

も：く：じ

- ・随想・ゴールデンウィークの「悪夢」
——アダム・スミスは「新自由主義」の元祖なのか——
.....大木 一訓 p2~

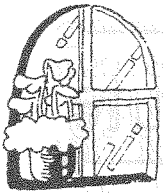
- ・青年が労働組合をつくった
——シュエワ石油「偽装委託」とのたたかい——
.....石井 一由記 p5~

- ・「ホンダとトヨタのちがい」をさらに.....K・I p12~

- ・トヨタ労使の06年春闘伊藤 欽次
——06ゆめWの結果などからみえるもの—— p16~

- ・研究所便り p20





随想 ゴールデンウィークの「悪夢」 ——アダム・スミスは「新自由主義」の元祖なのか——

大 木 一 訓

ことしのゴールデンウィークは、なんとなくグズグズと過ごした。締め切りの過ぎた原稿を書こうという気にもなれず、といってどこかに遊びに出かけようという意欲もわからない。八王子で入院している母の容体悪化が気になるのか、歳なのか、ただくたびれただけなのか、とにかくゴロチャンとして動きたくないのである。「まとまった時間のとれる『かき入れ時』に何たることか!」と叱咤してみても、反応はすこぶる鈍い。そんな体たらくで、視るでもなく読むでもなく、再来週の講義で使うアダム・スミス関係の資料をパラパラと眺めていたら、なにかスミスの時代にタイム・スリップしていくような感覚をおぼえた。

観察してみると、アダム・スミスの生きた社会には意外にいまの時代状況と似たところが多い。そこでは、少数者の特権と独占が支配していた。支配層はその権益を守るため、重商主義とよばれる貿易統制政策と産業保護政策をとっていたが、その内容は、輸出商品の生産コストを低く抑えるため、原料の輸入は自由化し、労働者に対しては低賃金政策をとる、というものであった。あるいは、東インドのような植民地で労働者を極端に安い賃金で使い、低コストの商品を高い価格で売りさばいて成金になる、という政策であった。経済活動の目的は、ただひたすら金、金、金……少しでも多くの貴金属＝貨幣を手に入れることにおかれていた。これらの政策は、対外的には植民地拡張政策とむすびついて、しばしば戦争を引き起こし、巨額の債務が重税となって国民の肩にのしかかるという事態を生んでいた、等々。

これらの状況は、「新自由主義」にまで「進化」した今日の資本主義の状況と、私の頭の中では二重写しになってしまう。多国籍企業支配も、「構造改革」政策も、労働力の低賃金差別化政策も、「株主資本主義」による露骨な高収益追求も、超大国の戦争政策も、莫大な赤字財政も、みな昔見たことのあることばかりだと、悪い夢でも見ているような気分させられる。

アダム・スミスというと、「新自由主義」の元祖のように言われている。「新自

由主義」者たちが自分でそう言うのだから間違いないだろうと思っている人が多いのではない。しかし、それはとんでもない「言いがかり」だとスミスは怒るに違いない。「新自由主義」が口とは裏腹に「特権と独占」の維持・拡大に狂奔しているのに対し、スミスは「特権と独占」をきびしく批判してやまなかったからである。

たしかに思想や政策のうえでも、「新自由主義」者たちとは大違いだ。スミスは、ほんとうの富はお金ではなく、生活の必需品や便益品などの労働生産物だと主張して、経済の基本をモノづくりにおいた。豊かな富を生み出すうえで重要なのは、労働が行われる際の熟練、技能、判断力だと強調して、働く人々の労働・生活条件の向上を求めている。実際、スミスは、当時支配的であった重商主義者の低賃金論に対して、高賃金論を主張した。高賃金よりも高利潤の方が有害だと、彼は言うのである。

生産はあくまで消費者の利益を満たすために行われなければならないと言い、生産力の発展を「分業」という働く人々の間の協力関係を軸にとらえて、才能は後天的なもので職業に貴賤はないと主張したスミスの経済思想には、確固とした民主主義の観点が貫かれていると言ってよい。巨大企業や大株主の利益の前にひれ伏すことが「公共の利益」であり民主主義であるかのように欺瞞する「新自由主義」者たちとは、スミスは似ても似つかないのである。

面白いのは、『国富論』第一編の最後（大河内監訳版404～406ページ）で、スミス自身が「利潤で生活する人々の階級」についてこう分析し警告していることだ。すなわち、これらの人々は、生涯にわたって計画や企画にたずさわっているので鋭敏な理解力をもっており、自分たちの利益をよく知っているので、市場の拡大や競争の制限のための政策など、自分たちの利益のための政策を公共の利益のためと主張し実現させてきた、と指摘しつつ、こう言う。「商業上のなにか新しい法律ないし規制についての提案でこの階級に由来するものについては、つねに多大の用心をもって耳をかたむけるべきであり、もっとも周到な注意だけでなく、もっとも疑い深い注意を払って長いあいだ慎重に検討したうえでなければ、決してそれを採用してはならない」と。ブルジュアジーの利益の一方的代弁者のように曲解されるスミスだが、彼には「新自由主義」者とは違って、こうした公正な科学的視点と批判的精神があった。

それにしても、有名なスミスの利己主義や自由放任主義はどうなのか。それらはやはり「新自由主義」の源泉ではないのか、と人は言うかも知れない。言葉は一人歩きするから、関係ないとは言えないだろう。けれども言葉の意味は、歴史

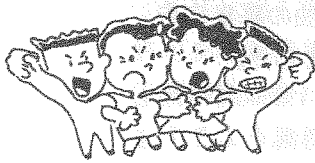
的社会的な文脈のなかで形成され確定されるものだ。スミスの時代はまだ人間にたいする身分的支配があたりまえで、労働現場では親方と職人の関係が一般的だった。都市でも農村でも、民衆は自分と家族のために働くことを許されていなかった。そういう社会での「利己主義」や「自由放任主義」の主張には、全体として、抑圧と貧困からの人間解放や民衆の自立的人格形成への期待がこめられていた。『道徳感情の理論』や『グラスゴウ大学講義』をふくむスミス思想の全体像研究からも明らかにされてきているように、スミスの自由主義は公正さと他人への共感を前提とするものだった。だから、たとえば自由貿易への移行についても、それは慎重でなければならない、とスミスは強調している。「この種の変化が決して突然導入されてはならず、ゆっくりと徐々に、そしてきわめて長い間の警告ののちに、導入されるべきである」と。「特権と独占」の側に立って、こうした配慮の一かけらも残さず切り捨てる「新自由主義」の「利己主義」や「自由放任主義」についても、スミスは責任を負うべきだと言うのであろうか。

もちろん、スミスの思想や理論には、マルクスによって克服・発展させられることとなった不十分さや弱点が数多くあつた……

要するにおまえは、愛知労働問題研究所の「所報」読者に何を言いたいんだ、って??うーん…。連休も終わったことだし、そろそろしっかり目を覚まして働かないといけませんねえ。

(おおき・かずのり / 労働総研代表理事・日本福祉大学教授)





青年が労働組合つくれた

—シューワ石油、「偽装委託」とのたたかい—

石井一由記

シューワ石油は、労働者に「販売委託契約書」を結ばせ、最低賃金以下の賃金でも「合法」であるかのような仕組みを作って労働者を支配してきました。

しかし、「偽装委託」に気付いた労働者が組合を結成し、未払い賃金などを要求してたたかっています。

1. 労働相談までの経過

シューワ石油（秀和石油）は、大阪府堺市に本社があり関西圏を中心に灯油販売などを行っているおり、業界では最大手企業です。愛知県下では、東海市、岡崎市、小牧市に事業所を持ち、11月から3月にかけて、「雪やこんこん」の童謡を流しながらタンクローリで町内を巡回し灯油の宅配をしています。

今年の2月下旬、シューワ石油で働く労働者から愛労連労働相談所に、「毎日16時間～17時間働いているが、3000円くらいしかない日もある」「体が持たないので仕事を辞めたいが、会社から辞めるなら罰金40万円払えと言われているので辞めるに辞められない」など、切実な相談が持ち込まれました。

詳しく事情を聞くと、「半田労基署に相談に行ったが、詐欺にあったようなもの、労基署ではなんともならないと言われた。困って名古屋法律事務所に相談に行ったら愛労連を紹介された」

「自分たちは社員募集の広告を見て入ったが、採用後に契約内容の説明もなく『販売委託契約書』にサインせよと言われた。断って首になったら困るので言われるままにした。契約書はもらえず、請求したら4千円出せと言われたのでほとんどの人はもらっていない・・・」など、次々と実態が出されました。

2. 組合結成、労働局要請

3月1日、シューワ石油で働いてきた7名の労働者が、『全労連・全国一般労組愛知地本シューワ石油支部』を結成しました。（組合員加入者は現在9名）

組合結成後、3回にわたって愛知労働局に出向き、「募集広告」、「タイムードの写真」「罰金掲示板の写真」「販売委託契約書」などを資料として提出し、実態は雇用労働者であり労基法に基づいて会社に指導・勧告を行うよう要請しました。

また募集広告を出版したリクルート社にも連絡を取り、シューワ石油が募集広告と異なる

扱いをしている実態を話したところ、リクルート社からも、「読者からシェール石油の募集広告に対して苦情があり12月末から掲載を中止している」との説明がありました。

3. 組合結成通告と団交

4月4日、組合は会社に結成通告と団体交渉開催の申し入れをしました。翌4月5日には、以前から取材を受けていた朝日新聞の朝刊社会面トップに「委託販売「実態は雇用」」の見出しで、シェール石油問題が大きく報道されました。

この報道があった午後には愛知労働局から、組合に「労基法違反で申告を受理するので手続きを取ってほしい」との連絡が入りました。

会社との団体交渉は4月10日、東海市の事業所で行いましたが、会社側は交渉権限のない4名の総務課長らを出席させ、組合の言い分を聞くだけの対応を取ってきました。そのため組合は交渉日の翌日、会社に違法行為の改善を求める下記文書を送り具体的回答を求めました。

『会社の違法行為の指摘と改善要求について』

I. 雇用労働者であることの主張

1. 募集広告及び採用時の説明でも雇用労働者として扱っていた事実

タウンワークなど求人広告誌の募集内容は、雇用労働者（社員または契約社員）としての採用募集としか受け取れないもので、「委託契約」のことは一切明記されていなかった。この点については求人誌発行元のリクルート社も組合の問い合わせに対して、「読者から掲載内容が違ふとの苦情があり、昨年12月以降は広告掲載を中止している」と回答しています。会社が作成した求人案内資料でも、「当社の給与システムは・・・5ヶ月間220万～250万円、1ヶ月平均40万～50万、1日平均2万円前後の収入」などと説明しており、雇用労働者として採用したことは明らかな事実である。

会社は採用時にも、「日当」として金銭を支払うこと、勤務時間と休日について募集広告に掲載された内容どおりの説明をしている。

「販売委託契約書」は、会社が採用後に突然十分な説明もなく結ばせてきたものであり無効である。当事者は全員が雇用労働者だと認識して働いていた。

2. 仕事と勤務状況の実態

①会社は仕事の開始時間を7時からと定めており、出勤時にタイムカードの打刻を義務付け、出勤時間に遅れた場合は、遅刻扱いとされ500円～1万円の罰金を徴収していた。

②灯油の宅配は会社の車両を使用して行われていた。

③作業は朝礼後、会社の役職者（店長）に無線にて「出発してよろしいか」と出発許可を得た後事業所を出て各コースに向かった。

④業務開始後は12時、16時半、19時半、最終と1日4回、無線で店長に業務報告をするよう義務付けられており、連絡をしないと罰金1000円～1万円とされていた。

⑤灯油の販売業務は、会社が毎朝各自に販売地域のコース地図を渡し、そのとおり巡回するよう指示されており、コースを外れることは許されなかった。また巡回時間も夜9時までぎっしりと決められていたので休憩時間もなく仕事をせざるを得なかった。

⑥帰社は夜10時過ぎとなりその後、「安心クラブ」「旅行券」「灯油券」の販売報告、日報をパソコンに入力、売上金を入金機に投入する作業があった。そしてほとんど毎日、店長から翌日の準備のため地図をよく見ておくように言われ予習しなければならなかったため、業務終了は夜11時過ぎになることが多かった。平均的な勤務時間は7時から23時の16時間前後、長い時は19時間働いていた人もいた。

⑦休日は求人募集広告では週休二日制となっていたが、実際には週1回の休日だけだった人もいる。

以上のように、会社はタイムカードなどで時間管理を行い、会社が作業方法・作業場所など仕事に関わる事項をすべて指示し、必要な労働力として会社から日常的にあてにされていたことから、雇用労働者として扱われていたことは明らか。

Ⅱ. 労働基準法、労働安全衛生法に反する事項について

1. 労働条件が明示されていないこと。

会社は採用時に、求人募集広告に掲載した労働条件（勤務時間は8時～18時、週休二日制、日給12000円～18000円）については説明をしたが、就業規則を含め書面による明示をしていない。

2. 労働時間に見合った賃金が支払われていないこと。

会社は2005年11月については、実労働時間に関係なく1日8000円を日当と決め、10%を差し引いた金額を支払ってきた。12月から2006年2月末までの期間は、灯油の売上数量に名古屋店では1リットル5円、岡崎店では1リットル5.8円を乗じた金額から、20%を差し引いたものを支払ってきた。これらの金額は、実労働時間から計算すると極めて少ない。実労働時間に見合った賃金を支払うべきである。

3. 時間外労働の割増しが支払われていないこと。

週40時間を超える実労働時間について、時間給の25%の割増し賃金を支払わなければならない。

4. 深夜労働時間の割増しが支払われていない。

午後 10 時から午前 5 時までの実労働時間について、深夜割増 25%の割増し分を支払わなければならない。

5. 休日出勤手当の割増しが支払われていないこと。

週休 2 日制だったので、1 ヶ月間に与えられるべき休日数から、実際に休んだ日を差し引いた日数を休日出勤とみなし、1 日の平均的実労働時間であった 16 時間に乗じたものに、時間給の 35%割増し分を支払わなければならない。

6. 労働災害（灯油による皮膚炎）にも関わらず治療費が払われていないこと。

労働安全衛生法の配慮義務に違反する。さらに作業中、灯油が皮膚に付着し皮膚炎を起こしましたが、治療費は全額自己負担した。したがって労災扱いとし治療費を支払うべきである。

【未払い賃金請求額の計算根拠について】

① 時間給は募集広告の平均額に相当する 1 日 15000 円を基礎に計算。

② 就労日数、労働時間は当事者が作成した出勤簿の申告に基づく。休憩時間は実態としてなかったのでゼロで計算。

③ 時間外手当は、1 週 40 時間を超える労働時間数に、時間給の 25%割増しで計算。

④ 深夜手当は、22 時から 5 時までの労働時間数に、時間給の 25%割増しで計算。

⑤ 休日出勤手当は、休日出勤した日（週休 2 日制としてカウント）に 1 日 16 時間労働したとみなし、時間給の 35%割増しで計算。

⑥ 12 月から 2 月に会社が支払った額は、会社が発行した「手数料支払明細書」の灯油販売量と灯油券で売った灯油販売量の合計額に、名古屋店は 1 リットル 5 円、岡崎店は 1 リットル 5.8 円を乗じた金額の 80%として計算。（支払明細書に記載されている販売手数料と券手数料は支払い額とは異なっているので、支払い実態に即した販売量を元に計算）

11 月の支払い額は、売り上げ数量に関係なく日当として 1 日 8 千円から 10%を差し引いた金額が支払われていたので、就労日×8 千円に 90%を乗じた額とした。

⑦ 未払い賃金の請求額は、実労働時間に見合った賃金に、時間外手当、深夜手当、休日出勤手当をプラスした賃金合計から、実際に支払われた報酬額を差し引いた金額。

Ⅲ. その他、諸法規との関連で問題となる事項

1. 危険物取り扱い免許がない人に仕事をさせていたこと。店長から「危険物免許が必要だが、持ってなくても会社がなんとかするので 3 月までに取ればいい」と言わ

れ、免許がないまま仕事をしていた人がいる。

2. 帰社後からタンクローリーに灯油の積み込み作業をしていた。
3. 地下タンクのある事務所内の施設を消防の許可なく寮として使用していた。(名古屋店、岡崎店とも)
4. ローリーから給油するとき、ガンを手放してはいけないのに連続給油していた。
5. ローリーのメーターガラスが割れているのにそのまま使用していた。
6. 12月上旬、巡回中にウエスをローリー車後部のメーター回りの隙間に入れおいたところ、ウエスが着火し炎上した。ウエスを抜き取り大事にはならなかったが、マニュアルもなく店長も「ここに入れておけ」と言っていた。安全教育が不十分。
7. 普通自動車免許のない人に、店長、ブロック長が許可し巡回販売させていた。
8. 確定申告のためと言われて会社から支払い計算書もらったが、自分に支払われた金額より多い金額になっていたので、店長に異議を唱えたら「会社の決まりだ。このまま申告しなければプール金は没収だ」と言われた。

IV. 下記徴収金の徴収理由を説明し、不当な徴収金は返金をする事。

1. プール金と称して、全員が歩合から20% (12月～2月) を天引きされていた。退職時に返金すると言われていたが返却されていない。
2. 毎月末に保険料名目で全員から2300円を徴収していた。当初の説明では、事故を起こした時に自己負担しなくて済むように入っている車両保険と説明していたが、その後の話では生命保険だったらしい。いまだ詳細は不明で領収書など未発行。
3. 販売中業務に事故を起こし客先のフェンスを壊した。修理代として6万円を自己負担で払わされた。課長に保険適用をお願いしたが「10万円を超えないと実費」と言われ自己負担した。
ローリーを運転中に違法駐車している車のバンパーを引っかけ、その事故で店長から5万円を請求されプール金から差し引くと言われた。見積もりを請求すると、「俺が責任を持って処理しておく」と威圧された。
4. 遅刻すると罰金をとられていた。罰金は払う人と払わない人がいた。さらに罰金を入れた箱が年始に出勤すると開けられ盗まれていた。
5. 全員が採用時に制服・工具代として3万円を徴収された。人によって工具類の内容が異なっており金額の根拠が不明。領収書など未発行。
6. 12月末、ローリーの給油中に灯油をこぼしたら罰金として5000円取られた。根拠が不明で領収書など未発行。
7. 危険物試験代として2回に分けて計20000円支払った人、同じく10000円払った人がいる。金額の基準や根拠が不明。
8. 登録料として5000円をブロック長に払ったが、根拠が不明で領収書など未発行。
9. 「委託契約書」を貰うのに印紙代として4000円払った。4000円もの印紙がなぜ必

要か。

10. 巡回途中の灯油の補給代として1500円支払った。なぜ払う必要があるのか。
11. 毎日一人100円を車の保険代として徴収されていたが、保険の内容も領収書も発行されていない。
12. 会社を辞めようとした人に、「辞めるなら罰金として40万円払え、次の新人を募集するための宣伝・広告費を出せ、1週間無償で新人教育をせよ」と言われた。
13. ペナルティー表の、例えば「地図紛失は50万円+プール金無」「ローリー状況報告しない人は2万円」など記載事項の根拠はなにか。

V. 自己負担額していた経費の中で会社が払うべき事項

1. 前日まで「灯油はまだ上がる」とテープで宣伝して、1リットル1590円で灯油券を買ってもらっていたが、ある日突然1490円に値下げされた。このため販売員個人が差額分をお客に返金せざるを得なくなった。
2. 業務で使った手袋、文具用品などの消耗品の費用。
3. 携帯電話代（お客さんなどとの連絡のために使った）。
4. 自宅から会社までの通勤費。
5. 高速道路代の負担
巡回コースが遠方にあり朝の巡回時間に間に合わないため高速道路を使用せざるをえなかったが自己負担していた。
6. 広告の作成費用。
7. 大阪から名古屋店への出張に伴う諸費用。（会社が払う約束の費用を自己負担させられた）

『会社の対応と今後のたたかい』

会社はこれらの改善要求などについて当初は、「この際、問題点をすべて洗い出し改善すべき点は改善したい」と答えていました。しかしその後、約束していた第2回目の交渉日を一方的に延期し、全日本同和事業連盟総本部会長代行の丸山氏なる者に交渉の全権を委任したなどと通告してきました。組合は経営責任のある役員が交渉に参加しなければ面談拒否と見なすとの見解を伝え、会社の態度に抗議しています。

この問題は、4月5日付け朝日新聞朝刊、5月1日付け赤旗新聞に大きく取り上げられましたが、組合としてはシューワ石油で働いてきた人の問題の解決だけでなく、このような悪徳企業が社会にはびこらないようにして行くため、行政機関、マスコミなどへの警鐘と働きかけをさらに強めていく必要があると考えています。

（ いしい・かずゆき／全労連・全国一般労働組合愛知地方本部 ）

委託販売「実態は雇用」

灯油巡回販売員 労組作り異議

愛知労働局、調査へ

も、当初は1日8千円の固定給の形で支払われたという。

これらの実態から販売員らは、同社との関係は労働基準法などの適用を

受ける「雇用契約」だっ
たとする。委託販売の契
約書を渡されなかった販
売員も多いという。
また同社に販売用タン
クローリーのリース・車
両保険料、燃料代など
経費の名目で支払った金
も、領収書が発行され
ないなど説明不十分と
して、返還を求めている。
販売員を支援する愛知
県労働組合総連合（愛労
連）は「業務の実態は労
働者のもので、委託販売
とはいえない。相手の無
知を利用した悪質な契約
だ」と指摘。愛知労働局
は「この件については相
談があり、事実関係を調
べる」としている。
同社の矢野知行社長は
「6年ほど同じ条件でや
ってきた。また事実とし
て確認できていない部分
や組合の言い分が分から
ないので、今後は弁護士
と相談して対応を決め
る」と話している。

愛知県内で灯油の巡回販売をしているシュ
ワ石油名古屋（本社・堺市）の委託販売員ら10
人が労働組合を結成し、会社と結んだ委託販売
契約の無効確認などを求めて4日、会社側に団
体交渉を申し入れた。委託販売は名目で、実態
は勤務時間などを拘束される労働者だったと主
張している。相談を受けて愛知労働局も近く事
実関係の調査に入る方針だ。

同社は愛知県東海市な
ど同県内に3店舗を持
つ。タンクローリーに灯
油を積み、「雪やこんこ
……」と歌う童謡を流し
ながら住宅街を回って販
売活動をする。
労組をつくった販売員
らによると、勤務時間や
日給が記載されていた求
人情報誌などをみて応募
し、冬を前にした昨年11
月ごろから働き始めた。
同社側からは、個人事業
主として会社と対等の関
係に立つ「販売委託契約
書」を交わすよう求めら
れたという。
だが実際には、勤務時
間を定められ、1日4回
の定期連絡なども義務付
けられた。販売ルートも
同社側が決定。売上高に
応じて決まるはずの報酬
はなかった。

労働組合を立ち上げた
シュワ石油名古屋の販
売員らは、同社の「委託
販売」について、こう証
言する。
同社店舗の入り口脇に
は、勤務時間を管理する
タイムカードがずらりと
並び、出勤は午前7時。
遅刻者は時間に応じて5
00～数千円の「罰金」
をとられた。販売も会社
が決めたルートを巡回す
るだけで、販売員の裁量
はなかった。

朝、昼、夕、晩の1日
4回、無線を使って定時
連絡を入れる。忘れれば
また罰金。夜の最終連絡
で売り上げが上がって
いない販売員は、帰社が
許されず、1日19時間働
かされた人もいた。
「経費」も度々引き去
られた。名目は車のリ
ース料や保険料、燃料代な
ど。領収書を求めても、
多くの人が「また後で」
とかわされたという。
「何度も辞めようと思

ったが、辞めるなら40万
円払えと店長に言われ、
辞められなかった」と販
売員の一人は話す。
別の販売員（30）は、販
売中に物損事故を起こし
たが、店長に「自分で実
費を払え」と言われ、保
険料を払っていたはずの
自動車保険を使わせても
らえなかった。
ある販売員（21）は、契
約時点で灯油の巡回販売
に必要な危険物取扱者の
資格がないことを同社に

「無資格の販売黙認も」

伝えた。だが「後で取れ
ばいいから」と言われ、
約3カ月間、無資格のま
ま販売したという。
別の販売員は、「運転
免許を持っていない人
も、人が足りないという
理由で販売に出たことも
ある」と話している。

タイムカードで勤務時間管理 ルート決められ当初は固定給

「ホンダとトヨタのちがい」をさらに……

鈴鹿のHさん、浜松のNさん、いつも自動車産業職場政策研究会にご協力いただき感謝しております。Hさんには『あなたの知らないトヨタ』出版記念のつどいにご参加いただいたことに、心から御礼申し上げます。

さて、今日は、Hさんが『所報』(06年1月号)に掲載された「ホンダとトヨタのちがい」を、労働・労働時間・賃金以外のことについてもご教示くださると、とりくんでいるトヨタ研究にたいへ役立つと考え、HさんとNさんにこのお手紙を差し上げる次第です。

・ホンダ本・本田宗一郎ものも目につく

書店にトヨタ本が氾濫していることはつねに指摘しているところです。それほどではないにしろ、ホンダもの、あるいは、本田宗一郎(本田技研研究所・本田技研工業創設者)ものも目につきます。私は、トヨタ本は立ち読みを含め積極的に目を通してはいるつもりですが、ホンダ本や本田宗一郎本はほとんど手にしたことがありませんでした。

ところで、さいきん 本田宗一郎『やりたいことをやれ』(PHP研究所)を手に入れました。この本は、1985年同出版社から出された『本田宗一郎「一日一話」』を改題・再構成した、本田宗一郎の人生訓ものです。

パラパラと拾い読み

本田宗一郎『やりたいことをやれ』をパラパラと拾い読みしてハット気づいたところがありました。まず、そこを紹介しておきます。

自分のために働け

私はうちの会社のみみんなに、「自分が幸福になるよう働け」っていってるんですよ。会社のためじゃなく、自分のために働けて。会社は二次的なもの、一次的にはどんな人でも自分が大事なんです。つまり、会社は社員一人ひとりが幸せになるための手段であるわけだ。

日本人は、とくに自分の会社のためには一生懸命に働くけど、国全体や個人の幸せのことを余り考えない。個人個人が大きな集団や会社の陰にかくれてしまって、本当に赤裸々な人間性を出して、感動しながら仕事をやることがない。社員がみんな自分の幸せを求めて働けば、おのずとその会社は伸びていくはずだ。

(本田宗一郎『やりたいことをやれ』 p92)

これを読んでほっとした。トヨタには、「トヨタの基本理念」「トヨタウェイ」とか「社員行動指針」などがある。また、さまざまな「トヨタ語録」もある。元トヨタマンによる「トヨタ式働き方」に関する本が氾濫している。これらに目を通して、本田宗一郎のような言葉は、私の知るかぎりではお目にかかったことはない。

本田宗一郎の人生訓にすべて共感をするものではないことはいうまでもありません。

またある本で「ホンダの経営哲学」が紹介されていました。

「従業員一人ひとりが自由に夢をもち、その夢を追い求める力で成り立っている会社」

ホンダで働いている社員は、トヨタで働いている社員とどこが違うのだろうか。まず、そこが知りたい。

「ホンダ、5年連続最高益」

ところで、さいきんの新聞記事で、ホンダが「06年3月期連結決算は、当期利益が前期比22.8%増の5970億円で、5年連続の最高益だった。」売上高、営業利益「いずれも過去最高」。「国内販売が4期続けて減る一方、北米など海外販売は好調・営業利益の約7割ハカイが意で稼いだ。」という。

同じく、トヨタも「当期利益が前期より5%程度増えて1兆3千億円台を確保する見通し、4年連続で過去最高を更新する事が確実になった。」「国内販売は苦戦したものの、北米やアジアなど海外が好調に推移し」「減益要因にもなった生産拡大に伴う経費増を、海外販売の増加や原価低減などで吸収し。3年連続の当期利益1兆円超につなげた。」といっている。(5月10日決算発表。純利益は1兆3721億円)

ところで、つぎの表を見てもわかるように、

2005年度の自動車生産・販売・輸出実績

	国内生産 (A)	国内販売 (B)	海外生産 (C)	輸出 (D)	C/A	D/A
トヨタ	3,863,086 (3.0)	1,734,877 (▼1.2)	3,731,253 (19.3)	2,125,881 (7.3)	0.97	0.55
ホンダ	1,243,368 (▼2.1)	709,716 (▼1.0)	2,199,501 (10.7)	538,844 (1.5)	1.77	0.43

国内生産では、ホンダはトヨタの3分の1、海外生産では6割。世界生産ではほぼ過半(0.45)。

当期利益をみると、トヨタは1兆3千億円台。ホンダは、5970億円、ほぼトヨタの半分（46%）です。

トヨタの北米依存度は急速に強まっているようです。しかし、ホンダは「北米一本足打法」と評されていますが、どこがちがうのでしょうか。

「ホンダの効率性はかなり高い」？

トヨタの決算報道をみると、増益要因に販売増（海外）だけでなく、必ず「原価低減」による貢献を強調しています。ホンダの決算記事には見あたりません。

ホンダの利益額はトヨタより格落ちの感がありますが、株価をみるとホンダの方がトヨタよりいつも千円程度高い。5月8日（月曜日）株価は、トヨタ6760円に対してホンダは8250円と、かなりの差です。

くわしいことはわかりませんが、「株主資本利益率（ROE）」もホンダの方が高い、といわれています。経営評論家は「ホンダの効率性はかなり高い」と評しています。

ホンダもトヨタの同じように「乾いたタオルを絞る」ような過酷な労働によって、あるいは系列・下請けの部品などの納入価格の引き下げによって、高収益・高利益がえられているのでしょうか。

「ホンダ生産方式」ってあるの

ところで、ホンダには、「ホンダ生産方式」と呼ばれる生産システムはあるのでしょうか。「トヨタ生産方式」は日本のすぐれた生産方式として賞賛されています。ホンダの生産方式とどこがちがったやり方なのか、大同小異なのか、が知りたいです。

日産は、「日産生産方式」と名乗っています。

トヨタには、トヨタ独特の「トヨタ用語」があります。外部のものには理解しがたい難解な用語が氾濫しています。ホンダではどうでしょうか。

ホンダにも、QC、カイゼン提案制度はあるの

トヨタの社員は、QC、カイゼン提案でほんろうされているといわれています。ホンダでもQC、カイゼン提案制度はあるのですか。カイゼン提案制度があるとすれば、トヨタのように賞金がでるのでしょうか。

「ホンダカレンダー」はあるの

トヨタカレンダーは有名です。年末・年始、4・5月、8月中旬に、長期の休日があるのは、たぶんホンダでも同じでしょう。トヨタのカレンダーは、前年の11月の「評議会ニュース」で公表されています。

しかし、トヨタのカレンダーには、土曜日出勤日が予め決められていることです。

それも翌々年の1～3月のものである。それは、毎年のカレンダーにみられる。

本来労基法は、労働時間は「1日8時間を超えて、労働させてはならない」のが原則です。まずこの原則を守るべきです。その上で、残業とか休日出勤は、「災害等による臨時の必要がある場合」に限られているはずです。「災害」はともかくとしても、「臨時の必要」には、「恒常的なものである場合」は認められないはずです。トヨタの場合、1年前から「臨時の必要」が発生するとは考えられず、文字通り「恒常的」であることは確かです。

ただ、会社は、現行労基法は、「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」（労基法35条）と書かれている（罰則付）が、土曜日はこの「法定休日」ではないので、罰則が適用されない。土曜日出勤させたって法違反ではないという、身勝手に不遜な態度ではないだろうか。

労働者にとって「休日」に、「法定内」と「法定外」などの区分はあるはずはない。「法令遵守」（コンプライアンス）をかかげるトヨタ、超高収益をあげている日本一のトヨタのやることか、と言いたくなる。ホンダではどうなっているのでしょうか。

ホンダの「期間工」は

トヨタの生産現場では期間工が過半を占めるところがあるといわれています。その数も1万名を超えているのではないかと。トヨタの大増産はこの「期間工」で支えられていると言っても過言ではありません。「期間工」はまさに、「基幹工」となっています。

ホンダにも「期間工」が相当数いると聞いていますが、この期間工の数や、ウエイト、雇用期間、働き方、賃金などはどうなっているのでしょうか。

労働組合が、雇用数の上限を労使協定している（『所報』06年1月号）とのことですが、労組のかかわり方について、もうすこし詳しく教えてください。

また、いろいろ思いついたらお手紙を差し上げます。こころよいご返事をお待ちしています。お元気で……。



2006年5月 K・I



トヨタ労使の06年春闘＝〃06ゆめW〃

の結果などからみえるもの

伊藤 欽次

<「トヨタ賃上げ満額回答」「理屈抜き」で決着>

06年3月15日の新聞は、いっせいに、トヨタ自動車の春闘交渉の結果を伝えた。「急転直下 トヨタ賃上げ満額7900円」「5年ぶり 定昇以外1000円」。「労使の考え方（ベア認識）に、なお隔たり」「土壇場で亀裂回避」「競争力確保へ労使結束」「世界一目前 議論尽くし対立回避」「賃上げはやるべきではない。満額回答は「理屈抜き」。一方、「トヨタが相場形成「リード役」めぐり攻防」と、各マスコミはトヨタの動向を中心に春闘結果を報じた。

一時金も「想定どおり」の満額回答であった。要求は「基準内賃金5カ月プラス56万円」（組合員平均237万円。過去最高だった前年比7万円減。2年ぶりの減額要求）。

トヨタの1千円満額回答は、純利益1兆3千億円にくらべて、ベアのコストは年20億円程度である。それでも組合は「会社の誠意」（東正元委員長）と評価した。「労使双方のメンツを立てた玉虫色の決着」と冷やかな報道もあった。いずれにしても、組合側は、「（賃金制度維持分に）名前が変わったが、概念は（ベア）と同じと判断して受け入れた」と話していたが、会社側は「ベアではない」と固執し「（労働条件の改善は賃金だけではないという）会社の考えに理解がいただけた」としている。

異例の4回にわたる「労使協議」では「好業績には一時金で応じる」と強硬だったのが、14日にいたって一転した。「急速な海外展開が続くとトヨタとしては組合の協力が不可欠で、コスト上昇分以上の勝ちを生み出す可能性は高い」、「労使協調という。

<06年春闘のながれ（低額ベア）をつくったトヨタ労使>

「06年春闘のながれを決めたのはトヨタである」との評価は、マスコミの一致するところであった。

連合系・製造業大手の賃上げ交渉も15日の集中回答でそろって妥結した。06年春闘は、久々のベア春闘と期待されていたが、「トヨタの1000円が天井」となった。経営者側は、「うまく相場の天井になって〃ほっとした〃」という。

春闘開始前から「春闘の流れを決めるのはトヨタ」、が定着していた。

電機連合大手は、「トヨタの動向をみながら戦術を組み立てた」という。経営側も「トヨタが出すなら出すが、トヨタ以下だ」とこだわっていた。トヨタが14日の夜に「賃上げはやるべきではないが、今回は「理屈抜き」で満額回答をする」というニュースが飛び込んで、電機も14日深夜になって、「横一線の形が崩れた」が「多く

はベア500円」の回答となった。基幹労連傘下の造船重機や鉄鋼は好景気にもかかわらず「回答の先送り」があいついだ。「当初の楽観ムードに反してきびしい決着」となった。「500円玉1枚、2枚の「低額回答」では、パートや中小企業との格差是正や景気の底上げへの波及効果も限られたものになりそうだ」。06春闘は「強気が一転、労組の腰砕け」ときびしい評価がマスコミ紙上に書き連ねられていた。

＜トヨタグループ企業の回答＞

トヨタグループ主要各社も15日いっせいに「回答」があった。

全トヨタ労連（製造系労組103、全トヨタ販労連、ほか107組合・26万8千人）は、06春闘でほぼすべてにあたる101労組の7割が1000円以上のベア要求を出したという。2500円を最高に千円を超える要求を掲げた組合も、中小・零細企業を中心に3割に上ったという。これは「トヨタの増産に伴う好業績を背景に底上げをはかろうとした動き」であった。昨年（05年）は、72組合がベア要求をしたが、獲得したのは54組合だった。06春闘では、「トヨタの世界戦略をグループが一体となって支えている状況を経営者側は理解してほしい」（中小零細の）賃金の低下傾向に歯止めをかけたい」という根づよい要求から、加盟組合間の賃金格差是正に意欲を燃やした、といわれてきた。

焦点の賃金引き上げ要求への「回答」は、「一律支給のベースアップ（ベア）ではなく、賃金制度のゆがみを是正する「改善分」などとして」「トヨタに追随する形になった」といわれている。

主要グループ企業の「回答」は、

	賃金引き上げ	一時金
デンソー	賃金制度維持分+改善分800円 要求どおり	生活安定部分+75万円 要求どおり
アイシン精機	個別賃金要求に是正分反映 是正については要求水準確保	5カ月+33万円 要求どおり(175.8万円)
トヨタ車体	賃金カーブ維持分+是正分 5700円+賃金制度改善分	5カ月+31万円 要求どおり(189万円)
豊田自動織機	賃金制度維持分に加え是正を行う 賃金制度維持分に加え賃金改善を実施	5カ月+28万円 要求どおり(182万円)
トヨタ紡織	賃金カーブ維持分+是正分 賃金カーブ維持分+賃金制度改善分	5カ月+19万円 要求どおり(154.7万円)
関東自動車	賃金制度維持分+是正分 賃金制度維持分+是正分800円	5.9カ月 5.8カ月+3万円(実質満額)
豊田合成	賃金制度維持分+補正 要求どおり	5カ月+4万円 要求どおり(154.6万円)
トヨタ自動車	賃金制度維持分(6900円)+賃金制度向上分(1000円)=7900円	基準内賃金の5カ月+56万円

(注) 上段は要求、下段は回答

中経新聞(5月1日)の報道によると、賃金引き上げの「妥結・回答額」は、豊田自動織機、アイシン精機、豊田合成は「非公表」を貫いている。デンソーは「維持分」の額は非公表。また一時金の「生活安定分」も「非公表」。トヨタ車体とトヨタ紡織は、「改善分」は非公表。トヨタ紡織の賃金カーブ維持分は「5500円」という。

このほか系列企業では、

東海理化 賃金・6200円、一時金・156.9万円

フタバ産業 賃金・6850円、一時金・158.1万円

愛三工業 賃金・6700円、一時金・171.89万円

太平洋工業 賃金・5000円、一時金・年5.カ月

大同メタル工業 賃金・未回答、一時金・非公表

大豊工業 賃金・6500円、一時金・140万円

東海ゴム工業 賃金・賃上げ交渉せず、一時金・年145万円+α

豊田鉄工 賃金・5800円、一時金・年5.4カ月

中央精機 賃金・5500円、一時金・149.8万円

豊生ブレーキ 賃金・6221円、一時金・155万円

岐阜車体工業 賃金・「非公表」(能力給のため賃上げの概念なし)、一時金・年5カ月

堀江金属 賃金・維持分+300円、一時金・年5カ月

シロキ工業 賃金・5900円、一時金・年5カ月

愛知トヨタ自動車 賃金・5570円、一時金・年4.95カ月

名古屋トヨペット 賃金・未回答、一時金・未定

トヨタカローラ愛豊 賃金・未定、一時金・年4.9カ月

となっている。

これらをみて気づくことは、主要グループ企業のほとんどが、賃金要求額、賃金制度維持分の額、制度向上分の額などは明らかにしていない。これでは、トヨタとの格差、グループ企業間の格差の実態は不明で、格差是正要求の根拠がはっきりしない。賃金制度と実態のすべてを労働者に公開することが労組の社会的責任ではないか。

<4年つづいたベアゼロ>

トヨタ自動車の業績は製造業では、日本一といわれている。連結決算は、2002年度から、1兆円を超える純利益(税引き後利益)を上げつづけてきた。好業績なのに、02年春闘では、1000円のベア要求すら拒否された。労働組合として初めての屈辱(?)だった。その翌年の03年春闘から3年間(05年まで)「ベア要求」を放棄した。労働者・組合員の不満は強い。

マスコミは「トヨタショック」と報じた。日本の大企業は軒並みベアゼロが横行した。ベア要求を放棄する大企業労働組合が続出したのである。

＜４年ぶりのベア要求に世間が注目＞

日本経済の「好景気」が謳歌されるなかで、２００５年１２月、トヨタ労組は「ベア要求」をする方針を固めた（一時金は減額要求）、とマスコミはいつせいに報じた。

同じ頃、日本経団連（会長：奥田碩トヨタ自動車会長）は「経営労働政策委員会報告」を発表（１２月１３日）した。マスコミはいつせいに「経団連賃上げを容認へ」「抑制姿勢転換」と報じた。しかし「横並び」はけん制」とも報じていた。日本経団連は、「賃上げ護送船団ダメ」「春闘は２０世紀の遺物」とも発言してはばからなかった。

トヨタ自動車労組の「ベア要求」に刺激されたかのように、電機も、鉄鋼もベア要求をかかげた。マスコミは「賃上げ春闘」と書きたてた。しかし、「カギを握るのはトヨタ労組」とも書かれた。

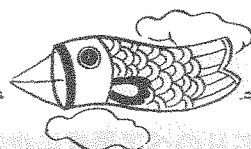
トヨタ自動車労組は、０６年１月２７日の評議会に０６春闘の賃金・一時金要求案を提案した。職場討議をを経て、２月１３日の評議会で提案どおり決定した。同月１５日に会社へ「要求書」を提出した。

賃金引き上げでは、「定期昇給に相当する賃金制度維持分（６９００円）に向上分（ベアに相当）を上乗せし、一人当たり７９００円」を要求するというものであった。一方、一時金（夏・冬合計）は「基準内賃金の５カ月分プラス５６万円」で、組合員平均２３７万円。前年（０５年）より７万円減と、２年ぶりの減額要求であった。「ベアとのバランスを図った」との見方が報じられていた。

トヨタ労組執行部は、「純利益で１兆円を稼ぐなど企業業績が好調なことや、国内の繁忙感が増していることなどから、現場では次第に不満広がっている」、「今春闘でもベア見送りとなると、労組内部の不満が抑えきれない恐れが出ている」との認識が背景にあったという。しかし、「要求をしても再びゼロ回答だと、組合も崩壊しかねない」との危機感もにじませ、ベア要求を「千円にとどめた」という憶測が報じられていた。ともあれ、トヨタ労組執行部は「背水の陣」で０６春闘に臨んだともいわれていた。

その０６春闘要求案を決めた１月２７日の評議会のあと、「組合創立６０周年記念式典」が開かれていた。ここでは、トヨタ労組の東正元執行委員長が「労使相互信頼の精神が今のトヨタの発展を支えている」と「冒頭あいさつ」にたいして、来賓として出席した渡辺捷昭トヨタ自動車社長は「労使の一体感が競争力の柱」と応えた。「両トップが協調路線をたたえあった」報じられ、「壇上で堅い握手をしいあった」姿が写真入りで報じられていた（「中日」０６.１.２８）。

（いとう・きんじ／所員）



☆2006年3月15日以降の主な活動日誌

〈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
〈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・あいち平和映画祭

☆今後の主な予定

〈5月〉21日自動車産業職場政策研究会 24日イギリス最新事情懇談会 27日第5回所員会議・国民大集会(代々木) 28日トヨタ内野裁判総会 31日自由法曹団懇談・平和行進愛知県入り 〈6月〉2日憲法平和集会 6日第17回市民と言論シンポ 10日9条の会全国交流集会 18日自動車産業職場政策研究会 25日愛知県母親大会 〈7月〉1日第6回所員会議予定 8日地域労連研究集会 14日みなとフォーラム・ラメール公演 22日日本母親大会・自治労連定期大会 23日愛労連35回大会 26日～28日全労連大会

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

☆研究所寄贈・購入文献紹介 「名古屋学院大学「新聞記事集成」9・10月04年度版

愛自交の40年、労働組合の組織拡大戦略 鈴木早川編お茶の水書房、新版やさしい調査のコツ 森靖雄大月書店、近代産業勃興期の中部経済 東邦学園大学、上方芸能と文化 木津川計NHK、まっとうな会社とは何か 奥村宏太田出版、戦後社会運動史論 広川山田編大月書店、

☆今回127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127号(隔月刊) / 発行日2006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/三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願い: 05年度会費納入にご協力下さい。

