

： 特 集 ：

続：三菱自動車・岡崎工場の閉鎖問題

- p 2～6
- 【資料：1】 「意向確認調査票」 p 7
- 【資料：2】 『前照灯』第35号 p 8～9
- 【資料：3】 三菱自動車労働組合第42回定期大会議案・抜粋
- 1 組合員のみなさんへ 中央執行委員長 水川敏秋 p 10
- 2 方針・「組合員の生活を守るために 賃金・福祉対策」 p 11
- 【資料：4】 労働組合が「ボーナス」支給 p 12



続：三菱自動車・岡崎工場の閉鎖問題

『所報』前号(114・115号)で、三菱自動車の「事業再生計画」と岡崎工場閉鎖をめぐる問題について、「資料」と「解説」を掲載しました。そのごの、状況について、収集した資料などととも、ひきつづき紹介します。

○ いままでの主な出来事

2004年

4月23日 ダイムラーは、三菱自動車の増資要請にたいして「これ以上の金融支援を中止する」とのニュースリリースを発表。

5月6日 横浜の母子3人死傷事件で、三菱ふそうトラック・バスの前会長ら5人が逮捕。

5月21日 「事業再生計画」を発表、岡崎工場での生産を2007年3月末までで中止する(岡崎工場の閉鎖)

6月10日 山口県で起きた欠陥による死亡事故で、三菱自動車の元社長ら6人を逮捕

6月16日 「事業再生計画の追加施策」を発表。賃金5%カット、2004年末一時金不支給、など。あわせて、岡崎工場での生産中止を2005年12月にくり上げる。

○ そのごの経過を日誌ふうにとりまとめました

2004年

6月15日 三菱自動車労働組合岡崎支部第12回支部委員会、「岡崎工場車体生産終了に伴う人員対策」について以下のように提案。

＜基本的な考え方＞ 労働組合としては、「雇用機会の絶対確保」は、労使の責任と認識しており、今後も組合員の雇用を守ることを最優先にとりくむ。

＜具体的対応＞ (1)岡崎工場の車体生産終了に伴い必要となる人員対策については、勤務地・居住地の変更を伴う厳しい内容が想定されるが、「雇用の絶対確保」の観点と、これまで培ってきた技術や品質に対する取り組みを遺憾なく発揮することが、三菱自動車の真の再生につながるものと認識し、(2)真の会社再生には岡崎地区の該当組合員の力が必要不可欠であることから、労働組合の責務として全社的再配置に理解と協力を求めるが、「社会通念上困難と認められる組合員」については、事情を斟酌するよう本部を通じて会社に要請する。「社会通念上困難と認められる組合員」以外の方についても個人の事情により自己都合退職という選択をせざるを得ないケースが想定されることから、三河地区近隣企業を中心に他企業の求人情報については、全員に対し公平に全て開示するよう本部を通じて、会社に要請する。(3)岡崎

工場の車体生産終了により影響を受ける関連会社に対し、雇用の確保が実施されるよう取り組むことを、本部を通じて会社に対し要請する。

6月30日 三菱自動車労働組合第 83 回中央委員会（名古屋市・つるまいプラザ）

7月 1日 愛知県、三菱自動車岡崎工場関連緊急対策（第2次）発表

7月 7日 第 329 回中央生産委員会で「名製人員対策の件」を提案

7月21日 岡崎工場「事業所生産委員会」で、「名製人員対策」について協議

7月22日 「事業再生委員会 アンケートへのご協力をお願い」（31 問）を社員に配布

7月23日 7月7日の第 329 回中央生産委員会で「名製人員対策の件」の提案をうけた具体的対応を対象者に告知

7月26～27日 各地区で「岡崎工場車体生産終了に伴う人員対策説明会」、同説明会で「意向確認調査票」【資料:1】の提出要領を説明

<説明会でさまざまな質問が出された。主なものと回答>

①近隣企業への就職斡旋——年齢条件が厳しい。40 歳以上は選択できない。近隣企業の給与を具体的に示せないか。試験内容は（書類審査、健康診断審査、面接、で10月から3～6月は試用期間。試験を受けた方が全員合格するとは限らない）、近隣企業の選択は1社、他企業には選択できない。近隣企業を選択し不合格になった人の社内再配置は（社内再配置を優先した人とは差がつくのは当然）。試用期間が過ぎて正社員になれなかったときは（近隣企業への選択は自己責任。9月末時点で退職している）、その後は各自で対応）

②早期退職者募集（50 歳以上約 400 名対象）——希望者全員が対象になるのか（200 名枠は、05 年 12 月まで生産をつづける上で必要な人数や、プレミアを考慮して決めた枠。全員が対象にならない）。

③岡崎工場の生産——岡崎工場はいつ生産が終了するのか（05 年 12 月末）、岡崎工場閉鎖発表後の退職者数は（約 90 名程度）

④意見・要望——○ 岡崎課長との対話集会では、「これから皆さんと対話をする」と言ったが、実態は何もなく極めて一方的に物事が決まってくる。何とか岡崎に仕事を残す方策を検討して頂きたい。○ 会社の都合で勤務地を放れ別居せざるを得ない状況になったのだから、別居滞在料や一時帰休の回数など拝領をお願いしたい。

○ 今回の人員対策の施策を展開する前に、賃金 5%カットや冬の一時金ゼロの内容を公表し、会社は本当に再生しようと考えているのか？。社員は宝（大切）と言いながら誠意が見えない。今回の人員対策の施策でも、40 歳から 49 歳までの社員は、社内再配置しか選択肢がなく、移動できない社員は会社を辞めろと言うことではないか！。まずは、会社再生のために、何の施策を展開し再生するから、社内再配置に協力してくれと言うのが筋ではないか。是非、会社幹部に、再生の内容について説明して頂きたい

7月27日 自動車大手五社の 2004 年上半期の生産・販売・輸出実績を発表。三菱自動車は、米国、欧州の販売不振で海外生産は 12.7 %減の 39 万 3,545 台、国内生産も 2.8 %減の 35 万 5,969 台、国内販売は 19.4 %減の 15 万 8,841 台であった。

また、6 月の国内販売台数は、前年同月比 47.5 %減・17,991 台と半減、6 か月連続で前年実績を下回った。比較できる数字がある 1992 年以降、単月の下落幅として過去最大。

8月 2日 日本自動車販売協会連合会のまとめによると、経営再建中の三菱自動車は、7 月の新車販売台数（除軽）は前年同月比 60.1 %減（4,711 台）と、6 月につづき激減。

8月 4日 三菱自動車の本年 4～6 月期連結決算は、大幅に販売が落ち込み、売上高は前年同期比 8.1 %減の 5,576 億円、純損失は 35 億円拡大し、546 億円になった。他のメーカーは好決算を発表している中、三菱自の経営環境のきびしさを示した。

8月 4日 三菱自動車の株価急落。1 か月前は 168 円だったものが、4 日には、半値以下の 76 円に急落した。7 月 29 日につけた上場以来の最安値・90 円を、さらに更新。

8月上旬 日本共産党三菱名自支部職場新聞『前照灯』（35 号）発行【資料:2】

8月上旬 「近隣企業への就職斡旋」に関する「求人票」配布（高年齢・40 歳以上を対象とする求人は皆無。）

8月上旬 「名製人員対策に伴う一般社員の早期退職に係わる件」配布（早期希望退職者募集。岡崎工場の 50 歳以上の一般従業員を対象、枠は約 200 人）

8月16日 三菱自動車労働組合は、2004 年 9 月 16・17 日にひらく、第 42 回定期大会に提案する「運動方針書」を組合員に配布。【一部、資料:3-1、3-2】

8月17日 「意向確認調査票」提出期限。

「意向調査」の結果は、対象者 1,407 人中、社内再配置 752 人、近隣企業 481 人、早期退職 129 人、三菱ふそうトラック 5 人、自己都合退職 27 人、未記入 13 人、でした。

近隣企業の募集企業と募集人員

トヨタ自動車 その他)	245 人（組立全般 105 人、ボデー全般 65 人、塗装全般 48 人、
豊田自動織機	45 人（自動車組立・コンプレッサー組立 22 人、その他）
トヨタ車体	20 人（塗装関係 13 人、その他）
トヨタ工機	5 人、アイシン精機 10 人、デンソー 60 人、
豊田合成	5 人、東海理化 5 人、豊田紡織 5 人、
堀江勤続	3 人、津田工業 10 人、

8月19日 三菱自動車の古川副会長（法令順守担当）は中日新聞のインタビューにこたえ、消費者の信頼回復問題は「まだ安全宣言はできない」とこたえた。「リコ

ール隠し問題」の社内調査は「終了」と宣言した。

8月23日 三菱自動車労働組合（組合員約1万3千人）は、スト資金（総額24億円）を全額取り崩し、12月中に全額組合員に返還する方針を決めた、発表。経営側の冬の一時金支給見送りに対応する措置。組合員1人あたり平均約18万円。また、組合費も8月から、20%引き下げた。現行平均月4,873円だったものが、3,918円となった。【資料:4】

8月26日 「ヤミ改修」問題で、三菱自動車は、1979年までさかのぼって調査したところ、224件（うち、不具合85件、リコール対象1件）の新たなヤミ改修案件が見つかったと発表。

同社は、今年6月に93年以降の92件（33件をリコール届け）のヤミ改修を明らかにしており、これでヤミ改修は計316件となった。

「考える調査はすべて終えた」といっているが、調査の「終了宣言」で、「安全宣言」は見送られた。

8月26日 日経新聞によると、「三菱自動車は同社への支援を打ち切ったダイムラー・クライスラーとの提携関係を見直す」と報じている。これによると、中型セダンの車台共通化を中止し、購買・物流面連携も縮小する。オランダにある全額出資の製造子会社「ネッドカー」は折半出資会社に変える計画だったが、ダイムラーが50%強を出資する方向で再調整する、という。

7月までに増資を実施した三菱自の増資でダイムラーの出資比率は20%強にさがっており、事実上の関係は薄まる。ダイムラーは当面、三菱自の株を保有しつづけるという。

8月27日 「中部経済新聞」によると、岡崎工場の一般従業員の希望退職は、200人枠に147人が応募したと、報道。「定員に満たないまま盆休み明けの18日に締め切った」という。「応募した従業員は、会社都合の退職金に加え、転勤助成制度などによる基本給の最大30カ月分が上積み支給され、9月末に退職する」

【早期退職プレミア】

退職時の満年齢 (04.9.末)	プレミア (理論月収×月数) 定年退職日までの 残日数の3/4か月分	<参考>現行制度	
満59歳		20万円	定年 特別 加算
満58歳	10か月	4.8か月分+20万円	
満57歳	14か月分	10.8か月分+20万円	55.5歳まで 「転身助成 金」
満56歳	18か月分	13か月分	
満55歳	20か月分	15か月分	
満54歳	22か月分	17か月分	
満53歳	24か月分	19か月分	
満52歳	26か月分	21か月分	
満51歳	28か月分	23か月分	
満50歳	30か月分		

*「理論月収」とは、職務基準給・役割貢献給・技能習熟給・特別加算額・有扶手

当基礎額及び同家族付加額・役付手当並びに直接員手当の合計額。各賃金項目の金額は、給与見直し（5%削減）前のものを適用。

* 現行制度には、55.5歳までは「転身助成制度」があり、58歳までは「退職金特別加算制度」もあり、今回のプレミアは、これらを加算したもので、7-8か月分程度の上積みではありません。

9月 1日 三菱自動車・欠陥車事件での初公判。被告の宇佐見元三菱ふそうトラック・バス会長は、罪状認否で「(国から) 報告要求はなかった。説明にも虚偽はない。」と被疑事実を否認、無罪を主張。

9月 1日 「8月の新車販売台数」(日本自動車販売協会連合会発表)によると、三菱自動車の8月の新車販売台数は2,946台にとどまり、前年同月比56.8%減となった。

これで、9か月連続の前年割れ、50%以上の減少率は4か月連続。ただ、減少率は2か月連続でやや改善、極端な販売源がこんごどの程度つづくか注目されている。

またリコール問題の影響がつづく三菱ふそうトラック・バスは9.6%減の5,942台で、5か月連続でマイナス。

9月 2日 日本共産党愛知県委員会は、三菱自動車に岡崎工場をつうじて「企業倫理、社会的責任をきびしく求める」申し入れをおこなった。6月25日の申し入れにつづき2回目。

申し入れ内容は、①年末一時金不支給にともない、「財形住宅貸し金」などの返済方法を変更すること、②事業再生計画発表以後の退職者については、全員を会社都合退職扱いにし退職金支払いも同様の扱いとすること、③近隣企業への転職希望者全員が正社員として再就職できるよう会社の責任で取り組むこと、④社内再配置希望者については希望通りに配置すること—の4項目。

また、申し入れをおこなった瀬古前衆院議員、八田前参院議員は、会社側に、「不祥事の原因解明」を求めるとともに、「三菱グループ全体で、労働者の雇用に責任をもつことも検討してほしい」、「下請け企業も含め、地域経済に責任を果たすべきです」と要請した。

申し入れ参加者は、労働組合も訪問し、労働者の雇用と生活を守るよう激励した。

9月 5日 三菱自動車岡崎工場で働く労働者を支援する集会在、岡崎市内で開かれた。主催は、西三河地区の労働組合と労働者有志でつくる実行委員会。約100人が参加。『自動車絶望工場』を書いたルポライターの鎌田慧さんが講演した。

9月16~17日 三菱自動車労働組合第42回定期大会——名古屋市中村区名駅3丁目「クレールワンダーランド」

(伊藤 欽次)

＜紹介＞ 『経済』2004年9月号で、「現代資本主義と批判経営学」特集が組まれています。そこで、丸山恵也・東邦学園大学学長が「現代企業と経営学の課題」を語っています。そのなかで、「I 今日の企業が直面する課題—企業の社会的責任—」の項で、「三菱自動車の社会的責任の問題について」くわしく論じられています。ぜひご一読下さい。

意向確認調査表

【資料：1】

所 属	社員番号	氏 名

本人確認
署名・日付

1. 選択内容

区分	意向確認内容	対応可能人員	希望枠			備考	希望先決定
			第1希望	第2希望	第3希望		
社内再配置	1. 水製・パト製転任(水島地区)	1260名				* 社内再配置を希望の方は、第3希望まで○をして下さい。	
	2. パト製転任(京都・滋賀地区)	90名					
	3. PMCへの休職派遣	250名					
	4. 社会通念上転任不可					*PMC又は岡崎地区内での再配置	
自己責任	5. 近隣企業への就職斡旋	400名				*自己都合退職	
	6. MFTBCへの就職斡旋	50名				*自己都合退職	
	7. 早期退職制度の適用	200名				*50歳以上技能系社員対象	

面談者確認
署名・日付

<社内再配置を希望する方について>

- ①水島地区・京・滋地区・PMCの中から、第1希望、第2希望、第3希望に必ず○をつけて下さい。
- ②第1希望の希望者が対応可能人員内であれば、第1希望先で、最終の本人確認をし、転任先を決定します。
- ③第1希望の希望者が多数の場合は、各課(Gr)毎に人数を割り振り、第2希望、第3希望の状況をみながら調整を行い再度、面談を行い、最終の本人確認をし、転任先を決定します。

<社会通念上転任不可能な方について>

- ①社会通念上転任不可を希望される方は、社会通念上転任不可に必ず○をし、社内再配置の項目でも、第1・第2・第3希望に必ず○をつけて下さい。
- ②社会通念上の定義は、家族の中で、病気や老人の介護で、ご本人が居ないと対応が出来ない方とします。なお、必ず介護が必要な証明書を提出して頂き、裏面の個人事情記入欄に理由をご記入下さい。(岡崎人事Gr、岡崎勤労福祉Grで判断します)
- ③岡崎人事・岡崎勤労福祉Grで確認の上、転任不可と判断した場合は、PMC又は岡崎地区内の再配置で調整し、最終の本人確認をし、転任先を決定します。
- ④岡崎人事・岡崎勤労福祉Grで確認の上、転任可能と判断した場合は、社内再配置の希望の中で調整し、最終の本人確認をし、転任先を決定します。

<近隣企業への就職斡旋を希望する方について>一不採用の可能性はあるので承知願います。

- ①近隣企業への就職斡旋を希望される方は、各近隣企業の選考条件を満たしている社員を対象とします。
- ②近隣企業への就職斡旋を希望される方は、近隣企業への就職斡旋の欄にのみ、○をして下さい。
- ③希望企業については、別添の中から、1企業のみ選択して、○をして下さい。その結果を集計し、面談前に公表し、最終的な希望企業を確認します。
- ④希望枠に係わらず、希望した社員は、全員、選考の対象とし、希望した各企業による選考試験を受けます。
- ⑤各企業の選考により、採用が決定した社員については、9月末日付けで、自己都合退職の後、10月1日以降は、各企業の指示に従い対応する事になります。
- ⑥各企業の選考により、不合格となった社員については、会社(三菱)ニーズに基づき、社内再配置の中で調整し、転任先を決定します。

<MFTBCへの就職斡旋を希望する方について>一不採用の可能性はあるので承知願います。

- ①MFTBCへの就職斡旋を希望される方は、選考条件を満たしている社員を対象とします。
- ②MFTBCへの就職斡旋を希望される方は、MFTBCへの就職斡旋の欄にのみ、○をして下さい。
- ③希望枠に係わらず、希望した社員は、全員、選考の対象とし、MFTBCによる選考試験を受けます。
- ④MFTBCの選考により、採用が決定した社員については、9月末日付けで、自己都合退職の後、10月1日以降は、MFTBCの指示に従い対応する事になります。
- ⑤MFTBCの選考により、不合格となった社員については、会社(三菱)ニーズに基づき、社内再配置の中で調整し、転任先を決定します。

<早期退職制度の適用を希望する方について>一「早期退職取扱」適用申請書(退職願)と同時処理します。

- ①早期退職制度の適用を希望する方については、早期退職制度適用条件を満たしている社員を対象とします。
- ②早期退職制度の適用を希望する方については、早期退職適用の欄にのみ、○をして下さい。
- ③希望枠内であれば、対象となり、9月末日付け退職となります。
- ④希望者多数の場合は、年齢の高い方から優先し、漏れた方については、会社(三菱)ニーズに基づき、社内再配置の中で調整し、最終の本人確認をし、転任先を決定します。

注意：自己責任の項目を選択し、対象外になり社内再配置になる場合は、基本的には、会社ニーズによる転任先となります。

生活基盤は家族とともども岡崎 生活の安定・安心は、会社の責任で

前照灯

第35号
2004・8月
日本共産党
三岐支部
連絡先
日本共産党
愛知県支部
052(261)3461



六月十六日の「追加施策」発表後、将来の不安や生活不安で、会社を退職する人が百名を越えています。
「誰のせい」でこうなったのでしょうか。こうなった原因と責任を明らかにして、対応すべきではないでしょうか。

会社は 責任を果たせ

すでに明らかになっている様に、会社の存亡にかかわる深刻な事態になったのは、一連の不祥時や北米事業の失敗に加え、トラックのリコール隠し、届出遅れなど不誠実な対応であることは周知の事実であり会社幹部の責任です。
労働者・関連会社はじめ近隣商店主も皆被害者です。その人達に犠牲を押しつけないよう社会的責任を果たすことです。

トヨタやトヨタ系には 条件つけない正社員で

「近隣企業の雇用は考えていない」と言っていました。職場の希望にそう様になったことは良いことですが、大きな問題もかかっています。
事案資料や求人票などによる、試行期間が設けられ「採用

見送りもありうる」と説明している様に正社員の保障はなく三菱の救済措置もありません。
きびしい年令制限や試用期間など条件をつけない新聞報道にもある様に、地域雇用を守るなど、社会的責任を果たすことが必要ではないでしょうか。

三菱重工・グループで 雇用を

「トヨタやその関連でも受け入れるのになぜ三菱重工は？」との声も多数です。

創立以来経営側の一員としての責任があり、近隣には多くの事業所やグループ企業もあり受け入れることが出来るのではないのでしょうか。
「以前には、重工からも多数の人を自動車に受け入れているのになぜ三菱グループは受け入れないのか」などの声も出ています。

すべての退職者に 「会社都合」の適用を

再建計画発表以来、「このままでは生活出来ない。水島や滋賀へも行けない。早く転職先を」と決意した人達は、岡崎工場を閉鎖しなければ辞める必要のない人達です。会社が退職に追い込んだものです。
トヨタやトヨタ系企業へ転職する人も「会社都合」を適用すべきではないでしょうか。

労働組合の頑張り 問われる時

組合員の要求を解決するのは労働組合の責務です。会社の方針を伝えたり、「会社に社員に説明せよ」と要求する程度では、何も解決出来ません。
会社幹部の責任を問いつつ今回の事態は、組合員の側には責任のないことを認めさせ労働者に犠牲を負わせない方向で対応すべきではないでしょうか。
投資会社が「貸金カット一時金不支給をのまなければ投資しない」と脅したとのことですが、社会的に公表し撤回させるなど、労働者の生活擁護のため頑張り続けるのではないのでしょうか。今労働組合の真価、頑張りが問われます。

みんなで声出し 要求実現を

説明会でも「自動車関係だけでなく他の業種の軒旋も」との意見も出されました。
一人ひとりが声を出すことが、要求実現の力になるのではないのでしょうか。

パワ・トレ製作所（滋賀工場） サービス労働あり 会社が貸金支払い

岡崎工場からの応援者が働く滋賀工場では、生産終了後の終礼や始業前作業、作業終了後の台数入力作業などに対しサービス労働と認め、申告分の貸金を支払われることになりました。
これは、労働者から「サービス労働だ」という声に労働組合幹部も認め会社に確認し、6月分より申告分は、貸金を支払うことになりました。
今後は、「三分前にラインを止めること」、「始業前作業はなくすこと」、「終業後作業分は、残業として計上すること」に改善されました。
岡崎工場でも、みんなで声を出して、サービス労働のない職場にしたいものです。

会社式守水

希望退職

なせ年令制限

トヨタ系はほとんど40才まで、希望退職は50才以上。これでは40才代は何も選抜出来ません。

50代も200名に限定されたら
減れたらどうなるの……
辞めたい人は年令制限なし
本人の判断にまかせる必要が
あるのでは……
会社説明は、「三菱再生のため
これ以上は困難」とのこと
やっぱり会社優先。俺達のこ
とは二の次か。

退職者すべて

「会社都合」に

(33) 第3種郵便物認可 2004年6月27日号 しんぶん 赤 旗 日曜版

始業前 ミーティングという ただ働き

議で「退職する人が多い」「退職者は、すべて会社都合にする様要求しよう」と提案があった。

一節の人から、「会社を放り出して出ていく者になんてするんだ。」

との意見が出たそうですが、
会社が不安を与え、生活を
壊す。そのため退職。
当然会社都合にすべきでは
ないですか。

マツダに是正させた

た「産がってすぐの
サビ」は、長時間開
のサビは、残骸が改善さ
れ、生産ラインから分
動くようになった。太
自動車メーカー、マツ
(本社：広島県中野)
の職で、ある喜びの
。昨年の事務、技術
・開発部門でのサビ
は、生産に終、質的
果する。聞、記者



マツダの生産ライン
(マツダ社内提供)

前8時15分の一斉発砲開始」からミーティングを始めた結果、ラインが動き始めるのは5分遅れ込み、午前8時20分になりました。

ある職役補佐は、そのミーティングの場で信じられないという顔つきで、「こゝ語った方がいいですよ。」

「時代は変わるもんじや」

生産現場

広島市東区にあるマツダ自動車。組立てラインでは、例えばエンジンが動かしはじまるのは、前工程の「給油装置」でオイルのコンベヤが動いた後のこと。ところが労働者は「コンベヤが動き出す前に、ラチェット棒に

働くことへの疑問は、
・ 部品と出賃、仕事の
打ち合わせをする「ミー
ティング」を2回分、その
仕事が終わってしまっ
た。

この「ミーティング」の5分間は、サービス残業を会社側が認めることをめぐり、この14日から話し合っている。午

(47)は語ります。「粗み
立てラインは一、分てい
台生産できるシステムもあ
ります。そのほかにも「こ
とは」マシンなどについて

富田する日本共産党の藤本
さいと診療選挙区候補と
マシクを援る日本共産党マ
ツダ党部委員会の松本校査員
櫻川広島駅前中町

労働者が手紙 共産党 良くぞやってく

れた
”

かっしうます」

29

職権新用になぞ」議案受具金 評中

サービス残業減賃のおおひ、誠に有り難う御座いました。良くぞや、私はマツダで長年ずっと開発部門で働く主任です(勿論、現在で入社当時から、タイムカードのない不正確な会社と思っており、当分と今も貰えない(匿名ですいません)、かたや、トヨタに遠いつぎ遠い日々頑張っております。是非とも、POWERSと絡む私職なベースに

▲日本共産党マツダ党委員会の職場新聞「なかま」に送られてきた手紙

An aerial photograph showing a coastal area. A road runs vertically along the left side of the image. To the right of the road, there is a large, light-colored building with a flat roof. The surrounding area is mostly open land with some vegetation and scattered structures. The image is in black and white.

マツダ労働者の岡山一行
さんが記入していた手帳

日本共産党国会議員
団は、ルールある社会
を目指して、「サビ
と喫煙は違法だ。改正
を」と、1976年か
ら28年間にわたって国
会で首相らに200回
を駆るの論戦をつづけ
てきました。2000

200回超す追及

年には「サービス残業根絶特措法案」を提出しました。

これを受けるように、厚生労働省は01年4月、サービス残業の解消に向けた道達をだしました。これ以降の3年間で、中部電力の55億円をはじめ労働者に支払われたサービス残業代はうち50億円を超えました。

した。労働者は事実上「残業ノ算以上の残付けられまじやう」と「なくす会」は、こゝた実感を銅基盤に新労働者もマツダに運移しました。その結果マツダ人事本部長は「月、管理職へ（「残業」の上限は設定しないと）の指示文書をました。

で「マイナリティー」は「マイノリティ」にならなましにしようというつもりで、

語るのもいました。

日本の公産党マツダ委員長は、
「日本の公産党委員長は、
いまの3年間、
気まぐれ労働者の苦悶や不安、
島根県選、日本共産党代表、
奮闘を重ねた成果を文芸春秋に
述べ、過去の未払いを文芸春秋に
支払われると約束した」
と、確立へ向け、
参院選挙の日本共産党
の躍進を「日本共産党」

☆☆☆意見☆相談☆☆☆
FAX 052-(733)
Eメール rakuyou@outi@

技術部門で足止が
り戦術の要領は、二
ました。各労働者に
田から十数田の残
が付くようになった
です。

それまでは部屋こ
「一カ月の予算は10
まで」などという
予算がつくられて

「月にお8万円いけ
くもたなくて生活が
かかってます」この

☆★☆☆☆☆
-2982
nitty.com

郵送
有
日本

「さうして、先生が、
お話を聞かされたら、
大変な計算です。大変
なんです。」

きこければ、中座さん
や歸郷を志す多くの材部で
動いていた嵐山一行さん

（振替呼称）M（ミー）
イン）8分前（カ）
開始となりあります
お出さんは防犯パ
にサービス現象をな

ある労働者は、中野
んに喜びあふれる人々
を送ってきた。
「長いことじゃ。始
点機も稼働内でできま
うになんかよいんに
が」

「共産党は、サービスマン（兵隊）をなくす努力をしてきました。どれくらい改善しましたか？」

「参院選本番。共産党員がすすめる労働者とのかかわりが強んでいます。」

ある労働者は「かつては開選で支持断え

于 460-0007
古屋市中央区新栄 3-12
古屋市中央区新栄 3-12

**海外戦略も
見直したらう**

岡崎工場は閉鎖、中国には投資するなんて？……
海外で投資するなら足元の
岡崎工場の生産を統けるこ

(包) 日02年1月1日発行
監理官 谷部 紀雄と
つたごです。 森山さん
は、年間、勤務時間
のサービス残業の仕事
を毎日こなして、さ
すに、先週、
別の林さん
林君(ハルミ)
比呂(ハルミ)
比呂代(ハルミ)

とを考えたらどうですか。
・岡崎工場は売却するわけではし資産もそのまゝプレスやパンパーの工場は部品を運搬すれば良い一車種でも生産を続けるべきではないですか。

組合員のみなさんへ

本運動方針書ならびに議案書は、主に第35・36期の運動方針、つまり、本年10月から始まる2年間の労働組合の活動方針についてお示しするものです。

これからの2年間は事業再生計画の実行下であり、私たちにとって、まさに会社存続を賭けた真の正念場となる2年間であると言えます。

この2年間に「労働組合として何をすべきか」については、担当部ごとの活動方針を読んでいただき、職場内でもご議論いただきたいと思います。私から紙面を借りてみなさんをお願いしたいことがあります。

それは、「真の会社再生に向けて、全員が一丸となって闘いぬく」、このことを約束していただきたいのです。

現在、私たちの抱えている問題のひとつに、「人材の流出」があります。

職場からは、「次々と社員が辞めていって、仕事が回らなくなる」といった不安の声をよく耳にします。その背景はいろいろあると思いますが、その中でもやはり一番大きな要因となっているのは「この先が見えない・三菱自動車に対する将来性が感じられない」といったものではないかと考えます。

ここ最近の三菱自動車のおかれた状況、具体的にはDC社の突然の支援撤退に始まり、リコール対応への不備と連日のマスコミ報道、さらには賃金5%カット・年末一時金不支給などの現実を考えあわせると、転職者が増加していくことは避けられないことなのかもしれません。

加えて、これから事業再生計画が具現化して行くにつれ、居住地を変更しなければならない方も出てくると思います。住み慣れた地を離れて、取ってこの先が見えない会社に身を委ねるには、リスクがあまりに大きいという本音もあるかと思います。

しかしながら、「将来」というものは、他人に創ってもらうような受動的なものではなく、自分たちの手で切り拓いていくべきものではないでしょうか？

今までも、お客様が喜んでくださるよう、家族の笑顔が見られるよう、それこそ身を粉にして、がんばってきたはずで。そうした今までの努力をこのまま終わらせるわけにはいかないと思うのです。ここはひとつ、みんなが「自分が踏ん張って、会社再生を何としても成し遂げてやる」という闘志を持とうではありませんか！

会社再生への熱い気持ちを持つこと、これが今、私たちにとって一番必要なことなのかもしれません。

また、もうひとつみなさんをお願いがございます。ご存知のとおり、岡崎工場車体生産終了にともない、多くの岡崎支部組合員が他地区へ移動することになります。また、本社機能の移転が予定されている東京支部組合員にとっても同じ状況が待ち構えています。これまでも、RM2001以降たくさんの方の組合員のみなさんが同様の苦難を経験されていますが、今回もまた、家族と離ればなれになる方、ようやく手に入れた我が家を手放す方など、様々な苦悩を抱えながら、生活を守るため、三菱自動車再生のために、多くの方々が住み慣れた土地を離れる決心をされるのです。

該当者の本当の悔しさや苦しさは、ご本人にしか分からないところではありますが、少しでも該当者の苦難と決意に想いを馳せていただきたいと思います。そして、「真の会社再生に向けて、全員が一丸となって闘いぬく」ことを実践していきましょう。

労働組合としては、役員体制も刷新し10月から新たな期がスタートします。

専任役員も減らした中で、この激動期を迎えるわけですが、組合員の雇用と生活を守る「真の会社再生」に向けて、決意と覚悟を持って取り組んでまいります。

そのためにも、みなさんも、まずは自身の職場において、再生に向けた「経営チェック」を行い、そして再生に向けた「職場の声」を届けてください。なぜなら、そうした声の一つひとつが集まることにより、本当に大きな力となり、その大きな力をもって会社に建議することが、会社全体の経営チェックひいては「真の会社再生」につながると思います。

ぜひみなさんのご協力、そして労働組合への強力なバックアップをよろしくお願いします。

いつかみんなが笑顔を見せあえる日が来ることを信じて、みんなの「心」をひとつにし、そして「新しい歴史」を切り拓いていきましょう！

三菱自動車工業労働組合
中央執行委員長

水川 敏秋

組合員の生活を守るために

賃金・福祉活動

☆「社員の成長」という社員制度の狙いを具現化すべく、理解活動の強化と制度運営のフォローを徹底します。

☆春の生活改善では、要求策定段階から妥結に至るまで職場と一体となった取り組みを展開します。

社員制度**1. 社員制度**

次にあげるポイントを中心として、社員制度の理解活動の強化と運営状況のフォローを徹底します。

○社員制度ガイドブックの発行

○支部との連携による職場の声の吸い上げ

○業績評価・職務昇進評価フォロー

○社員制度に関するアンケート調査

また、上記内容を踏まえ、問題点・課題の洗い出しを行い、その改善に取り組み、社員制度の玉成に努めます。

2. 退職金制度

退職金制度における企業年金については、世間・業界動向を注視しながら、調査・研究を進めます。

重に対応していきます。

(2)年間一時金

組合員の厳しい生活実態をより正確に反映した要求を策定するために「生活実態・意識調査アンケート」を引き続き実施し、交渉力の強化をはかります。

アンケートの具体的内容については、2004年年末一時金の支給中止による影響や、住宅ローン・自動車ローン・教育ローンなどの一時金における負担額を明確化し、「最低限の生活給部分」について、より鮮明に把握できる内容とします。

このアンケート結果とともに、職場の声や四囲の状況を踏まえ、要求水準を慎重に検討します。

また、低水準の一時金における個人業績反映額のあり方について検討を行い、要求方式の変更も視野に入れながら、要求を組み立てていきます。

2. 秋の生活改善

事業再生計画の実行下においては、労働条件の向上を実現することは困難であると言わざるを得ず、2004年秋の生活改善については、要求を見送ることとします。

総合生活改善**1. 春の生活改善**

三菱自動車の最後の挑戦である事業再生計画の実行下においては、ここ数年の要求水準を堅持することは困難であり、また、交渉としても、いまだかつてない厳しいものになることが予想されます。

しかしながら、「組合員の生活を守る」という信念に変わりはなく、要求策定段階から職場の声の吸い上げに努め、真に職場と共に創り上げた一体感のある要求案をもって会社との協議に臨みます。

(1) 賃金増額

賃金制度維持分（評価昇給原資・昇進昇給原資）については、社員制度の運営上、必然的に発生するものであることから、2004年の取り組みと同様に要求は行いません。

ベースアップについては、理論月収の5%カットが実施されている状況下での取り組みは非常に困難であると認識しますが、職場の声や四囲の状況を踏まえ、慎重に検討します。個別賃金要求方式については、自動車総連の方針とメーカー組合の動向を注視しながら慎重

福祉活動**1. カフェテリアプラン**

事業再生計画の実行下においては、「社宅・寮」「財形住宅制度」「昼食費補助」等との原資組替えによるカフェテリアプランの大幅改正を実現することは困難であると言わざるを得ず、要求を見送ることとします。

しかしながら、調査・研究については、将来の大幅改正を見据え、社員・組合員にとって使い勝手のよい制度となるよう、引き続き取り組みます。

2. 福利厚生施設（社宅・寮等）

事業再生計画による転任に対する福利厚生施設の対応については、各支部との十分な連携のもと、不具合のないよう、取り組みます。

労組が「ボーナス」支給

三菱自動車労働組合（水川敏秋委員長）はストライキに備えて積み立てている「生活闘争資金」を全額取り崩し、年末に組合員に返還する方針を明らかにした。経営再建中の三菱自は組合員の賃金カットと冬の一時金の支給見送りを決めており、リストラによる組合員の痛みを少しでも和らげる狙い。経営のチェック機能も強化するため、

三菱自

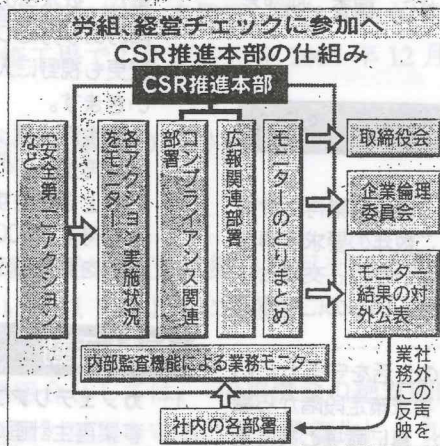
企業の社会的責任を担う CSR 推進本部にも参画する考えだ。

三菱自労組の水川委員長が二十三日、明らかにした。生活闘争資金はストを実施する際、会社に対して労組が給与を補てんするための資金。組内では毎月千円を積み立てており、組合が管理している。

独タイムラークライスの支援打ち切りや

今冬、会社は見送り

1人平均18万円
スト資金取り崩し



ないことが盛り込まれ

十五億円ある生活闘争資

金全額について、組合員が過去に支払った分をそのまま返還し、ボーナスに代わりする。返還額は組合員平均で十八万円。生活闘争資金は十一日分あるが、資金を取り崩しても、他の剰余金を活用することでスト五日分の給与補てんは可能とみている。

組合費も八月から二〇%引き下げる。現行は組合員平均で月四千八百七十三円だが、三千九百十八円になる。

組合員の生活支援と並行して、経営のチェック機能も強化する。三菱自

労組には一連の不祥事が迷走する経営に対するチェック機能が不十分だったとの批判もある。

水川委員長も「労使で合意したことが職場で実行されているかまでフォローしきれないところがあつた」と認め、CSR推進本部長である古川治次副会長にCSR推進本部への労組の参画を打診したことを明らかにした。古川副会長も同意、具体的な参加形態は今後詰めるが、「いい意味で『嫌な組合』になって経営をチェックする」と語った。