

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

・日本の経済閉鎖を打開する提言 ----- 森 靖 雄 p2~

・問題の所存と理論枠・・・労働総研51号「均等待遇」
報告に触発されて 鈴木 富 久 p5~

・野村證券女性差別事件
解決について ----- 堀 好 子 p11~

・三菱自動車・岡崎工場の
閉鎖問題その後 伊 藤 欽 次 p18~

・研究所便り p23



● 第118号

○ 2004年11月15日

愛知労働問題研究所

日本の経済閉塞を打開する提言

—国民の「労働の場」「生活条件」確保の課題にどう対処するか—

森 靖雄

『中小企業が日本を救う』 筆者は、最近、大月書店から『中小企業が日本を救う』という、研究者としてはやや刺激的な表題の新著を発刊した。

反響は大きく、このところ依頼される講演の多くは、北海道でも東京でも先方からの要望で本書と同題のテーマ指定が多い。本書は、有力企業による海外への生産拠点移転や中国製品の大量流入などによる、日本経済の行き詰まり状態に対する打開策を提言する意図で執筆した。

筋書きは単純で、わが国では大企業を育成してそれに産業を牽引させるという明治期以来の「中央集権型経済構造」が1980年代後半に崩壊した、それに代わる新しい経済形態として「地方分権型経済への転換」を提唱しているものである。

欧米に遅れて資本主義化を目指したわが国では「外貨獲得」に腐心し、消費財の輸入を抑えて生産財の輸入に力を入れてきた。その結果、生産設備類まで大半が国産できるという、世界に類がない「国内完結型」の産業構造を築き上げた。こうした明治以来100年がかりで出来上がった生産構造は、1985年9月の「G5（先進5カ国財務大臣・中央銀行総裁会議）」をきっかけに、急速に「国際分業型」に転換し、アメリカに似た輸入大国に転換した。

輸入依存構造への転換の経過 その筋道を簡単にいざと、主としてアメリカの貿易赤字削減方法が検討された前記G5討議の末、日本円を円高に誘導する方針とも言うべき「プラザ合意」が成立し、それを受けて国内では輸出抑制を柱とした「前川レポート」、続く「円高」。円高対策として大企業がとりはじめた「海外生産の拡大」、それに続く中小企業の海外工場開設（失敗に終わった工場も多かった）、海外製品が日本に送り返される「逆輸入」の増大。間なく円高以上に海外の低賃金など低コスト生産の魅力が認識されて、為替相場に関わりなく海外生産が拡大し始めた。

そうした経過から中小企業分野では80年代後半は「下請け型・受注型企業」の東南アジア地域への生産基地建設が目立ったが、90年代に入ると

縫製業など「独立型（完製品型）企業」による海外生産が目立って増えた。生産場所も中国が中心となり、一部はベトナムへも出た。この一連の企業行動は明らかに「日本からの脱出」であるが、政府やマスコミはこれを「海外進出」と、あたかも日本経済の発展であるかのごとく錯覚させる用語で表現して、その罪悪感や事の本質を隠蔽した。

生産の縮小、「産地」の崩壊 その結果、引き続き国内において生産活動を続ける企業には2つの変化を迫ることになった。国内生産総量の縮小と、アジア並み（現在は中国並み）の受注単価をめざす大幅な単価の切り下げである。このうち生産総量については、車など一部製品の生産拡大によって日本の総量としてはそれほど減っているわけではない。東海地域だけとればむしろ微増している。しかし、それは一部の現象であって、特定の製品分野を除けば国内の多くの産業分野では崩壊状態に陥るほどの減少ぶりである。東海地方においても尾西地方の毛織物産地が大崩壊をきたしているし、西三河のニット産業は既に消滅した。知多地域の綿織物も縮小の一途を辿っているし、瀬戸の陶磁器産業も今や面影を残すばかりといった風情である。

「労働の場」と「安定収入基盤」の崩壊 こうした産業構造の転換にかかわる「問題」は、従来、とかく企業の側面から語られがちであった。しかし、そうした生産の場やそれを動かす流通・運輸など関連産業の現場では、同じ職場が「労働の場」であり「生活のカテを得る場」である。構造的に生産が減れば、経営者としては雇用の削減やより低廉な労働力を求めざるを得なくなる。今ふうに言えば「リストラ」である。

その弊害を予測して対策を立てるのが政府の役割だと考えられるが、日本の政府は「経営の安定」を重視して関係法令を改悪し、そうした労働の場の縮小をむしろ奨励した。「低廉な労働力」については、安価な「外国人労働力」の活用のほか、パート、アルバイト、フリーターなど「不安定就労者」への依存を強め、正規労働者から置き換えの動きが出た。これも間もなく政府が法整備して、いずれも事実上合法化され、企業は大手を振ってこうした労働力を使うようになった。

労働分野での最近20年ほどの変化を荒っぽくまとめれば以上のような経過であり、日本では安心して働きつづけられる条件、つまり「安定収入の基盤」が崩壊し始めてしまった。

地方経済への重点移動 拙著『中小企業が日本を救う』ではこの間の経過や問題点を具体的に分析しているが、結論を急ぐと、日本経済再建の打開策として、大企業には大企業の役割を認めつつ、大企業依存のつまり「中央集権型」の経済構造から、「地方」を基盤にした経済再構築への転換を提案している。

日本の歴史の中で経済の中央集権化が実現したのはまだ100年ほど前からであり、明治中期までの経済は明らかに地域ごとに成り立っていた。今でも全国の市町村の中で「大企業の本社」が1つ以上ある地域は大半が「市部」とどまり、「町村」の大半には大企業の本社は存在しない。

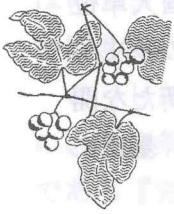
ましてや大企業が地域で支配的な経済活動をおこなっているのは全国でも数えるほど少数である。生産高では日本最大の県である愛知県内を見ても同様である。

そうした「大企業がない地域」でも何の支障もなく経済活動がおこなわれているのは、地域経済の主役が昔も今も農民や中小企業だからである。そこで、まず自らの地域での経済活動を活発化させる、政府は地域による自然条件などの不公平な条件を税の再配分などで均分する役割を担う、というのが提言の趣旨である。

具体的な手法や先進例を提示 以上は本書「第1章」の粗筋である。問題はそれをどのように具体化できるかであるが、それについては、2章以下で国内・海外の事例や筆者自身が関わった「まちづくり」について、その考え方から手法まで具体的に紹介した。商店街の消失が「小売業者」問題にとどまらず、高齢者の生活が成り立たなくなる（日常生活者の40%近くが買い物ができなくなりつつある）「福祉問題」であり、高齢者が増える社会だということに車に乗れないと住めない地域が大都市内でさえ拡大しつつあるという「国土問題」でもある。名古屋は、民商を中心として1970年代からそうした商業施設問題に取り組まれた先進地域であり、全国でも参考になる商店街復活例がいくつかある地域でもある。こうした30年以上にわたる名古屋の経験も紹介しつつ、全国で取り組むべき課題と具体的な手法・展望を提示している。

興味があればご一読願えれば幸いである。

(もり・やすお／ 東邦学園大学教授・当所所員)



問題の所在と理論枠

—『労働総研』51号・「均等待遇」報告に触発されて—

鈴木 富久

労働者階級の組織的弱体化と政治的独立性の喪失がひろがれば、その国の労働者諸個人の運命のみならず社会全体がいかなる方向に引きずり込まれていくことになるのかということをまざまざと見せつけているのが、現在の日本の状況であろう。そのなかでも日々、労働運動再起のための多様な苦闘が続けられている。だがその前進のためには、核心的問題の所在だけは明確かつ鮮明に深く認識しておくことが必要であろう。

このような思いでいたとき、たまたま『季刊労働総研』No. 51（2003 年夏季号）掲載の基礎理論プロジェクト報告「均等待遇と賃金問題」を読む機会があり、そのなかに筆者が注目させられた議論があった。そこで、この場を借りて、それに触発された若干の批判的な私見を率直に述べ、大方の批判をあおぎたい。

(1)

その「報告」では、その議論の前に、賃金の「本質」は「労働力」の価値・価格であるにもかかわらず、「現象形態」においては「労働」の価値・価格として転倒的に現れ、「搾取」が隠蔽されるという周知のマルクス賃金論が詳述されている。注目させられたのは、このマルクスを踏まえたうえで、賃金闘争とくに「賃金形態・賃金体系改善の組合主義的闘争」のためには、むしろ「現象形態そのものから出発する」（17 頁）ことが重要だ、と提起されていることである。そこからまた、「同一労働同一賃金」原則確立（当然に企業枠も性差も越えての）の必要性が改めて押し出されていることにも注目させられた。この原則は、同誌上で辻岡靖仁氏が端的に指摘しているように、「賃金の現象形態である『労働の価格』に対応する要求原則である」（51 頁）のであった。

筆者にとり、この「現象形態から出発する」という提言がさらに興味深いのは、この提言が、賃金の「現象形態から本質を暴露するだけ」に事実上とどまる賃金論から脱却し、「見えるもの、感じるもの」から出発することが必要であるとい

う主張と併せて提起されていることである。筆者の解するところ、これは、賃金論・賃金闘争論の問題に限らず、また「報告」の主題である賃金の「個人単位化」問題をこえて、ひろく「資本主義の枠内」での社会改革という現在の歴史的課題意識に適合する労組運動（「組合主義的闘争」）の構想、その探究の新たな開始であり、「報告」が示唆する従来型の、つまり資本の「本質」＝「搾取」暴露にもとづく運動論からの転換の模索を告げるものにほかならない。

明らかにこの点での前進ではあるが、しかし、主題の問題も事実上「同一労働同一賃金」の問題の今日的一側面として位置づけられているので、その問題に焦点をすえて見直した時、残念ながら、理論上の問題で一貫性が欠け、また現実の問題把握としては問題の所在が明確になっていないのではないのか、というのが筆者の所感である。

そこで「同一労働同一賃金」についてみれば、これが「賃金の現象形態」に対応するものであったことはすでに述べたことである。それゆえに「資本主義の枠内」で実現可能であり、現に欧米、とくに欧州福祉国家に存在し「常識」となっている。

しかしよく考えてみれば、日本の現実においてその実現は、一連の経済社会構造の革命的变化を意味せざるをえないであろう。賃金・労働諸条件のはなはだしき格差（同一労働格差賃金）を前提にして成立しえている現行の大企業-中小企業関係の革命的改変を不可避免的に帰結し、企業枠を越えた横断的労働市場とそこにおける横断賃率の形成（賃金-労働諸条件の個別企業内専決の解体）、対応する産業別労組（産別交渉権・協約締結権）への労組自体の抜本的再編成（「企業別脱皮」）等々が必然化するだけでない。

企業内福利厚生と企業内教育の大幅な圧縮、公的社会的諸施策への移管、つまり社会政策、教育政策（職業教育訓練と「普通科」偏重の学校教育）の再編拡充、さらに現行職業紹介機能（新規学卒労働力には専ら学校・大学が請負い、教育の歪み深刻化の一因となっている）の再編成等々、経済構造と社会諸制度の体系的な大変革を必要とするであろう。賃金の「個人化」を展望すれば、この必要性はますます決定的となる。

このような大変革が、労働法制を含む政治の変革（民主的政権樹立）なしで可能であるとはとうてい考えられえない。民主主義的性格の「日本改革」は、まさにそのためにこそ求められるのであり、そうした改革内容の欠けた「改革」は、核心的内容を欠く空疎な「改革」プランというべきであろう。この一連の大改革が、「就社」（全人格まる抱え雇用）から本当の「就職」（職種による雇用）への転換を含む働き方・暮らし方の変更を意味するゆえに、労働者意識のみならず、

「企業社会」「競争社会」日本の一般「常識」、価値観・文化の改革をも伴うことはいうまでもない。この改革は「企業社会」の解体、「競争社会」の連帯社会への置き換えにほかならない。

こうした一連の経済社会改革が、日本においては、「同一労働同一賃金」実現の必要諸条件として現れる。つまり、「搾取」廃絶ではなくて、「賃金の現象形態である『労働の価値』に対応する要求原則」にすぎないこの原則の実現すらが、日本ではそれ自体としてすでに革命的性格の課題なのである。ところが、この点が前記プロジェクト「報告」には（それに懐疑的である辻岡氏や、他の人々の誌上発言を含めて）明確でないということである。このために、フェミニストを巻き込んだ資本の側からする賃金「個人化」攻撃に対してやや腰が引け、勢いに欠ける観が否めない。

(2)

なぜ、そうになってしまうのか。第1に、経済学的には、「現象形態そのもから出発する」と言明しながら、その観点を一貫させえず、論理の混乱をきたし、私見によれば、理論上の誤り（中小零細企業の女性労働者は「労働力の価値がさらに低く」17頁）も含むからである。前者は後者と絡んでいるが、ここでは前者についてだけ述べよう。

「報告」は、「労働力の価値どおりの賃金を要求するのではなく、賃金が労働力の価値より乖離するすることを理由にして、労働力の使用価値に応じた賃金を要求することが、同一労働同一賃金の要求である」（18頁）と述べている。だが、この「要求」の「理由」づけは、論理の混乱である。「現象形態から出発する」限り、その現象形態の圏内では、そこでは認識しえない本質次元の「労働力の価値」を持ち出すことはできず、それを理由づけにえば「現象形態から出発」は無意味となるからである。理論上、ひとまず問題はすべて「労働の価値・価格」という現象圏の内部で処理されねばならない。

筆者からすれば、この現象圏では、問題は、産業収益（個別企業収益ではない）の「利潤」と「賃金」とへの「分配」の問題として人々の前に現れる。それを規制する経済法則はこの圏域には存在しない。したがってそこに、その「公正」な分配をめぐる労資間の（産別労組とその産業の経営者団体との）争いが必然化する。これに決着をつけるのは、国民注視のなかでの両者間の論戦と交渉、力関係に即した「政治的」妥協だけである。こうして産別労働協約が成立し、そ

の賃率表が非組合員にも適用される。このような論理が、「見える」次元、「現象形態」次元の論理にほかならない。その上で客観的な「本質」次元との関係を問えば、この闘争過程を通じて、その背後に存在する（とマルクス主義者が主張する）労働力価値法則が実は（労働者への分配量=賃金額に）規制作用を及ぼしているし、また諸資本間の剰余価値率（搾取率）の均等化が保証される結果ともなる、と把握されることになる。

基本としては、以上の首尾一貫した論理が、賃金の「現象形態」圏において成立するものとしての「同一労働同一賃金」の、本質と現象とを統一的に把握するマルクスの政治経済学の唯一の理論をなすはずである（「分配」に関しては、マルクスにおける「分配」問題の独自の意義づけを抹消ないし等閑視するか解釈論議がこんにち堂々と現れているが、これはマルクス経済理論の浅薄化にほかならない。また私見では、『ゴータ綱領批判』における将来社会「第一段階」での「労働給付に比例」した「分配」とは、資本主義段階での労働市場における労資交渉で決まる「現象形態」としての「労働の価値・価格」を通じた労働者への「分配」が、価値法則の消滅により、形式的には、その規制から解放されて社会的共同決定に移されたものと解しうる。この新社会への「移行期」論には、このような「分配」の論理の旧社会からの連続面と断絶面との統一的把握が、そこに秘められているのではないかということである。「報告」では、「社会主義社会」への移行の問題に言及されているが、この問題にはふれえていない。「分配」という次元じたいが議論のなかにない。「生産」主義的に流布されてきたマルクス主義の影響を、筆者はそこに見る）。

こうしたわけで、「同一労働同一賃金」原則は、元来、個別企業次元に想定されたものではまったくなくて、諸資本が競争関係にある範囲における横断的なものとしてのみ、実際的にはいままでのところ「産業」次元におけるものとして有意義なものである。そのためには、労働者大衆の組合主義的意識のある程度の水準が前提になる。企業枠をこえる労組全国指導部は、国民注視のなかで「分配」をめぐって争われる産業発展、労働者生活の諸問題を含む関連諸問題の論戦経験を積み重ね、それを通じて、「組合主義的政治」の指導能力を発達させる。筆者がかつて半年滞在したイタリアでは、ナショナルセンター指導者が毎日のように宵のテレビニュースに登場し、インタビューに答えていた。聞けば、欧州ではどの国もそのようである。そこに垣間見る組合主義的政治経験の大衆的・社会的蓄積の充実度、まさに日本にはこれがない。そして、この欠如ないし乏しさゆえに、日本での労組の政治闘争には、この「中間段階」を飛び越えた様式で現われる傾向が免れがたくある。だとすれば、労組固有の政治への接近様式を探究すべきだ

ということになる。

(3) 労働者の「従属」の深さ

第2には、問題の現実認識としては、「報告」もまた、上のような日本という固有の歴史的現実を、まさにその固有性において掴む方法論をまだわれわれは獲得していないという知的現状の一表現である、ということである。このために、論ぜられている諸関係・諸問題の、日本における固有の有機的構造的連関が、階級間の力関係の度量如何をも一側面として含むようなしかたで、まさにその固有性において突き詰められてはいないといわざるをえない。だから、問題の所在、その性格と規模が鮮明にならず、リアリティに乏しくもなろうということである。こうした次第で、「報告」は、「搾取」暴露型からはある程度抜け出しえたとしても、今度は、その認識において日本の労働者の「従属」の深さが希薄になるという代償をはらっているかに見えもする。

前述した一連の経済社会変革の必要性とは、裏をかえせば、現行の経済社会構造の総体がいかに「労資不対等拡大の社会的メカニズム」（故竹村英輔氏）としての絶妙な装置を構成しているのかということにほかならない。マルクスの言う「経済的諸関係の無言の強制」が、日本においてはきわめて正確かつ緻密に編成されている。見えない「搾取」の「科学的」な暴露、強調にかえて、「見える」世界の内でこんなに誰もが同意する「労資対等」原則をこそ高く掲げ、そこから労働者が実感しうるこの現実における途方もない「従属性」の深度をまずは浮かび上がらせるべきではないのか、というのが筆者の見解である。

日本の労働者の従属性の態様は、社会的総資本への一般的従属にとどまらず、「無用の者立ち入るべからず」とその門に記された個別資本（個別企業）段階での直接の人格的従属という顕著な特徴をもつ。このためその塀のなか、オフィスのなかから凄まじい諸現実が（「搾取」強化と一体的に）日々再生産され、これが全社会に拡張される。「会社人間」によって運営される「企業別労組」は、「不対等拡大メカニズム」の歯車に転じて久しいし、普通の労働者は多少とも「会社人間」にならざるをえないという悪循環の構造が、そこにある。もとをただせば、賃金・労働諸条件の横断的規制の不在、つまり企業内専決体制と、これに対応こそすれ、とうてい乗り越ええない正規従業員だけの全員加盟制企業別労組、ここに問題の原点がある。ここから、あらゆる問題を企業枠の内部で考え、またその内部から発想する習性が不断に再生産され、それが「日本人」の「自然（nature=

本性・性質)」となり「日本文化」として現れる。

こうした認識にたってみたとき、「職場のたたかいと、産業別・地域別・全国的たたかいに発展させていくという2つのとりくみに努力すること」と呼びかけ、「あくまでも職場を基礎に」(『組合員教科書』学習の友社、58頁)と強調される運動論の発想に、どこまで有効性があるのか疑問を禁じえない。

労働市場における労働契約、労働協約の内容が「職場」における労資のあり方を規定する。だからマルクスの言い方をまじえて言えば、そこで「搾取」が遂行される「市民社会」の隠された「裏面」・「内奥」にほかならない「職場」における活動の追求のみならず、というよりも、むしろ、まずは、「自由」な市民的諸活動が展開される「市民社会」の「表面」・表舞台をなす商品交換の場、つまり労働市場において、労働者男女諸個人が、その固有の諸権利の個人的・集団的行使をいかにしたら資本に対してより自由かつ対等になしうる状況を切り開きうるのか、既述の事柄を言い換えたにすぎないこの問題こそが、現行の実践的諸活動を継続し、その諸経験を吟味しながら、もっとも真剣かつ不断に探究されねばならないのではないか。「職場を基礎に」という合い言葉は、少なくとも、この視界を時にふさぎかねないという落とし穴と隣り合わせであることにつねに注意することが必要である。

ともあれ、労働者が圧倒的な多数を占め高密度化した現代の市民社会は、上のような状況の開削なしには、その民衆的な活性化と発展は望みえず、むしろ政治的支配の新たなより効果的な装置(グラムシの言う、現行「指導階級」の「ヘゲモニー装置」として機能し続けるほかないであろう。ここからも、労働者階級に期待される歴史的役割の巨大さへの確信を筆者としては深めるのであるが、このためにも、「現象形態から出発」という問題提起がなされた今、それを首尾よく受けとめえ、固有な日本の現実を照射し、労働運動を基礎づけなおしうる深く一貫した理論枠構築への討究が緊切になっているといえよう。

(すずき・とみひさ / 桃山学院大学・社会学)



野村証券女性差別事件解決について

堀 好子

野村証券女性に対する賃金・昇格差別是正裁判は2004年10月15日東京高裁で和解が成立いたしました。

- ① 会社は在職する原告13名のうち定年退職している10名を除く原告3名について、一般職掌から総合職掌指導職一級(課長代理)に転換、昇格させる。
 - ② 会社は原告ら全員に解決金を支払う。
- という和解内容です。

1993年12月東京地裁に提訴いらい11年目を向かえました。それ以前野村証券労働組合を通じて「女性差別を改めよ」と19年間にわたり会社と交渉してきたことを考え合わせるとじつに30年間という本当に長い年月でした。

裁判闘争をたたかう中で、2002年2月に東京地裁は「改正均等法施行以降もコース別人事制度で男女差別を行ってきたことが明らかで違法である。また職種転換制度は女性に対して特別の条件を課するものといわざるを得ず違法である。」と断罪しました。

また、ILOによる日本政府へのコース別人事の改善勧告やGES（欧州の投資適格評価会社）が野村証券の女性差別を理由に野村ホールディングスを投資不適格にするなど、野村証券の女性差別に対する海外からの批判も高まりました。

今春には、元NNKアナウンサーの酒井広さん、全労連女性部長の中嶋晴代さん、日本婦人団体連合会長の堀江ゆりさん、全国金融共闘議長の前田有秀さん、新日本婦人の会会長の高田公子さん、日本母親大会連絡会実行委員長の木村康子さん、女性史研究家の米田佐代子さんなどが呼びかけ人となって、“野村証券の女性差別をなくす応援団”を結成していただきました。

“応援団”に参加した幅広い層の皆さんとともに、野村証券株主総会への要請をはじめ、野村証券前での座り込み、東京日本橋での宣伝などを集中的に取り組む中で、野村証券に争議解決を決断させることができたと言えます。

証券会社では株式・債券・投信・そして最近では変額年金保険等取り扱う金融商品の種類の多いことや瞬時に大きな値動きがあるうえ金額も大きくリスクを伴う仕事は正確性・迅速性そしてなによりもたかい金融商品知識が求められます。

私たちはこの間、社内研修が全く行われてこなかった中、世界の動きや経済情勢が、すぐ反映する職場でニュースや新聞などの経済欄に目を通し機敏に対応するよう心がけてきました。今話題のダイエー・西武鉄道等上場会社の合併、それに伴う上場廃止、株式移転、などを注意深く見ています。

私の勤務する名古屋駅前支店には原告が5名いましたが裁判のつど5名全員そろって参加することが出来ませんでした。私たちがいなければ仕事がまわらないからです。野村証券では原告のみならず、女性社員は、入社以来、男性社員と同様に、高度で専門的な証券業務を正確・迅速に処理するために、日々努力し、働いています。

しかし、職場では、一般職は未だに全員女性で、女性の昇格の道は閉ざされています。

和解が成立したことにより、野村証券の職場で男女平等が大きく前進する第一歩となることを確信しています。

私は今回当面の目標である総合職課長代理に昇格することが出来ました。が管理職の一步手前です。定年まで後一年「課長」になって定年を迎えたいと思っております。

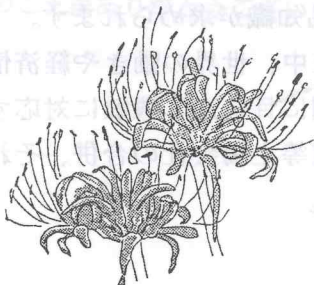
野村証券が、グループの倫理規定を守り、「法令遵守や人権尊重をはじめ、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分などを理由とする差別やハラスメントを一切行わないものとする」というルールに従って、差別のない働きやすい職場環境を実現するよう要求し、私たちも職場で明るく働きやすい職場をめざして張り切ってはたらきつづけたいと思います。

あわせて今回の和解で得た結果を野村証券に働く仲間に残し、引き継ぐために、組合結成以来一貫して、女性差別是正、従業員の人権尊重、ノルマ的営業の改善を求めてたたかってきた、野村証券での労働組合運動の継承・発展のために一層努力する所存です。

長年にわたる皆様方のご支援に心から感謝するとともに、引き続きご指導・ご鞭撻をお願い申し上げます。

長年のご支援ありがとうございました。

(ほり・よしこ／野村証券労働組合委員長・野村証券女性差別是正裁判元原告・当所会員)



2004年10月18日

野村証券女性差別是正裁判原告団

野村証券女性差別是正闘争対策会議

全国証券労働組合協議会

全労連・全国一般労働組合

野村証券労働組合

野村証券女性差別事件全面解決

差別是正を実現、3名が総合職掌（課長代理）に

全ての方のご支援に心から感謝いたします

1. 野村証券の女性差別事件で会社と和解成立

10月15日、野村証券女性差別是正裁判原告と野村証券株式会社は、東京高等裁判所で、名古屋駅前支店に勤務する堀好子、玉置好子、北九州支店に勤務する小西京子の3名の総合職掌（指導職1級＝課長代理）への職掌転換と原告らへの解決金支払いを内容とする和解を行いました。

裁判提訴以来、11年に及ぶ長期の闘争となったことから、13名の原告の多くが定年を迎えたことに加え、今年2月には、原告の大久保正子さんが病魔に冒されて逝去される、残念極まりない事態となりましたが、皆様方のご支援を励みにこれを乗り越え、一審判決では得られなかった在職する3名の原告全員の職掌転換と指導職1級（課長代理）を実現することができました。

私たちは、野村証券を相手にした闘いの中で、日本を代表する大企業の職場でこうした和解を実現できたことは、不当な差別とたたかう全ての女性を大いに激励することになると確信しています。

11年間のたたかいを支えていただいた弁護団をはじめ、全損保の皆さんの誠実な共闘、全労連や全国金融共闘など多くの労働組合のご支援に心から感謝いたします。また、“野村証券の女性差別をなくす応援団”にご参加いただいた女性団体や多くの働く女性たちをはじめ、市民、学者、文化人など各界の皆様のご支援に深く感謝いたします。

2. 野村証券を決断させた幅広いご支援

裁判闘争をたたかう中で、2002年2月に、東京地裁が野村証券のコース別人事を均等法に違反と断罪するなど、コース別人事の違法性に初めて司法のメスを入れることができました。また、ILOによる日本政府へのコース別人事の改善勧告やGES（欧州の投資適格評価会社）が野村証券の女性差別を理由に野村ホールディングスを投資不適格にするなど、野村証券の女性差別に対する海外からの批判も高まりました。

また、今春には、元NNKアナウンサーの酒井広さん、全労連女性部長の中嶋晴代さん、日本婦人団体連合会長の堀江ゆりさん、全国金融共闘議長の吉田有秀さん、新日本婦人の会会長の高田公子さん、日本母親大会連絡会実行委員長の木村康子さん、女性史研究家の米田佐代子さんなどが呼びかけ人となって、“野村証券の女性差別をなくす応援団”を結成していただきました。

“応援団”に参加した幅広い層の皆さんとともに、野村証券株主総会への要請をはじめ、野村証券前での座り込み、日本橋での宣伝などを集中的に取り組む中で、頑迷な野村証券に争議解決を決断させることができたと言えます。

3. 男女平等推進に向けて引き続き奮闘します

原告のみならず、女性社員は、入社以来、男性社員と同様に、高度で専門的な証券業務を正確・迅速に処理するために、日々努力し、働いています。

しかし、野村証券の職場では、従業員、約11,000人中女性管理職はわずか27名（2004年7月。会社発表）、一般職は未だに全員女性で、女性の昇格の道は閉ざされています。

差別是正の闘いに打って出た原告らの勇気によって今回の和解が成立したことにより、野村証券の職場で男女平等が大きく前進する第一歩となることを確信しています。

私たちは、野村証券が、グループの倫理規定を守り、「法令遵守や人権尊重をはじめ、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分などを理由とする差別やハラスメントを一切行わないものとする」というルールに従って、男女平等の推進とともに野村証券関連の朝日火災争議を早期解決するよう、引き続き奮闘します。

また、今回の和解で得た結果を野村証券に働く仲間に残し、引き継ぐために、組合結成以来一貫して、女性差別是正、従業員の人権尊重、ノルマ的営業の改善を求めてたたかってきた、野村証券での労働組合運動の継承・発展のために一層努力する所存です。

長年にわたる皆様方のご支援に心から感謝するとともに、引き続きご指導・ご鞭撻をお願いいたしまして、争議解決に当たっての声明とします。

長年のご支援ありがとうございました。

以上

野村証券男女賃金・昇格差別事件和解成立にあたっての弁護団声明

1 野村証券株式会社の女性社員13名が、同社に対して、賃金昇格差別の是正と差額賃金などの支払を求めた裁判において、2004年（平成16年）10月15日、東京高等裁判所第7民事部（裁判長横山匡輝、裁判官佐藤公美、裁判官萩本修）で和解が成立した。

2 成立した和解の概要は、以下のとおりである。

（1）和解勧告

「当裁判所は、原審及び当審における審理の結果のほか、国内外において男女差別の撤廃にむけた取組みが進められていること、第一審被告を含む野村証券グループにおいても、人権を尊重し、性別等を理由とする差別を一切行わず、平等な雇用機会を確保し、健全で働きやすい職場環境を維持するものとして、倫理規程を制定しこれを同グループのすべての役職員等が遵守すべきものとするなど、これに取り組んでいる状況を踏まえ、また、長年にわたって係争が続いている本事件が早期に、かつ、前向きに解決されるとともに、引き続き、第一審被告において、男女を問わず上記倫理規程に謳われているすべての役職員等にとって差別のない働きやすい職場環境が維持発展されることを期待して職権で和解を勧告する。」

（2）和解の内容

①会社は、在職する原告13名のうち定年退職している10名を除く原告3名全員について一般職掌から総合職掌指導職1級（課長代理）に転換、昇格させる。

②会社は原告ら全員に解決金を支払う。

3 1993年（平成5年）に提訴した本件については、2002年（平成14年）2月20日、東京地方裁判所民事第19部（裁判長山口幸雄、裁判官木納敏和、裁判官鈴木拓児）は、原告ら12名に対する慰謝料および弁護士費用（合計約5600万円）の支払を命じる判決を出した。

原判決は、改正均等法が施行された1999年（平成11年）4月1日以降において、会社が、それ以前に入社した社員について、男女のコース別の処遇を維持し、男性を総合職掌に位置づけ、女性のほとんどを一般職掌に位置づけていることは配置及び昇進について女性であることを理由として男性と差別的取り扱いをするものであり、均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法・無効としながら、会社が原告らの入社当時、男女のコース別の採用・処遇をしていたことは労働基準法4条に違反し、不合理な差別であって公序に反するとまではいうことはできない、原告らの具体的損害額を確定することは困難であるとして、同日以前に退職した原告1名を除く12名に対する慰謝料の支払を認め、原告らが求めていた総合職掌指導職1級（課長代理）として取り扱われる労働契約上の地位にあることの確認請求は認めなかった。

控訴審では、1999年（平成11年）4月1日以前の原告らの処遇を公序に反しないとした原判決の問題点について、西谷敏大阪市立大学教授の意見書を提出し、女性が男性と同様に証券会社にとって重要な責任ある業務を遂行しており、会社が主張するような定型的補助的業務に従事していたとはいえない実態を野村証券労働組合元執行委員長の男性社員の証言などによって明らかにしてきた。

- 4 均等法施行以降、多くの企業がコース別人事制度を導入し、女性を賃金や処遇の低いコースに配置する労務政策をとってきた。2003年7月に開催された国連女性差別撤廃委員会では、コース別制度の一般職に圧倒的に女性が多いことが間接差別にならないか等の批判が相次ぎ、日本政府に対する最終コメントで、「女性差別撤廃条約第1条の趣旨に沿った、直接差別および間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれること」等が勧告された。

本件については、原告らが所属する野村証券労働組合が2001年11月にILO条約・勧告適用専門家委員会に行った申立に関連して、2003年、ILOは日本政府に対し、コース別人事制度が女性に直接あるいは間接に差別するような方法で使用されないことを保障するために必要な措置を採ること、およびコース別雇用管理が男女賃金格差に及ぼす影響についての情報提供をすること等を要請した。

また、2003年12月28日、イギリスのインディペンデント誌は、ヨーロッパの投資適格情報提供会社GESが、雇用と昇格における女性差別問題でILOが調査していること、日本の裁判所が女性差別を認め12名の女性従業員に50万ユーロの賠償金の支払を命じたことを理由に、野村ホールディングスを社会的責任基準から投資不適格会社と発表した旨を報じた。

このような中で、野村証券グループは、本年4月、前記倫理規程を定めた。

今や女性差別の是正は、社員に対してはもちろん、会社の社会的責任となっている。

- 5 長期の裁判の中で、現在までに原告10名が定年退職したために、今回成立した和解においては、在職する原告3名全員について総合職掌指導職1級（課長代理）に転換・昇格させることを認め、あわせて原告全員を対象として解決金の支払を認めたものであり、原判決で得られなかった内容を実現したものと評価できるものである。

また、本件和解が、会社が制定した倫理規程に基づき、差別のない働きやすい職場環境の維持発展を期待する裁判所の勧告を双方が受け入れて成立したことで、野村証券において、今後、男女の差別をなくし、女性を積極的に活用することが求められることになった。

- 6 最後に、職場での男女平等の実現のため、長年にわたって闘ってきた原告ら女性たちの努力と勇気をたたえ、本件訴訟を支えてきた労働組合、野村証券の女性差別をなくす応援団をはじめとする多数の方々に深く感謝するとともに、本件和解が、男女差別の是正のための運動に寄与することを切に願うものである。

2004年（平成16年）10月18日

野村証券男女賃金・昇格差別事件弁護団

当裁判所は、原審及び当審における審理の結果のほか、国内外において男女差別の撤廃に向けた取組みが進められていること、第一審被告を含む野村証券グループにおいても、人権を尊重し、性別等を理由とする差別を一切行わず、平等な雇用機会を確保し、健全で働きやすい職場環境を維持するものとして、倫理規程を制定しこれを同グループのすべての役職員等が遵守すべきものとするなど、これに取り組んでいる状況を踏まえ、また、長年にわたって係争が続いている本事件が早期に、かつ、前向きに解決されるとともに、引き続き、第一審被告において、男女を問わず上記倫理規程に謳われているすべて役職員等にとって差別のない働きやすい職場環境が維持発展されることを期待して、職権で和解を勧告する。

和 解 条 項

- 1 第一審被告は、第一審原告小西京子、同堀好子及び同玉置好子が第一審被告の実施する職掌転換者選考を受けることを条件に、同第一審原告らを一般職掌から総合職掌に転換させる。
- 2 第一審被告は、第一審原告らに対し、本件解決金として金一封を支払う。
- 3 第一審原告ら（第一審原告井上節子を除く。以下、本項において同じ。）は、第一審被告に対し、第一審被告が東京地方裁判所平成14年（モ）第1979号強制執行停止決定申立事件について供託した各保証（東京法務局平成13年度金第77329号ないし第77340号。ただし、同第77330号の被供託者は、訴訟承継前の第一審平成5年（ワ）第24224号事件原告大久保正子（東京都大田区西糴谷1-3-10）である。）の取消しに同意し、第一審原告らと第一審被告は、その取消決定に対して抗告しない。
- 4 第一審原告らは、第一審被告に対するその余の請求をいずれも放棄する。
- 5 第一審原告らと第一審被告は、本事件が円満に解決したこと及び本件に関し本和解条項に定めるもののほか他に何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- 6 訴訟費用及び和解費用は、第1、2審を通じて各自の負担とする。

以 上

『所報』7月(114.115号)、9月(117号)で、三菱自動車・岡崎工場閉鎖問題の特集してきました。本号でも、ひきつづき「そのご」について紹介することになります。(伊藤欽次)

三菱自動車・岡崎工場の閉鎖問題そのご

○ そのごの経過を新聞記事などで日誌ふうにまとめてみました

社内イントラで、「会社はなぜ無罪を主張したのか」を公表

9月10日 9月1日、初公判がひらかれた「ハブ問題虚偽報告」始め、一連の裁判で、「会社は何故無罪を主張したのか」という意見が寄せられたのに対する、「会社の立場や主張を整理」したものが社内イントラで公表されている。(以下、問答は要旨)

問1：本件に関連し、現在係争中の刑事裁判は幾つ有って、それぞれの争点は何か。

(答え) 略

問2：ハブ問題に係る9月1日の公判で、被告人個人3名およびわが社は何について無罪を主張しているのか。

(答え) ハブ破損問題について当時「虚偽報告は行っていない」と主張しています。

問3：9月1日のハブ問題虚偽報告公判で何故わが社は無罪を主張したのか。

(答え) 道路運送車両法の「両罰規定」により、被告人個人が無罪であれば会社も無罪、有罪であれば会社も有罪であることが自動的に決定されています。公判では、わが社独自の立場を主張することができず、被告人と同趣旨に陳述にならざるを得なかったものです。

問4：では、わが社が認識している責任は何か。(お詫びしている理由は何か)

(答え) リコール等市場措置について過去正しい処置が行われず(リコール隠し)、その結果死傷者が出てしまったことについて、会社は責任を認識しお詫びしています。

問5：欠陥隠しや死傷事故で謝罪しているのに無罪主張は整合性が取れないのではないか。

(答え) 前述の通り、当該個人が無罪を主張している以上会社としては選択の余地がありません。しかし、会社としては、ハブの破損事故で亡くなられた方やけがをされた方並びに御遺族の方々に対するお詫びと、誠意ある対応についての気持ちはいささかも変わっていません。

問6：被告人個人3名を庇う為に、会社は無罪を主張したのではないか。

(答え) 前述の通り。会社が先んじて被告人個人を庇う云々の話ではありません。

問7：被告人個人3名の無罪主張に対して、会社は自ら有罪を主張する選択肢は無いのか。

(答え) 前述の通り、当該個人が無罪を主張している以上、会社としては選択の余地はありません。

問8：選択の余地が無ければ「罪状認否」を留保すればよかったのではないか。

(答え) 前述の通り、「両罰規定」によりわが社独自の主張ができないことから、裁判官とも相談の上、被告人個人と同趣旨の罪状認否行うことにしたものです。

問9：裁判で無罪を主張したことによりわが社の社会的評価が益々悪化したことに対し、会社としてどう考えているのか。

(答え) 前述の通り「無罪」を主張したのですが、初公判当日に会社として出したコメントにもある通り、亡くなられた方や怪我をされた方並びに御遺族の方々に対するお詫びと、誠意ある対応についての気持ちはいささかも変わっていません。

会社としては、その方針に則り、今後も真摯に対応して行きますし、過去に発生した一連の欠陥隠しや隠蔽体質を生んだ背景を自ら総括し、社会に公表していきます。

問10：別の2件の公判でもわが社は無罪を主張するのか。

(答え) 当該裁判は個人が訴えられており、会社としての無罪云々を主張する話ではありません。しかし、リコール等市場措置に対する過去の不正な処置で事故が発生したのは事実です。従って、起訴されている個人の責任の有無は裁判の結果に委ねるしかなくとも、当該事故に対する会社としての責任（被害者への対応、不祥事の原因究明と再発防止等）は免れないと認識しています。

問11：別の2件の公判についてわが社はどうコメントを出すのか。

(答え) 会社として訴えられているわけではないので、公判の内容そのものに就いてはコメントは出せません。しかし一連の事故に対する会社の責任については従来公表している通り、真摯に受け止め且つ誠実に対応して行く方針には変わらないことをくり返し説明します。また、社外弁護士を使った公正な社内調査の結果、並びに当該結果に基づく厳正な社内処分結果についても併せ公表します。

問12：今後、本件刑事裁判の結果および社内調査の結果を受けて被告人個人に対して、会社として損害賠償請求を行うのか。

(答え) その必要性があれば然るべき処置を行います。

期間従業員100人採用

9月17日 三菱自・岡崎工場が100人規模の期間従業員を採用することがわかった。岡崎工場では、新型車の発売を控え増産体制に入ったが、一連の不祥事をうけ経営再建のため冬のボーナス不支給、給与カットなどで、「自己都合」退職者が、「月に100人を超す」状況がつづいた。人員不足が目立ち、残る正社員だけでは生産が追いつかないおそれがあったため。

〔職場からの報告〕自己都合退職者やトヨタなど近隣企業への転職希望者などが多く、岡崎工場で生産が難しくなって、300名以上の応援あるいは社外からの採用（期間従業員など）をする予定。10月には、水島や京都に応援に出ている人たちが全員呼び戻される予定。

一方、岡崎工場閉鎖による再配置で、子会社のパジェロ製造（岐阜県坂祝町）移籍予定者には、賃金、労働条件について何も示さず、移籍者の選考が行われている。

会社が募集した「早期退職者」（募集人員200名、50歳以上、岡崎工場得勤務者限定）は147名の応募があった。

また、社内再配置の希望（アンケート）をとったところ、水島地区197名（再配

置対応可能数1260名)、京都滋賀地区212名(同90名)、パジェロ製造334名(同250名)だった。水島への希望者が極端に少ない。

トヨタなどへの転職・392人

9月24日 トヨタ自動車とトヨタグループ8社の計9社は、三菱自動車岡崎工場の社員383人を再雇用することを決めた。トヨタ単独では252人を再雇用する。9月末日付で三菱自動車を退職し、10月1日付でトヨタグループに準社員として再就職する。3か月の研修を経て、05年1月に正社員となる見込み。

三菱自動車・岡崎工場閉鎖にともなう異動対象者総数は約1,400人。うち130人が早期希望退職(50歳以上)の募集に応じ、約750人がパジェロ製造(岐阜県坂祝町)と三菱自動車・水島製作所や京都製作所など社内異動を希望し、トヨタなどへ転職希望者は約480人であった。

トヨタ自動車は、約250人、デンソー、豊田自動織機、アイシン精機などグループ8社で約150人、計400人を受け入れる方針を示していた。就職希望者は、約480人であったが、実際に再就職できることが決まったのは、トヨタグループに再就職が内定した383人と、その他地元企業9人の計392人にとどまった。

〔職場からの報告〕 近隣企業に転職を希望した人は、受け入れ企業側の身体検査、面接(岡崎工場で)がおこなわれ、9月24日、各個人に可否通知が渡された。トヨタに応募した労働者は、面接時に「あなたは田原工場に通えますか」と質問され、雑談形式で「トヨタについて何か聞きたいことがありますか?」と聞かれ、「仕事がきついと聞いていますが」とつい言ってしまった、と人がいた。気楽に話させ忠誠度を確認したのではないか、といわれている。

転職を希望した人で「ふるい落とされた人」は、会社に残ってどう処遇(社内再配置)されるか気がかりだ。職場に居づらくなるのでは、と心配している。

日本共産党、県労働局に要請、『会社都合扱い』にしていると答える

9月27日 日本共産党愛知県委員会(八田ひろ子前参議院議員、党岡崎市議団など)は、愛知労働局をたずね、三菱自動車岡崎工場閉鎖にともなう雇用問題について、労働者の不利益にならないよう適切な対応をするよう要請した。八田氏らは「労働者は辞めざるを得ない状況に置かれ退職に追い込まれているのに、『自己都合』扱いはおかしい。正規労働者を減らす一方で期間工を雇用するなど、この再建計画は健全なのか理解しがたい」と指摘、局側は、「館内の各職安では同工場の退職者については、保険給付の上で『会社都合』と同じ扱いにするようにしている」などと答えた。

〔職場からの報告〕 会社の将来や、遠方への配置換えで、見切りをつけて「自己都合退職」する人が、増えています。事務技術系は、通常ならば、月10名程度[2000年のリコール隠し発覚時は2倍の20名ほど]だったのが、6月には30名、7月は50名、8月は100名で、26歳から35歳が7割を占めていた。技能系でも、通常は月190名程度が、6月30名、7月100名、8月129名。その7割が岡崎工場勤務者でした。退職願に記載された理由は、収入面を挙げた人が多かった。今後退職者が増えるのではないかと。会社は、退職者の多くは、若い人、優秀な人材が辞

めていくのに危機感を募らせ、管理職に退職を思いとどまるよう説得せよと、指示している。

横浜母子殺傷事件公判で被告無罪を主張

9月30日 三菱自動車製大型車による横浜市母子死傷事件（02年1月10日）をめぐり、業務上過失致死傷の罪に問われた同社市場品質管理の幹部・3人の初公判で、「ハブの強度不足だとの認識はなく、事故は予想できなかった」と起訴事実を否認、無罪を主張した。道路運送車両法違反（虚偽報告）の罪に問われた三菱ふそうトラック・バス元会長らも無罪を主張しているのにつづくもの。

04上半期新車販売、三菱車55%減で最低

10月1日 日本自動車販売協会連合会（自販連）の発表によると、2004年度上半期（4—9月）の新車販売台数（軽除）で、経営再建中の三菱自動車と三菱ふそうトラック・バスが、合計で前年同期比55.2%減の2万7896台と、半期ベースで過去最低となった。三菱車の9月の数字では、三菱自が10か月連続マイナスの58.6%、三菱ふそも6か月連続の47.7%減と腐心を極め、一連の不祥事が招いた消費者離れの深刻さをあらためて浮き彫りにした。

社内イントラで「元社長の初公判に関するコメント」発表

10月6日 本日、2002年10月に起きた、ふそう大型トラックのクラッチハウジング破損事故に関する裁判の初公判が行われました。改めて、事故でお亡くなりになられた方のご冥福をお祈りするとともに、ご遺族の方々には心よりお詫びを申し上げます。弊社としては、元社長が起訴されているという事実を厳粛に受け止めております。起訴事実につきましては、公判での審理を通じて明らかになるものと思いますので、今後の推移を見守りたいと思います。

個人を対象とする本公判の動向にかかわらず、弊社はリコール隠しが痛ましい事故につながったことについては、企業としての社会的責任を痛感しております。この責任をまっとうするために、弊社はご遺族の方々に対して今後も誠意ある対応をしていく所存であります。また、弊社は、目下、実施している市場措置を鋭意促進すると同時に、社外弁護士団による「2000年当時のリコール調査の問題点」の調査をさらに進め、厳正な対処を行うことで、再発の防止と企業体質の変革を行うとともに、道路交通の安全確保に努めて参ります。

三菱自動車工業株式会社 取締役社長 岡崎洋一郎

三菱自への批判「張り紙」を口実に T さんを不当逮捕

10月14日 愛知県警公安3課と岡崎署は、Tさん（労働組合職員）を、3か月前のことを「岡崎市屋外広告物条例」違反で逮捕すると同時に、Tさん宅のほか、日本労働党関係5カ所を家宅捜査した。（Tさんは労働党とは無関係といわれている）

逮捕の口実は、7月6日、Tさんらは名鉄東岡崎駅周辺や三菱自・岡崎工場周辺の電柱などに「岡崎工場閉鎖反対」「三菱自動車は社会的責任をとれ」などのポスター

を無断で約50枚を張った疑い。Tさんは、黙秘をしている。Tさんは「がんばれ！三菱自動車労働者 岡崎集会実行委員会」（9月5日開催）のメンバーである、と同時に、TMPCWA（フィリピン・トヨタ労組）支援する活動をしてきた。（Tさんは、22日夕方、検事調べがあるはずの日に、突然釈放された。11月2日不起訴が確定した。）

10月19日・1月10日を「安全への誓いの日」と定める

10月19日 三菱自動車・三菱ふそうトラック・バスは、欠陥による事故で、02年1月10日に横浜市で、同年10月19日に山口県で、あいっいで人命が奪われたことを受け、毎年10月19日と1月10日を「安全への誓いの日」と定めた。

1年5か月ぶり新車「コルトプラス」発売

10月25日 三菱自動車は、1年5か月ぶりに新車「コルトプラス」を発売した。月四千台販売目標（価格 135～185万円）、リコール（無償回収・修理）隠しとあいっつぐ事故で消費者の信頼を失い、極端に落ち込んだ国内販売回復させたい考え。この新車は、当面岡崎工場で生産する。岡崎工場での生産中止後、水島製作所に移される予定。

岡崎工場では、早期希望退職、地元企業への転職にくわえ、「自己都合退職」も急増しており、生産体制が手薄となり、他事業所への応援派遣者を呼び戻しても人手不足から、夏以降、期間従業員を約200人採用して、新車の立ち上がりに対応している。

三菱ふそう、リコールなど届け出完了

10月27日 三菱ふそうトラック・バスは、国土交通省に4件の欠陥について留コールを届け出た。同社はこれで隠ぺい・放置してきた47件の欠陥について、リコールやそれに準ずる改善措置の届け出をすべて終えた、という。届け出の対象は74年7月以降30年間に製造されたトラックやバスの述べ約210万台。欠陥が原因とみられる人身事故は、死亡1件を含む33件で、計50人がけがをした。火災も90件起きている。

軽自動車、日産へ身売り、北米事業・仏プジョーと提携へ

10月29日 新聞報道によれば、三菱自動車が主力の軽自動車の生産部門を事実上、日産自動車に「切り売り」する方針を固めた。検討中の計画では、05年4月をめどに日産と三菱自が合併会社（「日産・三菱ミニカー」仮称、日産51%、三菱49%株保有）をつくり、三菱自の軽自動車の生産拠点である水島製作所（岡山県倉敷市）の生産ラインや従業員を移管させる。出資比率で優位に立つ日産が事実上の支配権を握るが、三菱自本体は売却収入によって財務体質が改善できる。

新会社は、日産ブランドの軽自動車を生産し、三菱むけにも三菱ブランドを供給する。「コルト」などの乗用車を生産する岡崎工場、パジェロ製造は、今回の統合の対象になっていない。

「切り売り」計画が浮上した背景には、主力銀行の東京三菱銀行による合理化圧力がある。不良債権の圧縮を迫られた銀行からの厳しい再建要求が、三菱自がやむを得ず軽事業の売却に踏み切ったものとみられる。

一方、低迷する北米事業では、フランスのプジョー・シトロエンと提携関係を結ぶ方向となった。(プジョー・シトロエンは、トヨタと欧州で合弁生産を準備している)

岡崎工場閉鎖見直しか？

軽自動車で日産と合弁会社を設立することと関連して、来年(05年)末に閉鎖するとしていた岡崎工場の閉鎖の見直し、存続の是非について再検討に入ったとの報道があった(10月29日「中日」)それによると、これまで再建策の主力工場と位置づけられていた水島製作所が、日産の合弁会社に移され、軽自動車生産が強化されることから、岡崎工場で生産していた普通乗用車の移管が困難になることが予想されるから。

本社・京都への移転は見直し

三菱自動車は、本園5月、経営再建のための「再生プラン」の一環として東京・品川にある本社を、エンジン工場のある京都市に移転する計画を発表していた計画によると、本社の働く約1400人の社員のうち、京都新本社に700人を転勤させ、東京には国土交通省など所管官庁対応する100人を残し、商品企画部門などの200人は、岡崎工場に隣接する乗用車開発センターに移動させ、約400人を削減(希望退職など)を見込んでいた。

ところが本社社員から希望を聞いたところ「移転すれば退職を考える」という社員が女性を中心に約1千人規模となった。首都圏に住居をもつことや京都に移転後の生活に見通しが立たないことなどが理由に挙げられている。

本社移転で大量の退職者が出れば、日常業務を滞りなく続けるには新たな採用が必要で、教育・研修の費用が発生する。これでは「想定していた合理化につながらない」(三菱グループ幹部)という。これをうけて、具体的な移転計画の検討をすすめてきた本社移転プロジェクトの活動は休止している。このため本社移転の見直しが現実のものになっている。(11月8日朝日新聞など)

9月中間決算、国内販売極度の腐心で過去最悪赤字1461億円

11月8日 三菱自動車は9月中間決算を発表した。国内販売の極度の不振で、売上高は前年同期比11.3%減の1兆708億円、当期損益は1461億円の赤字。中期間としては過去最悪の赤字だった昨年の802億円を上回った。

営業赤字は、北米の販売金融事業の貸し倒れ損失がなくなったことや広告自粛による経費減などで前年同期の763億円から634億円に減った。



研 究 所 便 り

☆2004年9月15日以降の主な活動日誌

〈9月〉15日韓国民主労組訪来 17日全国革新懇24回総会、地域革新懇・職場革新懇
全国交流会 18日～20日「学習の友」50周年・全国学習交流集会 19日自動車産業
職場政策研究会 22日ルポライター訪来 25日労働者の権利部会研究会 29日雲南省
報告会 30日自由法曹団との懇談会 〈10月〉2日第10回所員会議 第6回愛知高齢者
大会 8日新「民主会館をつくる会」総会 9日東海労働弁護団総会 12～15日社会保
障の充実をめざす自治体キャラバン 17日自動車産業職場政策研究会 国民救援会愛
知県本部第45回大会 23日愛知の教育を考えるつどい 23～24日愛知機関誌宣伝学
校 23～28日前進座10月公演 30日愛知労働問題研究所第6回研究集会予定・第10
回所員会議・第4回愛知労働問題研究所理事会 〈11月〉3日憲法9条を守る県民集会
4日 愛労連リストラ対策委員会 7日大企業ネットワーク 11日労働審判制学習会
13日大企業対策会議 14日小牧平和集会

☆今後の主な予定

〈11月〉18日県政懇談会 21日自動車産業職場政策研究会 27日権利部会・国公労連学
習会 28日トヨタシンポジウム 〈12月〉4日愛知労働問題研究所所員会議・トヨタ調
査委員会 4日～5日愛労連春闘討論集会 11日革新あいちの会総会 17日女性生活部
会 〈1月〉8日愛労連新春大学習会 17日国民救援会・争議団・自由法曹団新春のつど
い 23日愛労連臨時大会

☆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、ご連絡いただけると研究会の案
内をさし上げます。研究所のアドレスが変わりました。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。

☆研究所寄贈・購入文献紹介「中小企業が日本を救う」森靖雄

☆所員のみなさまへ・第12回所員会議は12月4日(土)10～12時です。

☆今回118号特別号を発行しました。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。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118号(隔月刊) / 発行日2004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 ai-romonken@roren.net

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

* 「所報」頒価 (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04年度会費納入は、11月15日「所報」発送時にご請求
いたします。よろしく。

