

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・新しいビジネスモデルの創出事業 … 森 靖 雄 p 2～

・韓国非正規労働者センターとの交流を終えて・・・

西 野 賑 郎 p 6～

・資料「韓国非正規労働センター紹介と
韓国非正規労働者の現況」

・きつい・安い・短い——期間工はつらいよ・・・

＝トヨタ自動車の期間従業員の実態をみる＝

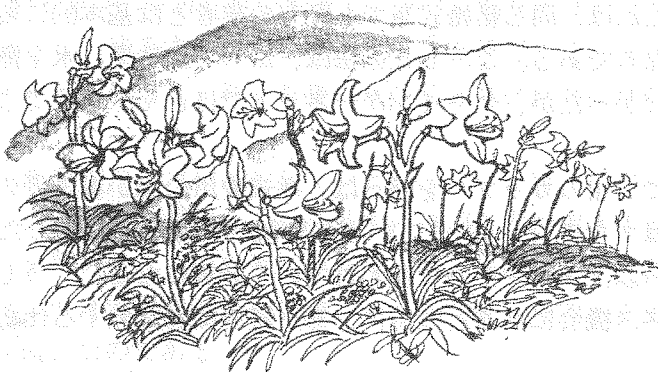
伊 藤 欽 次 p 14～

・第10回愛知労働問題研究所総会案内・・・

p 23～

・研究所便り

p 24



● 第122号

○ 2005年7月19日

愛知労働問題研究所



新しいビジネスモデルの創出事業

森 靖雄

中小企業がはじめる「フォーレニング事業」

神戸で面白い仕事が盛りつつある。中小企業経営者が集まって、次々と新しいビジネスモデルを開発しつつある。「神戸の産業構造を変える」という展望を持って取り組まれている一連の事業については後述するが、これから「旬」を迎えそうなのは「フォーレニング事業」である。

「フォーレニング」はスウェーデン語で「集団」の意味。集団とかグループとか呼ばないのは、既存のビジネス集団の概念とは異なる発想によるからである。当面の目標は 10 チームの業者集団を組織することであるが、早くも想定した枠に入りきらない規模に拡大し始めている。

神戸で始まった新しい取り組み「フォーレニング事業」の中で、デビュー間近なのは「ブライダル（結婚）フォーレニング」である。神戸は結婚式場や結婚関連事業所が多い街であるが、いずれも主として神戸とその周辺の顧客を取り合う、全国各地の結婚産業と同じやり方である。そうした中で誕生しつつある「ブライダルフォーレニング」を構成しているのは、約 10 軒の結婚式関連業者で、いずれも市内の小規模業者。ただし、この「ブライダルフォーレニング」では神戸の日帰り圏は主要な顧客ではなく、近畿 6 県以外からカップルを集めようとしている。だから、既存の同業者とは競合しないで神戸の結婚産業市場を拡大する手法で、新規事業を掘りおこそうとしているわけである。

なぜ、そうした手法が可能なのか？ 「神戸」は「横浜」と並ぶ「文明開化」の雰囲気をもつ街であり、「一度は行ってみたい」と考えている人が多い「ブランド地名」の一つである。こうした条件のもとで新しい結婚式のスタイルとロケーション（背景・舞台）を提供することによって、「神戸で挙式するカップル」を呼び込む発想である。だからこれは、同じ結婚式業でも既存の業者とは基本的に競合しない新しいビジネスモデルなのである。こうした方法は、かつては砂漠に水を撒くような宣伝が必要で現実性はなかったが、今やインターネットでほとんど無料で宣伝できる時代になっている。

神戸に 1 組のカップルを呼べば、挙式費用のほか参加者の多くが神戸で 1～2 泊して行くはずなので、50 人でいどの比較的小じんまりとした式でも、交通費を除いて 500 万円以上が神戸市内で使われていく計算になる。こうして、関係業者自身の新しいビジネス機会になると同時に、神戸経済にも貢献する仕組みである。

NPOの研究所創設で新展開

「ブライダルフォーレニング事業」は、実はこの程度ならやや大きい規模の業者な

らできない企画ではない。そこで、この事業にも関連して、別の「フォーレニング」が動き始めている。「映像フォーレニング」である。「映像フォーレニング」は、本来の仕事は依頼されたビデオ撮影や番組制作を請け負う若い業者たちであるが、同時に後継者の養成事業をしており、その実習を兼ねて神戸の様々なロケーションを撮影して蓄積しつつある。

こうした風景は間もなく「神戸市」そのものをPRする資料として使えるほか、「ブライダルフォーレニング事業」における「動くカタログ」としても機能する予定である。もちろんブライダルで記録を求められれば、このメンバーの「お仕事」が増える。このチームの成果は、やがて映画ロケ地の誘致や神戸市のPRなどにも使われると期待しているし、20年後には移りゆく神戸の映像アーカイブ（資料集積）にもなると期待している。

さらに、「神戸らしい料理を提供しよう」と考える飲食関係の業者が、「神戸食文化フォーレニング」を組織して、主として明治期の神戸料理（初期の洋食）や源平時代以来の伝統食文化を研究し始めている。やがて「新しい神戸料理」が創出されると期待しているが、せっかく神戸で挙式してもらうならこうした特徴ある、印象に残るような結婚式料理を提供したいと、これも研究テーマになっている。こうした、それぞれは独立しつつ、相互に活用しあう関係を持つフォーレニングが現在6チーム研究会を続けており、間もなく7番目の「教育フォーレニング」がうぶ声を上げる気配になっている。幼児や少年期の子どもたちに、「遊びを通して経済活動を学ばせる」タイプの、日本にはまだ存在しない教育施設の創出が企画されている。

さらに、「NPO」が支援することで、民間では利用できない公共施設などを結婚式場に利用できる可能性が開けるなど、「フォーレニング」ならではの付加価値をつけることも可能になる。

こうした新しいタイプの中小企業活動を考案し支援している筆者らは、新しいビジネスを支援する拠点として、昨年10月に「神戸地域総合研究所（略称：神戸総研）」という研究所を設立した。設立後直ちにNPO設立を申請し、本年2月に認可されて、現在は「特定非営利活動法人神戸地域総合研究所（略称：神戸総研）」となっている。

創設資金なし、専従者なし、所長未定、役員は全員ボランティア、事務所は間借り、事務員さんは別の団体と共用という、徒手空拳を絵に描いたような研究所であるが、「企画」「研究」「事業支援」の3部門を備え、早くも神戸市のシンクタンクの役割を果たし始めている。

最初の事業は、神戸総研の企画を神戸市コンベンションビューローと組んで実現した、「(仮題)神戸をブライダルの街に！シンポジウム」。8月中旬に神戸市内で実施する。たぶん筆者がコーディネーターを務めることになり、シンポジストには神戸の代表的なホテルや結婚式場、レストランの経営者などが登場することになりそうで、だから「想定した枠に入りきらない規模」なのである。

「神戸総研」の仕組みと活動

愛知労研と同じような研究所なので少し詳しく紹介すると、「神戸総研」は理事長（不動産業者）と2人の副理事長（写真館経営者と筆者）、それにいずれも中小企業経営者である8人の理事によって運営されている。全員無給である。経費は、年会費1～3万円の3種類の「所員」の拠出でまかなわれるほか、事業受託金で運営する予定である。

主たる事業は、上記のような新事業の企画・提案・関係業者の組織化とその支援活動である。支援内容によっては若干の経費請求も考えているが、非営利活動法人であるから、基本的には営利活動はしない。しかし、もともとが営利事業支援であるため、コンサルティング（助言指導）など料金を頂くのがスジの仕事もある。これは、後述するようなこの事業の「親会社」と呼ぶべき「日本トラストファンド株式会社（略称：JTF）」という企業が収益事業を受け持つ。この会社も実態はボランティア団体である。

そのほか、同じJTFが経営している「神戸駅前大学」という、脱サラや転職独立、事業拡大と資金調達の方法を教える、経営者教育専門の任意団体（文部科学省管轄の大学ではなく、名称を商標登録している）を運営している。類似の仕事では、神戸市から「経営者養成講座」を受託して、年数回神戸市の産業改造をめざす企画内容の講座を実施している。

「神戸総研」は、「企画部」では神戸市内の行政機関や外郭団体、主要な産業団体を結びつけて神戸産業の振興に寄与しそうな事業や催事を企画し、連携団体のうち主要な団体・機関から「出向研究員」を出してもらって「研究部」で研究テーマの企画と成果の集約をおこない（研究実務の主要部分は研究員の出向元でおこなう予定）、その成果は「事業支援部」で業者を組織化して新しいビジネスチャンスとして展開してゆく構想である。この3部門の活動はまだ変化するかもしれないが、全体としては予定の方向へ動いている。

震災被害と「貸し渋り」に抗して

この一連の活動が生まれた発端は、1995年1月の「阪神・淡路大震災」であった。市内の多くの業者が被災し、辛酸を舐めながら事業を復活した。そこへ追い討ちをかけるように金融機関の「貸し渋り」が始まった。いずれも被災業者であった7人の中小規模経営者が、事業資金の先行き不安をカバーするために1500万円ずつ出資して、1999年に共同信用保証組織というべき「日本トラストファンド株式会社（資本金1000万円・運転資金50万円）」を設立した。安定的な資金ルートを壊さないために、各社とも従来の取引関係を維持しつつ融資を保証しあう組織であったが、小規模企業とはいえ資金1000万円では心もとない。他方では全員が連帯保証しあう仕組みであるため、よほど信用できる人でなければ仲間に加えるわけにはいかない。

そこで、筆者のかねてからの主張であった「独立に役立つ経営者教育機関」と、本格的な「事業資金創出手法を教育する機関」として、2000年4月に「神戸駅前大学」が創設された（筆者はその理事長）。経営者の卵を育てつつ、信用できる仲間を増やし

てゆく戦略で、現在の株主は 22 人、資本金も 2500 万円ほどに増資している。「神戸駅前大学」はほぼ月 1 回ずつ、年間 10 回を一区切りとして開講され、現在 6 年目「第 6 期」が進行中である。1 回 5000 円の受講料を頂いており、これまでに約 2800 人が受講された。創設期から通しで来ている人はいないが、この間に人的蓄積が増えると同時に知名度も上がって、強く独立を志して入学してくる若者や、事業拡大を企画しながらも方法が判らない、あるいは資金が不足している経営者などが集まるようになり、去年の第 5 期あたりからは、新規の事業家や事業拡大を計画している人、新製品開発を実現した例なども生まれ始めた。

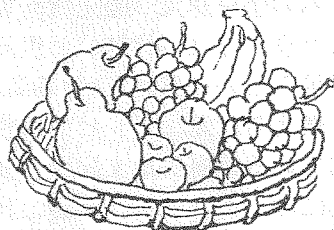
関連組織の関係と機能分担

資金調達面でも、JTF が日本政策投資銀行の支援を受けて、自己資金 2500 万円で 1 億円の資金を調達し、7 人の中小企業業者に 1000 万円単位（最高 3000 万円）の融資をおこなう日本初の「コミュニティービジネス」を実現して 2 年後に無傷で完済したほか、「小規模私募債」や「株式化」による資金調達を実施している。後継者のいない事業所を第三者に引き継いでもらう「中小企業による M&A（企業買収）」にも取り組んでいる。

こうして、「神戸駅前大学」では主として「個人の独立や経営改善」を対象にした教育活動をおこなう。「経営者養成講座」では神戸の産業改造を目指す。「神戸総研」では新規事業の企画やビジネスモデルの開発、業者の組織化によって、神戸に新しいビジネスモデルを生み出していく。それを元締め「JTF」が束ねていくという連携構造である。将来は「神戸駅前大学」の NPO 化も構想しているが、現状は営利会社であるはずの JTF にほとんど収入がなく、「神戸駅前大学」が収入源としても機能しているため、収益構造が改善されるまではしばらくこの体制でいくことになる。

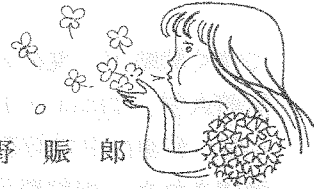
神戸で始めているこうした新しいビジネスモデルづくりが、名古屋にも拡大できれば……と考えている。

（ もり・やすお／東邦学園大教授・当研究所所員 ）



韓国非正規労働者センターとの交流を終えて

西野 賑 郎



愛知労働法制連絡会から、5/26～5/28 ソウルの非正規労働者センターを訪ねたので概要を報告し、あわせて若干の資料を掲載する。参加したのは愛労連などから13名だった。非正規労働者センターは、大きな建屋の中にあった。説明の中で「97年のIMF失業大乱」という言葉に象徴されるように、「国際通貨基金」による管理下で、経済危機が韓国社会にいかにか大きな影響を与えたのか、想像に難くない。正規職労働者は半数以下になり、大きな社会問題になってセンターは発足している。労働組合ではなく実態調査などを行う専門機関である。財界は労働力の流動化を急ぎ、全く日本社会と同じように無権利、低賃金の労働者をつくりだしている。

センターは非正規労働者のための「労働人権団体」で、非正規労働者の問題を社会問題として提起して、権利の保護活動を実践している。10人の専門員が常駐し、事務局、政策企画局、取材編集局、教育相談局がある。応対してくれた政策企画局の若い専門員が熱っぽく語る印象は好感が持てた。非正規労働者の法的制度的保護法案に関する研究と政策提示である。労働法と労働者保護の4大保険（医療、年金、失業、労災）の不備点や法律の検討である。

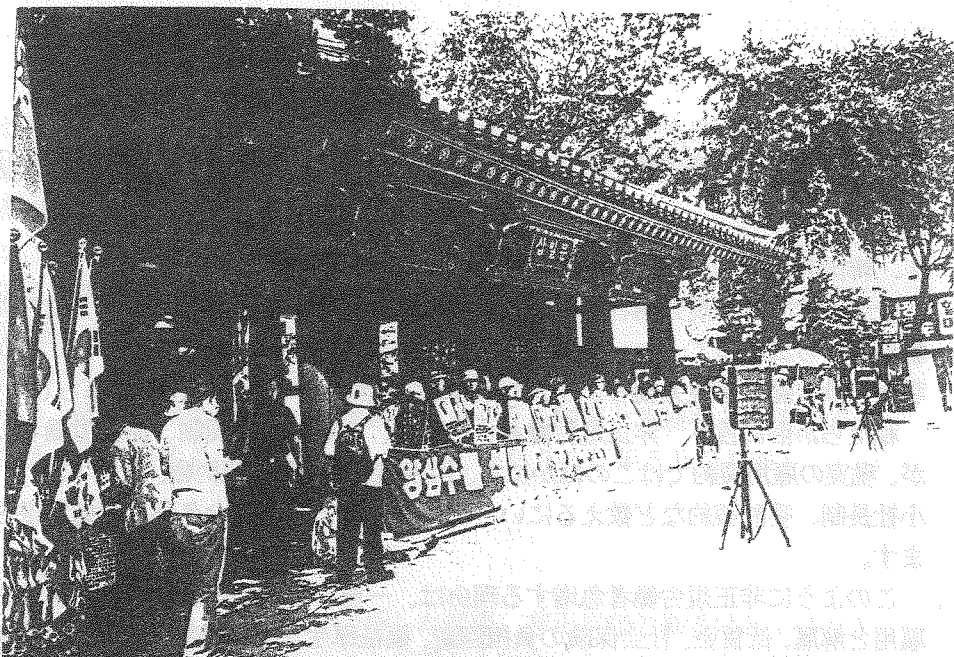
賃金未払い、解雇、差別、セクハラ、保険適用の相談など、労務士が常勤しながら相談と救助活動を展開している。労働者派遣法が改悪されて26業種にひろがっている。日本の現実とほぼ同時進行である。

民主労総（全国民主労働組合総連盟）を訪問して1時間という短時間だったが、副委員長キムさんから報告を受け交流した。権力の弾圧のさなかにあったが、意気軒昂である。全国ストライキ、リストラ、焼身自殺、などの言葉が飛び交い、コンビナート建設労働者の要求が「食堂をつくれ」だという。雨が降っても風があっても吹きさらしの現場で食事をとっている実態がある。韓国社会も新自由主義路線で経済の効率化が軸となって、非正規労働者の増加に結びついている。同一労働同一賃金を掲げて、非正規職の労働者と対話して組織化していつている。

女性労組との交流は食事を交えてだったが、刺激的だった。労組3役はすべて若い独身女性で笑顔の持ち主である。リストラで失業中の女性もいる。昼休みには街頭に出てビラ「いますぐ」をまく。いますぐに組織が必要だと、women119というバッジを着けている。女性だけの労働組合の誕生は、「合理化」のなかで多くの既存労組が女性の非正規職労働者の解雇を容認したことが背景にある。

日韓交流で日本の歴史認識「歴史教科書」問題が、影を落としているかと思って参加した。しかしソウルでは「竹島」が焦眉のことらしい。韓国では独島と表記する。

通訳者から遠足らしい子供たちが、みんな揃って着けているシャツに「独島は韓国」と書いていると教えられた。テレビの解説も竹島の位置を示して、盛んに報道している。鬱陵島も出ている。植民地支配から独立した「独立記念館」や弾圧の歴史を残す「西大門監獄」には、ハングル、英語、日本語の解説があるが、いずれも歴史教育のためという案内がある。従軍慰安婦記念館ナヌムの家で余生を送る老婆たちが、毎週1回ソウルの日本大使館へ謝罪を求めて抗議に出掛けると聞き感動した。



(写真上)

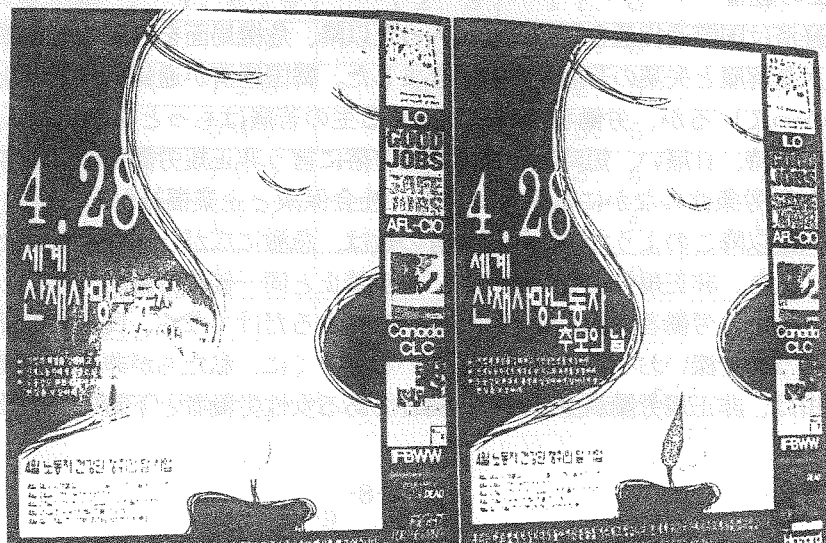
ソウル市内タプログ公園前
逮捕された家族が写真を掲げ
横断幕は「良心囚を釈放して
国家保安法廃止しなさい」

(写真左)

ソウル市内「民主労総」前
手書きでいろいろ書いている
が断片的で不明、

(写真下)

民主労総建屋内掲示ポスター
4.28 世界産業災害死亡労働者
の日



韓国非正規労働センター紹介と韓国非正規労働者の現況

1. 韓国非正規労働センター設立趣旨

社会全体で非正規労働者の占める割合は増加傾向を見せてきたが、IMF失業大乱を体験しながら広がって、ついに99年10月末現在53%（約620万人）になりました。私たちは常勤職正規労働者より、非正規職労働者がもっと多い社会に暮らしているのです。

私たちが俗に言う「非正規労働者」は臨時、日雇い、時間制、派遣労働者で大別できるが、現実の雇用契約ではこのほかにも、用役職、嘱託職、契約職、社内下請け、用役契約、小社長制、委託契約など数えるにいとまがないほど、多様な名称と形態で根を伸ばしています。

このように非正規労働者急増する理由は、一言で資本の柔軟化戦略にあります。容易な雇用と解雇、低賃金、社会保険の負担回避、福祉厚生など間接費用節減、労働強化と統制、労働者の分割支配と労組の無力化等、……反面、非正規労働者は、雇用不安、頻繁な解雇と失業、低賃金、差別労働、社会保険および企業福祉からの排除はもちろん、企業別労組の排他性などで劣悪な条件を強要されている実情です。

こんな状態で行けば、非正規労働者はもっと広がることになり、非正規労働者の労働条件と生活はもっとこじれます。ひいては非正規労働者の増加は、まもなく正規労働者の勤労条件と労働組合の代表制までも、脅かすようになることは言うまでもありません。

とくに私たちが非正規労働者の問題に目をつけなければならない理由は、非正規労働が社会的弱者である女性労働者と周辺労働者に集中されるということにあります。

すでに女性労働者の70%が非正規職に勤めるという事実がこれを反証しています。

また資本は、資本自身が負担しなければならない費用を、社会に押しつけていて、「社会的費用」の増大と一緒に深刻な社会問題をもたらしています。結局非正規労働者の問題は非正規労働者の「人権問題」であり、「労働問題」であり、ひいては「社会問題」であります。ここに韓国非正規労働者センターは、2000年5月20日以下のような趣旨のもとに設立されました。

○ 設立の趣旨

韓国経済は国際通貨基金管理体制に入った以降、危機局面を迎えながら労働者たちに耐え難き大量解雇と失業の苦痛を迫ってきました。韓国経済が通貨危機を乗り越えて回復局面にむかっているが、労働者たちが体験する生の苦痛はもっと深刻化している。

とくに臨時、日雇い、短時間、派遣職など俗に言う非正規労働者は、恒常的な雇用不安と劣悪な勤労条件のなかに置かれていて、社会保険と企業福祉からも排除されている。

失業大乱以降このような非正規労働者の数は、急激に広がってついに賃金労働者全体の半数をこえた。非正規労働者の増加は、差別禁止と同一価値労働同一賃金という社会原則を汚損させて、労働者内部の階層間格差を助長するだけでなく、民主的労資関係の秩序を破るという点で深いおそれを醸し出している。とくに、私たちが非正規労働の拡大を警戒する理由は、非正規労働が主に社会的弱者である女性労働者と下請け労働者に集中的に出

ていて、これによってこれらの生活の質が低下し、正当な権利行使までも制約されるからです。それで非正規労働の問題は「労働問題」の次元をこえて「人権問題」「社会問題」の複合的性格を帯びている。

ここに私たちは、非正規労働問題を社会的に解決しなければならない、重大な課題として把握して、非正規労働者の権利を保護して組織化を促進するために、広範な力量を集約する韓国非正規労働センターを設立しようとする。

韓国非正規労働センターは、調査研究と政策開発をもとに法的・制度的保護法案の用意、相談および法律救助、情報と知識の提供、教育訓練プログラム開発と実施などを通じて、非正規労働者の生活の質を高める一助にしようとする。(2000年5月20日)

2. 韓国非常勤労働者の現況

統計庁の2004年「経済活動人口調査」を分析した結果、非正規職労働者は813万人(55.9%)で全体賃金労働者の半分以上を超えていることが明らかになった。とくに女性労働者の場合69.2%が非正規職労働者で10人中7人を占めていて非正規職の深刻さをそのまま見せている。

非正規職労働者の雇用形態は臨時職363万人(24.9%)期間制181万人(12.5%)パートタイム72万人(5.0%)特殊雇用70万人(4.8%)呼び出し勤労54万人(3.8%)用役勤労41万人(2.8%)の順です。

《雇用形態別労働者数および構成比(単位:千人、%)》

区分		人員	比率		
			2004	2003	増減率
賃金労働者	全体	14,584	100.0	100.0	
正規/非正規	正規職	6,455	44.3	44.6	-0.3
	非正規職	8,130	55.7	55.4	0.3
雇用形態	正規職	6,455	44.3	44.6	-0.3
	一般臨時職	3,637	24.9	26.3	-1.4
	期間雇用制	1,819	12.5	17.0	-4.5
	常用パート	7	0.0	0.0	0.0
	臨時パート	718	4.9	2.5	2.4
	呼出勤労	548	3.8	3.5	0.3
	特殊雇用	700	4.8	3.4	1.4
	派遣勤労	117	0.8	0.5	0.3
	用役勤労	413	2.8	1.3	1.5
	在宅勤労	171	1.2	0.8	0.4

(出所:月間非正規労働2004年12月号:経済活動調査付加調査分析)

非正規職労働者の賃金は、さる2000年以降常勤職労働者と比べて持続的に低まっている趨勢を見せている。非正規職労働者の賃金は109万ウォン（2004年8月基準）で常勤職労働者の賃金211万ウォンの51.7%水準を表した。

また国民年金と健康保険などの社会保険に加入した非正規職労働者は30%水準に過ぎなく、社会保険の福祉でも不利益を体験している。とくに常勤職の労組加入率は24.3%である反面、非正規職労働者の労組加入率は3.1%にすぎなく、労働3権の死角地帯であることを如実にさらけ出しています。

一方、雇用期間が決まった場合は期間制または契約職、雇用期間が決まらなかった場合は臨時職、一日だけ雇う場合は日雇い労働者と呼ぶ。派遣労働者は派遣事業体に雇用されていながら、他の事業所に派遣されている。用役または社内下請け労働者は用役事業体に雇用されて請負をくれた元請け事業体で働いている。

短時間労働者は、バイトとかパートタイム形式に採用された労働者である。特殊労働者は、個人事業者登録をした自営業者形態をとって労働者と認められない実情があり、生コン労働者、保険募集員、ゴルフ場競技補助員、学習予備校などがこれに該当する。

3. 非正規職労働者の組織現況

統計庁調査結果分析によると全体労働者の労働組合加入率は12.4%（1,815,372人）であり、常勤職の労働組合加入率は24.3%（1,565,991人）非正規職の労働組合加入率は3.1%（249,381人）を表している。これは前年同月対比、労組加入率は1.0%増えたし、常勤職は1.7%非正規職は0.7%増えている。

非正規職の雇用形態別労働組合組織率は、特殊雇用7.7% 期間制雇用6.0% 派遣勤労5.0%順にでている。非正規職労働者中、組合員数は約25万人と調査されたが、組合数では期間制雇用、特殊雇用、一般臨時職の順にでている。労働組合があるが非加入対象で労組加入で差別を受ける非正規職の場合、期間制雇用が11.6%で非常に高く出ている。

《労働組合有無および加入可否（単位：%）》

区分		労組 無		労組 有					
				非加入対象		未加入		組合員	
		2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003
全 体		76.4	77.9	6.3	5.6	4.9	5.1	12.4	11.4
区 分	正規職	60.0	61.3	6.9	6.5	8.8	9.6	24.3	22.6
	非正規職	89.4	91.3	5.8	4.8	1.7	1.5	3.1	2.4
雇 用 形 態	正規職	60.6	61.3	6.9	6.5	8.8	9.6	24.3	22.6
	一般臨時職	94.3	94.9	3.3	2.6	0.9	1.0	1.5	1.5
	期間制雇用	78.9	84.6	11.6	9.0	3.4	2.5	6.0	3.9
	常用パート	55.2	88.3	15.1	11.7			29.7	
	臨時パート	93.5	97.0	5.7	3.0	0.5		0.3	

	呼出勤労	96.8	97.5	2.4	1.7	0.3	0.2	0.5	0.5
	特殊雇用	82.5	84.6	7.5	6.5	2.3	3.1	7.7	5.8
	派遣勤労	81.6	82.2	9.4	8.0	4.0	4.7	5.0	5.1
	用役勤労	89.1	93.7	4.2	3.7	3.4	1.5	3.3	1.1
	在宅勤労	92.0	97.9	3.6	1.3	1.3		3.2	0.8

(常用パートタイムは頻度数が少なく、意味ある数値とはいえない)

2004年12月現在、センターで確かめた非正規関連労組は、192個労組に11万余人の非常勤労働者が組合員でいる。

期間制	47労組	9,283人	間接雇用	43労組	7,910人
特殊雇用	20労組	30,795人	地域業種	36労組	48,452人
地域一般	37労組	9,727人	全国女性労組		4,650人

(「月間非正規労働」2004年12月号)

ここには組合員を非公開する場合とか、通信労組とか資産管理公社のように常勤職労組に直接加入した場合は抜けている。一般労組に含まれている常勤職が少し増えている。

非正規労働者の組織化は継続的に広がっているが、もっと重要なのは多様な雇用形態別で非正規労働者の組織化が形成されつつあり、非正規労働者間の連帯活動が模索されている点である。

4. 非正規職についての政府、企業、労働組合の立場

非正規職に関連して政府の基本的な立場は、労働の柔軟性拡大、差別是正にある。けれども、このような政府の基本的立場は、非正規職拡大には寄与しているが差別を是正する効果は収められていない。非正規職労働者の割合が、賃金労働者全体の半分以上を超え、これによって差別深化の問題が社会的2極化をもたらし、社会葛藤の主要原因になったため、政府は労働関係法を改定して差別を一定部分和らげるという立場をとりだしている。

けれども、政府が取り出した法改正案は、差別是正の効果は未知数であり、労働市場の柔軟性を維持、拡大させる次元で非正規職労働者をもっと量産するということに問題がある。現在政府が推し進めている労働関係法改正案に照らしてみるとき、一部差別が是正できる内容が盛られているのは事実だが、同一価値労働同一賃金の原則が除外されていて、救済手続きも現実性が欠けていて、ろくな効果を収めがたくなっている。

企業は人件費節減、労働力の弾力的運用、法的ユーザー責任回避という利点を積極的に生かすために非正規労働力使用をもっと広げている。常勤職採用を制限して期間制契約職を使ったり、事業の一部を外注用役化していたり、職種によっては個人別委託契約を結んで成果給制に運営したりする。このようにして賃金を半分だけくれたり、いつでも解雇できたり、労働組合を作る場合外注用役業態に変更したりして、労働組合を無力化させるようにする。法で規制をしない限り企業は事業運営に必要な核心労力を除いて、非正規労働力使用をもっと広げるだろう。

労働組合は既存の常勤職中心の組合活動に限界を感じて、非正規職を積極的に組織したり、関連法を改定して非正規職使用を減らして、常勤職との差別を是正するために努力中だ。非正規職の拡散はすぐ常勤職の勤め口を、いつでも非正規職化しやすくなることを意味し、その深刻さを自覚している。これによって非正規職を常勤職労組に直接加入させたり非正規職だけの労組が結成できるように、連帯活動をしており常勤職組合に対しても非正規職問題の深刻さに対して教育している。また非正規職問題は法で規制しなければ解決しないという認識のもとに法改定運動も活発に広げている。

《 非正規関連法改定に対する政・労・資立場 》

区分	政府	労働組合	経営者
期間制法	使用期間3年 期間制、事由制限無	使用期間1年 期間制、事由制限 導入	政府の立場支持
派遣法	派遣対象業種拡大 不法派遣時直接雇用 義務	派遣法廃止 不法派遣時直接雇用 擬制(見せかけ)	派遣対象業種 全面拡大
特殊雇用関連	公式的立場無 労働2権 保障方式 検討中	労働者性認定 労組法、勤基法上使 用者 勤労者概念拡大	労働者性認定反対 経済法的保護可能
差別是正関連	差別的処遇禁止条項 提示 基準不明確	同一価値労働同一賃 金明文化	同一価値労働同一賃 金反対

5. 非正規問題が韓国社会で持つ意味

非正規労働問題で一番大きな苦痛をうけているのは、いうまでもなく非正規労働者当事者だ。雇用不安がその苦痛の核心になっている。日雇い労働者は次の勤め口を心配しなければならない。たとえ契約期間が日雇い労働者に比べて相対的に長い臨時労働者の場合でも、契約期間が終わる頃になると再契約の可否に神経をとがらせなければならない。

一日一日を不安にふるわせている彼らが、経験するのは人生と未来の設計ではなくて、挫折と脱力だけである。さらに大多数労働組合の陰から外れている非正規労働者たちは、ユーザーとの個別的勤労契約で社会的弱者としての悲しみをたっぷりとうけている。

常勤職労働者に比べて、ひどい賃金と労働条件を押しつけられて、差別を堪え忍ぶより仕方がない実情をすべて説明する必要はないだろう。

すべての労働問題が社会的問題であるけれども、非正規労働問題は単純な労働問題を過

ぎて、次のような深刻な社会的現象に発展していることだ。まず、所得不平等だ。資料によると1999年～2000年10人以上事業体の常用職の賃上げ率が12.1%と8%である反面臨時、日雇いと10人未満事業体の常用職は-5%と-2.5%だ。その結果、常勤職労働者と非正規労働者の賃金格差は1998年の9万ウォン、1999年33万ウォン、2000年49万ウォンに広がっていて、これは所得分配率下落のひとつの要因をなしている。

とくにこのような現象が回を重ねながら構造化される可能性が排除できない。

2番目、わが社会に近代的差別が登場したという点だ。1953年制定された現行の労働基準法は、すくなくとも性別または社会的身分を理由とした封建的、または前近代的差別を禁じて均等待遇を明示している。同時に強制労働と暴行なども禁じている。

私たちの社会が、経済的な面で短期間に近代化が成功した土台の中のひとつは、1948年の農地改革と封建的慣習を禁じる法律だった。しかし、産業化または近代化以降、雇用形態を理由にした脱法的な差別が登場して、わが社会の発展は新しい挑戦に直面するようになったことだ。一例で非正規労働者は勤労条件はもちろん、作業服、食堂利用など些細な点で常勤職労働者たちと差別される事実には憤慨している。まるで1987年労働者大闘争時期に、管理職と生産職労働者の食堂利用差別を撤廃するという要求が、現場あちこちで起こった場面を思い浮かべることができる。均等処遇の核心をなす同一労働同一賃金は決して労働者たちの革新的要求でない。これはある社会が運営されるにあたって、もっとも常識的で普遍的な基準であるだけだ。21世紀に入って社会または産業次元からでなく、単に事業所単位でさえ「同一労働同一賃金」の原則が守られない現象をなんと説明したらよいのか

3番目、とくに女性労働者の70%がすでに非正規労働者という事実は、わが社会でのほかの後進性を象徴的に見せるのに十分だ。この数値は2000年男性労働者の非正規職割合40.8%よりとびきり高い数値であるだけでなく、雇用形態を理由にした差別が一次的に女性を目標としており、すでにそのプロジェクトが成功？したことを意味する。

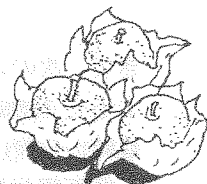
また派遣法の導入と雇用形態上の差別は、女性たちがもっとも頑張った「男女雇用平等法」さえも無力化させているという点にその深刻さがある。あたらしき労働市場に入ってくる若い女性たちは、単に女性というだけの理由で常勤職に近づけなくなった。

4番目、人権の問題だ。いままで使用と従属のがんじがらめに置かれた労働者たちが、安心して心中を証したことはなかった。それでも常勤職労働者の場合は企業主に不当な処遇とか不利益強要に対して抗弁しても、これが理由で企業主は勝手に解雇できない。

しかし、勤労契約期間が短い非正規労働者たちは、企業主が契約期間終了を告げることを恐れているので、不当な処遇に対し言葉を口にできない。正当な権利行使を妨げている隷属は、これは労働問題一般でなく、労働者の人権問題になってきている。

以上

きつい・安い・短い——期間工はつらいよ トヨタ自動車の期間従業員の実態をみる



いま、トヨタにかぎらず、トヨタグループ（豊田自動織機など）でも多くの期間従業員を募集している。期間従業員の数はバブルの時期を超えている。自動車各社では、初の4万人を超えたという。トヨタは2年前に4,800人だったが、現在は1万1千人をこえている、という。それだけでなく、派遣労働者も約1千人いるといわれている。

いまや、トヨタの生産現場では期間工が30%を超え、生産・品質にも大きな影響が心配されている。しかし、トヨタでは増産を期間工によってまかなおうとしている。

ここでは、最近入手した資料などをもとに、トヨタの期間工（期間従業員）の実態にせまってみたい。（伊藤 欽次）

生産現場の三割・一万人が期間工

トヨタでは、期間工が1万人を突破したといわれている。04年12月時点で約1万5000人という。05年6月には、1万900人、という。しかも、人材派遣会社からの派遣労働者を約1千人受け入れているという。

いまやトヨタでは、生産現場労働者の3割を超える期間工などの非正規労働者によって、トヨタ車の大量生産がおこなわれている。トヨタでは、期間工などの非正規労働者なくして、トヨタ車の生産は不可能にさえなっている。

しかもグループ企業でも期間工などの募集・活用が活発化しており、期間工の募集もままならない状態になっている。仕事がきつい・賃金が安い・契約が短いという不満は強い。会社は現場の組長（GL）などを使って4カ月契約の期間工にひきつづき働くよう働きかけている。また、ふたたび期間工としてトヨタに舞い戻ってくることを期待しているようである。さらに、「シニア期間工制度」をつくり、1年以上の契約も可能になった。

募集広告

求人・就職情報誌や新聞などに、トヨタはひんばんに大きく「期間工募集」の広告を掲載している。

● 初めてのも方でも安心して働けます。期間従業員募集

4カ月以上勤務可能な18～59歳までの方（但し、49歳を超える方は自動車製造ラインの経験者または、フォークリフト（1t以上）運転技能講習修了者に限る）

初回契約期間4カ月～6カ月 期間延長制度あり（最長2年11カ月）、正社員登用制度あり

日給 9,000円～9,800円 2年目 10,000円

3年目 10,300円

1年目の月収例 254,430円～277,040円

基本給：189,000～205,800円

残業：30,870円～33,610円

深夜手当：11,580円～12,610円

時間帯手当：22,980円～25,020円

一直・二直の連続二交替勤務（一週間毎に交替）、実働7時間35分、週休二日制（原則土・日休日）

日給 9,000円～9,800円×21日勤務、残業20H・

深夜手当32・5H・時間帯手当77・5Hを含む

さらに、食費補助 2万円（入社日より約二週間後に支給）、赴任手当 3万円（初回給与日支給）、

6カ月在籍手当 5万円（在籍6カ月ごとに支給）、

満了慰労金・報奨金 14・2万円～73・2万円（4～12月満了者の場合／欠勤・遅刻・早退は除く）

寮無料（1人部屋）冷暖房・TV・冷蔵庫付

* 入寮から工場配属までの五日間 は相部屋（1室2名）

期間工になるまでに

期間工の選考会はほぼ毎日のおこなわれている。北海道、東北、九州など全国各地でもハローワーク・職業安定所や就職情報誌などをつうじて募集、ここでもひんぱんに選考会がおこなわれている。

選考会に行くと、「しんどい仕事です。できますか？」と問われる。「体に問題はないですか？」の質問に、「健康です」と返事。10本の指を順番に折ったり、開いたり……。「合格です」……。

一週間後の月曜日、豊田市にやってきて、トヨタ記念病院で一日かけた非常に丁寧な健康診断。仮入寮。

火曜日、水曜日は、人事部が中心となって、トヨタ生産方式などの教育。配属先の工場が決まる。

木曜日は配属先の工場で作業の説明。金曜日は工場へ行って体力測定。握力検査や決められた時間で何回ボルトを締めることができるか……。

寮は、大部屋を3つの和室（6畳）に区切り、それぞれ鍵はかかるが、トイレ、洗

面台、洗濯機は共用。

翌週から配属工場で仕事……。

ということになる。なかには、健康診断でひっかかって即刻帰郷という人もいる。その数は、採用者の10%強といわれている。会社や工場の説明を聞いてから、断念する人もある。2、3日働いて、サット帰る人もある、という。

思っていたより仕事はしんどい、つらい

期間工として働いている青年の弁を聞こう。日曜日の昼下がり、コンビニの前で……

「仕事はきついですよ！ いま、起きたところ。つかれをとるには寝るしかない」「疲れから椎間板（ついかんばん）ヘルニアになった。日給9千円では割に合わないつらい仕事だよ、1日で辞めたヤツもいた。おれも「二度とトヨタにくるもんか」と一度は北海道に帰った」

故郷で仕事が見つからず、2カ月後のトヨタへUターンしたという。

エンジン関係の仕事をしている。「仕事がきついことには変わりはない。月曜日？ 憂うつだな。」

別の人は言う。「仕事は二交替で、1直（昼勤）のときは仕事の始まりは6時30分からだが、バスは5時30分頃に迎えにくる。その時間までにバス停に行かねばならない。起きる時間は4時30分に決めていた。最初の頃はすごく辛かった。遅刻をしてはいけないという強い思いから。寮から工場までは1時間の道のり。寝坊して乗り遅れたらたいへん。遅刻をすると報奨金がすっ飛んでしまうから……。」

期間工が就く仕事は、「設備がシンプルでトラブルの少ない工程」「不具合の出にくい簡単で習熟の容易な仕事を回す」ことにしているという。それでも、「サイクルタイム内に仕事をこなすのは大変」「仕事はしんどい」「つらい」というのである。この反面、正社員には、「品質上最重要工程」が割りふられ、労働負荷はさらにきびしいものになっている。

短い契約

未経験者は、最初の契約は4か月である。経験者でも最大6か月のようだ。契約する月数で満了慰労金・報奨金が変わってくる。最初から1年契約なんてない。契約期間満了直前に契約延長が可能になるだけである（本人が希望しても延長にならない場合がある）。それも、3か月とか4か月の延長である。こうして契約の延長をくりかえしても、最長は2年11か月しか働けない。

契約を延長して6か月以上になれば、有給休暇が10日あたえられる。もう一つ、失業保険だ。失業保険は被保険者期間が半年以上あると給付対象となるからだ。失業保険をもらうためにもぜひ延長が必要だ。雇用保険料も月2千円程度。それを払っても失業保険の給付は魅力的だ。しかも、契約社員は契約満了は定年退職扱いで、失業保険の給付がすぐ始まる。

契約が満了したら、いったん退職して帰郷する。しばらく休んで、再契約をしてトヨタにくる。だいたい同じ職場に配属されるようだが、新規と同様の研修がある。

トヨタの期間工を経験した人には、「もう二度と来ない」という人と、「何度も来る常習者」の二通りがあるという。ある人は言う。「私も二度と行かないと思っていた、できれば行きたくないと思っていたが、なかなか職が見つからず、いざとなるとトヨタがあるさという思いで、再びトヨタの門をくぐった。」

しかし、契約延長や再契約も簡単ではない。契約期間満了時に、職場の組長（GL）によって、「仕事能力、協調性、勤怠」の3項目をA・B・Cの3段階評価をおこない人事部に出す。人事部はこの資料をもとに、契約延長や再契約（リピーター）の可否に使われている。「C」が一つでもあれば「延長」も「再採用」もない。

期間工の賃金

給料は、月末締め・翌月25日支給（ホンダは翌月10日払い）。最初の支払日が長くて待ち遠しい。口座振り込みである。食事は従業員証さえ見せれば工場で食べられるので当座はカネの心配はいらない。

日給は、初めては9,000円（ここ数年変わっていない）、2回目で9,500円、三回目以上で9,800円になる。経験回数は、過去に6か月以上在籍でないとダメのようだ。4か月という期間を何度くり返しても、初回扱いになる。

求人情報に、月収例25万～27万円ぐらいの数字が書かれているが、これはそのまま鵜呑みにしたら大変。確かにそれだけになる月もあるが、よっぽど残業が多い職場でないとそうならない。

Oさんの例。2回目なので日給は9,500円。この月は出勤日が23日。ふだんの月より多い。

基準賃金：21万8,500円（9,500×23日）

時間外手当：21時間35分で、3万5,150円

深夜勤務手当：46間35分で、1万7,510円

時間帯手当：97時間05分で、3万0,410円

合計で総支給額 30万1,570円

となった。けっこう多い月だった。ここから差し引かれるものが、

所得税：1万1,670円 年金保険料：1万9,012円

健康保険料：5,460円 雇用保険料：2,110円

控除額の総計：3万8,252円。

これに会社の食堂での食事代が差し引かれる。Oさんの場合、1日2食ぐらい食べていたので、この月は2万0,315円となった。

結局この月の手取り分は、24万3,003円だった。この月は残業も多かったが、だいたい20万円前後と考えた方がよい、とOさんは言う。

満了慰労金・報奨金

期間工が期待するのは、満了慰労金と報奨金である。

報奨金は、欠勤・遅刻・早退がなかった月に対して1日1,000円が支給される。だから、少々体の不具合（風邪、発熱、下痢、腰痛など）はガマンして出勤する。1日でも欠勤したり、1回でも遅刻、早退したら、その月の報奨金はパーになる。23日出勤だったら、2万3,000円がファイになる。

満了慰労金は、契約期間によって1日当たりの支給額が変わってくる。

契約期間	4か月	1日当たり支給額	700円
	5か月		1,000円
	6か月		1,500円
	9か月		1,800円
	10か月		1,900円
	11か月		2,000円
	12か月		2,000円
	2年目以降		2,000円

となっている。

契約期間中の出勤日数に契約期間ごとの支給額を掛けたものだ。Oさんの場合無欠勤・無遅刻・無早退だった。10カ月契約で219日の出勤だったので、 $1900円 \times 219日分 = 41万6,100円$ だった。これに報奨金 $219日 \times 1,000円 = 21万9,000円$ 。報奨金と満了慰労金の合計で、63万5,100円となった。

ここから、所得税 5万0,452円、雇用保険料 4,445円、合計 5万4,897円が差し引かれた。差し引き手取り支給額は、58万0,203円だった、という。最終月の給料支給日にいっしょに振り込まれた。

期間工のくらし

ある期間工は言う。1直（昼勤）は午後4時ころには仕事が終わる。寮に帰って、ご飯を食べたり、お風呂（共用）に入ったりして、テレビを見ていたらすぐに〇時になってしまう。昼勤の時に、仕事が終わってから、外に出かけるなんてよほどのことがない限りなかった。

その日の疲れを、次の日までにどれだけ消せるかが大事だという。パチンコ屋に行って閉店まで打っている奴が信じられない。私はせいぜい、帰り際にコンビニや本屋に立ち寄る程度だ。

2直（夜勤）の場合は、お迎えにくるバスがやってくるのは午後3時前後。昼食はその前に寮の食堂で食べるか、工場の食堂で食べていた。夜勤の場合は残業次第で帰る時間はかなり変動する。仕事が終わって帰る前に工場の食堂で晩ご飯を食べるか、バスで降りたらコンビニに寄って弁当を買う場合が多かった。早く帰れたときはすぐに風呂に入るが、混雑しているときは風呂は後回し。テレビを見たりゲームをしたりして、午前四時ぐらいにうとうとしてくる。6時か7時にいったん目を覚まし、風呂

に入るというパターンが多かった。その後ふたたび3～4時間くらい寝てから起きる。これが夜勤の生活パターンだった。

コンビニは毎日だとうんざりする。メグリア（日本一大きいトヨタ生協の店）にも行くが、トヨタに働く人のために安く商品を提供するかと思いきや全然安くない。むしろ高く感じた。

土曜日は休みだが、休日出勤がある場合がある。

期間工の寮生活は、毎日同じくり返しと、まわりは同じトヨタで働く人しかいない。むさ苦しさが嫌で、週末にはいろいろ出かける人もいる。

会社はひきとめに懸命

会社は、期間工が契約期間定着してよく働いてくれることを期待している。トヨタの人事部人事室は、つぎのような文書をGL（グループリーダー）に伝えていた。

期間従業員の定着向上に関するお願い

【全員】

- ▼期間従業員の人たちも従業員の一員です、温かく迎え、早く職場に溶け込んでもらい一人前の戦力として無事に契約満了を迎えていただく様にご指導下さい。
- ▼配属直後は相談相手も無く、不安な状況もありますのでグループリーダーから率先して声をかけていただく様お願いします。

【初回者】

- ▼ほとんどの人が、ライン作業・連続2交替勤務が初めてであることを理解いただき、特に慣れるまでの間は仕事面・健康面・生活面のフォローをよろしくお願いします。

【経験者】

- ▼同じ職場に配属された方でも、以前と同様の能力が発揮できるまで時間を要しますので新たな気持ちで接して下さい。
- ▼工場・職種が異なる方については、経験者と言えども作業習熟に時間を要しますので新人同様の対応をお願いします。

【実施していただきたい事】

いつ	誰が	どんな事を	どのように
初 日	G L	・組内全員に紹介する。 ・最初に本人の1人工の仕事をしっかり説明して下さい。 ・仕事は段階を踏んで徐々に与えてください。	・同県出身者がいれば具体的に紹介する。 ・一人前になるための目標を与える。 ・安全を優先に、作業のカン、コツをわかりやすく。
毎 日	G L	・激励の「声かけ」をお願いします。	・健康状態などを確認。 ・話をしっかり聞く。

毎 夕		・仕事への慣れなどを確認し アドバイスをお願いします。	
週 末	G L	・勤務状況、仕事の習熟度を 確認して下さい。	・本人の努力を誉める。 ・本人の怠慢は叱る。
そ の 都 度	全 員	・「声かけ」をお願いします。	・仲間意識をもって

【契約延長・社員登用制度について】(細部は別項)

▽安易な対応・発言はしない

- ・本人に期待感を持たせるような発言はしない。(絶対と言った保証はない)
- ・生産台数の変更が有得るので、あまり早い段階から延長の相談はしない。

▽本人に話す前に、課レベル程度の今後の体制を確認する。

【契約延長】

①契約満了時、本人希望と会社ニーズがあれば延長可能、なければ不可。

*会社ニーズ：生産状況及び本人の適正・能力等

②延長する場合、3～5カ月の延長が可能。(通算で1年を超える契約は不可)

*但し、当初契約が6カ月未満の場合は、一旦通算6カ月まで延長となる。

【準社員登用】

①6カ月以上の勤務者で、本人希望と職場推薦が必要。

②準社員試験は、面接試験と筆記試験(一般常識)がある。

③希望者が非常に多く、厳しい競争となる。

④準社員試験に合格してもすぐ正社員にはなれない。

準社員期間(原則3カ月)中に、登用試験(面接)を実施し、合格者を正社員に登用。

＜参 考＞ 最近の合格者

応募者の殆どが30歳未満で、合格者の平均年齢は23歳位です。

シニア期間工制度導入・「基幹工」化

2005年5月、トヨタの人事部採用・計画室は「期間従業員の契約期間の延長化について」の資料を出した。それによると、

▼労働基準法改正により、最長2年11カ月の連続勤務が可能となった(04年5月以降の入社者が対象)

▼能力・意欲ある期間従業員の方に長期に在籍頂くことにより、従来よりも一段高いレベルで活躍頂くことを目指して

▼そのために、人事部では契約期間2年目以降の方の日給改定や年休付与等の待遇の充実。集合研修・指名業務取得等の能力向上機会の提供等の制度整備を進めて

きた。

(ゴシックは「資料」による)

「契約期間長期化」の具体的内容は、「従来」は、「長期の在籍を会社・本人の双方が希望する場合でも、一度退社し、再度入社することが必要」だったが、「今後」は、①最長で2年11か月まで在籍することが可能。②従来同様の1年未満の契約をくり返すことも可能、となった。

契約期間の延長は、あくまで「本人の希望と生産ニーズ（生産ラインのニーズ）、職場上司との話し合いの結果」であるが、2、3年目の「契約延長は1年単位」とした。「日給」も、2年目が10、000円、3年目が10、300円、となる。「年休」の付与も、2年目に11日、3年目に12日となる。

「準社員試験」は、在籍9か月、1年9か月、2年9か月をメドに職場推薦がある者を対象に実施。

「集合研修」は、在籍2年目全員対象に2～3日の集合研修を行う。

「名称」2年目以降の期間従業員の位置づけを明確にするため名称を新設。「シニア期間従業員」とする。2年目の期間延長時に「Sr」ワッペンを貼り付けた帽子を配布。

トヨタは「シニア期間従業員制度」を導入するにあたって、期間従業員に「期待する働き方」について「資料」ではつぎのように書いている。

▼契約2年目の方には、1年目の時点よりも一段高いレベルで活躍頂くことを期待している。

▼期間従業員の皆さんの多くは、より働き甲斐のある、成長感のある働き方を希望しており、一段高いレベルで活躍頂くことは、職場・本人双方によって意味のあることと考えている。

その上で、〈期待する働き方〉として、「異常がわかり、上司に適切に進言できる」「改善意欲があり、創意くふう、QC活動等にも積極的に参加する」「新たな仕事にも積極的に取り組む意欲がある（ローテーションにも前向きである）」「組メンバーと積極的コミュニケーションを図ることができる（人間関係も良好である）」ことをあげている。

これは、あきらかに「期間工」の募集・採用がきびしくなっているため、期間工確保の方便であるだけでなく、日給や年休に多少の色づけをし、準社員登用の可能性をちらつけせながら、2年、3年と継続して契約している。こうして、安定した労働力として確保するだけでなく、一段高いレベルの働き方を求めている。つまり、一時しのぎの短期契約ではなく、2～3年継続して働くことによって、技能の習熟などで、期間工を「正社員並みの働き」をする「基幹工」として活用しようとしている。

ここでいう「シニア」とは、「年とった」という意味ではなく、「慣れた」「上級の」という意味で使われているといわれている。

社員登用の道は遠い

期間工で働いている労働者は、社員に登用されることを期待している人は少なくない。しかし、社員登用試験は不定期である。6ヶ月以上勤務し、職場GLなど職制の推薦がないと受験できない。推薦の基準は、仕事ができる・人柄がいい、だけではだめで、少数精鋭にするわけだから、将来リーダーになれる素質をもってるかどうか、が大事であるという。結果的に若い人にならざるをえない。

シニア期間工になったからといって、自動的に社員に登用されるわけではない。

社員登用人数も、そのときの要員計画によって、その数も変動している。期間工から正社員（準社員）への登用は5～10%ほど。

03年度は150人/期間工5,900人中、04年度590人、05年度900人/11,300人中、であった。

受験者のほとんどが30歳未満で、合格者の平均年齢は23歳位であった。圧倒的に20代半ばまでの青年が登用されている。30代は、ほとんど登用の道が閉ざされている。

まず準社員となって、一定期間の成績によって正社員になれるのである。

<紹介>

中部産政研『労働力多様化の中で新しい働き方 ——非典型労働力との共生』（平成16年8月）

中部産政研（正式には、「中部産業・労働政策研究会」という。トヨタ・グループ企業の労使や名鉄、松坂屋、ユニーなどの労使が設立した研究機関）では、第15期の調査研究の成果として、表記の「調査研究報告書」が公刊された。

生産現場では、契約・臨時・機関・パート・出向・請負・派遣といった非典型労働者が急増し、生産現場は大きく変わろうとしている。生産現場の第一線でどのような問題が起きているのか、そうした新しい課題に対応するためには、これまでの労務管理や労働組合の組織課題は質的に大きく変わらざるを得なくなっている、という問題意識から、調査が行われた。トヨタをはじめトヨタグループ、部品メーカーなど44社を調査対象としている。

報告書は、A社（トヨタ自動車？）、B社（デンソー？）、C社（アイシンAW？）、D社（豊田自動織機？）、D社（トヨタ車体？）、F社（アラコ？）、G社（岐阜車体工業？）などから、聞き取りがおこなわれている。

この報告書で、トヨタとグループ企業の非典型労働者の実態を知ることができる。トヨタと豊田自動織機は主として期間従業員だが、多くの企業は派遣労働者に依存している。

愛知労働問題研究所

第10回総会開催のご案内

会 員 各位 殿

理事長 井上 利雄

研究所規約第4条にもとづき、下記のとおり第10回総会を開催します。
会員のみなさんの積極的なご参加をおねがいします。

総会日時： 2005年10月1日(土)午後13時30分から

総会場所： 労働会館東館 2階 ホール

(名古屋市熱田区沢下町9-7)

総会日程：

＜総 会＞ (15:40～17:00)

(1) 理事長あいさつ

(2) 第9期(03.10～05.9)の研究所活動の総括と第10期(2005.10～2007.9)
の事業計画(案)の提案

(3) 第9期の会計報告・監査報告および第10期・第1年次予算(案)の提案

(4) 報告・提案の討議

(5) 報告・提案の採択

(6) 役員の選出

(7) 閉会の挨拶

＜記念集会＞ (13:30～15:30)

記念講演：

『憲法にみる・企業と人権』 講師：森 英樹名大教授(交渉中)

＜懇 親 会＞ (17:30～19:30) 自由参加・事前に参加を受け付けます

会 場 () 参加費 3000円程度

総会へのご参加を是非ご予約頂きますようお願いいたします。

なお、総会議案は9月号所報と同時に送付致します。



☆2005年5月15日以降の主な活動日誌

〈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

☆今後の主な予定

〈7月〉19日所報122号発行 21日韓国技能大学来訪 23日日本母親大会 24日愛労連33回定期大会 〈8月〉2日~9日原水禁世界大会 6日連続憲法講座・市民のための裁判とは 〈9月〉3日第20回所員会議 第7回愛知労働問題研究所理事会 18日自動車産業職場政策研究会 〈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「動乱時代の経済と金融」「会社は誰のものか」「BC級戦犯裁判」「日本共産党救援センター物語」「拒否できない日本」「政治アタマ養成帳」 名古屋学院大学「新聞記事集成」1月・2月

☆所員のみなさまへ・第20回所員会議は9月3日(土)10~12時(予定)です。やむを得ず欠席の方は、近況をお知らせ下さい。

☆愛知労働問題研究所第10回総会を10月1日に準備しています。本文P23にご案内致します。

☆今回122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122号(隔月刊) / 発行日2005年7月19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/UFJ 金山・普通口座1368019

* お願い: 04年度会費納入にご協力下さい。

