

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・第9回日独労働セミナー報告

トヨタの「動機づけ」管理

猿田正機 p2~

・フィリピン・トヨタ

労働組合結成・団体交渉を拒否・大量解雇

全造船に加盟・神奈川県労委に救済申し立て・・・

p10~

・JR東海「黒書」

= JR西日本だけではないぞ =

・・・ p13~

・新刊紹介 「日本におけるスウェーデン研究」

「リメイド・イン・アメリカ」

「衰退か再生か、労働組合活性化への道」

p16~

・ニートと呼ばれる子をもつ親の会・・・吉田 豊

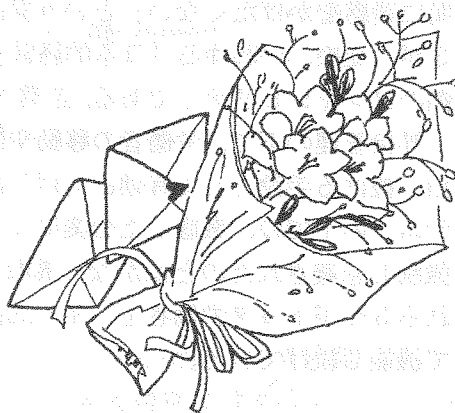
p21~

・強制出向をやめさせた闘いの報告・・・鈴木 明 男

p22~

・研究所便り

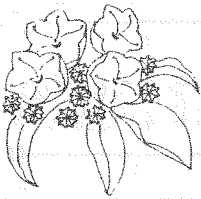
p24



● 第121号

○ 2005年5月15日

愛知労働問題研究所



トヨタの「動機づけ」管理

猿田正機

はじめに

トヨタ自動車はトヨタ生産方式(リーン生産システム)の生みの親として世界的に有名である。しかし、その割にはトヨタ生産方式を支えているトヨタの労務管理や労使関係については意外と正確に知られていない。ましてそこで働く労働者の労働・生活状態については、ほとんど注目されることはない。本報告は、トヨタがどのような「動機づけ」管理によって労働者のモラルを引き出すことに成功してきたのかを明らかにする試みである。

(1) トヨタの「動機づけ」管理の構造

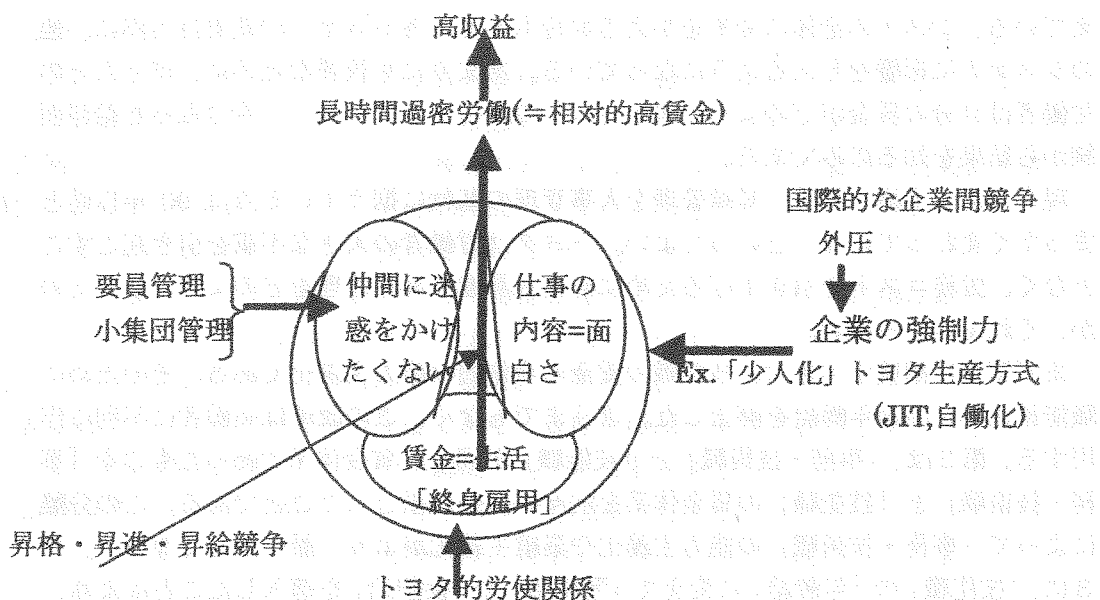
トヨタの「動機づけ」管理のポイントは次の3つからなっている(図表1)。第1は、旧来から最も重視されてきた賃金など経済的刺激による動機づけである。つまり、より良い生活のために一生懸命働くようなシステムづくりをするということである。これまで支配的であった、いわゆる「年功賃金」や「終身雇用制」は、そのためのシステムとして有効に機能してきたということが出来る。トヨタの場合にも、これまでは年功的な職能資格制度を柱とした昇格・昇進・昇格競争によりトヨタで働き続けることを選択した労働者からヤル気を引き出すことができた。

第2に、トヨタが労働者のヤル気を引き出し続けるために導入したシステムが、いわゆる「トヨタ生産方式」のなかに組み込まれている「小人化」であり、小集団管理としてのQCサークルや創意くふう提案制度であった。これらを手段とした徹底した要員管理によってトヨタは「トヨタ生産方式」の二本の柱である「JITと自働化」を最少の人員で稼働し続けることに成功したのである。

この要員管理のポイントは、徹底した労働時間管理・出勤率管理の下で、職場に組や班という小集団をつくり、それを利用して、休んだりサボったり、ミスしたりして「仲間に迷惑をかけたくない」という雰囲気意識的に作り出したことである。

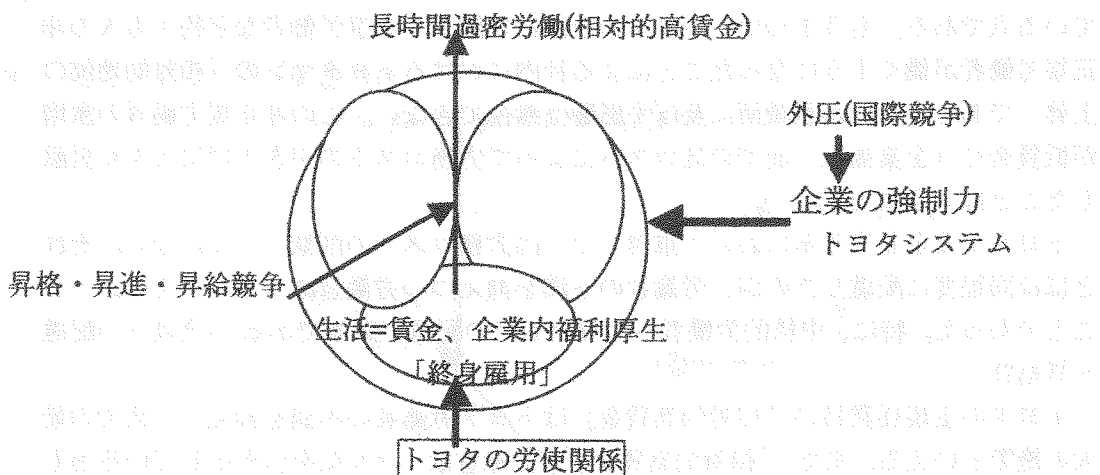
第3が、従来、いわゆる「日本の経営」なり「日本の労務管理」の特徴とされてきた労働のフレキシビリティである。企業内教育システムを整備しつつトヨタは、昇格・昇進・昇給管理の下で、労働者の移動や仕事の範囲や権限の付与を労働者のヤル気を引き出し続ける手段として有効に活用したのである。この点は、いわゆる「フォードシステム」の下での、徹底した分業による労働の細分化によって無内容な労働を労働者に強制し忌避されたのとはかなり異なっている。

これら3つがトヨタ労働者を、相対的高賃金下での長時間過密労働へ追いやる手段として機能し続けている。



(2) 昇格・昇進・昇給による「動機づけ」

賃金による「動機づけ」、より正確には「終身雇用制」と「年功賃金」「企業内福利厚生」さらには「企業内教育・訓練」による「雇用・生活の安定」を手段として労働者を企業に拘束し「動機づける」やり方は、戦前以来の日本に伝統的な手法といえる。トヨタの場合には、図表2のように描くことができよう。この手法は、労働組合を巻き込むことによってより有効に機能するといえる。



トヨタは昇格・昇進・昇給管理が極めて巧妙である。ある時期は昇格管理システムを変更し、またある時期は昇進システムを変え、またある時期には昇給システムを変

えている。システム全体に変更を加える場合もある。各システムの変更は当然に、他のシステムに影響を与えるようになっている。あまりにも複雑なために、ほとんどの労働者は自分の賃金がどのように決定されるのか分かっていない。受け取った給料明細から結果を知るのみである。

現在でも、昇格・昇進・昇給管理を人事管理の基軸に据えている点は 90 年以前とまったく変わっていないといつてよい。トヨタは労働者の大きな不満を引き起こすことなく、労務コストを引き下げするために昇格・昇進・昇給管理をどのように変えたのか、それをみてみたい。

まず第1に指摘すべきは、技能職の賃金の全体的な能力主義化である。そのために職能給比率を高め年齢給を廃止した。言うまでもなく、この改革は高齢者に不利に作用する。第2は、「事務・技術職」と「技能職」が同一の賃金体系であったものを「事務・技術職」と「技能職」の賃金体系を別々の賃金体系としたことである。この分離によって「事務・技術職」の能力主義化や業績主義化がより一層やり易くなった。第3に、「技能職」の「年齢給」に変えて「習熟給」や「役割給」を導入したことにより、「技能職」の賃金はより能力主義的性格を強めることとなった。第4に、一時金の性格を能力・成果主義的なものとした。この改革が高齢者に不利なことは言うまでもない。第5に、年齢・勤続給的な要素がきわめて強かった退職金制度に能力・成果主義的要素を導入した。これが高齢者や超勤続者に不利に作用することは指摘するまでもなからう。

しかし、ここで忘れてはならないことは、15 年間にわたり、このような賃金改革を連続的に行うなかで、トヨタの正規労働者の「経済的地位」が社会的・地域的にも、社内的にもより高まったということである。それを顕著に現しているのが、1 つは、日本全体の賃金水準が低下傾向にあるなかで、トヨタの「相対的高賃金」が維持されている点である。もう 1 つは、トヨタの社内に期間工や派遣労働者など約 1 万人の非正規労働者が働くようになったことによる社内におけるトヨタマンの「相対的地位の上昇」である。これが意識面に及ぼす影響は無視できない。この非正規労働者の激増が低賃金や「企業福祉」面での低コストによって労務コストの引き下げに大きく貢献したことは言うまでもない。

トヨタが賃金制度改革において重視したのは労務コストの削減のみではない。それとほぼ同程度に配慮したのが、労働者の不満を抑えつつ労働意欲・ヤル気を確保することであった。特に、中核的労働者への賃金面での配慮が顕著である。(全員への配慮～昇格?)

トヨタの正規従業員の「相対的高賃金」はトヨタ労働者の不満を抑えるうえでの最大の施策といえる。また、「相対的高賃金」が労働意欲・ヤル気を引き出している面も否定できない。賃金管理全体としては、能力主義・業績主義やセルフ・ケア、自己責任の主張がますます強まる傾向にあり、その方針の下に企業内福利厚生再編成も行われている。企業の法定福利費負担が増加なかで、とりわけ法定外福利厚生再編成

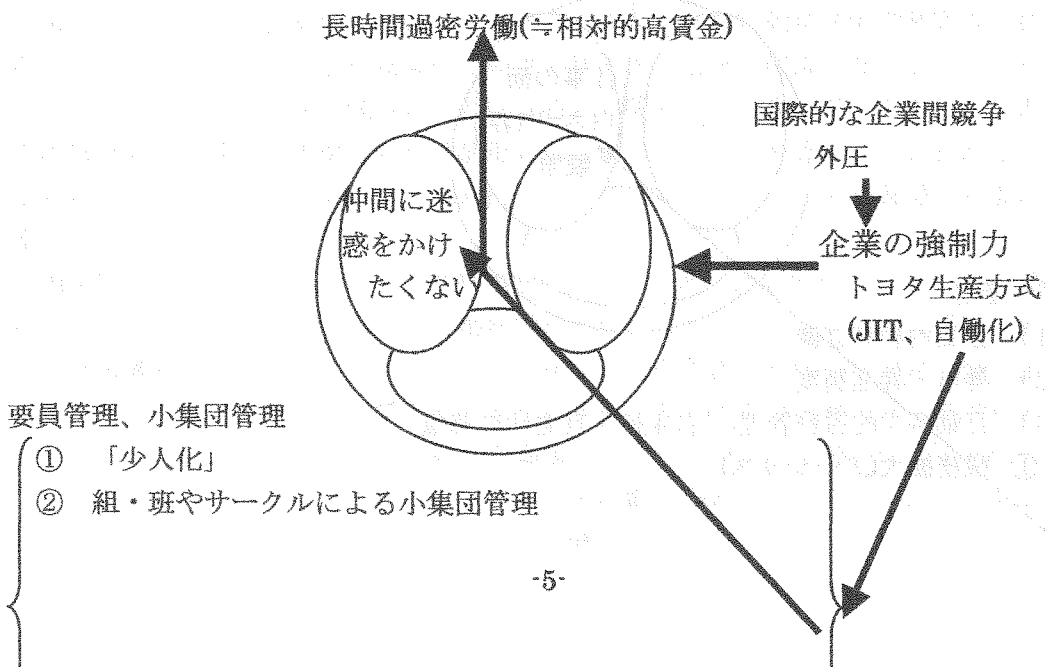
が労務コストの引き下げを狙いとしつつ、カフェテリアプランの導入などを手段として強行されている。表向きは従業員の多様化・価値観のへ変化などに対応した従業員の福利厚生の利用しやすさをトヨタは強調しているが、その真の狙いは労務コストの削減にあることは否定できない。最近の大企業各社の傾向として賃金の成果給・業績給化が指摘できる。しかし、全面的に成果・業績主義を導入している企業は決して多くはない。この傾向はトヨタ関連企業についてもいえる。

トヨタの場合には技能職は依然として職能資格制度を柱とする年功的職能給が中心であり、事務・技術職の賃金の性質もそれほど大差ないといってよいだろう。ただし、賞与については目的管理による成果・業績給が導入されている。大きく変化したのは「基幹職」といわれる管理職の賃金である。資格と職制と賃金階層が分離されるとともに成果・業績給が導入され、同年齢間でも大幅な賃金格差がつくようになった。

2004年のベアなし春闘の下で、全トヨタ労連(286組合、26万6千人)傘下のフタバ産業などの労働組合が、ベアの代わりに、大企業との賃金格差を縮小する「是正分」という概念を打ち出して賃上げを求め、一部企業は成功している。

トヨタの賃金管理は全体としては、スウェーデンなどのように、職務給・職種給や「賃金の社会化」の方向ではなく、能力主義・業績主義の導入による賃金体系・格差・水準の再編成を進めていることが分かる。そうすることによって中核的労働者の労働意欲を高めることを狙っている。さらには中核的労働者を起爆剤として労働者全体のヤル気を引き出すことを狙っているといえる。その際、激増する非正規労働者のインセンティブの中心は依然として賃金管理である。満了慰労金や満了報奨金などによって期間工などの出勤率を管理している。ぎりぎりの人数でラインを動かしているトヨタにとっては、期間工や派遣労働者とえども突発的に休まれることは致命的だからである。

(3) 要員管理による「動機づけ」

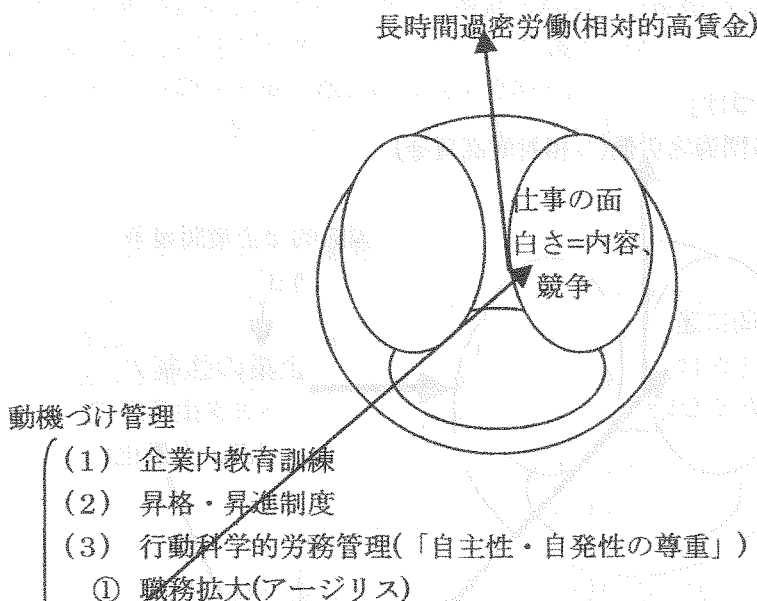


- ③ 「経営家族主義」～「終身雇用」、寮・社宅などの企業福祉、
駅伝大会などのスポーツ競争
- ④ 従業員・仲間意識～教育訓練
- ⑤ 5S←「X理論的人間観」
- ⑥ 人間関係諸活動

トヨタの要員管理の最大の特徴は、その目標が「少人化」にあることである。トヨタはそれまでの「定員制」を打破して、「生産必要数に応じて何人でも生産できるラインをつくり上げるよう、知恵をしぼる必要」を強調した。また、トヨタ生産方式は、「生産の流れをつくることを重視」し、労働者には「あくまで『多工程持ち』の実現」を要求している。このような労働者をトヨタでは「多能工」と呼んでいる。「多能工」化された労働者が、ぎりぎりの人数で生産ラインを担うことにより、トヨタでは出勤率管理が極端に重視されることになる。

この出勤率管理は組・班やサークルなどの小集団管理や人間関係管理を通して徹底される。また、「終身雇用制」の下での寮や社宅などでの共同生活や駅伝大会などによる仲間意識の醸成、さらには企業内教育訓練や5Sの「しつけ教育」などの思想教育を通じて仲間意識が植えつけられるのである。仲間に迷惑をかけないようにすることはトヨタ労働者にとっては最低の義務となる。これがトヨタ生産方式の下で、労働者を長時間過密労働へ駆り立てる機動力となっている。

(4) 行動科学的労務管理の利用による「動機づけ」



- ② 職務充実(ハーツバーグ、衛生・動機づけ理論)
- ③ 目標管理(マクレガー、X理論・Y理論)
- ④ 自己実現(マズロー、欲求段階説)
- ⑤ 小集団管理(リッカート)

トヨタの企業内教育には日本的労務管理手法とともにアメリカから輸入した行動科学的労務管理手法が数多く含まれている。両者がミックスした形で取り入れられているものもある。これらの徹底的な教育・実践によりトヨタの労働者は仕事が面白くて自分から進んで働いているような様相を呈することになる。トヨタの経営者が「トヨタの人はみんな喜んで働いている」と言うのは、このような現象を指している。

日本的労務管理に從來からみられたのは、この節との関わりでは企業内教育訓練であり、職務の柔軟性である。一部では下部への一定の権限委譲さえ早い時期からみられた。これらの管理手法が行動科学的労務管理の日本への導入とともにより整備された体系化されて教育体系の中に取り込まれたのである。

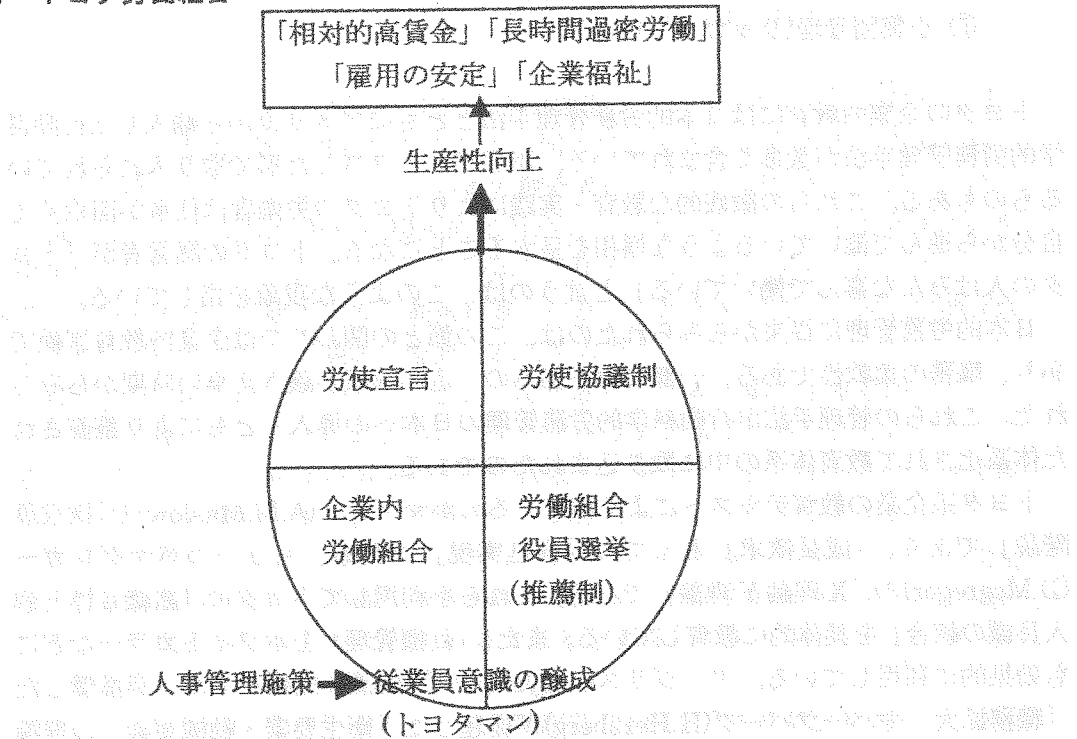
トヨタ系企業の教育テキストによく出てくるのがマズロー(A.M.Maslow)の「欲求段階説」であり、「成長欲求」としての「自己実現」である。もう一つがマクレガー(D.Mcgregor)の「X理論 Y理論」である。これらを利用してトヨタの「組織目標と個人目標の統合」を具体的に教育している。また、「目標管理」をホワイトカラーなどにも効果的に利用している。アージリス(Argyris)の「未成熟=成熟モデル」が推奨した「職務拡大」やハーツバーグ(H.Herzberg)が提起した「衛生要素・動機要素」の理論に基づく動機づけの方法としての職務充実やジョブローテーションは、日本的労務管理にも以前から含まれており、トヨタにおいても全面的に導入され人事管理に利用されている。また、リッカート(R.Likert)の主張する「集団参加型」の手法も大いに利用され、例えば、労使協議会や小集団活動としてのQCサークルの導入によってトヨタの高蓄積を支え続けてきたといえる。

最近のトヨタの労務管理においてアメリカで開発された行動科学的労務管理の様々な手法がトヨタ的に加工され効果的に利用されてきたことは間違いない。しかもそれらを、いわゆる「トヨタ生産方式」という独自に開発した生産方式の下で、旧来の日本的労務管理や非正規労働者の有功活用を謳う「新日本的労務管理」といわれる手法と巧妙にミックスして労働意欲を引き出ししているところにトヨタ労務管理の特徴がある。

具体的には、先に触れた年功的性格の強い昇格・昇進・昇給管理と「少人化」「終身雇用」を中核に据えつつも様々な行動科学的手法を取り入れたトヨタの人事管理が、トヨタ労働者の労働意欲なり「自主性・自発性」を引き出し長時間・過密労働を余儀なくさせているとみることができる。昇格・昇進・昇給管理は、曖昧な人事考課にもかかわらず、いやそれが故に、三層から職場での自己の位置を明確にすることによって、意欲向上の道標となっている。しかし、その際、忘れてはならないのは、トヨタ

生産方式やトヨタ労務管理を車の両輪として支えているトヨタ労働組合の存在である。

(5) トヨタ労働組合



トヨタの労使関係は戦後 10 年間激しく揺れ動いた。トヨタの労働組合内の右派勢力は、1954 年の組合役員選挙で執行部を掌握し、その後、経営主導の労使関係が確立されることになる。現在のトヨタの労使関係の性格は、1962 年に締結された「労使宣言」に端的に示されている。このなかで会社と組合は、「労使関係」は相互信頼を基盤とすること、生産性の向上を通じ企業の繁栄と労働条件の維持改善を図ることなどを誓ったのである。かくして労働組合は、企業の繁栄のため会社施策に積極的に協力することを約束する。

トヨタの労働組合の性格が明瞭に表れるのが、その役員選挙である。役員選挙規定は、対立候補が出ることを嫌った執行部によって何度も改悪された。特に、立候補の際に必要とされている推薦人の連署は、自由な立候補を難しくした。

トヨタでは、組合役員のほとんどは職制がなり管理職と組合役員の一体化がすすみ、しかも組合役員が昇格・昇進ルートの一環にすらなっている。労働者同士の巧妙な相互監視・管理体制が作られているといってよい。また、労働協約には団体交渉についての規定がなく、賃金などすべてが労使協議会で「協議」・「交渉」することになっている。トヨタ労働者の組合員意識は非常に弱く、階級意識や労働者間の連帯意識の喪失現象がみられる。トヨタとトヨタ関連企業間でも、各企業の労働者間の差別意識は

かなり強固なものがあり、非正規労働者の激増にも労働組合や労働者の意識は対応できていない。

労働組合は労働者階級の経済的・社会的地位の向上に取り組んで初めて組織としての存在価値がある。労働者の労働・生活の質的向上、雇用の安定、労働時間の短縮や健康・安全の確保は労働組合として取り組むべき基本的な課題といえよう。しかし、トヨタ労働組合の成果は、企業の高成長・高収益に比して決して十分なものとはいえない。賃金面でも多くの問題を抱えているが、長時間過密労働や安全・健康問題は一向に解決の兆しがみえない。この課題は、本来、企業別組合レベルのみで解決できる課題ではないともいえる。長時間・過密労働による「過労死」・「過労自殺」の問題に会社もトヨタ労組も、依然として真剣に対応していない現状がある。これらの問題はトヨタの正規労働者のみの問題ではなく、非正規労働者の「在職死」も生まれており、労働者間連帯の追求こそが、切実に求められているのがトヨタの現状であろう。

トヨタの労働者が一定の「生活の安定」を確保していることは確かであるが、その安定が期間工などの非正規労働者や下請労働者、さらには健康を損ねるなどして途中で退職せざるを得なかった非常に多くの仲間の労働者たちの犠牲のうえに成り立っていることを忘れてはならないだろう。長い間の職場での受動的な生き方が、人間としての主体的な成長を妨げていることも忘れてはならない。それは退職後の生活にも反映している。

トヨタ労働者の「生活の安定」も労働者階級の差別・分断のうえに成り立っているだけに、きわめて不確かなものである。病気・怪我や精神疾患、自動車事故さらには「過労死」・「過労自殺」と隣り合わせに生きているというのが偽らざる実態である。

過酷な長時間労働の下で、独身で長年働き続けている労働者や結婚できずに退職を迎えた人々が迎えつつある高齢者としての生活は、ゆとりある「豊かな生活」とはほど遠いものである。

おわりに

1990年代前後のバブル期に、3K労働(きつい、汚い、危険)として若者から忌避されたトヨタは、従業員の高齢化・女性化が進むなかで、自動車労働により一層の労働環境の快適さや面白さを付加することを余儀なくされた。だが、トヨタの「動機づけ」管理の主たる手段は、再編されつつも、依然として大きくは変わっていないのが特徴である。

しかし、21Cに入りトヨタやトヨタ関連企業で非正規労働者が非常なスピードで激増しており、今後、非正規労働者の技能育成や処遇などをどうするか、深刻な問題となることは確実である。

(さるた・まさき／中京大学大学院教授・当研究所所長)

フィリピン・トヨタ

労働組合結成・団体交渉を拒否、大量解雇 全造船に加盟・神奈川県労委に救済申し立て

トヨタ自動車は多国籍企業として世界で26か国・地域に工場をもち、生産・販売をしています。海外進出にあたって、進出国の法律や文化・慣習を守って企業活動を行うと宣言しています。もちろん、ILOなどの国際的基準も積極的に守る姿勢を一応示しています。

しかし、トヨタは、それとは裏腹な、あきれかえるような仕打ちを行っている事実があります。フランス・トヨタでも、その事実が指摘されています。

ここでは、フィリピン・トヨタが労働組合・労働者への不当な仕打ちを行っている事実を紹介することにします。

「かながわ地域労働運動交流 フィリピン・トヨタ労組を支援する会」の資料や、「自動車産別」から送られてくるメールをもとにまとめました。

(『所報』編集部)

フィリピン最大の自動車会社

フィリピン・トヨタはマニラ近郊にビクタータン、サンタロウサの2つの工場を持ち、従業員は約1500人(工場労働者約900人)。社長はトヨタから派遣されている。1988年創業。

フィリピン・トヨタは、トヨタが34%、三井物産が6%の大株主である。

フィリピン・トヨタ労組結成

フィリピン・トヨタ労組(TMPCWA)は、98年4月、独立組合として労働雇用省に登録された。2003年3月、労働協約を結ぶ労使協議(CBA)を行う権利を得るために「組合承認選挙」(CE)が行われた。記名投票の結果、投票総数943票のうち500票の賛成で、過半数を制した。しかし、トヨタは、課長クラスの105票が含まれていないとして異議を申し立て、労使協議を拒否した。

勝利裁定の日に大量解雇

会社側の異議は、労働仲裁官、労働次官のいずれの段階でも却下された。2001年3月16日、ついに、労働雇用省長官の裁定で組合の勝利が確定した。まさにその日、トヨタは、組合員227人を解雇(そのご、233人に)、70人を停職処分にした。理由は、労働雇用省の公聴会の山場に、組合員317人が参加したのは「無断欠勤」だというものだった。

2週間のストライキ

組合は、工場前でピケを張り、01年3月28日からは、約700人が解雇撤回を求めてストライキに突入、工場はストップ。

トヨタは、スト破りを図ったり、アロヨ大統領に会って、「争議が長引くなら投資を引き上げる」と圧力をかけたりした。さらに、トヨタを含む日系11社が労働雇用省や貿易産業省に、「争議が解決しなければ投資を引き上げる」とねじ込んだ、と一斉に報道された。

長官の仲裁でスト停止、そのとき26人を刑事告訴

労働雇用省長官が仲裁に乗り出し、ストは停止された。このとき、組合員による「重大な威圧行為」（にらみつけた、とか大声を出したとか）が行われたとして、後に26人の組合員が刑事告訴された。

トヨタ本社へ抗議

2001年4月、フィリピン・トヨタ労組のエド委員長が初来日。日本の支援する労働者とともに、トヨタ東京本社に抗議と申し入れを行った。以降、日本のトヨタ本社への抗議と申し入れが、いまでも、続いている。

フィリピン最高裁、勝利判決

会社の組合否認・団交拒否についても、フィリピン最高裁は、組合勝利の判決を言い渡した。2003年11月、ILO「結社の自由委員会」も勧告を出している。にもかかわらず、会社は法秩序を無視して、いまだ団体交渉に応じていない。

ILO勧告

ILOは、会社は「解雇された労働者を再び雇い、刑事責任の請求を中止し、団体交渉に応じる」よう、法律改正を含めた措置を執ることをフィリピン政府に勧告した。

トヨタ本社の態度

フィリピン・トヨタ労組の委員長等の抗議、申し入れには誠意をもって応対しないばかりか、「現地で解決してくれ」の一点張り。

そのトヨタの奥田碩会長は、日本の経営者代表としてILO総会に参加しているにもかかわらず……。

フィリピン・トヨタ労組員を不当逮捕

04年11月、労組員が不当にも逮捕されたという。それは、ストライキ中にスト破りをしようとした会社側の人間に、暴言を吐き、睨（にら）みつけたということで、刑事告発され、逮捕されたというもの。

全造船労組に加入・県労委に提訴

フィリピン・トヨタ労組は、積極的に支援しつづけている「全造船機械労組関東地

方協議会」（横浜市）に、2004年11月加盟した。

全造船は、フィリピン・トヨタの大株主であるトヨタと三井物産に、あらためて団体交渉を申し入れた。しかし、トヨタと三井物産はこれを拒否した。

やむをえず、05年2月、全造船は、神奈川県労働委員会に、不当労働行為についての救済申し立てを行った。県労委はこれを受理し「調査」を開始した。

“申し立て”の内容

全造船の申し立ては、

1. 233人の解雇を撤回すること。
2. バックペイを支払うこと。
3. フィリピン・トヨタ労組を承認すること。
4. 以上について、日本で全造船機械関東地協との団交に応ずること。

です。

これにたいしてトヨタ側は、「申し立て人組合の請求する救済内容は、フィリピン法によって設立された企業であり、現地で就労していた外国人労働者に関する労使紛争の救済を求めるものであり、憲法28条を前提とした不当労働行為救済制度の審査対象外の問題」と門前払いを求めている。

<トヨタ・フランス工場でも> 本年3月、労働総研・欧州3か国調査研究団（大木一訓・日本福祉大教授も参加）が、フランス・トヨタに訪れて、労組幹部と懇談し実情をつぶさに聞いてきた。それによると……。

昼夜3交替で、増産増産のフランス工場では、カイゼンによる過密労働で、労働災害、在職中死亡があいつぐ。「手や腕の筋肉を痛め、自主退職する労働者は増加している。この5年間で500人以上にのぼっている。修理部門の労働者が脳動脈破裂で死亡し、放置されていた事例もうまれている」

日本の過労死がトヨタ生産方式とともにフランスに輸出されている。トヨタの横暴に、フランスの労働者は手をこまねいているわけではない。「カイゼン」でラインのスピードが上げられると、「スピードが速すぎる」と現場から抗議の声があがる。また脳動脈破裂で労働者が死亡したときは自然発生的に5時間のストライキが起きた。

「自己都合退職者」の中で、CGTは不当解雇が8件あると地方労働委員会に提訴している。

操業間もないとき（2000年）はCGT組合員はたった1人だった。現在（04年）は3200人の労働者のうちの49%の支持ををCGTは獲得している。トヨタはCGTとの交渉を嫌って、ご用組合を育てている。

（労働総研・欧州3か国調査研究団参加者の報告、「しんぶん赤旗」05年3月27・28日、「同・日曜版」05年3月6日号、『労働総研ニュース』2005年3月を参照）

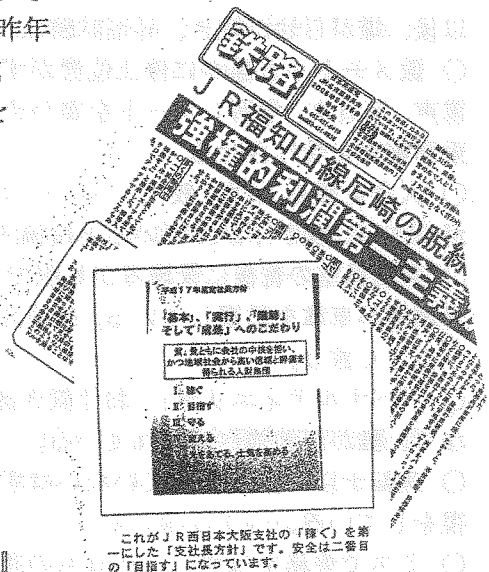
JR西日本だけではないぞ

JR福知山線尼崎の脱線事故、 強権的利潤第一主義が招いた惨事

福知山線尼崎の脱線事故は未曾有の大惨事です。JR西日本は会社発足時（1987年）には51,530人から昨年（04年）4月の32,850人（64%）まで社員を削減しています。大阪支社長方針は、第1に「稼ぐ」を掲げているように、利潤追求を最優先し、無理な高速運転、過密なダイヤ、安全設備の投資はせず、一方で、再教育の名で「人としての尊厳」を傷つける罰則、人権無視の「日勤教育」を行ってきました。

しかし、JR西日本だけではありません。JR東海でも、運転労働者に対する「乗務はずし」など、人権無視の脅迫、強要が「再教育」の名で数限りなく行われているといわれています。労働者は、緊張、萎縮しているといわれています。

日本共産党JR名古屋委員会の職場新聞『鉄路』は、JR東海の職場実態を告発しています。



これがJR西日本大阪支社の「稼ぐ」を第一にした「支社長方針」です。安全は二番目の「目標」になっています。

運輸区では

- 当直が「徐行」の伝達を忘れ、通常どおり運転したら事故に上げられ、みんなが出勤してくる点呼場に座らせられ、区長、総括、主席、ほかに助役らに囲まれ、顛末書、始末書を書かされた。その上、以下月の常務停止にされた。
- 停止位置3メートル不良、動転し降りるときキーを抜き忘れた。その場から運輸区に呼び戻され、3時間以上事情聴取され、ミスが続いたと、弱みにつけ込んで、始末書に「ハンドルを置く」と書けと恫喝された。1か月も乗務停止にし、日勤でペンキ塗り、時刻表の線引き、紙切りをさせた上に売店に転勤させられた。
- ワンマン列車の運転中、お年寄りが前から降りることがわからず降り遅れた。次の列車が4時間後になるので、親切心からホームの外れたところで降ろした。後日、2か月の乗務停止にされた。
- 一日限りのシニア研修に提出する「入所にあたって」という文書を家庭に置き忘れ入所したところ、当日、区長、助役にひどく叱責をうけ、その後メンテナンスに出

向に出された。

○ 便乗で乗務員が客席に座ったからと、事情聴取、乗務停止にされた。社内はガラガラだった。

○ 停年を向かえ、最後の乗務後、列車をバックに記念写真を撮ろうとしたところ、となりのホームに居た管理者が「ヤメローッ、ヤメローッ!」と、怒鳴りながら走ってきて止めさせられた。

○ 深夜に、乗務終了後の乗務員を双眼鏡で監視、あら捜し、「鍵がかかってない」などと指摘、常務をはずす。

○ 運転中に無線で運転通告券の記入を請求され、「運転中でできない」と断ったら、以後、嫌がらせが続き、昇進試験は一度も受からない。

○ 数メートルと僅かに停止位置がずれただけで停止位置が不良、乗務停止。失跡、罵声、反省文、学習レポートを書かせる。定年間際の労働者にも筆記試験、実務審査、乗務審査を受けさせる。

○ 大声を張り上げ、敬礼・スローガンの読み上げ、副賞を軍隊調の点呼で行う。声が小さい、腕が下がっていると指摘する。

○ 乗務員室の背後に管理者が私服で立ち、運転士を監視。駅のホームの柱に隠れて、管理者が車掌を監視している。運輸区に帰ってから、声が小さい、腕曲がっていると、うるさく言う。

○ 「ペナルティエリア」「お仕置き部屋」と呼ばれるところがあり、誰も居ない日はなく、誰かが勉強させられている。

○ 運転士以外誰も乗っていないはずの回送列車。管理者が乗り込み、基本動作の監視をしている。

○ ミスで乗務をはずし、何日もの間、始末書、顛末書を書かせ、内容がダメだと書き直させ、さらに駅に戻すぞと脅し、国労をやめさせられた。

駅では

○ 「お客様から苦情があった」から、と半日に及ぶ事情聴取、勤務をはずし、出勤前から改札正面で挨拶運動をさせられた。

○ 過不足金を発生させ、原因がわかるまでアケ（明け）にもかかわらず何時間かかっても原因追及をさせた。

○ 「始業時、30分前に出勤せよ」と、平気で訓示した。

○ 駅での社員の対応が悪いと本社の人間が現場に通告。現場では締め付けが強まった。

遅刻をしたら

○ 「プロとは言えない」「緊張の欠如」「気の緩み」「勤務へ認識が甘い」「社会人として最も恥ずべき行為」等々厳しい言葉だけに及ばず、『前科』も示した掲示を全職

場に張り出す。

○ 勤務を何日もはずし、始業時前に事務室の掃除と改札正面で挨拶運動をさせる。反省文を書かせる。出勤日には夜も明けやらぬうちに家庭から起床報告させた。

多くの職場では

○ 「一流企業の社員として恥ずかしくない服装＝スーツを着て出勤せよ」と指示した。職場の入り口でチェックもある。

些細なミスで、見せしめの乗務停止

「当分の間、日勤っ！」の罵声

私はJR東海の運転手です。今回の悲惨な脱線事故で被害者の方々、ご家族、関係者の皆様に心よりお見舞い申し上げ、同じ鉄道に働く労働者として申し訳ない気持ちで一杯です。

私も1年半ほど前に、1分ほど早く発車するミスをしました。現在は入換運転専門に回されています。

私の場合は3日間でしたが乗務停止になり、日勤勤務を経験させられました。乗務中に運輸区に呼び戻され、点呼場のフロアで4～5名の管理者に囲まれ罵声を浴びせられました。「当分の間、日勤っ！」と言いわたされました。

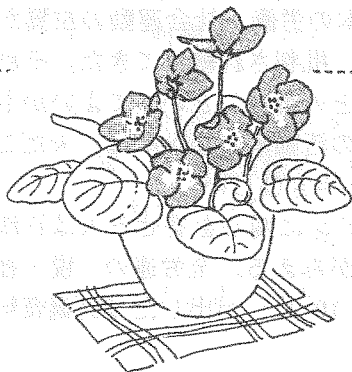
帰宅しての当夜は一睡もできませんでした。

たまたま、他に2名の乗務停止の日勤者がおりましたので、3日間で終わり、処分も口頭注意で済みました。

44歳の運転手の些細なミスで見せしめ乗務停止を繰り返され、「運転手不適格」の烙印を押されて、売店に回されました。

このような人権侵害と厳罰主義で、平常心でハンドルを握ることはできなくなっています。

——『鉄 路』投稿欄より——



新刊紹介

『日本におけるスウェーデン研究』
『リメイド・イン・アメリカ』
『衰退か再生か、労働組合活性化への道』

『日本におけるスウェーデン研究』

(ミネルヴァ書房、2005年5月、4200円)

まず紹介したいのは、わが研究所の所長である猿田先生が編者となった『日本におけるスウェーデン研究』です。

本書は、中京大学で行ってきた「スウェーデン研究会」(1997年～)の成果です。研究会メンバー・執筆陣の多くは、奇しくもまた当研究所会員です。

本書は、『日本では、さまざまな分野において、その制度やシステムを参考として引用されるスウェーデン。果たして、わが国のスウェーデンに関する研究の実態はどのような状況なのか。本書では、これまでスウェーデンに関して継続した研究会を行ってきた執筆陣が、それぞれの専門分野別に実態を詳解し日本におけるスウェーデン研究の現状を総合的に把握することをめざした、意欲的な作品です。

まず、本書の構成・内容と執筆陣を紹介しておこう。

はじめに

序章 スウェーデン研究の今日的異議 (猿田正機)

第1章 教育 (杉山 直)

第2章 生産システム (浅野和也)

第3章 労働行政 (平松 晃)

第4章 ジェンダー平等 (竹田昌次)

第5章 移 民 (猿田淑子)

第6章 居住福祉 (岡本祥浩)

第7章 労資関係 (猿田正機)

第8章 スウェーデン・モデル (山下東彦)

あとがき

本書は、本文で298頁、「参考文献一覧」11頁という大部のものです。

編者は言う。「福祉社会・スウェーデンは、日本の労働・社会運動の左翼からは必ずしも高い評価を得てきたわけではない。むしろ、批判され続けてきた。それは自民党や旧民社・同盟などが高い評価を与えてきたことの裏返しとってよいかも知れない。左翼労働運動の中心的活動家、とりわけ高齢の活動家のなかには、未だこの種の考えは根強く残っていることは否定できない。」と手きびしい。

とはいえ、「左翼の研究者のなかにもスウェーデンに関心を寄せる人は日増しに増えている」。また、「労働運動の側にも新しい動きがみえる。全労連の「税・社会保障・賃金の『個人単位化』プロジェクト」(2002年10月)が出した『討議資料』は労

働運動の新しい視点が提起されていて興味深い。」「左翼労働運動の活動家のなかにも福祉国会を真剣に考える人が出てきていることは、日本の労働運動の今後にとってきわめて重要なことであろう。」

「現実を直視し、学ぶことからしか日本の将来はみえてこないのではないだろうか。あらゆる面で困難に遭遇している日本という国を、より人間的な国へと質的転換をはかるためには、スウェーデンは大いに学ばなければならない国の1つであることは強調してよいだろう。」力づよく結んでいます。

本書を寄贈していただいてから時日が少ないこともあって、各章の内容まで読むに至っていませんが、私にとって関心がある「労使関係」(第7章p 185 ~ 257)を急いで拾い読みした。この章は、第1節で、「日本の研究成果から見たスウェーデン労使関係の歴史と現状」、第2節で、「スウェーデン労使関係研究の課題」となっています。

筆者は、「第1節 日本の研究成果から見たスウェーデン労使関係の歴史と現状」のはじめに、「これまでの日本においてスウェーデンの労使関係研究の蓄積は決して厚くはない」。多くのスウェーデンに関する好著があるが、いずれも「労使関係という章は設けられていない」と指摘しています。しかも、日本の著名な労働運動研究者らは、「スウェーデンの労働組合運動は全くといってよいほど意識になかったといっ

てよいであろう。」と。その上で、第1節の「(1) スウェーデンの労使関係」では、12の文献をとりあげ、「(2) スウェーデン型労使関係の崩壊」では、3つの文献を、さらに「(3) 労使関係の新たなスウェーデン・モデル」では、3つの文献を、また、「(4) 日本研究者におけるスウェーデン労使関係の評価」でも、3つの文献を、それぞれ丹念にレビューされています。このレビューを読むだけでも、スウェーデンの労使関係の概要を把握することができるに違いありません。

さらに、「第2節 スウェーデン労使関係研究の課題」では、3つの文献を詳しくレビューした上で、「(4) 今後の課題」として、「日本のスウェーデン研究者の場合には、スウェーデンの研究者の論文を参考にしていることもあって、スウェーデンの直面している課題や抱えている問題に焦点を置くきらいがある。そこから日本の労働運動は何を学ぶべきなのかという視点は比較的弱かったといっ

てよいだろう。しかし、丁寧に読むとかなり正確な情報が入っていることも否定できないように思う。」と指摘しつつ、しかし、「労使関係のスウェーデン・モデルを考える場合にも、大事なのは労働者・市民の生活である、ことを忘れるべきではないだろう。日本の労働者が抱える問題はスウェーデンとは比較にならないぐらい深刻であり、労働・家庭生活の現状は「福祉国家」というにはあまりにも劣悪・貧弱であり、さらに労働者間さらには国民の団結・連帯がほとんど達成されていないだけに、問題は一層深刻である。日本の労使関係が抱える問題はスウェーデンが直面する課題と同一ではない。現在、日本の労働運動は、運動の行き詰まり状況を乗り切るには、どこから手をつけたらよいかさえハッキリしない危機的状況に直面しているといっ

てよいだろう。混迷した経済・経営・労働状況を乗り切る上で、「実験国家・スウェーデン」の経験から日本が学ぶ

べきことは多い。」と手厳しい。

なお、本書とともに、猿田正機著『福祉国家・スウェーデンの労使関係』（ミネルヴァ書房、2003年）も、お読みでない方には、ぜひご一読をおすすめしたい。

『リメイド・イン・アメリカ』（中央大学出版部、2005年3月、7000円）

突然、部厚な書物が郵送されてきました。開けてみると、表記の本が寄贈されました。寄贈して下さったのは、この本の翻訳者の1人、当研究所の会員で、研究所が所蔵するトヨタ関係の資料を積極的に活用していただいている中央大学の院生（後期課程）の方からでした。まず、この誌上を借りて厚くお礼申し上げます。

本書は、中央大学企業研究所の「翻訳叢書」に加えられたものです。同大学商学部の林正樹教授が中心になって翻訳・監訳されたものです。

この書は、「日本企業のグローバル化が一段と進み、日本企業の生産管理システムが「海外移植工場の管理」といわれるかたちでアメリカ合衆国に持ち込まれており、高業績を上げている日系企業が多いばかりではなく、米国の一流企業がその生産管理方式を模倣しております。本書は、そのシステムは日本のシステムそのものでもないし、またアメリカのシステムそのものでもないという、いわゆる「ハイブリッド型経営システム」であることを、明確な分析枠組みに基づいて、数多くの在米日系企業の調査に基づいて実証的に明らかにした好著であると認識しております。」と、寄贈していただいた際の送付文書に書かれていました。

原著は、1998年にオックスフォード大学出版社から『日本の経営経済シリーズ』（全9巻）の1つとして刊行されたものです。564頁（日本語版）の大部のもの。

「日本語版への序文」にこう書かれています。

「本書が分析の基礎とした調査は10年前のものであるが、……。10年前、日本の経営こそが米国の製造業に広く模倣されるべき「最善の方式」であると極端に讃美された頃に、われわれは多くの管理方式について議論した。さらに、日本の管理方式は製造業以外にもますます普及している、……」と。

ともあれ、まず本書の構成・内容を紹介することにします。

日本語版への序文、序文

第1章 日本の経営システムのアメリカ合衆国への持ち込み——移植か、それとも変革か

第I部 自動車産業

第2章 国境を越えた競争優位の移転——北米における日系自動車移植工場の研究

第3章 ハイブリッド化——トヨタの2つの米国移植工場におけるHRM（人的資源管理）

第4章 日本からアメリカへの工場間び知識移転と再コンテクスト化——日本精工（NSK）の事例

第5章 リーンなサプライヤーの創出——サプライヤーチェーンを通じたリーン・プ

ロダクションの普及

第Ⅱ部 エレクトロニクス産業

第6章 日本の品質管理の技術——ヒューレット・パッカード社への移転

第7章 国際技術移転に見る工場固有の組織学習——東芝の事例から

第8章 移植？ 日本における日本的テレビ組立工場の比較

第9章 経営管理方式の移転促進と海外派遣監督者の活用——日本のエレクトロニクス企業の経験から

第Ⅲ部 産業横断的研究

第10章 在米日系移植工場における作業システム革新

第11章 ジャスト・イン・タイムとその他の製造管理方式——米国製造業への影響

第Ⅳ部 総括

第12章 組織パターンの国際移転に関する組織論の理論的潮流

本書に興味のある方々は、ぜひ研究所までお申し越し下さい。

『衰退か再生か、労働組合活性化への道』

(勁草書房、2005年4月、2400円)

労働組合「連合」が結成（1989年）されると同時に、「連合総合生活開発研究所」（連合総研）が発足した。その研究所は、毎年、数冊の調査研究報告書を刊行しています。今回ここで紹介するのは、最近刊行された表記の「報告」は、「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」（主査：中村圭介東京大学社会科学研究所教授）の調査研究成果です。

この調査研究は、「日本の労働組合にとって、まさに「衰退か、再生か」が鋭く問われている。これまでも危機や転機はたびたびあった。日本の労働組合は、決して平坦な道を歩んできたわけではない。とはいえ、いま眼前にある危機は、かつてなく広く、深く、また長期持続的である。もちろん、危機の克服をめざして、労働組合組織の拡大と機能強化のための改革に努力は続けられている。けれども、残念ながら、いまのところ、こうした組織改革の努力が功を奏するところまでにはいたっていない。

なぜなのか？「努力が不十分だからだ、もっと頑張ればよい」というのは、ひとつの答えではあろう。しかし、やみくもに頑張ればよいというものではない。何が問題なのか、どこを、どのように改善すればよいのかを、しっかりと検証しながら、対策を立てる必要がある。」

「そこで、連合総研では、近年の労働組合研究の成果を吸収し、あわせて独自の実証研究も加えて、日本の労働組合が直面する諸問題を明らかにし、その克服のためのヒントを探り、労働組合再生の道筋を検討することとした。」

2年間の調査実施、17回に及ぶ研究委員会をつうじて、研究者と実践家との対話によってうまれた「問題提起の書」であるといえます。

その本書の構成と内容は、

総論 衰退化再生か

第1章 縮む労働組合

第2章 組合支持と権利理解

第3章 労働組合の効果——賃金と雇用調整に対する効果の検討

第4章 企業組織再編への対応

第5章 外部人材活用の拡大と労働組合の課題

第6章 労働組合離れ組合意識の変容

第7章 組合員の政治意識と投票行動——第19回参議院選挙を通じて

第8章 連合の政策参加

第9章 地方連合の挑戦

終章 問題提起を受けて：組織拡大を中心に（連合総研事務局）

さいごに、「連合運動への提言 第1回論文募集」（2004年10月）で「佳作賞」に選ばれた『私と労働組合——組合活動を振り返って——』も掲載されています。

本書は、第3章から第6章で、特に企業別組合が直面する、「組合効果」、「企業再編」、「請負と派遣」、「組合員の組合離れ」の順で、直面する問題と、それへの対応を探る努力がなされているといえます。

その上で、第7章から第9章で、2つのチャレンジ——連合と政治、地方連合——に言及しています。

ところで本書は、「重要な発見」（p 19～）があったといえます。それは、「組合員だからといって、特に労働者の権利を知っているわけではないということである。彼らは権利を知らなくても、労働組合が守っている。だが、労働組合が守っているから、権利は侵害されないのだということを知らない。労働組合は組合員を擁護しているのだと知らせるべきだと思う。」だから、「労働者の権利についての教育を行うこと」、「2つは、時間外労働の徹底的な規制である。」という。

しかし、この「重要な発見」は、大企業労組の現実を目を背けてはいないだろうか。

(K・I)

|| さいきん入手した書籍 ||

「トヨタ式 孤高に挑む「変革の遺伝子」」（日本経済新聞社、2005年4月）

「直伝・トヨタ方式 究極のジャスト・イン・タイム」（ダイヤモンド社、2005年4月）

「製造現場から見たリコールの内側」（日本実業出版社、2005年2月）

「トヨタ労使マネジメントの輸出」（ミネルヴァ書房、2005年2月）

「ウィと言えない「ゴーン改革」」（本の泉社、2005年3月）

「拒否できない日本 アメリカの日本改造が進んでいる」（文春新書、2004年4月）

|| ど寄贈頂いた書籍 ||

吉田豊ほか著『教科書に書かれなかった 現代の社会』（玄黄社、2004年11月）



「ニートと呼ばれる子をもつ親の会」

吉 田 豊

あいち公立父母連に加入している定時制通信制高校父母の会（定通父母の会）が、「ニートとよばれる子をもつ親の会」を本年1月に立ち上げ、3ヶ月に1回のテンポで語る会を開催している。定通父母の会は、不登校や問題行動などで昼間・夜間の定時制高校や通信制高校に通っている生徒の父母が組織する自主的・継続的な組織です。定通の高校を卒業したり中退した子ども・青年たちのなかには、再び家庭に引きこもったりする子もいます。また、就職したものの続かずは無業になる者もあります。そうした状況をふまえて、父母の会の会員の声から生まれたのが「ニートとよばれる子をもつ親の会」です。1月の第一回につづき、第二回目の語る会が5月14日に子ども会館で行われました。参加者10人は、それぞれの体験や感想を語り合い、日ごろの不安な思いを少し軽くできました。この会の様子を簡単に報告したい。

○島根のYCスタジオは商店街の空店舗を活用してNEET青年が集まってアクセサリづくりなどをしている。しかし、プロの指導や地域の支援など愛知にはない条件がある。○グループホームを作るなどして、家から出るような場を作ることも必要なのではないか。○政府の対策は、「その気があるならば来い」というスタンスであり、現実の青年たちにを引きつけるものではない。○収入がなくても「なんとか生活できる」状態がある。ネットで無料で楽しめる場の情報がたくさんつかめるようだ。○アルバイトで貯めたお金がある。あるかぎりには動き出さない。（フリーターとニートのまだらな関係）○小遣いを切ったら、経済的に切迫して動き出さな。気持ちちはあってもなかなか難しい。○子どもたちは、親が倒れることを一番心配している。○ニート青年は、自らのプライドと親や周囲の期待や縛られていたりする。また、情報だけで社会とつながることが多く、「理屈」だけが先行してしまうこともある。○青年たちは、悩んでいても、とりあえずは今の状況に困ってはいない。○家族のなかで抱え込むだけで、その心に寄り添い伴走する機会がなければ、自立にむけての助走ができない。○「普通に」と思うが、その「普通」に危うさを感じる。○本人は思っていないが、日々、大変な状況に立ち向かっている。○ニート本人も家族も困っているわけではない。むしろ「親の責任」というパッシングのなかで世間とどうたたかうのか。○「自分らしく」「目的をもって」と言われるプレッシャーにさらされて、動けない。○何に悩み、困っているか分からない。

参加者の話を聞きながら、学校はなんとか出たものの社会的自立をはたしていく力や経験が育っていない現状をふりかえりました。

なお、みんなの意見で、会の名称を「いつかはきっと…親の会」に変えることにしました。親たちの信頼を込めた名前です。第三回の語りあう会は、9月4日（日曜）午後1時より、あいち子ども会館の予定です。

参加したい方、紹介したい方があれば、子ども会館（052-916-3496）へ
（よしだ・ゆたか／愛知労働者学習協議会会長・当所所員）



強制出向をやめさせた闘いの報告

鈴木 明 男

1. はじめに

住友軽金属工業（株）はアルミと銅の素材メーカーです。私の勤務先の名古屋製造所はアルミの板、管、棒の主力生産事業所であり、およそ1500名の労働者が働いています。その内、約1000名が生産要員で3直2交替で24時間の連続作業を行っています。2交替で24時間ですからひとたび会社の門をくぐれば13時間は拘束されます。また、夏の労働現場は暑熱対策の遅れから40度を超え、圧延工場などでは50度を超える日もあり熱中症で受診する人が毎年です。

このような長時間労働と暑熱の職場環境での交替勤務は、健康破壊や労働災害につながるとの理由で、私は1992年に労働環境の改善を求めながら交替勤務を断りました。1993年「常昼勤務の職場がスミケイ梱包（株）にあるので出向せよ」と上司に言われましたが、「出向すると労働組合の役員選挙の被選挙権、選挙権がなくなる」などを理由に断りました。1994年10月住軽金は私の同意を得ないままに強制的に出向命令を出しました。私は「異議を留めて出向先で就労し、出向を一日も早く解除を求める」運動に重点をおくことにしました。

1995年8月出向の解除を求めて名古屋地裁に提訴しました。2003年3月名古屋地裁は不当な判決を下しました。すぐ高裁へ控訴、2005年3月高裁で和解成立し出向は解除となりました。4月1日から名古屋製造所板製造部の常昼勤務職場で就労しています。

2. 裁判の争点

- ①本人の同意のない出向は無効である。仮に労組と会社の間に包括的な同意（協定）があっても、民法625条「使用者の債権の譲渡は債務者の同意なくしては認められない」から判断して、本件の出向命令は無効。
- ②入社時には出向協定はなく、その後締結したが出向先、期間などの記載がない。
- ③出向について打診の段階で、出向に応じない私に「刺し殺すぞ」といいながら腹部を突いての脅迫言動。
- ④労組の役選候補者を出向させて、労組活動を妨害する不当労働行為。
- ⑤常昼勤務職場があるのに「ない」と主張し、出向の必要性、合理性欠如。
- ⑥アルミの檻事件（1985年）以降の、孤立職場、見せしめ差別の不当性。

3. 強制出向の狙いはリストラ準備のため

住軽金は1993年から3年計画で、20%800人の大リストラを発表していました。私は「恒常的長時間労働をやめさせ過労死を防ぎ健康と家庭を守る会」の仲間と共に「会社の勝手を許さない110番」運動を取組んで、リストラ対応をしていました。「出向の打診があった、断れるのか」「もしも肩たたきにあったらどうしたらいい

いのか」「腰痛で困ってる」などの質問や声が数多く寄せられました。

この運動の中心にいた私を強制出向したのは、リストラ反対を叫んでも結局リストラされたという地ならしを狙ったものでした。その後のリストラは計画の2倍、40%1500人の労働者が早期退職などで職場を去りました。大リストラで死亡5件を含む労働災害が多発しました。労働基準監督署は特別安全衛生指導職場として、3年3ヶ月も長期にわたり住軽金職場を監督下におきました。

4. 名古屋高裁のたたかい

名古屋地裁で不当な判決があった直後（2003年4月）新日鉄八幡の労働者が上告していた「本人の同意のない出向は無効」を求める最高裁判決が出ました。敗訴でしたが注目される内容がありました。高裁の裁判長は「最高裁の新日鉄判決と本件の違いはあるのか」と尋ねてきました。その頃、明治大学A法学部教授が、出向事件の新日鉄と住軽金の相違を論文にして発表していました。

①新日鉄原告労働者の入社時には、すでに出向協定が存在したが住軽金労働者の場合は、入社時に協定はなく入社後に締結された。

②新日鉄の出向協定には、出向に関する定義、出向先、就労内容、期間、手当等が決められているが、住軽金の場合それらは定められていない。

裁判長はこのA論文にかなり注目したのではないかと思います。裁判長は住軽金に和解を斡旋しました。

5. 粘りで勝利的和解をもぎとる

私は「同意のない出向は無効」会社は「同意のない出向でも有効」と主張は水と油でした。この和解交渉は半年もかかりました。住軽金は出向を解除するといいつつ破断を狙っていました。私の要求をさせて定年までの時間を稼いでいました。

私は記者会見で「多くのみなさんに支えられて60歳定年を1年前にして、出向が解除されたことが嬉しい」と最初に述べました。

和解条項は要旨つぎの通りです。

①控訴人は平成6年10月1日付けの出向命令に本日和解の席で同意し、同命令が有効であることを確認する。

②被控訴人は平成17年4月1日付で出向命令を解き、控訴人に名古屋製造所板製造部の勤務を命ずる。

③控訴人の終業時間は常昼勤務とする。

④被控訴人は平成17年4月1日付で控訴人が従事する業務を、疎外住軽アルパックから被控訴人名古屋製造所板製造部の業務に変更する。控訴人は同業務に従事する。被控訴人は控訴人を公平、公正に処遇する。

⑤訴訟費用は各自の負担とする。などです。

私はこの勝利の和解を力に、健康で人間らしく生き働ける職場づくりをめざして、さらに奮闘する決意です。温かいご支援ありがとうございました。

（すずき・あきお／住友軽金属名古屋製造所労働者・当所会員）

研 究 所 便 り

☆2005年3月15日以降の主な活動日誌

〈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～国際博覧会開催 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 13日第63回総行動 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 14日第17回所員会議・第9回トヨタ調査委員会 15日
自動車産業職場政策研究会

☆今後の主な予定

〈5月〉17日韓国労働調査学習会 18日春の健康学校 20日国会包囲国民大行動 26～
28日労働法制連絡会韓国交流 〈6月〉4日連続憲法講座・改憲論にどう向きあうか
11日第3回権利討論集会 14日えん罪問題学習会 18日第18回所員会議 19日自動車
産業職場政策研究会・愛知母親大会 〈7月〉16日第19回所員会議・トヨタ調査委員会
・連続憲法講座・経済のグローバル化 17日自動車産業職場政策研究会 23日日本母
親大会 〈8月〉6日連続憲法講座・市民のための裁判とは 〈9月〉3日第7回愛知労働
問題研究所理事会 〈10月〉1日第10回愛知労働問題研究所総会

☆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「日本におけるスウェーデン研究」「リメイド・イン・アメリカ」「衰退か再生か労働組合活性化への道」

☆所員のみなさまへ・ 第18回所員会議は6月18日（土）10～12時です。

やむを得ず欠席の方は、近況をお知らせ下さい。

☆今回121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。あわせて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121号（隔月刊） / 発行日2005年5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

＊ お願ひ：04年度会費納入にご協力下さい。