

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・スウェーデン・国は働く人をどうサポートしているか

愛知労働問題研究所・女性・生活部会講演会速報

.....編集部

p2~

・「資本論」のトヨタ分析への適用

p4~

「あなたの知らないトヨタ」への感想

.....吉井 清文

・「あなたの知らないトヨタ」を読んで・つづき

p10~

・06春闘の行方を左右するトヨタ?.....K・I

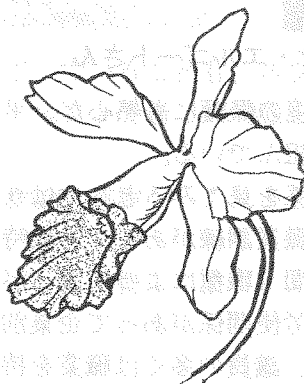
p14~

・2006年春SAMIT（職場メンバー用資料）

p15~

・研究所便り

p24



● 第126号

○ 2006年 3月15日

愛知労働問題研究所

スウェーデン・国は働く人をどう

サポートしているか

【愛知労働問題研究所・女性・生活部会、講演会速報】



カイサ・エルゴートさん

2006年3月11日(土)労働会館において講演会が開催され、満席の盛況で熱心に学習が進んだ。はじめに、猿田正機(愛知労働問題研究所所長・中京大学教授)先生から、なぜスウェーデンに関心を持ったのか、日本は高齢化社会になり福祉が問題になっているが、日本は弱者にしわ寄せがいつている。これは逆だ。日本と生産や労働のシステムがこんなに違う国はない。190年にわたって戦争をしない国、世界の平和を一貫して追求している国、この国からカイサ・エルゴート(ヨーテボリ大学・リンシェーピン大学教授)さんを直接招いてお話を聞くことになった。期待している。

講演の前提として、日本は税金も世帯が単位になっている。スウェーデンは個人単位の社会だ。両性が平等に働いている。従って失業率も全く意味が違って来る。教育を見ても14歳までは成績表がない。自由に学んでいる。パブリックセクター(公務労働)の重視の上に民営化がある。労働者の三分の一は公務労働だ。

自然環境の保護にも熱心だ。平和運動はストックホルムアピールのように、国を挙げて取り組んでいる。

労使関係を見てみると、やはり失業はある。やく5%あるが内容が違う。失業補償がある。職業訓練がある。労働時間も日本に比べて7~800時間違う。バカンス休暇も5週間(職種によって違うが)はとれる。賃金や所得は連帯賃金になっている。

産業別労使関係があつて企業別労使関係がつくられる。選挙権、被選挙権は18歳からある。議員の多くは職業を持っている。みんなが考えることは持続可能な社会、安心して生活できる社会だ。

豊かな社会と表面が派手な社会は違う。スウェーデンは落ち着いた地味な社会だ。旅行で行くとホテルも物価も高く感じられるが、そこに住むと全く違う社会がある。

スウェーデン女性の労働と生活について講演されたカイサ・エルゴートさんは、子供が2人できてから夫と結婚した。初めの子供には私の姓を、二番目には夫の姓をつけた。その後2人生まれて私の姓と夫の姓を付けて4人になった。

私の話は、スウェーデン女性の基本的なこと、女性と教育のこと、女性の働く仕事、家庭生活、などについてです。出生率については、スウェーデンでは1990年2.1人だった。2000年1.5人になった。2005年には1.8人だ。社会的要因として子供を生む年齢が上がった。教育を受けて経験を積むキャリアが大事になってきた。教育訓練も大学までは男女ほぼ平等だが、大学院になると男性が多くなってきている。

家庭内の仕事の分担はほぼ同じだ。働く女性の平均賃金は、16歳～64歳で男性の80%、20歳～24歳では90%である。違ってくる要因は女性の方が長く育児休暇を取ることが影響している。スウェーデンでは6-4の割合は平等と考えられている。同じ部門がある保育園、学校、介護施設では、男女差がない。

失業率も1991年3.0 1995年7.7 2000年4.7 2004年5.5%ある。次の仕事を探す職業訓練を受けるために職を離れることがある。病気休暇は、14日は雇い主が払う、職場環境に問題があるという考えからだ。

男女各500人を対象に生活を調査した。2000世帯に当たった。10歳から91歳すべての人の、1日の中の小さなことも重要ですべてを書くようにした。男女の家庭への貢献度が解るようにした。

パワーポイントを使って詳しく克明に拾ったグラフ、図表、を示して話が展開した。スウェーデンでは週末に家の掃除をする。洗濯は女性が多い、買い物は男性が多い。などなどからみてほとんど平等に分担している。

懇談の時間では、男性の育児休暇のことにふれて、法律では1ヶ月とることになっているが、雇い主は家庭で子育てができる様な人材は職場でも役に立つと見られている。と価値観が企業サイドでなく社会から判断される見方を示した。

労働組合の組織率のことについても、若い人はあまり必要に感じていない、何とかなると思っている。失業保険、賃金交渉、など問題にぶつかってから労働組合に入る人が多い。

日本の子供たちがテレビ、パソコン、ケイタイで過ごしていることも、スウェーデンの子供も同じだ。テレビは当たり前、いま、インターネットで新しい刺激を求めている。と話した。

まとめの挨拶で、駒田理事は長時間にわたる熱心な討論に感謝し、これからも社会保障やテーマを広げて研究会を続けていきたいと結びました。

なお、女性・生活部会では、この講演をテープで起こして小冊子にまとめたいと語っています。

(文責・編集部)



「資本論」のトヨタ分析への適用

——『あなたの知らないトヨタ』への感想——

吉井 清文

1、

わたしは、以下の感想に先だって、強く思うことがあります。トヨタ労働者集団の独特の労働能力「形成」と、その働かされ方は、1回読みではつかめない密度だという問題です。わたしはこのような働かせ方と労働者は、以後、永久に現れないだろうと思います。社会進歩がそれを許さなくなつて、崩壊するだろうということです。あわせてトヨタの1兆円利潤も日本的利潤もまた崩壊します。

ここにあるのは奴隷ではありませんので、適切な表現は発見されなくてはなりません。生産ライン労働者の過半を占める、トヨタ非正規労働者の基本である期間工は、全国からの年中募集と、独特の選別で結集され、短期間雇用の作業での評価・再選別・その反復で凝集されていく、独特の単調作業・長時間反復・亜機械とも言える能力としてのトヨタ「種族」労働者集団です。こういう状態に労働者を吸引する緻密な格差と多面的・刺激的支払い方法と金額の組合わせからなる賃金方式もまた独自のものです。その下にまだ、世界に例のない下請け企業と労働者の巨大な塊が存在します。

2、

さてそうすると、トヨタも日本資本主義を代表する生産・販売企業の一つで、全日本の大企業に共通する、いわゆるルールなき経営の一環ですので、労働力形成や働かせ方では、他社にも共通することではないかと、思われるでしょうか。実はそこが問題です。そのとうりなのですが、そういう共通性とあわせて、トヨタには明らかに独自性があります。最大の犠牲を下請け世界に強制するJIT（ジャスト・イン・タイム）・カンバン方式がそれです。競争企業はそれを「盗んで」いますので、一般化していますが、トヨタほどの苛烈さではないようです。

3、

本書は「愛知労働問題研究所」副所長の伊藤欽次氏の労作（学習の友社 2005 年）です。こういう研究所の類は、他府県にないわけではありませんが、わたしはトヨタとの独自の対決姿勢こそが、当研究所を生みだし、発達させてきた最大の理由ではないかと思います。筆者の長年の労働組合運動の経験と理論研鑽の集積が基礎になって、資本の世界からも、労働者運動の世界からも、最高度の注目を集めている「トヨタ」に、「資本論」の内容に立った科学のメスがふるわれ、読み応えのある著作が出現しま

した。研究所の集団研究の成果です。読み進むにしたがって、それだけの時間と努力を重ねなければつかめなかつただろうと思われる内容の高さ・多面性を実感できます。

なおわたしは、この書評の表題で、本書が「資本論」からの光が当てられているとされていますが、これは著者の意識的な分析視角として、自覚的におこなわれたことです。「あとがき」で明言されています。

「あなたの知らない～」という著作名は、トヨタに関係する膨大な、まとまった著作の大半が、経営の観点からのものになっているのに対して、この著作は労働者の実態・職場の様相に、わが国ではじめて、かつ唯一、包括的・全一的な分析が加えられていることを示しています（研究所所長・猿田正機氏による本書のまえがきには、わが国で出版されたトヨタ関係書の主なものが網羅されていますので、研究者にとっては、その点だけでも独自の有益書です。さらに本書の末尾には、1987年の研究所創立以来20年の、主としてトヨタ労働者・運動問題に焦点をあてた研究所自身の成果のすべてが、筆者によって紹介されています）。

4、

ただしトヨタ労働者の運命と動向に、共感をもって注目される方々は、一つの疑問をもたれると思います。本書にはトヨタ資本と対決する労働者の団結とか学習とか運動とかの具体的・主体的な様相は、独自の執筆対象にはなっていません。出版の事情があったようです。しかし著者の手元には、トヨタ労働者情報がたつぷりと集積されている筈です。独自の著作かつ続編として出版されるのを待つことにしましょう。ただし本書から、その気になって探索すれば、トヨタ労働者の可能性の推察は可能です。わたしは本書からそこを読みとれないようでは、本書の感想はなりたないと思いをこらしました。

5、

さてわたしの感想です。わたしが注目したのは、いまや利潤高において（わが国では最近では利潤率を計算する資料は公表されていないようですが）、名実ともに資本主義生産企業として、世界トップに君臨してはいても、はたして21世紀に人類に受容される「企業の社会的責任」の貫徹という条件がどうなっているのかでした。現代は、政治であろうが地方自治であろうが企業経営であろうが、社会的責任を全うしない存在は、人びとの容赦のない断罪をうけなくてはなりません。これこそ21世紀の基本的側面の一つです。三菱自動車も野村證券も日本航空もJRもライブドアも住宅建築企業なども、ことごとく日本国民と世界の断罪にされされています。虚言と不公平さでの選挙破壊のもとでも、9条の会の急増とか、労働組合運動の転機とかに見られるように、改革力の発達が顕著さを見せているだけではなく、国民生活の基礎になる経済領域でも、革新政党だけが告発者ではありません。本書の先進性は、この見地の貫

徹におかれています。トヨタ経営を最深部で支える非正規雇用労働者や、下請けの部品加工企業の世界は、トヨタとのつきあいで、どういう運命を経過しているのかが問題です。そこが多少とも人間的でなければ、その上層の全体は絶対に自由ではありません。資本主義に生きる世界の全体の幸不幸は、最底辺の状態が決まるからです。

6、

先に見たように、本書の最大の特徴の一つは「トヨタ『資本論』」「トヨタ式剰余価値生産論」にあります。

① 資本主義生産は無産・無保護のプロレタリアートなしには、なりたちません。ルールなき資本主義の頂点の日本資本主義を代表するトヨタでの剰余価値生産を支える労働者が、どんな労働者かは、本書に克明に描かれています。トヨタの長時間・過密の単純作業を担う非正規労働者の中心は、4ヶ月から2年11ヶ月の期限雇用を反復する、生産現場の30%、生産ラインでは過半を占める期間工です。愛知県の数工場の期間工供給源は、北海道・東北・九州などの、崩壊に瀕している農村地域です(ちなみにフランス・トヨタはかつて炭坑地帯であった失業率26%のバランシエンヌを工場用地に選択しました)。「資本論」そっくりです。トヨタの系列工場で奮闘する一活動家は、亡き大野耐一副社長執筆の100刷りを重ね、英語にも翻訳された「トヨタ生産方式」(日本能率協会、1978年)を、「資本論」熟読の上で書かれたにちがいないと確言しています。

② まず労働時間の延長によってえられる剰余価値・絶対的剰余価値の生産の実態です。トヨタ生産ラインの長時間労働の基本は、現在のところは、早朝6時20分からの、数十分の残業を含む、拘束で8~9時間前後の労働を担う組(1直)の労働者と、以後に連続する同程度の労働を担う別の労働者の組(2直)の「連続2交替労働制」です。1直で一日463台の生産です。一人当たりのサイクル・タイムは60秒前後です。2直の終了時刻は、ホンダが0時に設定されているのに比して、トヨタは0時をまわっています。交替は週単位ですので月曜日がもっとも辛い日です。別のメーカー労働者からのヒヤリングでは、新しい直のリズムに体が慣れるのは木曜日だそうです。

一日平均数十分の残業の理由です。欧米での「標準作業時間」に含まれる「人的余裕時間」と「機械調整などの余裕時間」は、トヨタではすべて「ムダ」として排除されています(別の情報でしたが、汗を拭く余裕が確保されていないので、ぶるっと顔をふるわせてふきとばすとか)。人間性抹殺の頂点の一つです。そのもとで一ライン当たり一ヶ月5件というような製品の不具合率低下追究が強行されます。筆者によるこの率のもつ意味の分析は重要です。しかも組み立てライン労働者の半数以上が熟練工ではない期間工です。不具合を避けるためには不可避免的にライン・ストップが多くなります。この種の時間の集計が残業時間になるようです。

結局、生産ライン労働の形だけを見ると、トヨタ労働は連続2交代制という、夜間

労働を含む長時間労働形態の不当さと、残業の組合わせのようにみえます。問題はこれに、いま見たような密度が作用します。それは明らかに人間的・自然的抑圧によって強制されたもので、自然的平均を超えています。ここにあるのは単なる労働時間の延長による剰余価値ではなくて、極めて強度の高い労働の、その延長です。つまり労働時間の延長と労働強化の結合という、日本独特の超過密労働です。トヨタの高利潤の秘密の一つです（すべての労働者の常識ですが、時間と密度は一つの絶対矛盾です。時間を延ばすなら密度は粗にしなければなりません。高い密度は長時間にはなじみません。これは人間労働力の根本原理です。世界で日本資本主義だけが、長時間・過密労働の一般化です。ここからこそ過労死や短命化が発生しています。厚生労働省が、労働者の職業別平均寿命を隠蔽しているのは、どういうことでしょうか）。

しかもこの作業のあとの自由時間に、QC（品質管理）活動でのカイゼン提案の作成が、労働者を拘束します。提案の提出は事実上の強制です。カイゼンには強い格差の報奨金がつきます。ダブル強制です。会社に有利なカイゼンは、利潤増大につながりますので、わたしはこれは一種の延長された労働時間だと思います。JR労働者が自由時間にたとえば「かにかにツアー」の切符販売に従事するのと同じです。かれらは目標を達成できなければ、自腹自爆ですが。

③ こうしてトヨタ労働者には年間をつらぬく、厳格に自立・独立した、生気を残す恒常的な自由生活時間や家族生活時間は存在していません。「ゴロ寝、ゲーム、TV、ねるだけ」とされています。以上のような分析を受けて、わたしはトヨタのいわゆる時間管理の主眼の一つは、労働者からの人間的発達・団結・政治活動時間の剥奪にあると判断せざるをえませんでした。本書の分析対象になったのは、西三河地域の数工場ですが、年間在職死亡が50～60人で、定年後の早期死亡が多いそうです。

トヨタ本社と工場を対象に行なわれた豊田労働基準監督署の「労働時間実態調査」（2001年）は「すさまじい長時間労働」という結果をだしています。日本国内のトヨタ全事業所・総従業員の職種・雇用構成は、いわゆる課長級以上の管理職・約5000人、事務技術職2万人、技能職4万人（ラインなど直接生産労働者はその半数）、期間工1万1000人、他に開発・設計に2万人で、うち半分は応援・請負・派遣です、総計で9万6000人です。監督署が指摘した年間平均時間は、普通勤務者で2434時間、フレックス勤務者で2505時間、最大勤務時間は普通勤務者で3640時間、フレックス勤務者で3105時間です。平均年休取得は13日です。わたしにとどけられた関連企業からの報告では、昼夜とか連続の交替勤務で働き続けた労働者の推定平均寿命は、60才台の前半でした。

④ わたしはここまで進んできて、一つの大きな疑念をもちました。トヨタ利潤とはなにかです。欧米世界から聞こえてくる生産現場での労働ルールにたつ自動車生産とくらべてみて、このような労働力の超酷使は、一種の「盗み」、いやむしろ「強奪」です。なぜか。労働者は一日の労働力の維持・回復費と引き替えに、その1日の妥当な使用（45年にわたって続く正常な労働力の販売を継続できるような、そいう

う働き方)を雇い主に引き渡すことで、国民的平均寿命を生きることができるわけです。1日の生活費と引き替えに1日分の労働力のそういう妥当な使用を超えてこき使うのは、一つの労働力使用での盗みと「資本論」は断じています。価値面ではどうか。本工なら日給2万円、期間工なら日給1万円と引き替えに、世界的平均に倍する価値を横領したことになります。そうやって生産された車が、世界市場で、ルール遵守で作られた車と競争するわけです。これは競争でしょうか。これで勝者になれるなら、ドーピングでの成果と同じです。こういう不当競争の証しが、トヨタ労働者の早期死亡とか短命化とか過労死とか過労自殺などです。詳説はしませんが、わたしは欧米並みの働かせ方で概算してみましたが、年間1兆円のトヨタ利潤は激減しました。下請けとの「つきあい」を妥当なものにすれば、さらに減るでしょう(フランスでは全国一律最低賃金制とその上に立つ産業別・熟練度賃率の作用で、一般的に熟練度の高い中小企業労働者の賃金は大企業賃金を上回っています。日本でルールが確立すると、カンバン方式は完全崩壊です)。

⑤ 本書の圧巻は、トヨタの労働者支配・職務と賃金の極度の細分化・おそらくわが国最高度に厳格な序列化＝等級化・昇格競争組織、徹頭徹尾会社に追随するものだけが、超細分化された地位と収入の段差を、その限りで確実にはい上がらせてもらえる仕組みの分析です。賃金と管理の結合の詳細を、是非本書で確かめられることを薦めます。賃金はもともと生活費であって、管理とは別のことです。資本主義はこれを結合することで、利潤と労働者支配につなげてきました。その頂点の「エゲツナサ」がここにあります。このメカニズムの本質の最高に冷徹な表現が、トヨタ式出世世界を最高位まで上り詰めた、トヨタ最高エリートと目された設計係長労働者の、つまり「勝ち組」の頂点の自殺です。単なる過労死というようなものではありませんでした。

トヨタ労働者のほぼ全体が「会社をやめようとは思わない」のはなぜかを、あるいは期限のきた期間工が、トヨタにはもどりたくないと思いながら、なぜまたトヨタに再就職するのかを、筆者は鮮明に分析しています。たとえば「ヨソ」よりはちょっと高い期間工賃金が、この事実を説明しています。トヨタ労働者への失望は不当であると理解させるカギの一つです。筆者は「トヨタ賃金は高い？」の表題で、人々の最大関心の一つに答える分析を提起しています。こういうこともまた本書の希有の特徴の一端になっています。

⑥ わが国の労働現場分析では、いわゆる外業部・下請け企業世界の問題を省くわけにはいきません。本書もその世界の分析をまとめて叙述し、70%の企業が赤字だと告発しています。ここでわたしが一言つけ加えておきたいことがあります。京都に「カシフジ」社名の工作機械企業(労働組合は全労連・JMIU)があります。全世界トップ技術の名声を誇っています。数年前の世界入札競争で、ルーマニアに遅れをとったそうですが、ル社を選択した企業が直後に契約をキャンセルしてカ社に契約換えしたと聞いています。

同じ年にトヨタから2000台の工作機械の修理が依頼されました。新鋭機械がある

のでと購入が要請されましたが、不況もあり、トヨタ現場労働者がカ社の修理は信頼できて、仕事がしやすいと言っているとのことで、購入にいたらなかったそうです。

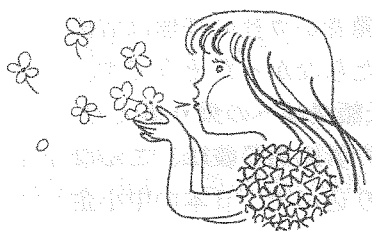
別のメーカーへの売り込みに出張した労働者は、大企業の低額機械への乗り換えで、販売継続の打ち切りを通告されています。労働組合執行委員の責にある彼は、こんなことで職場を失望させることはできないと決断し、現場に入り込んで、日本の中小企業機械メーカーと労働者の苦況を訴えたそうです。機械の入れ替えでは仕事の能率が下がると、現場労働者たちは自分達で会社と交渉し、数百万円の差額を自腹で負担してカ社の機械を購入してくれたそうです。営業の仕事を続けてきていて、こんな感動は始めてでしたと、かれは吐露しました。

トヨタ車はこういう機械と労働者の援助でつくられていながら、下請け企業へのコスト低減強要では、本書が告発する残酷さです。こういう事の理解は、一兆円の利益への憤怒につながるのではないのでしょうか。1974年の石油ショックからの不況時に、ヨーロッパの自動車企業経営者代表がベンツを先頭に来日しましたが、トヨタ系列の下請け部品工場を見学したあとで、「ヨーロッパではできない、恐ろしい」との感想を吐露したことがあります（「巨大工場における資本と労働」p212 向笠良一 1981年 大月書店）。

ではトヨタ労働者は人間ではないのか。絶対にそんなことはありません。トヨタ労働者はまぎれもなく人間です。その証拠に、コスト低減の妨げであるライン・ストップ（長時間の機械的反復作業への自然人間の反逆からくる生産の乱れ）は絶対になくなっていません。減っているだけです。最大127万台のリコールも発生しています。2000年の労働組合アンケートに「仕事のやりがいを感じられない」と答えた労働者が60%でした（労働組合はこの調査対象に期間工を含めていたのでしょうか）。この数字は、トヨタ労働者の人間的自覚が高まれば、はるかに高いレベルにまで上昇するでしょう。トヨタ労働者はまったく健全な人間であり労働者です。事情しだいでは、日本社会改革の担い手に発達する本性を内在させていると確言できます。トヨタ総行動は年を追って成長を続けています。

最後ですが、本書はだれよりもトヨタ労働者自身を自覚させる最良の教材です。労働者集団は現場のことはなんでも知っていますが、問題はその評価です。現場の科学的な評価を可能にするのは理論です。わたしは本書の「あなたの知らない」の「あなた」のなかに、トヨタ労働者も含められるのが妥当ではないかと確信して、筆をおくことにします。

（ よしい・きよふみ / 関西勤労者教育協会会長 ）



『あなたの知らないトヨタ』 を読んで（続き）

『あなたの知らないトヨタ』（学習の友社）が刊行されてから3カ月余が経ちました。この本を読んでの感想が、寄せられています。前号に続いてここに紹介させていただきます。（『所報』編集部）

石川県七尾・能登島に在住の岡田全弘さんから

『あなたの知らないトヨタ』贈呈ありがとう。実を言うと、昨年イタリアに行った時、日本のトヨタについて話題になりました。つくづく「世界のトヨタ」について知らないナーと思って、日本に帰ってから、つい本屋で手にしたのが阿部和義著の『トヨタモデル』（講談社現代新書）でした。彼は「元朝日新聞記者」名古屋にいたせいか、特に「労働組合は会社のいいなりか」の項は、会社に遠慮があったにせよ面白かったです。

イタリアのトリノはフィアトの本社や工場が集中し本年冬のオリンピックと名古屋の友好都市で、大変、名古屋、トヨタに親近感を持った人たちが多かったです。ただ、フィアトはトヨタの労務管理を学び、企業内労働組合づくりで、ある程度成功しているので、CGIL「イタリア総同盟」の影響も弱まっています。しかし、トヨタの製品が少しずつ進出してくているので、どうやってトヨタ資本への包囲網を作ったらよいのか、と質問もありました。今やUEは一つの市場で、片や、アメリカのフォードやGM、そして日本のトヨタ、ホンダ、スズキとの競争（資本の）中で、労働者・労働組合の連帯をどう構築するか、の課題です。

「連合」の評価はまったくありません。そこで彼らの質問は、海外のトヨタとその地の労働者、労働組合の関係はどうなっているのか、という「世界のトヨタ」についての質問でした。よくわからない、というのが私の返事でした。

しかし、英語の文献などもあるようですが、私には、そんな能力もありませんので、もっとグローバルな面から見るのが大切だと観じました。

インドのトヨタ工場でストライキがあり工場閉鎖されたニュースもありますが、日本の労働組合も世界的な戦略で、もう一度日本を見つめる必要があるのではないでし

ようか。

いずれにせよ、世界的な大企業に対しての世界的な包囲網がなければならないと思います。「あゝ インターナショナル」という歌声のようなうねりをどうつくりだすか？

とても私には手に負える課題ではないので、私は、イタリア紹介にとどめるつもりです。ただし、「日本人の知らないイタリア」を、です。

また、いつか、私の続編が出るまでお待ち下さい。お元気で。(2006.1.28)

(おかだ・ぜんこう さんは、かつて自治労連愛知県本部副委員長として自治体労働運動の発展に尽くされ、当研究所の理事も務められた方。イタリアの労働運動に強い関心を持ち、独力で長年調査・研究をかさねられてきた。1989 年『イタリアの階級的ナショナルセンター、陽気な国の暮らしと闘い』合同出版。昨年5月『イタリア・パルティザン群像—ナチスと戦った抵抗者たち—』現代書館、を刊行。いま、石川県七尾市能登島で「漁師の宿、ベスカトーレ・ゼンコウ」を営んでいます)

＜インドのトヨタ工場でストライキがあり 工場閉鎖されたニュース＞とは

2月11日のトヨタ総行動で全労連代表から、インド労働組合センター(CITU)からメッセージがあったことが紹介された。

同メッセージは「CITU労組は経営側に対し、ストに参加した労働者への犠牲の押し付けは、すべて撤回すべきだと要求しています。トヨタの経営者は、インド国内法を尊重し、完全に実施すべきです。私たちはまた、バンガロールのトヨタ経営者が賃金や勤務条件にかかわるすべての要求を、CITU労組との交渉によって解決すべきことを要求します。」と、メッセージは同紛争の要求を明らかにしていました。

× × × × × × × ×

この労働紛争は06年1月3日に発生したものです。インドのバンガロールにあるトヨタ・キルロスカル自動車会社（トヨタが89%の資本を保有）で、突然3人の労働者を解雇したことが発端です。会社側は、15人の労働者を告発して、労使関係裁判所の聴聞下にあった。こうした事件が法廷に係っている間は、会社は仕事をやめさせたり、処罰することは許されないのがインドの法です。これに反してその中の3人の労働者を突然解雇したものです。1月6日からストライキが始まったのです。

インド・トヨタの労働者の争議は拡大の一途といわれています。CITUの就労闘争に警察が介入し、集会が弾圧され、労働者600人が拘留されたといわれています。

1月22日には、3人の他27人の労働者の就労が拒否され、たて続けに解雇を連発、合計42人が解雇されたといえます。

2月上旬、トヨタ・キルロスカル自動車労働組合からの情報によれば、トヨタの経営者は裁判所での態度は頑なで、責任逃れに終始しているようです。組合側は、2月5日から「ハンガー・スト」に突入、インドのマスコミでも大きく取り上げられているようです。

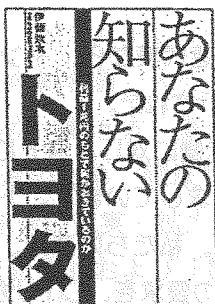
全労連は、トヨタ総行動の前日に「海外生産会社に対する争議解決と現地労働組合との労使関係の正常化を求める要請」を行った。トヨタは全労連の要請は聞くが、要請書は受け取らないし、具体的な返事をしない、という不遜な態度であった。

〔雑誌「新刊紹介」欄で紹介された〕

『女性のひろば』06年3月号

**あなたの知らない
トヨタ**
利益1兆円のもとで
何かおきているのか

純利益は2年連続1兆円超、生産台数はアメリカのGMをぬき世界一に——“優良企業”トヨタの面目躍如たる“データ”です。しかし、どうしてトヨタはその地位を築いたのでしょうか。本書は、その“秘密”に、具体的事実で迫ります。水飲み、汗拭きなどの時間は無駄として1秒の余裕もない作業時間、1



伊藤欽次 著

学習の友社 1333円

万人以上が年間残業時間の限度基準360時間をオーバー、そのなかで相次ぐ過労死・過労自殺、正社員の半分以上の賃金の期間労働者を生産現場に3割近くも導入……。長年、トヨタ研究をつづけてきた筆者による、利潤第一主義に支配されたトヨタの横暴を告発し、トヨタの社会的責任を問う1冊です。

伊藤欽次著

『あなたの知らないトヨタ』

利益1兆円のもとで何がおきているのか

トヨタに関する本はたくさんある中で、労働者の過重労働、期間従業員、下請け企業の労働者、トヨタ労組の問題にふれたものは多くありません。本書は、剰余価値を生み出す手だてを説明する視点から、労働者や期間従業員の実態、下請けの実態、地域の市民生活にスポットをあてて、トヨタの奥の奥の秘密に迫っています。

世界一の座に迫るトヨタの姿を、「人間性尊重」のウラで過労死までだす働かせ方、長時間・過重労働の実態、生産現場の三割を占める期間工の賃金や暮らしぶり、生産増強に追いまわられている下請け職場について、現場の声を紹介しながら迫ります。さらに、地域社会の視点からトヨタの社会的責任を求めます。

「トヨタ本」では知ることのできない、トヨタの高収益の真の秘密が明かされます。広くお勧めしたい一冊です。(健)

(学習の友社・一四〇〇円)

伊藤欽次著

『あなたの知らないトヨタ——利益1兆円のもとで何がおきているか』

学習の友社 03-5842-5641

本体価格 1,333円

名古屋の大型書店

では、特設のコーナーに「トヨタ本」が並べられているという。「世界最先端を行く『日本の経営』」「トヨタこそ二世紀の『ビジネスモデル』」など、それらはどれもがトヨタを礼賛・賛美するもので、会社からの情報、資料をもとに書かれ、現場で働く労働者の姿、下請け企業の労働者や家族の姿が見えない点で共通している。

愛知労働問題研究所のトヨタ調査研究所の事務局の中心を担ってきた著者が、トヨタの労働の実態、期間従業員の実態、下請の実態、地域の市民生活にスポットをあて、トヨタの高収益の秘密に迫る。トヨタとそのグループ企業、関連・下請で働く労働者などからの報告をもとにした、労働者・市民の立場からのトヨタ研究である。(昌)

06春闘の行方を左右するトヨタ？

一部のマスコミは、トヨタの「ベ・ア回答可能性大」と報じているが、事態はなかなか厳しいようである。トヨタの労使交渉の経緯を知らせる『評議会ニュース』と会社人事部の『労務ニュース』を見る限り、平行線のままで、この『所報』が発行される3月15日の集中回答日を迎えている。

06年春闘では、全労連の各単産はもとより、連合の各単産も一部（中部電力など）を除いて、久しぶりに賃上げ・ベ・ア要求をしかけて、久々に春闘が注目されている。そのなかで、3年連続 1兆円超・日本一の利益を稼いでいるトヨタの賃上げがとくに注目されている。

トヨタ自動車労組の06春闘（トヨタでは「06ゆめW」と言う）は、4年ぶりにベ・ア要求をしかけて注目された。

1月27日の評議会に「'06ゆめW要求案」が提案され、2月13日の評議会で「'06ゆめW要求」を「満場一致」で決定、2月15日に会社へ要求を申し入れた。

＜賃金＞は、1. EX級、技能4等級、技能職の賃金を350,700円とする。
2. 組合員一人平均で「7,900円（含む、賃金制度維持分）」を要求する。

＜一時金＞は、2006年の年間一時金として基準内賃金の5カ月＋56万円を要求する——夏冬の配分は「夏：1,8カ月＋56万円、冬：3,2カ月」とする。要求基礎は、2006年度賃上げ後の組合員一人当たりの平均基準内賃金とする。

賃金、一時金要求とあわせ、特異な「働き方」要求がかかげられている。その「要求」は、「組合員の健康の維持・増進のため、健康管理・体力づくり、およびそれに向けた自助努力支援移管する会社施策の充実・拡大を図る」こと。「これまでの労使の取り組みを踏まえた上で「付加適正化」および「勤務時間管理」の取り組みに関する協議を実施する。」である。

要求をうけての労使協議会は、2月22日第1回、3月2日第2回、3月8日第3回、そして3月15日第4回とつづく。3回目の交渉は「賃金について、異例の3度目の協議」であった、と「評議会ニュース」は報じている。『所報』次号で、トヨタの春闘結果について詳報するつもりである。

次頁以降の「資料」（9頁）は、労組が「要求」を決定する以前の2月7日付で人事部が「全従業員」に向けて配布したものである。SECRETと注意書きがされている。SECRETとは、「人に知られたくない」恥ずかしい内容を意味するものかも。資料はFAXで届けられたもので、不鮮明なところがあるが、会社の「人に知られたくない」ことが伺い知れるかも——。

(K・I)

SECRET

秘

2006年春SAMIT(職場メンバー用資料)

2006年春交渉について

[1]世間の動向

《組合上部団体の動向》

■ 日本経済の回復の兆しや、企業業績の改善を受け、昨年以上に賃上げに積極的な姿勢

⇒ 連合や自動車総連をはじめ、組合の上部団体は、「賃金改善(いわゆるペア)」や、「格差是正」に取り組む方針。

《日本経団連のスタンス》

■ 賃金決定はあくまで個別労使の話し合いによるが、大勢としては国際的にみて、最高水準の賃金を引き上げる状況にない、というこれまでのスタンスを本年も継続。

[2]2006年春交渉に臨む会社の基本的な考え方

■ 世間のムードに左右されることなく、会社を取り巻く経営環境について、労使で正しく認識した上で、十分な話し合いを尽くす。

・「競争力を強化し、中長期的な成長基盤と雇用基盤をより確かなものにすることが、何よりも重要」というこれまでの考え方に何ら変わりはない。

⇒ これ以上、当社の高コスト体質を悪化させることは何としても避けなければならない、判断を誤ると、これまでの競争力強化に向けた取り組みを後戻りさせかねない。

・本年の交渉においても、賃金・賞与だけでなく、競争力の源泉である「働く人の意欲・活力」を高める取り組みを、幅広い観点から労使でしっかり議論したい。

《ご参考》

◆本年の組合要求(案)内容

賃 金	一、EX級、技能4等級、技能職の賃金を350,700円とする。 二、組合員一人平均で「7,900円(含む、賃金制度維持分)」を要求する。
賞 与	基準内賃金の5ヵ月+56万円 *夏冬の配分は「夏:1.8ヵ月+56万円 冬:3.2ヵ月」とする。 *要求基礎は2006年度賃上げ後の組合員一人当たりの平均基準内賃金とする。
働き方	<要求>組合員の健康の維持・増進のため、健康管理・体力づくり、およびそれに向けた自助努力支援に関する会社施策の充実・拡大を図ること。 <協議>これまでの労使の取り組みを踏まえた上で「負荷適正化」および「勤務時間管理」の取り組みに関する協議を実施する。

◆スケジュール

- ▽ 組合評議会にて要求案提案 : 1月27日(金)
- ▽ 組合評議会にて要求案採決 : 2月13日(月)
- ▽ 組合から会社へ申し入れ : 2月15日(水)頃
- ▽ 労使協議会(予定) : 2月22日(水)～3月15日(水)頃

[3]各要求項目に対する考え方

(1) 賃金

- 賃金引き上げの判断要素(経済環境・競争力・賃金水準・労働の質的向上)を総合的に勘案し、誤りのない判断を行なうことが必要。



▽賃金は、「人への投資」であるとともに、会社にとって「非常に大きく固定的なコスト」。
▽経営環境や競争力において依然として不安要素が残る中、極めて高い水準にある
当社の賃金を更に引き上げるとは、中長期的な競争力を著しく損なう懸念が強い。

<賃金引き上げを検討する際的前提条件>

- (1) 雇用を安定的に確保すること
⇒賃金の引き上げにより競争力が低下し、将来的に雇用を脅かす事態は回避すべき。
- (2) 賃金水準の安定性を保つこと
⇒賃金の引き上げにより競争力が低下し、将来的に賃下げを実施する事態は回避すべき。

<賃金引き上げの4つの判断要素> …05年の労使協議会にて整理

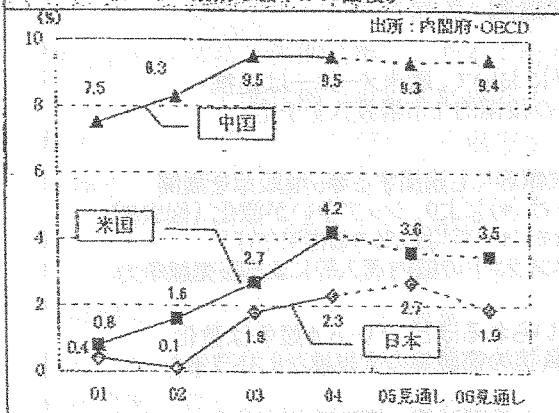
	考え方	現状分析(詳細は次ページ以降で解説)
経済環境	▽「会社の成長」および「組合員の生活」の観点から、重要な経済環境の正しい認識が必要。 ↓ 不安要素がある時は、賃金引き上げの判断も一層慎重にならざるを得ない。	◆日本経済は緩やかに回復。【図表1～3】 ◆原油・原材料価格の高騰や米国経済の先行き等の不安要素あり。【図表4】
物価	▽「組合員の生活を守り、安定させる」という観点から、物価が上昇基調に転じた場合などは、4つの判断要素による総合的な判断を超えて、向上分を含めた賃金の引き上げを検討することもあり得る。	◆消費者物価は2ヶ月連続で前年同月を上回ったが、依然として、デフレを脱却した状況にはない。 ◆一方、企業物価は上昇し続けており、企業は、激しい価格競争の中、仕入れコストの上昇を販売価格に転嫁できていない状況。【図表5】
競争力	▽「賃金＝コスト」という面を重視し、「技術開発」「品質」「製造コスト」「人材」の観点で、競争相手と比較することが必要。 ↓ 賃金の引き上げは、競争力を低下させない範囲で実施すべき。	◆自動車産業のグローバル競争の激化。 ◆日本の製造業は、未だ高コスト構造から脱却できていない。 ◆当社は、収益・品質に関し大きな課題を抱えている。
賃金水準	▽「賃金＝人への投資」という面を重視し、働く人の意欲・活力の向上に繋がるか、優秀な人材を確保できるか、という点の吟味が必要。 ↓ 他社との比較を通じ、当社の賃金水準が適正であるか確認することが必要。	◆当社の賃金は、国内主要企業に対し極めて優位性のある水準。
労働の質的向上	▽中長期的な経営基盤強化に繋がった場合、その成果配分は、賃金、賞与、労働時間、福利厚生などの総合的な労働条件の中で検討。	◆組合員の日々の努力は認識しているが、中長期的な経営基盤強化に向けた、更なる取り組みが必要。

①賃金引き上げの判断要素～『経済環境』

■ 景気は緩やかに回復しているものの、米国経済の動向や原油・原材料価格の高騰など、依然として先行きを注視していかなければならない状況。

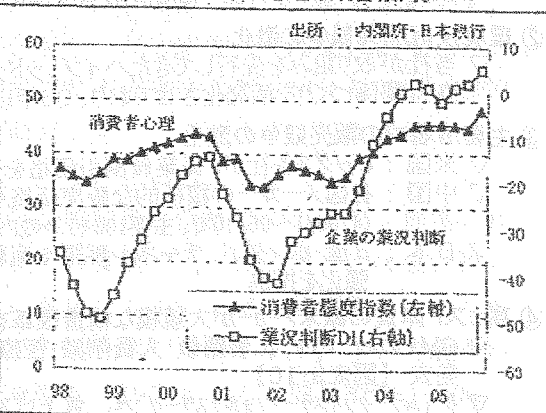
【図表1】実質GDP成長率の推移

⇒日本の景気は緩やかに回復。



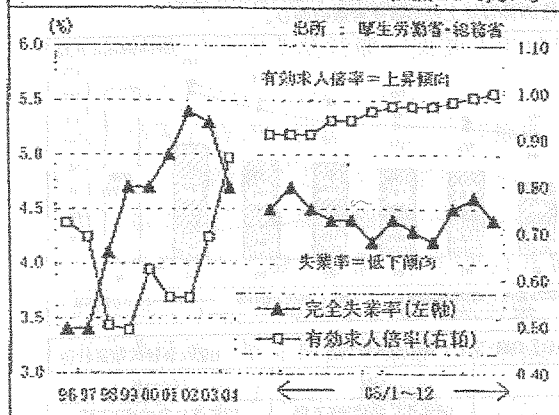
【図表2】景気指標

⇒消費者・企業の心理は改善傾向。



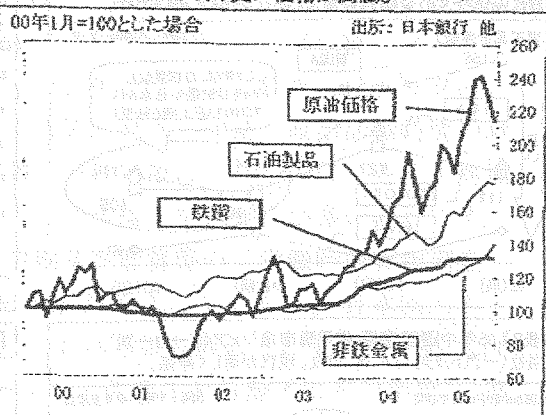
【図表3】雇用情勢

⇒失業率は改善傾向にあるが依然として高い。



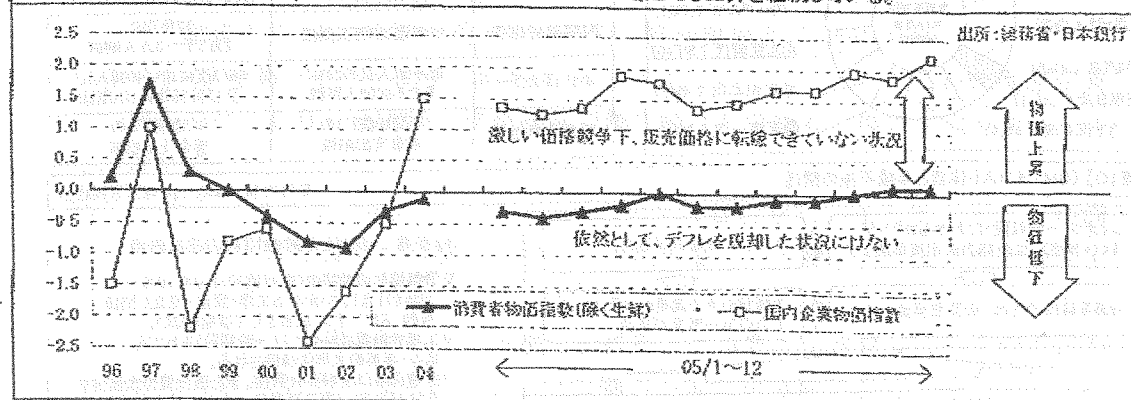
【図表4】原油価格と国内企業物価指数(原材料)の推移

⇒05年に入り、更に価格が高騰。



【図表5】物価動向(対前年同期比)

⇒消費者物価にはあまり変化がないが、企業物価は1%を超える上昇を継続している。



②賃金引き上げの判断要素～『競争力』

②-1. グローバル競争の激化

■ BRICs(ブラジル・ロシア・インド・中国)を中心とした新興市場の拡大が期待されるが、グローバルなレベルでの競争は激化。

① 品質面での競争の激化

- ▽ 各国メーカーともに、品質を向上させてきており、当社の優位性は縮小【図表6】
- ▽ 品質を強みとした韓国・現代自動車の躍進【図表7】

② 環境技術開発競争の激化

- ▽ 当社が取り組みを先行してきたハイブリッド分野において、欧米メーカーは提携・協力関係づくりを活発化させており、06年以降の積極的な市場投入を予定

③ 主要市場での販売競争の激化

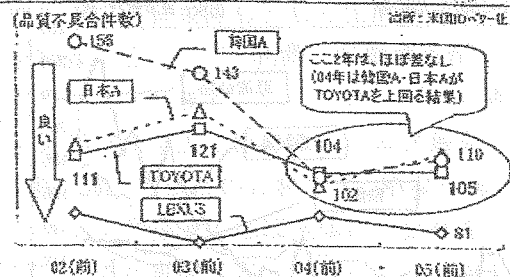
- ▽ 米国：ビッグ3各社が、従業員割引価格を一般顧客にも適用する等、増販策を展開
- ▽ 中国：各国メーカーの積極的な販売価格引き下げ(*)により、シェア争いが激化【図表8】
- (*)05/1～05/10で、主要109モデルの内、41モデルで平均8.2%の価格引き下げ
- ▽ 日本：日産・ホンダが、チャネル再編や高級車ブランドの国内導入等による販売競争力強化を推進

④ 高コスト体質の欧米メーカーが大規模な構造改革を強いられるほど、グローバル競争は激化

- ▽ GM・フォードは、工場閉鎖・人員削減・医療費負担の節減等の大規模なリストラ策を発表【図表9・10】
- ▽ ゲームブックライザー・フォルクスワーゲンも、賃上げ凍結・人員削減等の構造改革に着手

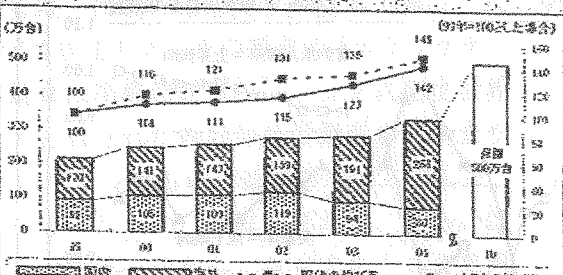
【図表6】米国JDS(初期品質)調査結果(ブランド別)

⇒ 当社の強みである品質の面で、他社が激しく追い上げ。



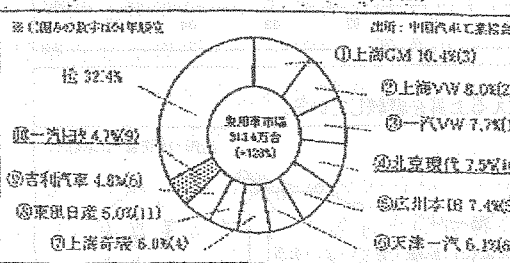
【図表7】現代グループ(含 起亜)の販売台数の推移

⇒ 当社の伸びを上回る販売台数の伸び。



【図表8】05年中国国産車 乗用車市場シェア(メーカー別)

⇒ 当社(一汽トヨタ)は4.7%・10位。現代が著しく伸張。



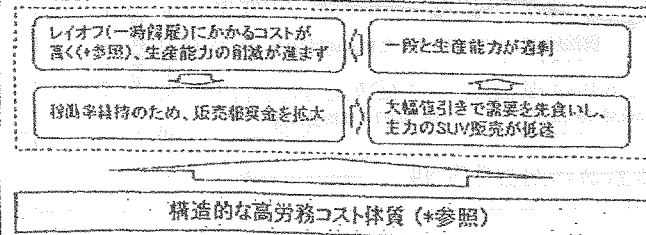
【図表9】GM・フォードのリストラ策

出所：各社発表資料他

	GM	フォード
閉鎖対象拠点	03年迄に完成車5工場 含む12拠点	12年迄に完成車7工場 含む14拠点
生産体制	05年520万台から 08年420万台に	08年迄に現在の生産能力を 120万台削減し、340万台に
時間給労働者	08年迄に3万人削減	12年迄に 2万5千～3万人削減
ホワイトカラー	05年末人員の22%に あたる9000人削減	06/3迄に10%(4000人)、 及び幹部社員12%削減
医療費負担額	年間10億1千万の 現金支出削減	年間2億1千万の 現金支出削減

【図表10】GM高コスト体質と業績不振の関係

参考文献：2006.1.14 連邦車産経済



(*) 参考：UAWとの労務協約の主な内容

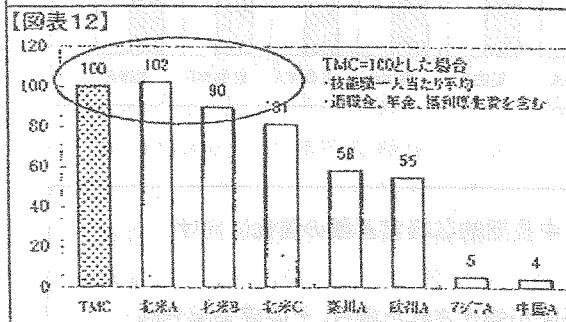
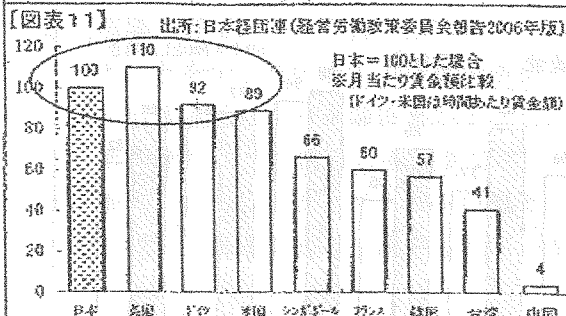
- ▽ 労務協約の期間中(現行協約は03年10月～07年9月迄)、いかなる工場・資産・施設も閉鎖・売却・スピノフ・統合をすることはならない。
- ▽ 工場労働者はレイオフ(一時解雇)されても、給与・手当の大半は補償される。
- ▽ 医療保険は全額会社負担。また医療費の大部分を会社が負担。(現役従業員ののみならず退職者も)

②-2. 日本製造業の高コスト構造

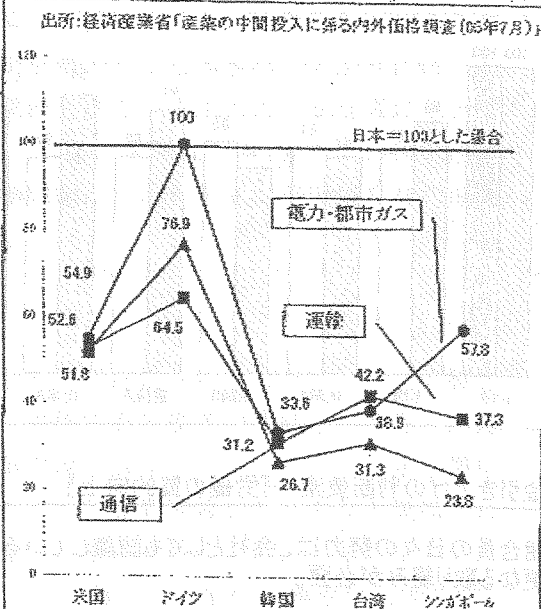
■ 当社を含めた日本の製造業は依然として高コスト構造の問題を抱えている。

- (例) ① 賃金水準(労務コスト)の高さ【図表11・12】
② インフラ・サービスコストの高さ【図表13】

【図表11】賃金水準の国際比較(製造業、2004年)
【図表12】当社海外現地法人総労務費比較(2004年)
⇒日本の製造業の賃金は、欧米諸国と並んでトップ水準。当社海外現地法人との比較においても同じ傾向。



【図表13】インフラ・サービスコストの国際比較
(04年7-9月時点)
⇒「ものづくり」に必要なインフラやサービスにかかるコストは海外に比べて割高。

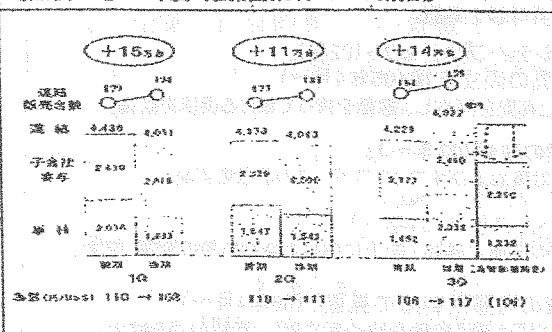


②-3. 当社の収益状況(収益構造上の課題)

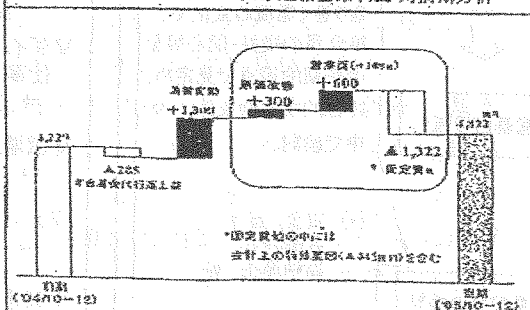
■ 05年度 第3四半期決算は、4四半期ぶりに増収増益となったが、為替の影響を除くと減益。【図表14】

■ 販売台数の増加や原価改善などの収益改善はあるものの、固定費が大幅に増加。【図表15】

【図表14】05年度 連結営業利益四半期推移



【図表15】05年度 第3四半期 連結営業利益 対前期分析



③賃金引き上げの判断要素～『賃金水準』

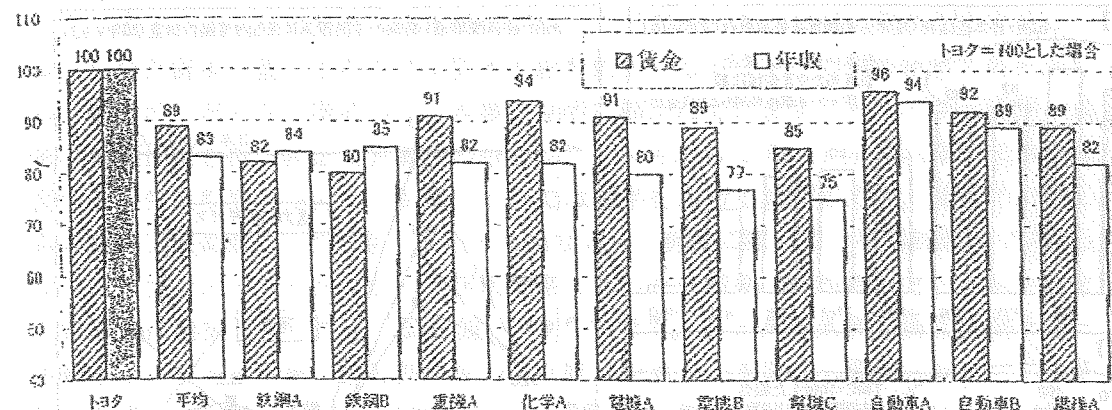
■ 当社の賃金水準は、国内主要企業に対し極めて大きな優位性を継続的に確保している。【図表16】



▽組合員のこれまでの努力・貢献に対し、十分に報いてきているだけでなく、
今後の意欲・活力向上にもつながる水準。
▽優秀な人材を確保することのできる水準。

【図表16】05年・主要企業との賃金・年収水準比較

⇒他社に対して、極めて大きな優位性を確保。賞与を含む年収では、さらに大きな優位性あり。



④賃金引き上げの判断要素～『労働の質的向上』

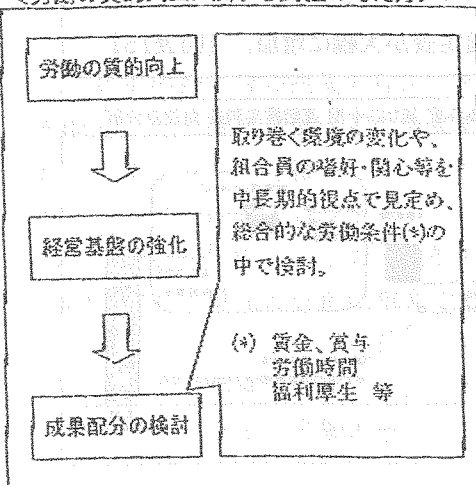
■ 組合員の日々の努力は、会社としても認識しているが、中長期的な経営基盤の強化に向け、更なる取り組みが必要。

■ なお、組合員の努力の結果、会社の中長期的な経営基盤が強化された場合、その成果配分は、賃金・賞与・労働時間・福利厚生なども含めた、総合的な労働条件の中で考えたい。



▽そうした考え方に基づいて、これまでも様々な会社施策（下記参照）を実施してきている。

<労働の質的向上に関する会社の考え方>



<これまでの会社施策の一例>

▽賃金制度維持分の昇給(02～05年)

⇒ 一人ひとりの能力の伸長度合いにあわせた昇給
(=『労働の質的向上』の個人差を反映)のほか、とりわけ大きく成長し、一段高いレベルに到達した者に対し、昇格・昇等級を実施。

▽ダイバーシティ・プロジェクト(02年)

仕事と育児の両立支援(05年4月～)

⇒ 仕事と育児を両立し、意欲を持って働く環境を整備。

▽職場環境の改善(03年～)

⇒ 温度対策およびオフィススペースの改善を実施。

▽メンタルヘルスケア(04年～)

⇒ 心身の健康の維持・向上に向けた会社施策の充実・拡大。

▽60才以降の再雇用制度の見直し(06年4月～)

⇒ 60才以降も働く意欲を持つ者に対し、活躍の場を拡大。

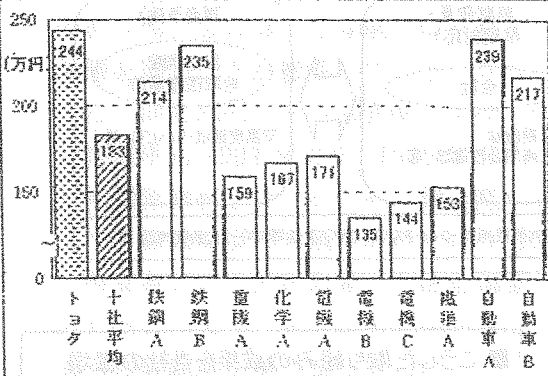
(2) 賞与

- 「短期的な業績は賞与に反映する」ことが基本だが、次の点を考慮し、慎重に判断することが必要。
 - ▽他社との比較において、「極めて高い水準」である。【図表17】
 - ▽総額1300億円を超える今回の要求が、「当社の収益に与える影響」は極めて大きい。【図表18】

- 組合の要求方式【図表19】について、
 - ▽「基礎部分＝5ヶ月（金額試算181万円）」という水準は極めて高い。
 - ▽「総合加算部分」は高止まりしており、本年の20万円という水準は、組合員のグローバルトヨタへの貢献等を考慮しても、極めて高い。

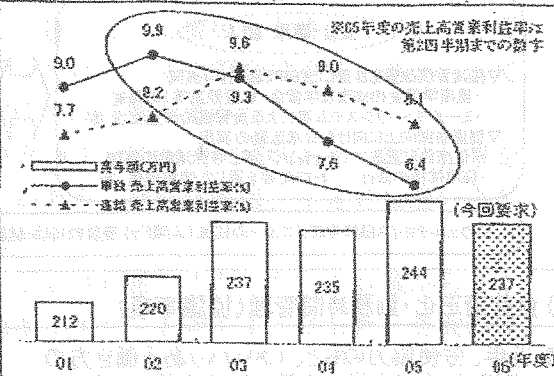
【図表17】他社との水準比較(05年度実績)

⇒ 当社の賞与はまさにトップ水準。10社平均を60万円上回る。



【図表18】賞与額と売上高営業利益率の推移

⇒ この数年、賞与は235万を超えて推移。一方、利益率は低下傾向。



【図表19】組合の要求方式

《要求方式》	《05年要求》	《06年要求》
【総合加算部分】 ・単独業績には表れない努力・頑張り	20万円	20万円
【業績反映部分】 ・単独営業利益1000億円当たり5万円	42万円 算出ベースとなる単独営業利益 ・03年度からの繰越し → 1137億円 ・04年度の見通し → 7360億円 ・計 → 8497億円	38万円 算出ベースとなる単独営業利益 ・04年度からの繰越し → ▲287億円 ・05年度の見通し → 7560億円 ・計 → 7273億円
【基礎部分】 ・昇給後基準内賃金の5ヶ月	5ヶ月(182万円)	5ヶ月(181万円)
合計(金額試算)	244万円	237万円

「総合加算部分」は、02年の5万円と比較し、
 ・03年 2倍(10万円)
 ・04年 3倍(15万円)
 ・05年 4倍(20万円)
 と増加し、ここ2年は「20万円」と高止まり。

「基礎部分＝5ヶ月」は、安定感・安心感をもたらす部分としては、極めて高い。

鉄鋼・電機の間定水準は、4ヶ月相当。

(3) 働き方

- 「賃金・賞与」だけではなく、多様化する従業員のニーズや職場環境をしっかりと把握した上で、様々な観点から、「当社で働く人一人ひとりの意欲・活力の向上」に資する施策について、労使で知恵を出し合うことは大変重要。

- 本年は、「健康管理・体力づくり」、並びに「負荷適正化・勤務時間管理」について協議を実施。これまでの取り組みを通じて出てきた課題や今後の方向性等について、積極的な議論を行なう。

【図表20】労使協議会におけるこれまでの「働き方」議論

03年(要求項目)	①勤務時間管理 ②年休取得の推進 ③温度対策 ④オフィススペース
04年(要求項目)	①負荷適正化 ②メンタルヘルスクー
05年(協議事項)	①60才以降の働き方/雇用のあり方 ②03年・04年の働き方議論のフォロー

① 健康管理・体力づくり(要求項目)

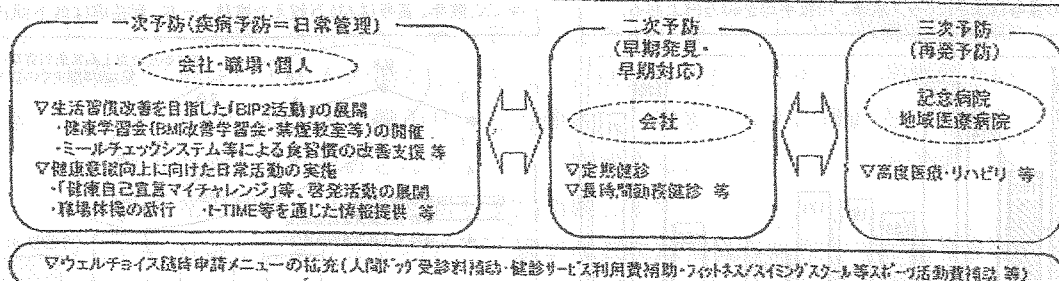
■「健康の維持・増進」は、個人の問題として捉えるだけでなく、「企業の健全な発展の全ての基本」と認識すべきもの。

■「従業員一人ひとりの自己管理・自助努力が重要」「従業員の健康管理は会社としての責務」という基本的な考え方のもと、これまでも様々な施策を実施。【図表21】

■ 定年後の再雇用や海外での勤務等、働き方が多様化する中、労使の議論を通じ、更なる施策に繋げていくことが大変重要。

■ 特に、「一次予防に関する取り組み」、及び「一次予防と二次予防の連携」の更なる充実が必要。

【図表21】「健康の維持・増進」に関する会社の主な取り組み



② 負荷適正化・勤務時間管理(協議事項)

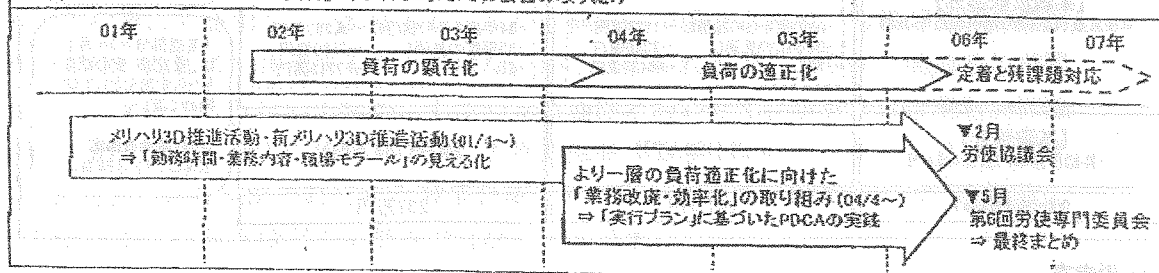
■ 近年、労使協力のもと、「メリハリある働き方の実現」に向けた様々な取り組みを推進。【図表22】

■ 特に、04年から全社的に実施している「より一層の負荷適正化に向けた業務改廃・効率化の取り組み」の結果、「時間を意識した業務遂行・マネジメントの浸透」「所定外労働時間の低減・平準化」が進展。【図表23】

■ こうした取り組みの成果を当社の職場風土として定着させていくためにも、これまでの取り組みの成果と残された課題を労使で明確化することが重要。

■ 特に、「自部署や前工程の仕事の精度不足によるトラブル対応」等については、更なる取り組みが必要。【図表24】

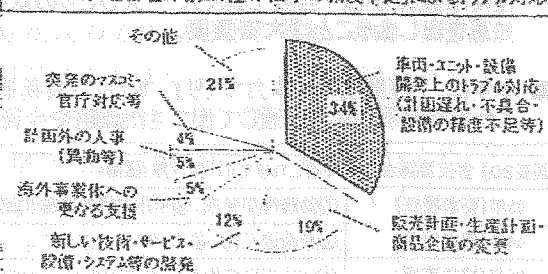
【図表22】「メリハリある働き方の実現」に向けたこれまでの会社の取り組み



【図表23】所定外労働時間の推移
⇒ 所定外労働時間の低減・平準化が進展

	03年度	04年度	05年度
平均残業時間 (4月～12月の平均)	23.5h/月・人	22.7h/月・人	20.5h/月・人
月間45時間超え人数 (4月～12月の平均)	1,821人/月	952人/月	368人/月
年間360時間超え人数	10,375人/年	6,562人/年	約3,500人/年 (見込み)

【図表24】05年度 年間360時間超えの主な事由(1月中旬時点)
⇒ 1/3が、「自部署や前工程の仕事の精度不足」によるトラブル対応



<仕事と育児の両立支援への取り組みについて>

～「次世代育成支援対策推進法(次世代法)行動計画」～

[1]次世代法の概要

- ▼ 国の少子化対策の一環として、2003年7月成立。
- ▼ 国・地方公共団体・企業に対し、本年4月以降、2015年までの10年間、「仕事と育児の両立支援」「働き方の見直し」を推進する行動計画の届出・実行を義務付け。

[2]当社の行動計画の概要

- ▼ 2002年ダイバーシティプロジェクトの考え方を踏襲しつつ、「技能職の両立支援」「キャリアデザインサポート」「職場の風土・意識改革」の3点を重点取り組み事項とし、社員が仕事と育児を両立しながら、意欲をもって働けるような環境整備を一層推進。
- ▼ 行動計画の期間 — 2年間(2005年4月1日～2007年3月31日)

(1)重点取り組み事項の概要

技能職の両立支援	・ 妊娠期休職制度の導入 ・ 託児支援の拡充(工場地区への託児所の新設、運営時間の見直し等) ・ 育児期の勤務時間の選択肢の充実
キャリアデザインサポート	・ キャリアデザインに関する相談やアドバイスを行うしくみづくり ・ プロキャリア・カムバック制度の導入(事技専門職以上) (配偶者の転勤、長期の介護による退職者の再雇用)
職場の風土・意識改革	・ 妊娠・育児期における上司・同僚としてのサポートのあり方を アドバイス(リーフレット作成、セミナー実施など)

(2)取り組みのスケジュール

2002年	10月 11月 12月	《ダイバーシティ・プロジェクト2002》 ▼ 風土・意識改革キャンペーン実施(ビデオ・リーフレットの配布) ▼ キャリアデザインフォーラムの開催 ▼ 仕事と育児(介護)の両立支援 各種制度導入 〔育児休業期間の延長(子が2歳になるまで)、勤務時間の短縮措置、 フレックスタイム制コアタイム廃止、部分的在宅勤務など〕
2003年	3月	▼ 事業所内託児施設 ぶうぶタウンの開設(定員30名)
2004年	3月	▼ 事業所内託児施設 ぶうぶタウンの開設(定員70名)
2005年	4月	▼ 次世代法 行動計画の届出
2006年		第1回行動計画の実行 <2005年度> 8月 プロキャリア・カムバック制度(再雇用制度)導入 11月 ぶうぶパーク(三好地区新託児施設 定員40名)の完成 12月 妊娠期休職制度導入 <2006年度> 4月 ぶうぶパーク運営開始 育児期の勤務時間配慮措置 職場の風土・意識改革キャンペーン実施 (リーフレットの展開、説明会の実施等) その他、キャリアデザインサポート策の展開を予定
2007年	4月	▼ 次世代法 事業主認定の申請(予定)

研究所便り



☆2006年1月15日以降の主な活動日誌

1月) 18日 えん罪名張事件名古屋集会 21日 理事監事所員合同会議 26日 救援会争議団
自由法曹団新春のつどい 29日 愛労連臨時大会 (2月) 5日 愛労連社会保障学校 8
日 ヒューマンライフアクション06 11日 トヨタ総行動・2/11愛知県民のつどい 19日
自動車産業職場政策研究会 25日 連続憲法講座 (3月) 11日 所員会議予定 11日 女性
生活部会・連続憲法講座 市民と言論シンポジウム 13日 重税反対全国統一行動

☆今後の主な予定

(3月) 18日 全トヨタ労組との懇談会・あなたの知らないトヨタ出版記念の会
19日 憲法と暮らしをまもる春の大集会 23日 革新県政の会・学習と交流のつどい
28日 ベネズエラの仲間がやってくる・歓迎集会 29日 労働審判制度学習会
(4月) 1日 民営化20年JR不採用事件の早期解決めざす4/1集会 9日 緊急シンポジ
ウム・弱肉強食の小泉構造改革にストップ 16日 自動車産業職場政策研究会予定
19日 第65回栄総行動 22日 愛知労働問題研究所・所員会議・理事会 あいち平和映
画祭

☆ホームページで、研究会案内を続けています。<http://www.roren.net/romonken>

☆研究所寄贈・購入文献紹介 「名古屋学院大学「新聞記事集成」7・8月

「日経連もう一つの戦後史」Jクランプ 桜井書房 「欺すアメリカ欺される日本」
原田武夫 筑摩新書「日曜日の空」青木陽子 新日本出版「仕事のくだらなさとの
戦い」佐藤和夫 大月書店 「戦後史」中村政則 岩波新書 「格差社会を超えて」
暉峻淑子 岩波ブックレット「イタリア・パルティザン群像」岡田全弘「仕事の中の
曖昧な不安」玄田有史 中央公論新社

☆今回126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126号(隔月刊) / 発行日2006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/三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019
- * お願ひ: 05年度会費納入にご協力下さい。

