:30～23:45	42	1,530
23:45～24:00	32	1,562
24:00～ 0:15	15	1,577

* 調査は20:45～明0:15迄正門退社者のみ
総計人員は20:45からのトータル

* このほか社バス20:35満席で立っている人多数
21:35もほぼ満席 2台で90～100名程

表 2

三菱自動車 私傷病休業

	2001年1月～12月	2002年1月～12月	2003年1月～10月
私傷病休業日数		13,187	11,143
		2,569	MFTBC
	22,537	15,756	計
新患発生件数		185	MMC
		32	MFTBC
	217	217	計
精神障害休業日数の私傷病休業日数に占める割合	30%	38%	(4,408) 39.60%

労組機関紙「ゆに」より作成

表 3

名古屋地区の人員削減

	2003年3期	2001年3期
名古屋製作所	2,378	3,975
乗用車技術センター	2,482	2,503
計	4,860	6,478

△1,618名の削減

表 4

三菱自動車 従業員数・平均給与

		2003:3期	2002:3期	2001:3期	2000:3期	1999:3期
従業員数	計	* 13,258	18,498	21,076	22,666	26,749
	事技系	5,954	7,992	8,020	8,668	10,736
	技能系	7,304	10,506	13,056	13,998	16,013
平均年齢		39.2	38.5	39.1	38.8	39.8
平均勤続		17.4	16.8	17.5	17.1	18.1
平均年間給与		6,119,762	5,809,031	5,973,637	5,898,737	365,242 (月額)

*トラック、バス部門の分社化あり

年間給与には時間外一時金含む

有価証券報告総覧より作成

表 5

三菱自動車 生産・販売・輸出・海外生産実績推移

1999～2003年

	国内生産	国内販売	輸出	海外生産	海外生産割合(%)
2003年	749,371	367,040	389,947	830,796	52.58
2002年	871,304	416,375	451,479	951,340	52.20
2001年	834,749	427,950	369,954	832,821	49.94
2000年	997,270	543,877	471,373	816,316	45.01
1999年	1,013,895	565,701	430,938	705,146	41.02

* 毎日新聞記事より作成

トヨタ（奥田会長・経団連会長）の社会的な責任を追及する

2月11日、早朝から、豊田市内で、全国的規模の「04春闘・トヨタ総行動」が展開された。本社、元町、高岡、堤のそれぞれの工場門前宣伝。トヨタ本社近くの山之手公園で、「04春闘・トヨタ集会」と本社にむけてのデモ行進が展開された。東京、神奈川、埼玉、石川、福井、岐阜などの各県からはバスで多くの仲間が参加した。

ここで紹介するものは、神奈川県労連が作成したものです。

トヨタ自動車は日本を代表する世界的な企業として、また日本経団連の会長を送り出している企業として、大きな社会的責任がある。2002年春闘と2003年春闘でトヨタ自動車は1兆円もの経常利益をあげ、7兆円～8兆円近くの内部留保がありながら、ベアゼロ（賃上げなし）を強行、年間6万円の「一時金」を払うに止まっている社会的な責任を忘れ去った行動が見られるので、その罪状を列挙し、猛省求めるものである。

10の罪状・猛省を促す



罪状 1、ベアゼロ固執の罪と賃下げ押しつけの罪

2004年春闘ではトヨタ自動車は1兆4000億円こえる経常利益を上げ、8兆5000億円の内部留保がある（2003年3月連結決算）のだからベアゼロなんてとんでもない。この巨額な内部留保8兆5224億円は、全従業員（26万4096人）で割ると、1人当たり3,227万円となり、月1万円（ボーナスを6カ月含め年間18万円）の賃上げならば、内部留保のほんの0.56%で可能だ。このくらいは賃上げしろ。

罪状 2、不払い残業・長時間労働で過労死の罪

トヨタ自動車は技術開発部門で残業した社員に時間外賃金を支給しない不払い残業（サービス残業）をしていたとして昨年（2003年）1月、豊田労働基準監督署が2億円（トヨタ関連会社2社）の是正勧告を出した。2000年にもサービス部門の不払い残業について是正勧告を受けている。そればかりか、長時間労働で、過労死や過労自殺の犠牲者を出している罪。不払い残業は犯罪だ。

罪状 3、納税申告漏れ・脱税の罪

名古屋国税局は、トヨタ自動車に2002年3月までの2年間で約50億円の申告漏れを指摘し、このうち10億円前後は海外子会社を支援するための意図的な所得かくしとして重加算税を含め20億円を塚買い税された罪。

罪状 4、国家資格の信頼性を覆す自動車整備士検定試験漏洩の罪

国家資格である1級小型自動車整備士技能検定の試験問題がトヨタ自動車から同社系ディーラーに漏えいした。国土交通省・検討委員会の専門委員である同社社員が「ライバル社より、合格実績を上げたい」という動機で試験問題を漏えいしたと報道されている。史上空前の不幸事の罪。

罪状 5、消費税引き上げ大增税推進の罪

日本経済団体連合会（会長・トヨタの会長）は、国民には、将来消費税を8%に引き上げをおしつけ、大企業の税や社会保障負担は困ると、わがままいっぱい的大増税の旗振りの罪。現在でも、トヨタは戻し税でプラスマイナスで消費税を1500億円払い戻しされている。

罪状 6、政治買収の罪

1993年以来中止されていた財界の政治献金の「あっせん」を再開し、献金額まで目安設定。献金基準は、法人税率引き下げ、消費税の引き上げ、企業の社会保障負担抑制。医療・福祉・教育・農業の株式化参入などの10項目で各政党の公約評価し、カネの力で政党の政策を買収する罪。

罪状 7、リストラ合理化で正社員を減らし、低賃金の派遣、期間工ふやし「人間かんぱん方式」で労働者いじめの罪

産業再生法のもと3259人をリストラ、3億5500億円の減税の恩恵うける。正規従業員を減らす一方、期間限定で日給制の不安定雇用の臨時工は昨年1万7394人も増やし3万816人。さらに派遣社員など不安定雇用労働者を好きに使っている「人間かんぱん方式」の罪。

罪状 8、下請いじめの「部品かんぱん方式」の罪

トヨタの最高益更新をささえているのは、3次、4次にもなるトヨタの下請系列の中間在庫を排した「かんぱん方式」。下請けには単価の切り下げばかり要求し、品質改善、コスト削減競争についてこれないところは切り捨て、トヨタだけが潤るおう「下請けいじめ」の罪。

罪状 9、排ガス規制を口実に大もうけの罪

排ガス規制を大儲けのチャンスとし、除去装置の開発をサボリ、さらに、中小企業の開発まで妨害し、新規に自動車を買ひ替えさせ大儲けの罪。

罪状 10、海外派兵国家づくりへ改憲の注文の罪

イラクへ自衛隊派兵が閣議決定されたことから奥田会長は改憲を求める発言。経済同友会のアンケートで「集団自衛権」の行使を76.9%がみとめている。財界の改憲要望の背景には、アメリカからの圧力と同時に大企業の多国籍化の進行があり、憲法9条を売りわたす罪。



トヨタは「人間性尊重」の企業？

伊藤 欽次

人間性と個性の尊重は社会の常識

学校や行政では、「人間性と個性の尊重」を謳っている。が、企業でも人間性尊重をかかげているところが多く見られる。

インターネットをひらいていたら、N企業グループの「企業行動規範及び社員行動指針」が目についた。

そこでは、「健全な事業活動と永続的な発展」のために、

- 安心・安全で高品質な製品・サービスの開発と提供
- 人間性の尊重
- 社会規範の遵守と公正な企業活動の推進
- 適切な広報活動の推進
- 環境保全の推進
- 社会貢献活動の推進
- 現地に根ざした海外事業の推進
- 本規範及び指針の実現に向けての経営者の役割と責任

をはたす、ということが謳われている。そのなかの「人間性の尊重」をみると、

Nグループは、社員の能力が十分に発揮できる場の提供と“個”を尊重した人材の育成を図るとともに、職場の安全と衛生の確保に努め、快適で働き甲斐のある職場環境づくりに取り組みます。

人事面での処遇においても、個人の適性・能力を尊重した公平な取り扱いに努めます。

また、事業活動のあらゆる分野において人間性を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為を一切行いません。

と書かれていた。

さらにNグループの「社員行動指針」を見ると、

1. 自らの能力の向上と人材の育成に努めます。

社員は仕事に対する誇りと責任を持ち自己研鑽に努め、互いに切磋琢磨することにより自らの能力の向上を図ります。

また、上司は率先して自己の職務を果たすとともに、部下の適性・能力を尊重して育成に努めます。

2. 安全で衛生的な職場環境の維持・向上に努めます。

社員は心身の健康増進に努め、安全・快適で衛生的な職場環境の維持・向上に努めます。

3. 人権を尊重し、不当な差別を行いません。

社員は性別・国籍・年齢・民族・人種・宗教・信条・身体的障害等を根拠とした不当な差別や、いやがらせ・セクシャルハラスメント等を根絶します。

4. 人権啓発活動を推進します。

社員は人権啓発や人権研修に積極的に参加し、公平で平等な社会の基盤づくりに貢献します。

と書かれている。

もっともらしいことが書かれているが、はたして、このような「企業行動規範」や「社

員行動指針」が、顧客や、企業で働く人びとの生活向上、人間性と個性が（働く場所や時間はもちろん、それ以外の時間、家庭や地域で）尊重されている、証拠とはいえない。また「企業行動規範」や「社員行動指針」は、会社にとって都合のよいことが多く並べ立てられている、ように思えてならない。

一連の企業の不祥事から生まれた「企業行動規範」「社員行動指針」

こうし「企業行動規範」や「社員行動指針」が、多くの企業で制定されているのは、一つには、ここ数年多く見られる企業の不祥事（数えあげればきりがなくらい発生している）が、社会的に糾弾されていることと深くかかりあっている。企業の社会的イメージをアップさせるための苦肉の策ともいえるものである。

一連の不祥事などは、企業が利益追求（儲け本位、資本の論理）のあまり、引き起こされてきたできごとである。

こうした不祥事に直面した日本経団連（会長：奥田碩〔トヨタ自動車会長〕）は、2003年10月1日に「企業倫理徹底のお願い」を会員企業の発信している。そこでは、「企業の不祥事は、一企業の問題にとどまらず、経済界全体に対する共感と信頼を大きく損ないかねない問題であります。経済界全体が社会の共感と信頼を得るためには、各企業が経営トップのリーダーシップの下で、常時企業行動を点検し、企業倫理の確立に努めていくことが必要」といい、日本経団連が示した、「企業行動憲章」（1991年9月制定、1996年12月改訂、さらに、2002年10月改定、そのサブタイトルは「企業不祥事防止への取り組み強化について」となっている）にそった取り組みを訴えている。日本経団連は、2003年10月に「第1回企業倫理月間」を設けて取り組みを強化するよう、「下記の7項目」の徹底を呼びかけた。

1. 各社独自の行動指針の整備・充実
2. 経営トップの基本姿勢の社内外への表明と具体的な取り組みの情報開示
3. 企業倫理担当役員の任命や担当無精の設置等、全社的な取り組み体制の整備
4. 企業倫理ヘルプライン（相談窓口）の整備
5. 役員を含む階層別・職種別の教育・研修の実施・充実
6. 企業倫理の浸透・定着状況のチェックと評価
7. 不祥事が起こった場合の適時的確な情報開示、原因の究明、再発防止策の実施、ならびにトップ自らを含めた関係者への厳正な処分

しかし、こうした取り組みを呼びかけたにもかかわらず、企業の不祥事は続出している。実は、上記にかかげた取り組みだけでは不十分であることの証左だろう。

トヨタ自動車にも、「基本理念」と「社員の行動指針」がある……

トップ企業・経団連会長企業 トヨタ自動車にも、トヨタの憲法といわれる『トヨタ基本理念』（1992年制定、1997年改定）がある。また、『トヨタ社員の行動指針』（1998年1月制定）もつくられている。さらに、トヨタのDNA（遺伝子）＝経営上の信念・価値観を整理・集約し、「知恵と改善」「人間性尊重」を2本柱とした、『トヨタウェイ2001』（小冊子）も社内外に流布されている。

しかし、1兆円以上の巨額な利益をあげ、トヨタから学べと称賛的となっているトヨタ自動車でも、不祥事の連続だった。新聞に発表されただけでも、その数は決して少なくない。いちいち、その不祥事の具体的事例はあげないが、別記の「トヨタ（奥田会長・経団連会長）の社会的な責任を追及する—10の罪状・猛省を促す」で、その一端を知ることができる。

ここで、あらためて、『トヨタの基本理念』と『トヨタ社員の行動指針』（項目のみ）

を紹介しておこう。

『トヨタの基本理念』

1. 内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民をめざす
2. 各国、各地域の文化・慣習を尊重し、地域に根ざした企業活動を通じて、経済・社会の発展に貢献する
3. クリーンで安全な商品の提供を使命とし、あらゆる企業活動を通じて、住み良い地域と豊かな社会づくりに取り組む
4. 様々な分野での最先端技術の研究と開発に努め、世界中のお客様のご要望にお応えする魅力あふれる商品・サービスを提供する
5. 労使相互信頼・責任を基本に、個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土をつくる
6. グローバルで革新的な経営により、社会との調和ある成長をめざす
7. 開かれた取引関係を基本に、互いに研究と創造に努め、長期安定的な成長と共存共栄を実現する

(1997年4月改定)

『トヨタ社員の行動指針』(要旨)

「策定に当たって」 トヨタは、全社を挙げて、社会的良識に従って健全な企業活動を推進する決意です。「ルールを守って、果敢にプレー」するための「トヨタ社員の行動指針」(基本的心構え)を策定した。皆さん一人ひとりが、健全な社会的ルールに敏感になって、良識ある行動をとっていただく必要があります。

第1章 会社との関係における社員の行動指針

社員の皆さんは、自らの能力を最大限に発揮して誠実に業務を遂行し、他の社員と協力しあって、より大きな成果を挙げるよう努めなければなりません。健全な常識に従って行動してください。

1-1. 明るい職場づくり…『社会的良識に従った誠実な行動』

(a)人権の尊重 (b)社会的良識に則った行動 (c)安全・衛生の確保 (d)職務への専念 (e)チームワークの発揮 (f)業務能率の向上 (g)社員としての自覚 (h)不正行為の禁止

1-2. 資産・機密の管理…『確実な資産保全と機密保持』

(a)有形資産の保護 (b)知的財産の保護 (c)企業機密の保護 (d)他社情報の保護

第2章 会社の活動における社員行動指針

社員の皆さんは、自らの業務遂行が全て会社の活動につながっていることを自覚し、緊張感を持って行動すると共に、多くの解決すべき課題に対し、果敢に挑戦していただきたい。トヨタでは、「会社のため」あるいは「お客様のため」なら多少の社会的ルール違反は許されるということはありません。

2-1. 開発活動…『お客様本位の車づくり』

(a)世界最高レベルの技術の修得 (b)知的財産の保障 (c)法令遵守

2-2. 環境保護活動…『人と地球にやさしい車づくり』

(a)いつも環境に配慮して (b)社会の一員として (c)法令遵守

2-3. 安全性向上活動…『お客様の立場に立った車づくり』

(a)安全な車づくり (b)法基準の出発点 (c)的確なお客様対応

2-4. 調達活動…『筋の通った、心の通った取引』

(a)誠実な取引態度・契約遵守 (b)幅広い専門知識・能力 (c)法令遵守

2-5. 生産・物流活動…『お客様から信頼される車づくり』

(a)安全で健康的な作業 (b)確実な作業 (c)熟練した作業 (d)法令遵守

2-6. 営業活動…『お客様と販売店の信頼を得て』

(a)ニーズの把握 (b)誠実な取引態度・契約遵守 (c)法令遵守

2-7. 海外事業活動…『国際社会から信頼されるグローバル企業を目指して』

(a)国際・地域ルールへの尊重 (b)法令・契約の遵守 (c)安全で快適な海外生活とか話力

2-8. 収益性向上活動…『より強固な収益基盤づくり』

(a)収益性の向上 (b)コスト低減活動 (c)適正な資金利用・経費処理 (d)正確性の確保・法令遵守

第3章 社会との関係における社員の行動指針

社員の皆さんは、自らの活動領域において、社外の人とのコミュニケーションに努め「トヨタファン」を増やすようにしていただきたい。

3-1. 企業広報活動…『事実を正確かつタイムリーに広報』

(a)正確な情報提供 (b)地域社会との対話推進 (c)表現・擁護への配慮 (d)情報管理の徹底

3-2. 社会貢献活動…『国際社会から信頼される企業市民に』

(a)市民としての積極的な社会参加 (b)トヨタの活動の理解・紹介・参加

3-3. 株主との関係…『株主利益の尊重』

(a)収益性の向上 (b)IR活動の推進 (c)〔反社会的勢力に〕毅然とした組織対応 (d)遵法精神の徹底

3-4. 官公庁との関係…『健全かつ透明の維持』

(a)法令遵守 (b)節度ある儀礼・交際 (c)行政指導への対応

第4章 社員の私的行為についての行動指針

基本的な法律知識を持ち、健全な社会常識をわきまえることにより、「悪」に対し敏感になり、毅然とした態度をとっていただきたい。

4-1. インサイダー取引…『良識ある一般投資家として』

(a)内部情報の機密保持 (b)不正な投資活動の禁止

4-2. 政治・宗教・労働組合活動…『節度ある参加』

(a)積極的な政治参加 (b)節度ある宗教活動 (c)正当な労働組合活動

4-3. 違法行為・反社会的行為…『社会的良識をわきまえて』

(a)遵法精神の醸成 (b)防犯の心掛け (c)堅実な生活 (d)慎重の消費活動

4-4. 交通安全…『思いやりあるドライバーとして』

(a)交通ルールの遵守 (b)思いやりある運転 (c)機敏な処置

(1998年1月制定)

[奥付に「転載・転用・複製を禁ず」と書かれている]

(いとう・きんじ／愛知労働問題研究所副所長)



☆2004年1月15日以降の主な活動日誌

〈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、国救、争議団 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 29～2/1 日本平和大会31日自治労連臨時大会 第37回権利部会 〈2月〉1日第102回労働運動フォーラム 11日第25回トヨタ総行動 15日第109回自動車産業職場政策研究会 19日第2回権利討論集会準備会 25日全国1000地域総行動 28日所員会議 〈3月〉1日敬老バス有料化撤回昼休み集会 6日非核の政府をつくる会シンポ・国際婦人デー集会 12日重税反対統一行動

☆今後の主な予定

〈3月〉16日志位和夫演説会（市民会館）19～26日森、後藤中国研究・雲南省 20日アメリカから見た日本国憲法9条（学習協講演会） イラク占領軍撤退を求める県民集会（久屋広場）21日自動車産業職場政策研究会 21～28日第8回日独セミナー・（プレーメン）24日労働会館入居者会議 27日第38回権利部会 〈4月〉3日第5回所員会議 4日いのちくらしを守る県民集会（久屋広場）11日名古屋市政を考えるシンポ 17日第2回理事会・女性生活部会 18日自動車産業職場政策研究会 24日第2回労働者権利討論集会 28日第4回トヨタ調査委員会 〈5月〉1日第75回メーデー 3日憲法記念市民のつどい

☆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 「トヨタ式経営がわかる本」「グローバル時代をどう生きるか」「過労死過労自殺の心理と職場」「年金大崩壊」「イラク戦争と占領」「家計から見る日本経済」ありがとうございました。

☆所員のみなさまへ・ 第5回所員会議は4月3日（土）10～12時です。

☆今回も111号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111号（隔月刊） / 発行日2004年3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 ai@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。

