

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・韓国・起亜自動車訪問印象記 ----- 猿 田 正 機 p 2~

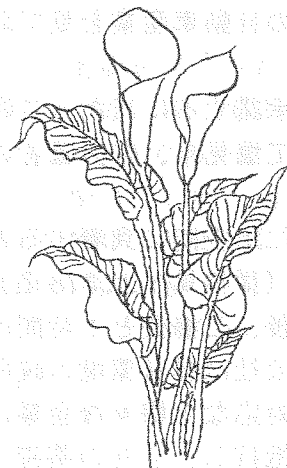
・労働組合の新しい賃金論を考える 杉 山 直 p 5~

・ドイツ・ブレーメン大学と愛知労働問題研究所の
第9回日独労働問題共同セミナー
多くの励ましと元気をもらったセミナー 駒 田 富 枝 p 8~

・二つの女性差別事件勝利にふれて 西 野 賑 郎 p 10~

・効率最優先・社会生活と家庭生活を崩壊させる勤務制度改定案
――中部電力に見る人事・賃金制度改定について――
西 野 英 文 p 16~

・研究所便り p 24



● 第120号

○ 2005年3月15日

韓国・起亜自動車訪問印象記

ーグローバル化と労使関係ー

猿 田 正 機

1月後半から3月初めにかけては、大学教員にとっては大変忙しい時期である。私について言えば、今年はとりわけ忙しかった。期末試験・採点や各種入試、さらには修士論文や博士論文の審査がある。年度末ということもあって教授会や大学院研究科委員会、各種委員会も集中する。コンパや懇親会もある。今年は、これに加えて北海道での勤医労での講演や他大学での集中講義が加わった。また、3月初めには日独セミナーが予定されていた。

そんななかヒュンダイモータージャパン（株）のチェ理事からソウルでの講演依頼のメールが入った。私は、行くにしても訪韓は日独シンポの後に、と主張したのだが、それではどうしても遅すぎるという。「少しでも早く来てくれ」と言う。しかし、日独シンポの直前しか時間は空いていなかった。その時間を日独シンポの準備に当てるつもりであった。その時間を韓国行きに当てることになったのである。

3月4日、早朝6時に家を出て中部国際空港へ向かう。講師に呼ばれた理由がよく分からないままに出発する。ヨーロッパに出かけることの多い私には、初めての韓国行きであった。中国人や韓国人の留学生を指導する機会も増え、何度か行こうと計画を立てたこともあったが、結局、都合がつかず駄目になっていた。

私にとっては依然として「近くて遠い国」のままであった。この機会に韓国の自動車産業を見ておくのも勉強になるのでは、と思い韓国行きを承諾した。

承諾するに当たって私が要求したことはつぎの3点である。①妻の同伴、②工場見学、③労働者の住宅地見学。

仁川空港に到着すると、出迎えてくれた人と昼食を取り、すぐに起亜自動車（従業員：32,378名）の主力工場である華城（ファソン）工場へ向う。到着後、工場長と1時間ほど話し合いをし、その後で工場見学をする。

会社は経営環境の説明会、基礎的モラル、教育文化、品質向上、新技術への対応など様々な企業内教育をやっているが、労働組合は自己の規律をもって抵抗し、会社の基礎ルールの強制や企業内教育にも弾圧だと抵抗の姿勢を

崩していないという。労働組合は会社と同じレベルになることを要求している、と工場長は疲れた表情で語っていたのが印象的であった。

工場は3つのラインからなり、労働時間は昼勤：8.30 - 19.30、夜勤：20.30 - 7.30の二交替制であった。これは以前のトヨタの労働時間制とほとんど同じである。残業は毎日2時間である。QCサークル・リーダーは会社が決めていた。これは日本と同じでドイツやスウェーデンなどとは異なっている。

女性は直接採用していないという。その理由は、女性を入れるともっと問題は深刻になるからだという。女性は派遣労働者として働いていた。中小企業の賃金は大企業の半分以上で、また派遣労働者の賃金は正規労働者の4分の1であるという。

工場を歩いていて印象深かったのは、多くの労働者が笑顔で迎えてくれたことである。休憩時間には卓球やバトミントンを楽しそうにやっていた。休憩室がラインの面より一段高い二階にあり、ラインの傍に椅子と机が置いてあるのみで、ちょっと休む際には、そこに腰掛けるようになっていた。

説明してくれた人によると「かんぱん方式」は労働組合の反対で導入できていないとのことであった。「かんぱん方式」が導入できたらもっと合理化ができるのにと不満そうであった。それにもかかわらず、2004年度に起亜自動車は史上最高の収益をあげている。

グローバル化の下で経営者の危機意識は強烈で、トヨタなどに大いに学びつつ、また競争力強化のために労使関係の改善に非常に苦心しているという強い印象を受けた。工場見学を終えてホテルに着いたのは夜8時を過ぎていた。それから2人で簡単な食事をする。距離的には近い国とはいえ、この日は疲れて早く床につく。

別れ際に、付き添いの人が、「明日は、6時にホテルを出発するから準備をしておいてください。」と言う。早朝5時に起きて食事をし、6時に鳥山（オサン）研修院へ向けてホテルを出る。

到着するとすぐに社長や専務などと挨拶・会話を交わし、通訳を紹介され、8時には演壇に立っていた。参加者は社長以下人事担当者を中心に約130名とのことであった。早朝講義が苦手な私にとっては心身ともに苦痛であった。

講義ではトヨタの人事管理・労使関係とスウェーデンとの簡単な比較を話した。質問時間はほとんどなかったが、社長が真っ先に手を挙げ、「同一労働差別賃金」とはどういうことか、「トヨタ的経営と日本的経営の違い」について質問をした。他の参加者からは非正規労働者に対してトヨタはどういう対策をとっているのかなどの質問もあった。

韓国の現代・起亜自動車訪問や日独セミナーなどからいよいよハッキリしてきたことは、ドイツやスウェーデンのみならず韓国においても、グローバル化の下で自動車産業・企業の経営危機意識は非常に強く、それだけに経営者・労働組合ともに研究心は旺盛であり、特にトヨタを意識した生産・労働システム改革や人事管理、労使関係の改革が強力に進められているということである。しかし、それは決してトヨタと同じ方向ではない。

ドイツやスウェーデンなどヨーロッパの場合には、一般的に団体交渉などによる対立と合意による協調が主流で、韓国・起亜自動車の場合には労使対立が鮮明である。経営者は経営の発展を労働組合は労働・生活条件の向上を真剣に考えているという印象を受けた。トヨタの場合には、基本的には経営者への従属といってよいだろう。いわゆる「片肺飛行」である。しかし、かつてのフォードシステムなどとは違って、経営主導の労務管理諸施策によって、トヨタなりに労働者の肉体的・精神的力をかなりの程度引き出しえてはいる。

しかし、労働者がひたすら受身である限り、言い換えるなら、経営者の思考の枠組みの範囲内でしか頭を働かせない現状では、その能力発揮には限界がある。その限界は経営が混乱した時に明瞭に現れることになる。

社内に異質の価値観をもった労働者を認めようとしない日本の大企業の場合、経営の失敗は倒産や企業売却さらには社長の外国人経営者への交代となって現実化している。社内に多様な人材を育成せず、異なった価値観を認めてこなかった結果、経営の失敗は内部での執行部の交代とはならず、即経営の全面崩壊となって目の前に現実化してきているのである。

その場合、経営者に従属してきた労働組合にも打つ手はない。これは日産やマツダさらに三菱自動車においても明らかである。

トヨタ労働者の場合、働き続ける得る限り経済的に生活に困窮をきたすということはないが、市民として、また社会や家庭で生活する人間としての主体性・積極性や社会性が、ドイツやスウェーデンさらには韓国の労働者と比べてもまったく感じられないのである。トヨタ労組や自動車総連の力量は著しく弱い。ひたすら経営の思考の枠内で発言し活動するトヨタの労働組合の場合には、経営への対案や対抗施策を打ち出し運動を組むことは想像すらできないのが現状である。

これは左翼とて例外ではない。日本の労働運動は今後どういう道を進むべきなのか。指導者の責任は想像以上に重いことを自覚すべきであろう。

(2005.3.13)

(さるた・まさき / 当研究所所長・中京大学教授)



労働組合の新しい賃金論を考える

杉 山 直

2003年に連合が『連合評価委員会最終報告書』（以下『最終報告書』といいます）を公表し、労働運動総合研究所「基礎理論プロジェクト」が「均等待遇と賃金問題－賃金の『世帯単位から個人単位へ』をめぐる論点の整理と提言－」（以下『提言』といいます）を発表しました。この二つの文書は、これからの労働組合がめざす戦略やあり方について述べており、重要な内容を含んでいると思います。

ここでは、『最終報告』と『提言』のもつ意味について、考えてみたいと思います。

1. 『最終報告書』の賃金論

『最終報告書』は、「働く側の視点からの『新しい賃金論』」を提案しています。これは、「働く側の視点に立った『公正な賃金論』」、つまり「『働きに見合った賃金』＝同一価値労働・同一賃金」を原則した賃金であり、それをパートタイム労働者の均等待遇を突破口にして実現していこうとするものです。

報告書が提唱する「新しい賃金論」では、「年功型賃金から職務型・職種型賃金への移行を働くものの視点にたって実現させる」とし、「組合自身が仕事の価値について、雇用形態や年齢、国籍、学歴等にとらわれず、客観的な見直し、基準を作り上げる作業をしていかなければならない」と、「仕事の価値付け」を提案しています。

そして、この「仕事の価値付け」に対して、「仕事の価値付けは困難な作業を伴う。しかし、困難だからと言って作業を放棄すると、同一価値労働同一賃金を根拠を持って要求することが困難となり、結局のところ賃下げ競争に対抗しきない事態をもたらす」と、重要性を強調しています。

さらに「仕事の価値付け」を行なう場合、「全体としてジェンダー中立的な評価項目を立て、間接差別にならない内容にする」ことを指摘し、「仕事の価値付けの実現を阻む状況を打開するためにも、さまざまなサポートシステムを作り出し、環境を整備する必要がある。そして、それは積極的雇用・労働政策である」と述べ、①いつでもやり直しのきく教育制度、②横断的な資格・評価制度、③福利厚生社会化、④きめこまやかな職業紹介、⑤NPOなどとの広い連携、を提案しています。

こうしたサポートシステムがあり、「仕事の価値付け」を行なうことができれば、同一価値労働同一賃金の原則が実現でき、それは「労働者が主体的に労働の価値そのものを高めてゆける手段をもつことにもなり、真の自立へとつながるのである」と述べ、さらには、「仕事の価値付け」の取り組みは「『セイフティネット』から『社会的トランポリン』へと社会制度を大きく転換させるものである」と、福祉国家への展望も描いています。このように均等待遇を突破口とする「新しい賃金論」は単に賃金だけにとどまらず、公正な社会体制を整備することも展望しており、報告書は労働組合に向かって、次のように主張しています。

「生活給に代替する仕組み－ボトムアップの仕事の価値付けとサポートシステム－の実現に向かって、着実に、そして今行動しなければ、労働者にとって公正な社会制度が社会的に整備されることはない。労働組合は、均等待遇の実現のために、これまでの『既得権』を一部放棄する覚悟を持たなければならない。」

2.『提言』の賃金論

『提言』は、研究者が作成したのですが、均等待遇と自立可能な個人賃金化に向けた、労働組合運動における運動の方向性および賃金闘争の課題を、実践的レベルに引きつけて提起しており、見通しが説得的と思います。また、経営側の政策動向を視野に入れており、経営側への有効な対抗策として位置づけることができます。

『提言』は、展望として8つの課題を示していますが、ここでは特に重要と考えられる点を紹介します。

第1は、どのような雇用形態、賃金形態においても、個人として自立できる生活費の充足。初任給や女性賃金の差別的低賃金の是正と、その上に立った賃金水準全般の向上です。そして、「個人単位」で自立した生活を営む基本的前提としての「全国一律最低賃金制度の確立」を挙げ、この課題について、次のように指摘しています。

「労働側の賃金政策の基本は、どのような労働者についても、一人で生活を営むことができる（最低生計費を充足したものとさせる）賃金水準の獲得である。そのためには、生計費原則にたった全国一律最低賃金制度をナショナルミニマムの基軸として確立することが必要である。」

第3は、「均等待遇・同一（価値）労働同一賃金の原則の実現」です。

『提言』は、「賃金の個人単位化への取り組みは、女性の差別された低賃金、とくに、パートなど不安定雇用の低賃金について、同一（価値）労働同一賃金の原則、均等待遇原則により、同一ないし同等の仕事の時間当たり賃金を、男性正規労働者と同じ水準まで引き上げることを目指すもの」であるとし、『最終報告書』と同じ賃金の方向を示しています。

第4は、「個人単位賃金への転換にかかわる生活関連手当の問題と社会的条件の整備」です。『提言』は、個人単位賃金への転換に伴う生活関連手当の取り扱いは、社会的な給付（「社会的条件の整備」）と結びつけて考える必要があると指摘しています。

第5は、「女性・若者が働き続けられる労働条件と、社会的環境整備」です。

『提言』は女性・若者が人間らしく働く権利を完全に行使できる労働条件の充実が必要であり、さらにこれを支える社会的環境が整備される必要があると主張しています。具体的には、育児、介護、教育、住宅などの社会保障や、児童手当などの社会的給付です。これは、労働組合が福祉国家を戦略とすることの主張です。

3.『最終報告書』と『提言』の意義

『最終報告書』と『提言』をみてきましたが、これらの報告書の意義について2点について考えてみたいと思います。第1に、労働組合が福祉国家を戦略として掲げたことです。この点は、重要と考えています。

経営側が市場原理主義による政策をすすめる中で、労働者が安心して生活できる社会建設をすすめている、実際に存在する福祉国家をめざすことは、きわめて現実的かつ実践的な対抗軸となるからです。

また、このような労働組合からの構想について、高橋祐吉氏の指摘を長くなりますが、重要と思いますので引用します。

「現代においては、客観的な条件は自然発生的に生まれるというよりも主体が支

えているという側面がある。だから、客観的な条件が変われば社会が変わるとはいにくくなっているのではないか。主体のイメージの転換が大事なのはそのためです。客観的な条件ということについていえば、それこそ生産力が発展して生産関係とのあいだに矛盾が生じて、それを土台にして社会が変わっていくと教わったわけですが、現実には生産力が無限に発展しても、生産関係がそれこそ変わらない。逆転するような状況さえあるわけです。そうなりますと、じつは客観的条件をつくりだす主体のあり方がいまでも問われているのではないかという感じがするのです。ですから、そういう意味では、貧困化から主体が形成されてくるようには私にはどうしても思えない。そうではなく、われわれの側の構想力といいますか、新しい社会をどうイメージするか、そういうことがもっと語られなければならない気がします。」(井出洋・木下武男・高橋祐吉『労働運動に未来はある』大月書店、1994年、53ページ)

第2は、均等待遇と同一(価値)労働同一賃金という賃金決定の実現をめざし、また「労働力再生産費の社会化」の論点も示していることです。

資本主義の下での賃金体系は搾取を覆いかくし、搾取を強める手段だから、労働者にとって理想的な賃金形態はない、という議論があります。私は、労働者にとって理想的な賃金体系がないとしても、現実の問題を着実に解決していくためには、労働組合は賃金政策をもっていくことが大切と考えています。

また、企業内における大幅賃上げ闘争だけでなく、「労働力再生産の社会化」の視点をもちて運動を考えていくことも大切であると考えています。

この点の重要性は、研究所の猿田正機所長(中京大学教授)の、次のような指摘からも理解することができます。

「現在、日本の労働運動に求められているのは、企業別の賃上げ要求や『パイの理論』ではなく、あるいは公務員だけの賃金・労働条件の改善ではなく、一国レベルの生産性の向上や一国レベルでの『パイの理論』による賃金・所得の再分配なのではないか。

この点をあえて強調するのは、最近の賃金論の多くが賃金の決定基準や査定のしくみなどに焦点があてられ、社会的な賃金・所得の軽視がみられるからである。前者が重要なことは否定するまでもないが、労働者・国民の生活にとって、より重要なものをもっているのはエコノミック・セキュリティの水準の問題であろう。労働組合が賃金闘争を進めていくうえで、この点はきわめて重要であるだけでなく、この点の自覚的 pursuit なくしては日本の労働・社会運動の前進ははかられないのではないかとさえ思える。」(猿田正機『福祉国家・スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房、2003年、112ページ)。ここで大切な点をお二人の方の引用でほとんどすませてしまったようですが、私が大切に考えた点ですので、ご容赦下さい。

連合と全労連の報告書が示した方向は、二つのナショナルセンターが共同できる可能性を明らかにしたものです。現実には双方の距離はあると思いますが、二つのナショナルセンターが、福祉国家をめざして共同できるならば、それは労働者・国民に大きな影響を与え、日本社会がすすもうとしている進路を変えることになるのではないかと思います。

(すぎやま・なおし／ 当研究所会員)

ドイツ・ブレーメン大学と愛知労働問題研究所の

第9回日独労働問題共同セミナー

第1回セミナーは、1992年に名古屋で2日間にわたって開かれた。それから13年目・第9回目の日独労働問題共同セミナーが、去る3月8、9日、名古屋・中京大学でひらかれた。ドイツ側から、ブレーメン大学のヨーヘン・トーレン、ヴォルフガング・フォーゲス、ハインツ・ブラウアーの3氏が来日、それぞれ報告をされた（予定されていた2人の方は、家族や本人の病気のため、直前になって参加をキャンセルされた）。日本側からは、17人が参加し、長谷川治清（同志社大）、竹田昌次（中京大）、宮垣加代子（生協労連）、近森泰彦（愛知労研）、猿田正機（中京大）の5氏がそれぞれ報告をした。司会は、大木一訓（日本福祉大、労働運動総合研究所）、藤田栄史（名古屋市大）。通訳は、全労連の布施慶輔さんにご協力をいただいた。以下は、セミナー参加の感想を記していただいた。



多くの励ましと元気をもらったセミナー

駒田 富江

3月8～9日、日独セミナーに参加した。ドイツからはトーレン、フォーゲス、ブラウアーの各氏から報告がありました。

回を重ねる毎に理解が深まり、今回はさらに議論が発展したセミナーであったと思います。世界のグローバリゼーションにおける経済・生産・ジェンダー・非正規労働者・パート・臨時労働者の問題、職業とストレスと寿命、社会的不平等・生産システム導入問題・トヨタの動機づけ管理、など、どの課題から入っても基本的には世界的規模での労働者と企業側そして国の在り方の方向性が問われている内容でした。

ドイツの生産システム導入からどのようなシステム（トヨタ生産方式に関わる）になるのか等報告後の質疑応答で、ダイムラー・クライスラー生産工場で労働者と使用者側との力関係が拮抗しているのは労働組合の力であること。また組合員の意見反映が出来る職場委員会の能力の発揮と対話が成り立つことが組合を支える力になっている。また新たなシステム導入は現在の法的なわく組みが明確になっていることから押し止めることが出来る。労働組合は自動車産業の今後の方向性を示す力を持っている。と自信を持った回答が返ってきました。2001年9月ドイツを訪れた時にも、労働者・使用者による経営評議会の役割や労働組合が産業政策と地域政策などを持っている事などを学んできたことを改めて思い出していました。

今回のセミナーでは、新たに日本の低賃金、不安定、不平等の立場にたたされ

ている臨時パート労働者の問題と権利も、欧米では常識とされている「均等待遇」を全労連パート臨時労組連絡会が目指している運動の状況も提起された。女性労働者の労働問題にも時間をかけた論議がなされた。「なぜ日本の女性労働者は結婚と同時に退職してしまうのか」など、質問がだされました。「ドイツでは女性が出産などで長期に休暇を取った場合、女性の仕事の「質」をどう維持させ、改善させていくかが大きな研究課題である」と報告されました。

多岐にわたる研究課題にふれ、学ぶ事の多い内容であったし、多くの励ましをもらったと思います。

当日はまさに「3・8国際婦人デー」、世界の女性たちが「パンを、平和を、平等を」と要求を掲げて行動を起こしていた記念すべき日であった、ことをつくわえて感想とします。

(こまだ・とみえ／当研究所理事、元全労連婦人部長)

＜第9回日独労働問題共同セミナー「報告」タイトル・報告順＞

長谷川治清「グローバリゼーションへの企業の回答・経済発展における国家」
ヨーヘン・トーレン「生産性や投資決定への労使関係の国家システムの影響」
竹田昌次「ジェンダーと非正規労働者」
宮垣加代子「臨時・パートタイム労働者の実態」
近森泰彦「公益事業電力で労働条件・賃金切り下げ攻撃」
ヴォルフガング・フォーゲス「職業上のストレスは寿命を短くするか？——
倫理的危機へ向かう社会的不平等」
ハインツ・ブラウアー「生産システム導入の異なった道」
猿田正機「トヨタの動機づけ管理」
藤田栄史「セミナーのまとめ・コメント」

＜これまでのセミナー＞

第1回セミナーは、1992年、名古屋で2日間

第2回セミナーは、1993年、ドイツ・ブレーメン大学

第3回セミナーは、1995年、関西ドイツ文化センターと日本・ドイツ労働者市民友好の会が主催し、大阪市内で開催

第4回セミナーは、1997年9月、ふたたびドイツ・ブレーメンで

第5回セミナーは、2000年3月25、26日の2日間、名古屋・中京大学で、

第6回セミナーは、2001年9月3～4日、ドイツ・ブレーメン大学で

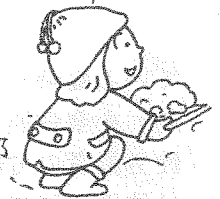
第7回セミナーは、2003年3月25日、中京大学で

第8回セミナーは、2004年3月24日～25日、ドイツ・ブレーメン大学で

第9回セミナーは、2005年3月8、9日、中京大学で、

二つの女性差別事件勝利にふれて

西 野 賑 郎



当研究所会員である2人の方々がたたかった女性差別事件が、あいついで高裁で勝利和解した。野村証券労組の差別事件は機関紙「全労連」や各紙で大きく取り上げられた。当研究所も和解条項や声明など「所報」118号で詳しく紹介してきた。今回、報告集「男女平等へ輝く大きな一歩」を戴いたので、つぎの一文を紹介したい。

わたしたちの想い

私たちは40年前自殺者が出るほど無権利な状態におかれていた野村証券の職場に、野村証券労働組合を結成しました。しかし、会社は闘う組合を排除しようと従業員組合をつくり組合分裂を行ってきました。会社の激しい組合弾圧の中で、労組員は10数名まで激減し少数組合となってしまいました。20代前半の若かった私たちは、会社の攻撃によって夢と希望を無残にも打ち砕かれる毎日でした。“人間とは”“生きること”とは何かを模索し、“止まない雨はない”“明けない夜はない”と励まし合いながら頑張ってきました。

三役解雇闘争、ミディ鮫島事件、ミディ河野解雇事件と次々に起こる事件を、職場の要求を中心に、労組の機関紙を全店に配布しながら闘い続け解決してきました。

私たちは、入社したとき“結婚したらやめます”という誓約書を書かされました。女性が結婚し子供を生み育て働き続けるという、人間として当たり前のことが許されなかった会社で、労組員自ら結婚し、その壁を打ち破ってきました。そして結婚・出産後も働き続ける女性が増えていきましたが、賃金・昇格の男女差は広がるばかりでした。女性も男性と同じように仕事をしているのに、“なぜ一生差別されるの”との思いで、東京地裁へ提訴しました。一審判決によって「野村証券のコース別人事制度は男女差別」と断罪されました。そして11年という長い年月がかかりましたが、高裁での和解の中で、現職3人全員の「総合職課長代理」の地位の確認がされました。

“平等への新たな一歩”で実を結び、働く女性のたたかいのバトンをつなぐことが出来、本当にうれしい気持ちでいっぱいです。この実りは“職場に憲法と平等を”をスローガンとして、従業員の先頭に立って40年間共に闘い続けてきた労組の存在があったからだと思います。そして何よりも長い間、対策会議をはじめ、各労働組合や応援団など多くの仲間の皆さんと、ご尽力いただきました弁護団のご支援の賜物と労組、原告一同心からお礼と感謝を申し上げます。

この裁判を解決するにあたり、今日まで歩んできました“わたしたちの闘いの記録”を簡単ですがここにまとめました。お目を通していただければ幸いです。

最後に、このことを共に闘ってきた故大久保正子さんにご報告できることが、何よりの喜びです。

野村証券労働組合
野村証券女性差別是正原告団

もう一つ、三重県津市の松阪鉄工所、女性差別・思想差別事件が、2004年12月に勝利和解したので内田裁判を紹介したい。

裁判の経過：1996年5月1日 三重労働局女性少年室に訴える。9月9日 津労働基準監督署に訴える。9月19日会社は「下位等級長期滞留者救済制度」をつくる。内田さん4等級に昇格する。1997年9月2日 津地方裁判所に提訴。2000年6月22日 第14回口頭弁論結審。2000年9月28日 一審判決、松阪鉄工所の思想差別を認定、慰謝料の支払いを命ずる。2000年10月10日名古屋高等裁判所に双方控訴。2004年8月25日 第21回口頭弁論結審、和解勧告。12月8日第5回和解協議、和解成立。

一審津地方裁判所判決は「被告が、原告に対し憲法14条、19条、労働基準法3条の禁じる差別意思の下に不当に低い賃金査定を行ったことは民法90条に違反するものとして違法性を帯び、不法行為を形成するというべきである」

二審名古屋高等裁判所和解条項は、松阪鉄工所に解決金の支払い義務があることを認め「一審被告は、一審原告に対し本件訴訟解決金を支払う義務があることを認める」である。

内田さんを支援する会機関誌「わ」は、弁護士中村亀雄（三重県津市）さんの投稿「鉄の非常識にゆらぎ」と題する一文を載せているので紹介したい。

8年間の裁判闘争を内田圭子さんは孤軍奮闘して、敵の陣地で働きながら、よくぞ最後の勝利まで耐えてきたものと感心しています。支援する会も最後まで支えてきた忍耐と度量に感心しています。そしてかく言う、小生も弁護団を編成することもなく、一人で一番を勝ち抜き、控訴審では原山弁護士（名古屋第一法律事務所）と組んで、都合8年も共に続けてきたことに驚いています。それにしても裁判官たちの常識は非常識です。思想差別に基づく、また男女の性別に基づく賃金差別など、憲法にも国際法にも反する違法悪質な差別です。こんな悪質ないじめが40年も続いたのですから、重大なストーカー的犯罪です。

これを時効で会社を救済する必要など全くないのです。裁判官たちはこの差別賃金が思想信条に基づくか否か、なかなか心証がとれないとか、時効制限があるからといって、圭子さんの主張をストレートに理解しようとしなかったのです。それでもわたしたちの要求をのみ、勝利和解ができたのは、8年もの私たちの絶えざる努力と時代の趨勢で、鉄の非常識にゆらぎが生じたからです。憲法12条「この憲法が国民に保障する自由および権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない」

原告内田圭子さんは、「みなさんのおかげで勝利できました」と投稿しています。

7年3ヶ月におよぶ裁判でしたが、多くの方々のご支援を受け勝利解決できたことを心からお礼を申し上げます。和解協議においても会社は時効2年と主張して、金額でも大きな差があり難航しました。しかし、弁護団の裁判官へのねばり強い説得と大きな支援活動で、退職から過去10年の賃金を、同期男性社員の84%だったのを96%まで引き上げることができました。私は1960年3月中学校を卒業、すぐに入

社して鉄工所の現場で働いてきました。1995年の勤続35年表彰を受けたとき、同期男性は全員6等級で私は3等級でした。このまま定年を待っていていいのかと考え、96年4月、会社の昇給時期に職場の上司に「私は何故昇格できないのか」と入社以来はじめて自分の昇格について問うたのです。このときの上司の説明は、まったく昇格要件に当てはまらない内容で、あとで総務部長が否定したほどです。

私は以前、新日本婦人の会主催の集会で、安井彦光みえ労連議長から「一度女性少年室へ行ってみては」と教えられていたので、やはり公的な機関に訴えなければ無理だと思い5月1日に訴えたのが始まりです。このことが会社をあわてさせ、会社、組合、私の3者で3回の話し合いの結果「下位等級長期滞留者救済規定」をつくらせました。ようやく4等級に昇格したものの是正額はわずかでした。つぎに労働基準監督署に訴えましたが、結論は「差別はない、あなたがなっとくできないなら裁判しかないでしょう」と言われました。私は裁判に持ち込まずに解決したいと努力してきました。でも会社には私の気持ちが通じないとわかったので、解決には2、3年はかかる覚悟で津地裁に提訴したのです。この裁判を通じて明らかになった事実には私自身が驚きました。名古屋高裁の審理の中で会社は「昇格を定める規則、規定、要綱はなく」対人比較で決めているということがわかりました。また「職能資格等級制度」がつけられて以来、1等級（見習い）で13年もの滞留者は私以外にいないこともわかりました。裁判をしなかったらこの事実を知らずに退職していたでしょう。

納得できないと声をあげることから始まった「差別を許さない」という闘いは、「支援する会」を中心に共に闘ってくださった人々の力で実を結びました。私は裁判の中で多くのことを学び、素晴らしい仲間と出会いもさせていただきました。これからも周りの人たちと手を結び、学んだことを生かしながら、少しでも働きたいのある社会になるよう努力していきたいと考えています。長年にわたる皆さまのご支援に感謝いたします。ありがとうございました。

この二つの勝利解決は、女性差別、たたかう労働者を嫌った思想差別事件である。一つは日本有数の大企業であり、他の一つは地方にある中堅企業・鉄工所の事件である。解決までに費やされた努力は筆舌に尽くし難く、正義と忍耐なくして語れるものでありません。ここに引用した記事は、いずれも「差別を許さない」運動を誠実に追及しているところに共通点があります。

野村證券原告団は「働く女性のたたかいのバトンをつなぐことが出来、本当にうれしい」と語り、内田さんは「裁判の中で多くのことを学んだ、素晴らしい仲間と出会った」とともに喜びを語っています。

内田裁判の最終準備書面は、「第12 おわりに」でつぎのように主張していた。「働くことができない、働いてもそれにふさわしい評価を受けられない、誰の目にもそれと分かる差別をされ、誇りをいたく傷つけられること、これらはすべて人格の全面的否定そのものと言ってよい。意図的な長年に及ぶ深刻な差別は、人としての尊厳を根こそぎ奪う人権蹂躪・抑圧に他ならぬことを、貴裁判所が十分に深く認識されることを切望する。」と結んでいる。資料として掲載する。

（ にしの・しんろう／ 当研究所会員 ）

最終準備書面(2004年7月30日)から

弁護士 中村亀雄
弁護士 原山剛三

第12 おわりに

1 原告の立証は完璧－被告の不法は証明された

原審さらに当審における原告の主張・立証活動は、本件請求が全て認容されなければならないことを明らかにしえたものと確信する。

中卒後の1960年に入社し、本年6月に定年により退職するまでの実に44年間、原告は勤勉に労働し続けてきた。

常に自主性と積極性をもって新しい仕事に挑戦し、試みたことは全て自分のものとして修得することが出来た。あからさまな性による差別、そしてそれに加えての思想信条による耐え難い差別が延々として続いたのにも拘らず、怯むことも、臆することも、挫けることもなく、自らを奮い立たせ、自己の技を高めるための努力を怠ることはなかった。そのようなひたむきさは、天から授かった忍耐強い資質にもとづくものではある。しかし、不法をほしいままにする被告が、何時の日にかは原告の真実の姿を認め、差別を是正して正当なる処遇を決断せざるを得なくさせる為にも、この素質はさらに磨き上げられたものでもあったことを忘れてはならない。

被告は定年退職に至るまで遂に差別を認めることなく、本訴請求を理不尽にも争うことによって、原告の期待を裏切った。この罪過は限りなく大きく深いものであることを、被告は自覚しなければならない。被告の自己を省みることのない無法ぶりがこれほど完全に立証された現在、貴裁判所が正面から被告の非道を断罪することは、司法に課された責務の当然の遂行である。

2 全人格否定としての差別

働くことは人にとってどのような意味をもつのであろうか。この問い

に対し真摯に向き合うことなくしては、本件の真の解決には至るまいと考える。

労働は生きる為の単なる手段ではない。食うために働かざるを得ないのは、動かし難い現実ではある。しかし、それ以上に重要なことは、労働が人間社会に必要なもの一般を作り出すことである。人間の生存と生活の向上に不可欠なものを創造することは、社会の必要とするところであると同時に、創造する働く人間にとっても自己実現・充足の重要な要素をなすものである。労働の営みは、知識、技能の修得と向上を絶えず要求するものであるから、労働の過程を経て、進歩をとげ、自己発達・発展を実現することが可能となる。働くことは人間あるいは人生の全てではないが、極めて重要な位置を占めている。労働のプロセス、労働の成果及び労働に対する正当な評価と経済的利得は、労働する人にとって、いずれも切実な関心事である。

従って、十分な働きをし、能力を発揮して労働の成果を生み出しても、それに相応する社会からの評価と対価が得られないならば、労働の充足感は失われるだけでなく、人としての評価をおとしめられ、ひいては人格、名誉、信用などをいたく傷つけられることになるのである。

10も20も年令の低い後からの入社者に、次々と追い越されるその悲嘆、悔しさを、ぜひその身になって想像して貰いたい。職場も違う管理畑の者に追い越されるなら、まだあきらめもつくかも知れない。しかし、同じ仕事をしている同じ職場の若輩者に追い抜かれ続け、いつまでもたっても3級、4級に留めおかれ、そのまま放置されることは、人としての価値を頭から否定されるに等しい仕打ちである。これは、れっきとした犯罪である。なのに、「能力が劣る」という、証明不能の正当化が、犯罪をあいまいにしてしまうのである。能力人事管理という制度は、一見聞こえは良いが、差別をもっとも安全にもたらし企業にとって最も有利なシステムである。この能力制度のゴマカシを見破る確かな目さえあれば、犯罪は犯罪にしか見えない。被告の人事管理制度が、能力主義とは殆んど無縁の、旧来の年功序列を基本として踏

襲するものであることは、既に詳細に証明したとおりである。

さらに別の視角からも見てみよう。働くことは、社会と深く係わり合うことでもある。同僚、上司、部下との協力や協同は近代的工業・商業の場では普遍的である。取引先や関係者との接触や交流も少なくないであろう。労働に関わり仕上がったものが、商品やサービスとして社会に流通し、有用なものとしての効用を発揮するのは、とても喜ばしいものであるに違いない。働くことは社会に参加し、係わり合うことである。社会とつながっていること、それを肯定的に自覚することが、働く人の充足感の源泉でもある。

最近の厳しい社会状況は、若年者に深刻な就職難をもたらし、高齢者に無情なりストラを強要している。何十社もの就職試験や面接で、ことごとく蹴られた若人の多くが「人として否定された」感じを抱く。

滅私奉公的に貢献してきた企業戦士が、虫けらのように首切りされ、妻子をかかえて路頭に迷う状況に追い込まれた時、「俺の人生は一体何だったのか」と、それまでの人生を悔み、将来に絶望して自らの命を絶つ者さえ少なくない。

定年退職した者ですら、働きを失って、自己を喪失し、急に老け込んだり、数年のうちに死に至ってしまうことも珍しいことではない。ここには、働くことをどう人生の中に位置づけるのか、またどういう働き方が妥当なのかについての問題が夫々に存在することはありうるであろう。しかし、働くことが人としての価値や矜持にとって欠くべからざるものであることを、これらの事例は紛れもなく示しているのである。

働くことが出来ない、働いてもそれにふさわしい評価を受けられない、誰の目にもそれと分かる差別をされ、誇りをいたく傷つけられること、これらはすべて人格の全面的否定そのものと言ってよい。意図的な長年に及ぶ深刻な差別は、人としての尊厳を根こそぎ奪う人権蹂躪・抑圧に他ならぬことを、貴裁判所が十分に深く認識されることを切望する。

以上

効率最優先・社会生活と家庭生活を 崩壊させる勤務制度改革案 —中部電力にみる人事・賃金制度改革について—



西 野 英 文

愛知労働問題研究所に「この提案は少しひどいし、労働行政当局と調整したなどとお墨付きを列ねて提案してくるのは、異常だ」と資料が届けられたので、分析を試みつつ内容にふれてみたい。資料は4枚に及ぶがそのまま提示します。

オルグ資料になっているが、言葉づかいから会社提案がそのまま労働組合のオルグ資料になっていると判断できます。

中部電力は中部地方有数の優良企業で、ほぼ独占的に電気事業を営む公益企業であります。平成16年3月期決算では、売上高2兆円、純利益1106億円、資本金3745億円、従業員数16652人、(連結会社を含めると、24675人)

連結小会社31社、関連会社18社をもつ。その社会的責任はきわめて大きい。

1. 改訂の趣旨には、昨年65億円に上るサービス残業が摘発され、労働時間管理が問題視されたことが反映しています。しかしながら、所定労働時間の延長や、月間45時間を超える時間外労働を含むこの提案が「労働行政御当局」とも調整を重ねた結果でないことは明かです。労基法1条、2条は、法は最低基準であって向上を目指すことを義務づけ、法を理由に引き下げてはならないと明記しているからです。さらに、月間45時間に及ぶ時間外労働は、過労死認定基準からみても、イエローカードであって、36協定を結べばここまでならよいとか、日常的に許される範囲ではなく、時間外労働は第一義的には避けなければならない基準だからです。

労基法を遵守する労働行政当局が、この提案にお墨付きを与えるわけがありません。

2. 改定内容ですが(1)に定例休日制の廃止が提案されてきています。土、日、祝日関係なしだというわけですから驚きます。従業員はすべて社会生活を営み、家庭生活を持っています。会社業務の実態に合わせて計画的に休日や勤務時間を指定するとしています。国民の祝日も企業内では通用しないというのでしょうか。家庭で夫婦揃って団らんし、子供と一緒に遊ぶ時間を犠牲にしろと言っているわけです。タイトルの「家庭生活の充実を両立するため」と、うらはらに業務効率最優先、労働者の社会生活と家庭生活を後方に押しやっています。

月間の休日も連続5日設定可能とし、忙しいときは連日働き、閑になったら連続して休めというのです。「業務にあわせて」が優先されています。

勤務時間も8:30～17:10前後1:30ですから、7:00～15:40、7:30～16:10、8:00～16:40、9:00～17:40、9:30～18:10、10:00～18:40を標準勤務とします。という提案です。休憩時間についても事業所一斉休憩の原則をねじ曲げています。現行の早出、遅出の時差勤務については、時差勤務5区分として、0:00～8:40、5:30～14:10、6:30～15:10、13:00～21:40、15:20～24:00という徹底ぶりです。

不払い労働（サービス残業）の摘発を受けて、法を犯し社会に謝罪したはずの企業が、違反を違反にならないようにしてしまえと、標準勤務を6区分に、時差勤務を5区分にして提案しているのです。

時間外労働を生む原因は、人減らしにつぐ人減らしで、「新しい業務に対応できない」「添付資料をつくりすぎている」「会議の出席者を絞り込んで欲しい」などの作業実態にあることは、膨大な労働組合調査を見れば明らかです。

不払い労働をなくす対策として、今回の提案はすべての労働者を細分化した管理体制の下で、効率的に運用していく、逆にいえば過密労働で克服しようとする提案であり、「厚顔無恥」と言わなければなりません。

次に「イ項」で所定労働時間の一部延長を提案しています。これは本店原子力部の時間外労働時間がずば抜けて多く、対応が迫られていることが背景にあります。労働組合資料によれば、平均で半期445時間を超えています。月間80時間という水準は過労死寸前のレッドカードです。

この「指定勤務制B」というのは、年間休日数を126日、1日の労働時間を20分延長し、標準勤務が、7:30～16:50、8:00～17:20、8:30～17:50、9:00～18:20、9:30～18:50、10:00～19:20という提案です。20分延長し午前午後休憩時間各10分を入れて、拘束時間では1日40分の延長です。時差勤務についても、さらに恐ろしいほどの勤務で「早出A」0:00～9:20、「早出B」5:30～14:50、「早出C」6:30～15:50、「遅出A」13:00～22:20、「遅出B」14:40～24:00となっています。

これは年間労働時間でみれば、現行1870時間を1912時間にする、プラス42時間となり、政府の国際公約1800時間に逆行する提案になっています。

ここにみる根本的な問題は、企業（中部電力）が社会的な労働基準や労使関係の意義、さらには憲法に保障された生存権を否定しようとしてさえしていることです。

労働者をもっと効率的に働かせることで、業務効率最優先で企業目的を遂行しているという姿勢です。人間ジャストインタイム＝必要なとき必要なものを必要なだけ調達する＝です。「労働条件は労使自治が基本」ですが、個別企業の労使交渉だけで労働条件が決まる訳ではありません。基本には憲法の人権規定がありそれに基づく労働法規があります。労働条件は企業の枠を超えて、公正な社会的水準として形成されなければなりません。中部電力は中部5県下に、生活に欠くことができない電力を供給する、エネルギー産業として国の許認可を受ける事業体です。

この提案はまさに「傍若無人」と言わなければなりません。

3ページにはいると「(2) 2交替制の導入と3交替勤務制度の廃止」が提案されています。これは軒並みに所定労働時間の延長をとまっています。

8時間労働制への逆提案です。中部電力の創立が1951年ですから54年間続いてきた3交替制の廃止になります。8時間労働制は1886年5月1日メーデー誕生の契機となったアメリカの労働者の要求でした。世界の労働者が1日の労働は8時間だと大闘争をしたのです。再び長時間過密のドレイ労働に、逆戻りするのが間われ

ることになります。8時間労働という大原則が、ライフラインを受け持つ公益企業では24時間絶え間なく電力を送り続ける必要があるという性格を逆手にとって、業務の効率化のために提案されています。

90年代に入り、日本の資本主義社会が24時間絶え間なく活動するよう（24時間社会）になったとき、ある精神科医師が「自明性の崩壊」という言葉で糾弾しました。自明とは証明がいらぬほどはっきりしていることです。人間は夜寝るものだ、健康な男女は性愛を持っている、というものです。電気事業が24時間営業することは自明のことです。しかし3交替をやめて2交替という長時間労働に戻ることに、なんの必然性も理由もありません。

詳しく対象人数が発表されていませんが、およそ3千人を超える労働者の社会生活や家庭生活を犠牲にするほど、業務の効率化は必要なのかが問われています。

共働き家庭の家事分担はどうするのか、子育てはどうするのか、社会人としての社会参画はどうするのかなどです。

労働組合資料（5P-1）によれば、有給休暇消化率がわずかに6.9日（半期）にすぎません。（5P-2）メンタルヘルス疾患者が、わずか5年間に2倍化し、321人を数えています。（5P-3）平均発症率が1.7%は、異常です。業務多忙の部署から新しい疾患者が生まれていることをみても、変則勤務の導入や長時間勤務の導入を含む今度の提案では、なにも解決する見通しはありません。むしろ疾患者を増やすだけではないでしょうか。

提案には「（3）裁量労働制の導入」「（4）営業所宿直の適正化」など多くの提案が同時に出されてきています。そのいずれもが過密労働のおそれがあるものです。

「（6）勤務制度の再構築にともなう諸手当の見直し」提案では、準深夜時間帯に支給されていた割増賃金、特定日（土日祝）に勤務する場合に支給されていた割増賃金を廃止もしくは水準を引き下げるとしています。

労基法37条が時間外、休日、深夜の割増賃金の支払いを義務づけている趣旨は、時間外労働、休日労働、深夜労働は通常の労働形態に比してそれぞれ労働の肉体的および精神的負荷が高いことから、通常の労働報酬より高い報酬の支払いを求めるとともに、望ましくない労働形態として、通常の労働報酬より高い報酬の支払いを義務づけることで、その抑制を意図したものです。準深夜時間帯に支払われていた割増賃金は、37条に義務づけられたものでないが、法の趣旨にもとづき日本の労働者の努力で勝ち取られてきたものであり、法にないから水準を引き下げるといふ乱暴な提案は許されるものではありません。労基法1条2項に違反するものです。

ことし、日本経団連は経営者が考えるべき課題の冒頭に「企業の社会的責任」を掲げています。企業（中部電力）はコンプライアンスを掲げますが、それは企業の社会的責任（CSR）のほんの一部にすぎません。「企業の社会的責任」について無理解と言わなければなりません。世界基準のCSRの中心的内容は労働条件や労使関係に関する基準だからです。

（ にしの・ひでふみ／ 当所会員 ）

計画的業務遂行と家庭生活の充実を両立するための勤務制度等の改定について
—人事・賃金・厚生制度等の改定（第Ⅲ期分）—

1 改定趣旨

昨年3月、当社は「適正な労働時間管理・効率的な業務遂行のためのアクションプログラム」を策定し、経営改革ロードマップに掲げた戦略的コストダウン・要員スリム化等の諸施策について、業務効率化を図りつつ、適正な労働時間管理の下で確実に達成することを目指すと共に、より一層活力ある職場づくりに労使で全力を傾注していくことを宣言いたしました。

そのうちの重要課題のひとつである「業務効率化を推進するための勤務制度」について、今回、成案をみましたので提案いたします。

平成10年12月に厚生労働大臣から、労働基準法第36条による「時間外労働の限度に関する基準」が告示され、その基準に基づき労使で過重労働防止に努めてまいりました。

従来の「基準」が平成15年10月に改正され、

時間外労働の基本協定については、年間360時間以下・月間45時間以下とすることに加え、更に月間45時間を超える時間外労働は臨時的業務に限定し、年6回以下とすることが追加されました。

従いまして、平成16年4月以降に締結する「時間外労働に関する労使協定」については、新しい基準に適合した内容としなければなりません。

このため、労働関係法令を遵守しつつ、家庭生活と仕事が共に充実できる効率的な労働の仕組みを、労使双方が英知を結集し再構築していく必要性があります。

今回は、この新しい観点から勤務制度を改定し、コンプライアンスの観点から労働基準法に抵触する恐れのある諸取り扱いについても、併せて適正化を図ってまいります。

今回の提案は、「適正な労働時間管理」の観点から、労働行政御当局とも調整を重ね、真摯に検討してきた結果でございますので、本提案内容をもって、組合員の皆さまのご理解とご協力を賜り、早期実施が可能となるよう切にお願いいたします。

2 改定内容および改定期日

(1) 「計画休日・指定勤務制」の導入と定例休日制等の廃止【提案】

(実施期日：平成17年10月1日)

ア 「計画休日・指定勤務制A」の支店社・事業場（一部本店管轄事業場を含む）への導入

お客さまニーズや各職場の業務実態に合わせて計画的に業務を遂行するため、土・日・祝日等にかかわらず計画的に休日・勤務日および勤務時間帯を指定する「計画休日・指定勤務制A」を、支店社・事業場の交替勤務者を除く社員に導入し、現行の「定例休日制」、「暦日指定休日制」等を廃止します。

- ・ 休日数は各月9日、通年13日の年間合計121日（現行水準）とします。

なお、通年13日の休日については、年間の業務の繁閑や本人の意向を考慮し、月間5日（連続設定可）を上限として指定します。

- ・ 勤務時間帯の区分は、現行の「通常勤務（8:30～17:10）」前後の1時間30分以内については、6区分の「標準勤務」とします。また、現行の早出・遅出勤務については「時差勤務」5区分とします。

- ・ 勤務日および勤務区分については、直属長が前月20日までに本人に提示し 業務に支障

をきたさず時間外労働の増加を招かない範囲で本人の意向を反映し、前月の25日までに指定します。

- ・ 昼の休憩時間(12:00~13:00)については、直属長の承認に基づき、業務の都合等により前後30分の範囲で変更することができるものとします。

イ 「計画休日・指定勤務制B」の本店への導入(年間休日数増、所定労働時間一部延長)

平成17年度から「時間外労働の限度に関する基準」を遵守できるよう、本店の「働き方に関する運営協議会」で諸業務効率化対策を検討してきましたが、平成16年12月末時点の見通しでは、「月間4.5時間を超える時間外労働」の回数が7回/年以上となる社員数が、100名を超えると予想されております。今後さらに、自由化関連業務が増加することとも考慮すると、今年度を上回る数の社員が「時間外労働の限度に関する基準」に抵触することが懸念されます。

このため、業務効率化についても継続的に取り組み所定外労働時間削減に鋭意努めていく所存ではありますが、平成17年度から前記通達を完全遵守するため、本店については、「計画休日・指定勤務制B」を導入することといたします。

「計画休日・指定勤務制A」との相違点は次の3項目といたします。

- ・ 年間休日数については、121日を5日間増加させ126日といたします。
- ・ 所定労働時間については、20分/日延長し法定労働時間(8時間/日)の限度までといたします。

- ・ 1日の所定労働時間を延長し労働生産性をより向上させること、IT時代における心身の健康面に対する配慮などから、昼休みの他に合計20分間の休憩を設定いたします。

以上の結果、年間所定労働時間は42時間延長となります。

研究職は、指定勤務制Bを適用せず従来どおり「フレックスタイム勤務制」を適用します。

なお、平成17年度以降の「時間外労働に関する労使協定」の締結に先立ち、毎年度「働き方に関する運営協議会」を開催するなど、各部門ごとの業務効率化策を労使で検討し時間外労働削減に鋭意取り組んでまいりたいと考えております。

また、45時間/月を超えて協定可能な「臨時的業務」については、労働行政当局の指導に基づき、労使で業務内容を精査し確認していきたいと考えております。

〈 所定労働時間・勤務日・休日 〉

	現行			改定後		
	年間所定労働時間	勤務日数	休日数	年間所定労働時間	勤務日数	休日数
本店	1870H	244日	121日	1912H (+42H)	239日 (▲5日)	126日 (+5日)
支店社等	1870H	244日	121日	1870H (±0H)	244日 (±0日)	121日 (±0日)

(注) () 内は現行との比較

ウ 代休制度の廃止

計画休日制の導入により、計画的業務遂行が可能となり休日労働の機会が減少し、代休制度の必要性が希薄となると見込まれるため「代休制度」を廃止します。

エ 半日休暇制度の一部変更

指定勤務制の全面的導入により、所定勤務時間の二分の一を半日休暇の対象とします。

(2) 「2交替勤務制度」の全面的導入と3交替勤務制度の廃止【提案】

(実施期日：平成17年10月1日)

既に浜岡原子力発電所には導入済みですが、火力発電所、給電制御所、変電所、ダム管理所等の全ての交替勤務部署を対象に、「2交替勤務制度」を導入し3交替勤務制度を廃止します。

- 「2交替勤務制度」の導入に際し、各部門・業態毎に勤務実態を考慮してきめ細かく勤務時間帯（7区分）を設定し、就業規則上の勤務時間と実勤務時間の乖離を解消します。
- 火力発電所における現行の2直・3直間の直引継ぎにより生じる発電・保守部署間の業務上のロス进行解消し、併せて、日勤日数を13日間増加させ、技術水準維持研修の実施や継続的点検・保守業務を付与することにより、現場力の維持向上を図ります。
- 「2交替勤務制度」の導入による各直の所定労働時間の延長により労働負荷が増加するため、現行各直1時間の休憩時間を火力発電所は各直2時間に、その他の部署については、勤務状況を考慮して、1直は2または3時間、2直は1時間とします。

（ 交替勤務部署における主な所定労働時間・日勤班勤務日・休日等 ）

	年間所定労働時間	勤務時間	休憩時間	勤務日数		休日数
				交替勤務	日勤班勤務	
給電 制御所	1884H (+15H)	第1a直 17:50～翌9:20 第1b直 17:50～翌9:30 第2a直 9:00～ 18:00 第2b直 9:20～ 18:00	第1直 2H 第2直 1H	146日 (▲73日)	42日 (+3日)	141日 (+34日)
火力 発電所	1885H (+16H)	第1直 19:30～翌7:40 第2直 7:30～ 19:40	第1直 2H 第2直 2H	146日 (▲73日)	52日 (+13日)	130日 (+23日)
変電所 ・ ダム 管理所	1885H (+16H)	第1a直 17:10～翌8:40 第1b直 17:10～翌8:50 第2a直 8:30～ 17:20 第2b直 8:40～ 17:20	第1直 3H 第2直 1H	146日 (▲73日)	52日 (+13日)	130日 (+23日)

(注) () 内は現行との比較

(3) 「裁量労働制」の導入【提案】(実施期日：平成18年4月1日)

業務の遂行手順や時間配分を本人の裁量に委ねた方が、より効率的業務処理が期待できるものについては、「裁量労働制」(労働基準法第38条の3、4)を導入します。

- 企画・調査・立案・分析の業務に従事する本店のスタッフ副長（一部の部署では主任を含む）については、「企画業務型裁量労働制」を適用します。
- 電力技術研究所・エネルギー応用研究所の研究副主査および情報システム部のスタッフ副長（高度な情報処理業務）については、「専門業務型裁量労働制」を適用します。
- 導入に際しては、法令に基づき、会社と中部電力労働組合との間で労使委員会を設置し、適用対象業務、適用対象者の範囲、「勤務したものとみなす労働時間」等を決定します。
- 「裁量労働制」の適用にあたっては本人の同意を得ることとし、また、当初の想定を著しく超える業務量が付加され、「勤務したものとみなす労働時間」を大幅に上回る場合等については、本人の申し出により「裁量労働制」の適用を除外します。
- 新勤務制度の実施後6ヵ月を経過した時点で、各部署の勤務状況を考慮し「裁量労働制」を導入します。

(4) 営業所宿直の適正化【提案】(実施期日：平成18年7月1日)

宿直勤務については、労働基準法第41条第3号に基づき、停電等の保安業務に限って許可されていますが、現行の営業所宿直は、供給停止解除等通常の業務処理が常態化し、業務実態

が宿直許可基準と著しく乖離する傾向にあるため、次のとおり勤務体制を見直します。

- ・ 宿直勤務時間帯に通常業務の業務量が相対的に多い営業所については、配電指令・現場技術者を対象に「2交替勤務制度」を導入いたします。
- ・ 当面、名古屋・岡崎支店管内の営業所を対象に導入し、その他の支店管内の営業所については、「標準勤務+宿直勤務」または「時差勤務+宿直勤務」で対応しますが、必要に応じて順次「2交替勤務制度」を導入していきます。
- ・ 「2交替勤務制度」導入対象営業所の勤務者は、近隣営業所の夜間通常業務も併せて業務処理します。
- ・ 名古屋支店営業部受付センターについても「2交替勤務制度」を導入し、名古屋・岡崎支店管内の営業所の夜間受付業務を集中処理することとします。

(5) 実労働時間管理の適正化【提案】（実施期日：平成17年10月1日）

遅刻・早退、職場離脱、所定以外の休憩等で、所定労働時間中勤務しない時間が生じた場合については、当該時間相当分終業時刻を繰り下げ勤務するか、賃金を差し引くかのいずれかを適用することとします。

(6) 勤務制度の再構築に伴う諸手当の見直し【提案】（実施期日：平成17年10月1日）

勤務制度の再構築に伴い、関連する諸手当について水準を見直すと共に、実労働時間管理の観点から、みなし労働時間による支給を改めます。

- ・ 「計画休日・指定勤務制」の導入に伴い、勤務する曜日、勤務時間帯が弾力化することから、準深夜時間帯（5:00～8:30、17:10～22:00）や特定日（土・日・祝日等）に勤務する場合に支給する割増賃金については廃止もしくは水準を引き下げます。
 - ・ 一方で、計画的に業務を遂行するという観点から、休日勤務や深夜勤務（22:00～5:00）を命じた場合の割増賃金は、法定基準の割増率にさらに法定外割増定額を加算する仕組みとします。
 - ・ II型サービスステーション、電力センター、ダム管理所等の宿直時間帯に適用している、一定の時間外勤務を行ったとみなして支給する手当を廃止し、実労働時間に応じ時間外手当を支給します。
- なお、詳細については別途提案いたします。

(7) 「管理監督の地位にある者」の服務・賃金の取り扱いの明確化【提案】

労働基準法第41条第2号に定める管理監督の地位にある者の服務・賃金の取り扱いについて明確化する必要があるため、別途提案いたします。

(8) 非常災害時の取り扱いの見直し【提案】

非常災害時の労働時間の認定方法および関連する手当については、別途提案いたします。

(9) 小規模・遠隔地事業場勤務者に対する手当の見直し【提案】

（実施期日：平成17年10月1日）

一定の支給基準に該当する小規模・遠隔地事業場の勤務者を対象に支給している「勤務地手当Ⅰ」について、生活・勤務環境に加えて勤務形態を考慮した支給基準に改定し、第一線小規模事業場における職務の重要性に鑑み名称を「フロンティア手当」に改め、当該事業場に勤務する社員の労苦により報いるため支給水準を一部見直します。

なお、詳細については別途提案いたします。

以上

H16年度 上半期 総実労働時間実績表

(単位:時間,日)

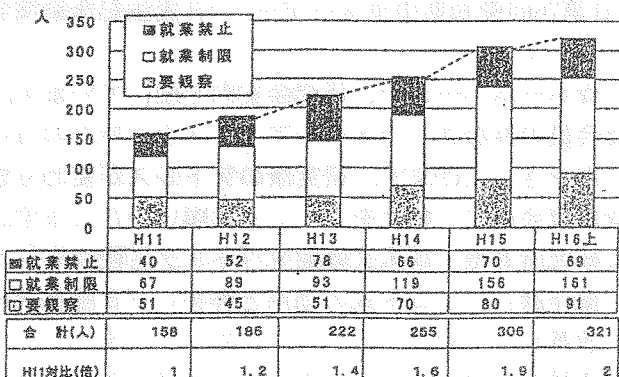
	平成16年度	平成15年度	前年度増減
所定労働時間 (A)	950.6 (124日)	958.2 (125日)	▲7.6
所定外労働 時間(B)※	117.3	105.0	+12.3
非稼働時間 (C)	95.7	96.5	▲0.8
総実労働時間 (A+B-C)	972.2	966.7	+5.5
普通休暇 取得日数	6.9	6.9	0.0

※)時間外精算を含む。

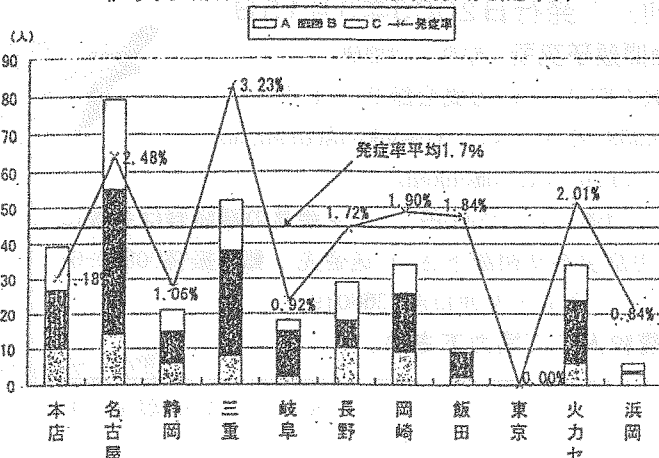
資料5P-1

資料5P-2

メンタル疾患管理者の推移(全社)



社員 支店別 メンタル疾患患者数(発症率)



資料5P-3



☆2005年1月15日以降の主な活動日誌

〈1月〉16日自動車産業職場政策研究会 17日国民救援会・争議団・自由法曹団新春のつどい 19日トヨタシンポ実行委員会 22日9条の会あいち結成総会・連続憲法講座 23日愛労連臨時大会・新婦人新春のつどい・介護保険問題シンポ 24日原発学習会⑤ 25日早春の賦「小林多喜二」・東海自治研ゴミ研究会 28日名古屋市職労臨時大会 29日自治労連愛知県本部臨時大会・南部法律開設30周年のつどい 30日社保協社会保障学校 〈2月〉5日第14回所員会議予定 10日トヨタシンポ 11日トヨタ総行動 17日全国争議総行動 20日自動車産業職場政策研究会 23日05春闘春の総行動 26日連続憲法講座 〈3月〉3日革新市政の会市民大集会 5日第15回所員会議予定 8~9日日独労働セミナー 11日重税反対統一行動 12日連続憲法講座

☆今後の主な予定

〈3月〉17日全労連第一次全国統一行動 19日国際共同行動愛知県集会（久屋広場）25~国際博覧会 20日自動車産業職場政策研究会 〈4月〉2日16回所員会議・第8回トヨタ調査委員会 10日名古屋市長選告示 13日第63回栄総行動 17日自動車産業職場政策研究会 24日名古屋市長選投票 29日第6回愛知労働問題研究所理事会 〈5月〉1日第76回愛知県中央メーデー 3日憲法記念講演会 26~28労働法制連絡会韓国交流

〈☆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「トヨタ労使マネジメントの輸出」「サラリーマン川柳傑作選」「トヨタ式の効用と弊害」「日産復活のヒミツ」「ウイと言えないゴーン改革」「」

☆所員のみなさまへ・第16回所員会議は4月2日（土）10~12時です。

☆今回120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120号（隔月刊） / 発行日2005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-romonken@roren.net

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

* 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。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/U F J 金山・普通口座1368019

* お願い：新年度04年度会費納入にご協力下さい。

