

も：く：じ

- ・1950年争議後のトヨタの暫定労働協約を読んで

.....杉山 直 p2~

- ・スズキ自動車のたたかい

.....太田 泰久 p8~

- ・国連人権委員会の決定から学ぶ

.....西野 脈郎 p13

- ・世界の人権問題の構造と解決の方向

.....塩川 頼男 p14~

- ・書評 橋本俊紹著

.....桜井 善行 p18~

「企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか」

- ・「職場活動・組合活動研究会」立ち上げの相談会

p23

- ・トヨタ自動車の「品質問題」の陰で

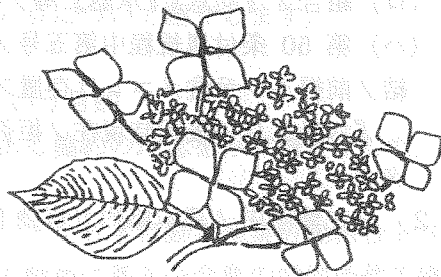
.....伊藤 欽次 p24~

- ・「トヨタに働く有志」8氏がトヨタ労組に要請

p27

- ・研究所便り

p28



1950年争議後のトヨタの暫定労働協約を読んで

杉山 直

はじめに

1950年4月から6月にかけて、トヨタで大争議が起こったことは有名なことです。この大争議は、トヨタが経営危機を迎え1,600人の希望退職者を募ることなどを柱とした会社再建案を発表したことから始まったものです。この大争議において退職者は2,146名に達し、1950年6月10日に労働組合の敗北で終結しました。

この大争議を終結するに当たり、トヨタと労働組合は「争議終結覚書」に調印し、その中で暫定的に労働協約を締結することを確認しています。私は、偶然にもこの「争議終結覚書」に基づく労働協約である暫定基本協約をみつけました。この暫定基本協約は、トヨタの労働組合が「全日本自動車産業労働組合コロモ分会」であった時代における最後の労働協約です。また、「争議終結覚書」によって労働協約の文言が変更されていますが、当時のトヨタにおける労働協約の内容をみることができ、とても興味深いものがあります。本来ならば、全文を掲載したいところですが紙幅の関係があり、ここでは、この暫定基本協約の主な内容について紹介したいと思います。

1. 暫定基本協約の背景

1950年の大争議を終結する当たりトヨタと労働組合は、「一 整理人員」、「二 賃金ノ低下」、「三 争議期間中ノ賃金」、「四 人事ノ刷新」、「五 労働協約」、「六 暫定退職手当金規定」、「七、その他」という項目の「争議終結覚書」に調印しています。そして、この「覚書」の中にある「五 労働協約」で、次のような労働協約を締結することを確認しています。

「1 会社及分会ハ左記事項ヲ確認ノ上暫定的ニ労働協約ヲ締結スル。

(イ) コノ協約ノ有効期間ヲ六ヶ月トスル。

(ロ) 組合ノ『同意』『承認』等ノ字句ヲ『協議』ニ改メル。

(ハ) 第50条付属規程中第五号ノ退職手当金規程ハ左記事項ヲ協約中ニ協約締結ノ前提トシテ含メコレヲ存置スル。

『六月九日午後四時現在ノ拒否者ニ対シテハコノ退職手当金規程ハ効力ヲモタナイ』

2 現在繫争中ノ基本協約ガ有効ト法廷ニ於テ決定ヲミタ場合コレニ従ウコトヲ

*1 「争議終結覚書」については、トヨタ労働組合『新世紀に向けてー50年のあゆみー』1996年、262ページによりました。

暫定労働協約に記載スル。」^{*1}

暫定基本協約は、この覚書に基づき以前にあった労働協約の中にある「同意」、「承認」等を「協議」と変更した上で結ばれたものです。

その後トヨタと労働組合は、1951年6月30日に暫定基本協約を有効期間1か月延長することで調印しましたが、7月30日に労働協約を改正することはできず、これ以降1974年2月まで無協約時代となりました。

2. 暫定労働協約の内容

暫定労働協約は8章で構成され、全体は次のようになっています。

第1章 総則

第2章 労働条件

第3章 人事

第1節 就業時間、休日及び休暇

第2節 給与

第3節 災害補償

第4節 安全衛生

第5節 女子及び年少者

第6節 福利厚生

第4章 経営協議会

第5章 組合活動

第6章 争議行為

第7章 効力

第8章 附則

また、暫定基本協約は「争議終結覚書」に基づいて、「同意」「承認」という言葉はなく、確かに「協議」となっています。

では、暫定基本協約の中で、いくつか注目したい点について紹介します。

(1) 「事業の健全の発達と会社の民主的運営」という目的

暫定基本協約をはじめてみた時、最初に掲げてある協約の理念をみて驚きました。協約の理念は、次のようになっています。

「トヨタ自動車工業株式会社（以下会社という）と全日本自動車産業労働組合トヨタコロモ分会（以下分会という）とは労働組合法の精神に基き分会員の労働条件の維持改善、経済的社会的生活の安定並に文化的向上をはかり、事業の健全な発達と会社

*1 同上。

の民主的運営をはかるため、次の協約を締結し両者その誠実な履行を確約する。」

この「事業の健全な発達と会社の民主的運営をはかる」という目的に対して、トヨタも調印しているのです。現在の状況から、およそ考えることのできないようなことを、当時のトヨタの労働組合は成し遂げているのです。

また、大争議によって労働組合は敗北したのですが、にもかかわらず「事業の健全な発達と会社の民主的運営をはかる」という文章が残っているというのも、当時の力関係を反映したものと思います。

(2) 団体交渉を明記

現在のトヨタの労働協約では、「労働条件等の労使間の問題について交渉し解決する場として労使協議会」を設け、団体交渉は明記されていません。しかしながら、暫定基本協約には、「第 2 条 会社及び分会は相互に団体交渉に応ずる義務がある」と定め、団体交渉で労働条件等を定めることを定めています。

(3) 労働時間は 1 日 7 時間

労働条件で注目したいのは、労働時間です。暫定基本協約第 8 条で、「就業時間」を次のように定めています。

「第 8 条 分会員の就業時間は 1 日 7 時間、休憩時間は 1 日 1 時間とする。」

1 日の労働時間は、7 時間となっています。当時の労働時間の全体的状況はわかりませんが、暫定基本協約の他に「全自動車刈谷車体分会」や「全日本自動車産業労働組合電装分会」の労働協約をみますと、どれも労働時間は 7 時間となっていました。少なくともこの点から、全日本自動車産業労働組合では、1 日の労働時間が 7 時間となっていたと考えることができます。

(4) 賃金は年齢別最低賃金と能力給、能率給

賃金は、暫定基本協約第 14 条で、次のように定めています。

「第 14 条 会社は分会員の健康で文化的な生活を保障するために、次の各号を総合した給与制を確立する。

1. 分会員の生活保障給としての年齢別最低賃金
2. 職務と能力に応じた職能給
3. 能率に基く能率給
- 2 前各号の給与は生計費を基準としてスライドせしめる。但し、このために会社は最善の努力を払い、分会もこれに協力することを確認し、その結果にもかかわらず会社の支払能力が著しく困難である場合は会社分会協議の上決定する。
- 3 スライドの率は生計費を構成する物価の変動を会社分会共同調査する。」

*1 休憩時間をみると電装分会は 45 分となっていました。刈谷車体分会は明記されていませんでした。

賃金は年齢別最低賃金、職能給、能率給となっています。すでに、この時代から職能給が導入されています。

(5) 人事を労働組合と協議

人事について、まず暫定基本協約は次のようにトヨタの確認を確認しています。

「第 27 条 会社は人事が企業運営の根幹であり、従つてすべての人事は明朗公正に行うことを確認する。」

そして人事については、労働組合と「協議する」ことになっています。私が調べたところによると、暫定基本協約前の労働協約ではこの「協議」が「分会の協議の上その同意を得て行う」となっていました。

現在のトヨタの労働協約では、人事については基本的にトヨタが労働組合に対して「文書で通知する」となっているだけです。

(6) 経営協議会と情報公開

戦後、労働組合は生産管理闘争などを通じて、「経営協議会」によって経営機能に間接的介入を恒常的なものにしました。トヨタにおいて労働組合が誕生し、初めての労働協約が、この経営協議会に関わるものでした。この経営協議会は暫定労働協約第 34 条で、「会社はこの協約の円滑な運営をはかるため分会の経営方の積極的な参画を認め労働条件その他会社業務の運営等についての協議機関として経営協議会を設ける」と定め、労働協約の「円滑な運営」だけでなくトヨタの「業務の運営等」についての協議機関としています。

ところで、この経営協議会の運営を円滑にするため、暫定基本協約では第 35 条において、情報公開を次のように定めています。

「第 35 条 会社は経営協議会の運営を円滑にするため分会が必要とする資料を提呈供し又は帳簿文書による閲覧の便宜を与える。」

私は企業において、労働組合が必要とする資料がどの程度、経営者が公開するのかわかりませんが、私が知りうる私立大学でも、労働組合が必要とする資料を経営者がすんなりと公開しているところは、どれほど多くあるのかは疑問です。やはり、当時のトヨタと労働組合の関係は、労働組合が優位にあったのではないかと思います。

3. 1950年における暫定基本協約の意義

「覚書」が示すように、暫定基本協約は労働組合の敗北により、トヨタに対する労働組合の規制力を奪われたものとなっています。しかしながら、この暫定基本協約は歴史的に意義のあったものと思います。

*1 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑—第 24 集—』時事通信社、1951 年、487 ページ。

1949年6月に新しい労働組合法^{*1}が施行され、これによって多くの企業において無協約状態が出現しました。経営側から労働協約が破棄されている状況の中で、トヨタ労働組合は、1949年末に労働協約を締結に成功しています。

1949年に出現した無協約状態に対して、労働省は1950年6月から8月にかけて労働協約締結促進運動をおこしました。

そうした中で締結される新たな労働協約は、経営側にとって有利なものであり、「締結される協約の大半は、いわゆる戦後型協約と異なった新しい型を呈している」と言われるものでした。このような中で、暫定基本協約は「同意」「承認」の字句が「協議」と変更されたとはいえ、組合員の利益を守り得ることができる内容となっています。「無協約状態が広くできたのち、労働条件をめぐる問題は、労働条件の低下、職階制、労働時間の延長ないしは労働密度の濃化、休日休暇のさく減、職制による労務管理の強化が問題とされるようになり、無協約下に就業規則が改正され、これがそのまま協約にすべりこんでゆこうとする傾向がでてきていた。この期の協約もこれを反映している」と指摘さる中で、暫定基本協約はそのような労働条件の低下もなく、7時間の労働時間制をはじめとする労働条件を維持している点は注目できると思います。労働組合にとって不利な協約が締結され、それが進行している中で、労働組合の権利を守った暫定基本協約の存在は、歴史的にも意義があったと言えます。

おわりに

1951年7月30日に労働協約を改正できず、これ以降、トヨタでは無協約状態に入ったという点は、すでに述べました。しかしなぜ、労働協約を改正できなかったのでしょうか。それは、トヨタが次のような労働協約改正案を労働組合に提案し、労働組合がこれに合意しなかったからです。しかし、その提案をみれば、労働組合が合意できるわけがありません。トヨタの提案の内容は、次のようになっていました。

「一、経営権、人事権はすべて会社に一任、組合の干渉をうけない。
一、組合は経営に参加すべきでない。したがって、経営協議会を廃止し、労使協

*1 この労働組合法の改正によって、労働協約の有効期間を定めなければならなくなり、自動延長ができなくなりました。このため経営者は、自動更新中の労働協約を破棄することが可能となりました。

*2 1949年6月の労働法「改正」や1950年6月から8月に行われた協約締結促進運動の狙いが労働組合の弱体化であり、大量解雇、レッド・パージへの道を開いた点については、猿田正機『戦後日本における労務管理と労働政策』中京大学商学研究叢書編集委員会、1986年、61－63ページを参考にしました。

*3 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年間－第24集－』時事通信社、1951年、503ページ。

*4 同上書、492ページ。

*5 トヨタ労働組合の『20年のあゆみ』（1966年）、『限りなき前進 30年のあゆみ』（1976年）に掲載されている1951年8月7日の『トヨタ労働時報』より。

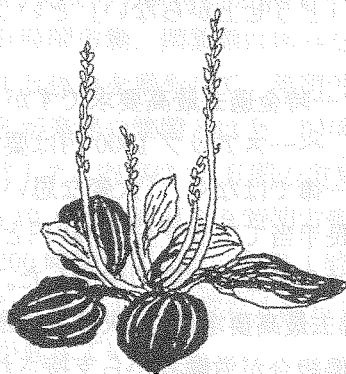
議会とする。

- 一、物価値上げ反対、労働法改悪反対など政治活動は、休憩中でも認めない。
 - 一、給与、労働条件など、すべて企業経営状態の上に立ってきめる。
- など」。

トヨタの労働組合への攻撃の開始ですが、暫定基本協約は、トヨタにとって攻撃の壁となっていたように思います。トヨタは、この後、労働組合の変質をすすめ、1954年12月に全日本自動車産業労働組合が解散し、1955年1月19日、トヨタの労働組合は名称を「トヨタ自動車労働組合」と変更しました。1950年から1955年はトヨタの労使関係を理解する上で、非常に興味深い一つの時期であると思います。

なお、私は「1950 争議後に締結されたトヨタの暫定労働協約」(『中京経営紀要』第6号、2006年2月)をまとめ、これに暫定基本契約書の全文を掲載しました。トヨタの暫定基本協約に関心のある方がいらっしゃいましたら、これをご欄下さい。

(すぎやま・なおし / 中京大学非常勤講師・当所所員)





スズキ自動車のたたかい

太田 泰久

2006年春闘

2006年春闘は、例年のように1月末に執行部案提案、2月15日要求案決定し、回答は、3月15日に例年のおり一発回答で実質妥結しました。今年は例年と違う点が2点ありました。1つは賃金体系改定（成果主義賃金）後の初めての春闘であること、2つ目にはベースアップ1000円が盛り込まれ、一時金も0.1ヶ月であるが過去最高の要求をしたことでした。

1つ目の賃金改定（成果主義賃金）後の初めての春闘ということでは、春闘結果を反映した賃金が5月15日支払われ、例年は平均昇給5500円（妥結金額）に対して、今回は「昨年より少ない、減った」という声が多いのが特徴でした。正確な比較は出来ませんが生産部門を中心とした実態は、「班長だに（なのに）5000円」、「30代1300円」、「39歳3400円」、「1700円」、「2000円」などです。

また成果主義賃金導入時の項で述べますが、家族手当の廃止、通勤手当の減額に代わり職務ランクにより上級14000円、中級8000円、初級2000円の仕事給が新設されました。これは、例えば仕事給が8000円（中級）の場合、今まで家族手当16500円（奥さんと子供1人）と通勤手当減額分900円の合計17400円に対して、今度の仕事給との差額9400円は3年間の激減緩和措置として会社が補填するも、それ以降は廃止になっていきます。従って今年の昇給が9400円を上回らない限り昇給は据え置き状態です。これは初級の仕事給が2000円の場合はさらにひどくなります。

ですから該当者は「はじめから「どうせ上がらない」という不満が強くあるという特殊な春闘でありました。

2つ目のベースアップ1000円と一時金過去最高要求ですが、1時金は満額獲得できず、例年水準維持の回答でしたが、ベースアップ1000円は要求どおりの回答でした。しかしベースアップの配分は全員一律ではなく、「大変な思いをしている人に」（労働組合）ということで生産部門の班長手当てアップ分1000円と同じく組長手当て2000円の配分したこと以外、配分内容は公表されず闇の中でした。そもそもスズキは、ベースアップ1000円要求と一時金過去最高要求は、好決算と過酷な労働実態のなかでありこの程度の要求をしないと、労働組合が労働者から支持されないという状況の中の要求でありました。

スズキは過去最高の決算を繰り返しながら、今年も3月期決算の見通しを昨年11月に早々、来期も過去最高の決算見込みを発表する状況でした。これは後で述べる他

社にない凄まじい合理化による労働者と家族下請を犠牲にしてなりたっています。今年3月期の決算は11月の見込みどおり、売り上げ利益とも過去最高を更新しました。

職場の「合理化」反対運動の取り組みについて

2000年から始まった「チャレンジ25」の2年間、2002年から始まった「チャレンジ30」の3年間、合計5年間に及ぶ省少人化（人減らし）とコストダウンと売り上げアップ（25、30はそれぞれのアップ、ダウンの目標値です）の「合理化」が進められました。

生産現場での人減らしは整数人員削減といって0.6人などの少数の削減ではなく、1人2人と整数で減らせというものでした。5人の仕事が4人そして3人という状況で減らしました。正規社員は5年間で700人が会社資料でも減少しています。しかし実態は派遣に置き換わったり、社内外注に置き換わったりしてこの2倍はゆうに削減していると思われます。

非正規社員化も進みました。非正規社員の比率は05年7月現在、全社で24.3%、最も多い2輪車の組み立て工場の豊川工場では56.5%、四輪車を生産している湖西工場では40.4%と約半分が非正規社員です。これは会社が発表している工場全体の数字であり、生産の現場だけをみると「3分の1が正規社員で残りは派遣や請負で占めている」といわれるところまで進んでいます。

これら非正規社員化は製造業務へ派遣が解禁になった2004年4月以降、会社は合理化の効果計算として、派遣に置き換えれば正規社員より12円/分（時間720円、年間140万円の計算になる）人件費が削減できると、正規社員から派遣社員に切り替える政策を推進しました。

8時間労働制破壊の攻撃は、年間変形労働時間を適用することにより行われています。2輪生産部門では繁忙期は9時間労働、閑散期は休みを増やす（通常より1時間長い9時間労働日を8日やると1日休みを増やして、年間労働時間1952時間は変化なし）ことをしてきました。ところが業務の繁閑とは全く関係がない、4輪車の生産ラインの改造工事にまで適用されました。内容は25日間の労働日（カレンダー上は約1ヶ月半）を休みにして、残りの約10ヶ月200日を9時間労働をするところまで進んできました（25日×1日8時間＝200時間分になり、毎日1時間長い9時間労働を200日間行い年間労働時間は変わらない）。以上の主な人減らし「合理化」に対して職場から労働者の反撃や闘いの運動が起きています。

生産部門の長時間過密労働では、2交替制職場で1勤は朝7:00より15:45までプラス1.5時間残業、2勤は夕方17:30より翌日の2:15終わり、プラス1.5時間残業となっています。残業時間はその日の計画が終われば終わりとなるため10分から15

分単位で変化します。基本は生産計画達成が優先、設備能力不足は残業時間で調整されるため、平日の残業に加え年間のカレンダーの休みの日の出勤があります。これを休出といって月に多いときは4回、少なくても2回あります。

労働者から「2勤の金曜日の残業廃止」、「休日出勤は月2回まで」という強い要望があります。2勤は徹夜に近く「手当てより主人のからだ心配」「土曜日出ると日曜日はただ寝ているだけ」で、翌日の月曜日は1勤となるため朝早く出勤で、「起きれば仕事、仕事が終われば寝るだけ」と、からだの限界を訴えるこえが強まっています。

私たちも「2勤の金曜日の残業の廃止」、「休日出勤は月2回まで」の政策を掲げ宣伝しました。

今年の春闘で、鈴木会長は「現在の2勤体制で残業休出の状態から、2勤の残業と休出をなくす方向にもっていきたい。販売が予想通りにいかなければ悲劇となってしまう危惧を抱くものの、これからは考え方を方向転換していく。」という発言につながっていると考えています。

8時間労働制破壊の年間変形労働時間制に対しては、繁閑期を設定してもそのとおりの計画にならず閑散期でも残業や休出が行われること、根本的には「仕事のやりダメ、休みダメ」は生活リズムを壊す、さらには9時間労働制未実施が多い中ですべての業務との調整が難しく下請も関係するため、中間職制を含み不満が蓄積して、2輪部門のは毎年100日間程度の実施していたのから2006年は64日間と縮小をさせています。

また事務所など間接職場では、昨年5月にサービス残業問題で労働者から告発の手紙が寄せられ、株主総会でとりあげてくれというものでした。裁判も勝ってくれとカンパも同封されていました。早速昨年6月の株主総会で取り上げて会長も調べると答弁、労働基準監督署にも手紙が送られていたこともあり労働基準監督署が立ち入り調査、多い人では「60万円の手当てが払われた」という成果を勝ち取りました。しかしまだ依然としてサービス残業は根絶されていません。実態調査を深く進め、ICカード化などの取り組みをしたいと思っています。

成果主義賃金導入との闘い

会社から具体的な提案は2004年10月に出され、2005年4月実施で提案されてきました。これは労使が人事処遇制度改革と称して3年前から小委員会をつくり検討してきました。労働組合も「組合員のやりがい・働きがいに繋がる制度」という考えで基本的には会社と協調して対応してきました。

内容は賃金体系を全社一律から生産部門とその他の部門の2つに分ける（生産部門は職務ランクの上級中級が薄く初給が厚い、間接部門は反対で上級中級が厚く初給が薄い）、3つの職務ランク初級、中級、上級の各クラスに上限・下限の賃金範囲を設定

する、仕事に関係のない家族手当と通勤手当は廃止しその原資は仕事給を新設し3つのクラスに割り振るというものでした。

全体の賃金体系の変更については、目的や導入のねらいが理解するのが困難で労働者からの意見は殆ど出ませんでした。ただし手当て問題は、労働者から「手当ては手当てとして残すべき」、その上で「新設の仕事給は会社の原資でまかなうべき」、「家族手当廃止は少子化対策に逆行する」、「手当はもともと低賃金を補うというので生まれたもの」「他社と比較しても低すぎる」等、多くの意見もでてきました。我々も職場新聞や門前の宣伝をつよめました。闘いの結果、実質導入は1年伸ばさせ今年4月より実施となりました。通勤手当は全体で900円の減額はされたものの残すこと出来ました。家族手当は廃止され通勤手当減額分と併せ仕事給として新設されました。職務ランクにより上級14000円、中級8000円、初級2000円です。手当廃止攻撃にたいしては、実質賃金ダウンはさせず3年間は補填させることができました。

ただ成果主義賃金の評価内容、評価結果の本人開示などは全く不十分でした。対話と聞き取りをおこない、労働者の声や要求にもとづき改善運動を行っていきたいと考えています。

裁判闘争、07春闘に向けて

いま、二つの裁判を闘っています。一つは思想差別裁判、30年以上にわたり職場の要求実現運動を行い、労働組合員であり共産党員でもある原告らを嫌悪し、見せしめ的な賃金差別の是正を求める裁判、もう一つは小松過労自殺裁判です。技術部門で働き管理職であった小松さんが、過労によるうつ病を発症し、2002年4月仕事に本社ビルより飛び降り自殺をしました。労災の認定を勝ち取ったものの、被告会社に対し二つの安全配慮義務の責任を問う裁判です。長時間労働を放置してうつ病を発症させた過失と、うつ病発症後、精神科への受診や仕事の軽減などをしなかった過失を指摘しています。小松さんは02年2月長年従事した業務と全くことなる不慣れな「四輪車体設計グループ」へ管理職として異動し、長時間過重労働（死亡直前一ヶ月前149時間44分）に追い込まれ、同年3月下旬より職場で明らかな精神的異変が見られていました。

思想差別裁判では地裁の勝利判決は多くの労働者から「よかったね」という声が寄せられ、勇気と展望をあたえています。労災認定に対しても自分のことのように喜びをあらわす管理職の姿もありました。小松過労自殺裁判は7月に結審し9月30日判決です。思想差別裁判も大詰めを迎えます。

スズキは自動車会社です。「良いクルマ（製品）は人間らしい働きやすい職場から」を合言葉に運動をすすめ、裁判もこの観点で労働者の要求にそった運動を広げていくことに努力しています。会社門前のビラ配布に対し工場では90%以上、本社のある事務技術職場でも50%以上の労働者がビラを受け取り読んでいます。裁判を起こした

ら会社の監視や攻撃が強まることを心配しましたがかえって関心が強まっている状況です。

春闘では、労働者が目に見えた反応、職場集会などで発言する状態はありません。

しかし関心の高い問題が含まれた（賃金改訂の手当問題など）場合の採決では“積極的保留”として態度を出してきます。要は職場での関心ある問題、具体的な要求問題と春闘を結合した闘いができるかどうかにあると思います。「成果主義賃金」が決められていく過程では企業と労働組合が一体となった宣伝に勝てない場合が多くありますが、今後はっきりしてくる昇給額と格差と考課査定の矛盾、会社が総額人件費を抑えてくるため実際の賃金が上がっていかない現実の問題など具体的問題と併せた闘いが重要だと考えています。

会社の好業績とは反対に益々厳しくなる労働強化、管理業務が増えることにより精神的な負荷の増大と精神疾患の増加、非正規社員が増え人間関係の希薄化そして労働が喜びや生きがいとは程遠くなっていく実態など、職場の運動には知恵が必要になっています。海外売り上げが進み、全社的に海外シフトの傾向を強めています。国内とは違った矛盾も増えてきます。海外の労働者との連携も視野にいれた運動の必要性も求められています。

企業も大きな矛盾を抱えています、4月から会社は従業員に「赤ん坊になれ」と言っています。困ったことがあったら「赤ん坊のように泣いて問題を早く知らせなさい」、「大事にならない前に知らせなさい」という事を徹底してきています。それは業務の進捗に大きな問題が発生したり、クレーム、リコールなど品質問題が増え危機感を抱いています。

正規従業員と家族、非正規の労働者と下請企業そして企業を取り巻く市民やユーザーと共同して、「良いクルマ（製品）は人間らしい働きやすい職場から」の観点で大企業の社会的責任を問う幅広い運動をつくっていきたいと思っています。

（おおた・よしひさ／ 元スズキ自動車労働者・当所会員）



国連人権委員会の決定から学ぶ

西 野 賑 郎

06年6月愛知県春日井市にて国連人権委員会活動の報告と交流の集会が開催された。この報告には貴重な資料と作業が行われているので、資料を添付する。

最近5年間の国際人権委員会決議212項目を7分類に分けてあります。目的は報告文にあるように、国際人権活動の到達点を学んで、日本の抱える現実を少しでも前進させていきたい、もっと活用していけるという確信です。

報告は、日本政府はILO第111号条約「雇用および職業についての差別待遇に関する条約」を批准していない。戦略的な取組が必要ではないか、と指摘しています。

最近の日本における人権状況の特徴は、労働者のおかれている現実にあります。労働者の3分の1を超える非正規労働者が、容易な雇用と解雇、低賃金、長時間労働、無権利状態で働かされており、さらに労働契約法など、解雇の自由と労働時間の制限を取り払う悪法が準備されているのです。

非正規労働が増える理由は、賃金負担の軽減、社会保険の負担回避、福祉厚生など間接費用節減、職場における労働強化と統制、労働者の分断支配と労組の無力化などです。資本は資本自身が負担すべき費用を社会に押しつけて、「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。これは、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、「社会問題」です。とくに女性労働者の多くが非正規労働であり、均等待遇が当然視されている世界の趨勢からほど遠く、国連人権委員会における日本政府の態度は、詭弁をくり返し矛盾を広げています。2001年8月国連・社会権規約委員会は「第2回日本政府報告書」の審査を終えて、最終見解を発表しています。

積極的局面として7項目、主要な懸念事項として23項目、提言と勧告は31項目にわたっている。最後に日本政府が第3回定期報告書を、06年6月30日までに提出するよう求めています。

調査というのは社会や人の営みについて、状況を調べて問題点や対策を考え出す材料をつくる行為です。今回の作業では、「踏査」と「文献調査」を同時に行っています。

最近5年間の決議を扱ったため、発展途上国の問題が多いように見えますが、報告は「国連憲章を基礎にした平和手段による国際紛争の解決」など、決議決定を身につけることは「9条をまもる」上でも大切だと指摘しています。

報告：4ページを掲載し、参考資料：8ページ 分解図：5ページについては、紙面の都合で省略します。希望者には送付しますので当所へお申し込み下さい。

(にしの・しんろう／愛知労働問題研究所・所員)

「国連人権委員会の決議・決定に語らせた」 世界の人権問題の 構造と解決の方向

塩川 頼 男

1. 006年春の国連人権委員会は3月13日から4月21までの6週間が予定されていましたが、国連改革の一環として人権理事会に格上げされることが決まり、3月13日、3月20日、3月27日の3回の会議が開かれて終了となり、その後、人権理事会の選挙が5月9日に行われ、開会が6月19日に予定されています。

私はこの機会に、15年におよぶジュネーブでの活動を振り返り、私なりの人権委員会の総括をしようと思い、2001年から2005年までの決議・決定の一覧表(E/C.N.4/年/決議・決定番号入り)を作りました。212件名、A4で8ページです。これにマンドイト(Mandate委任)一覧表2ページを加えました。

次に、この一覧表の件名を缺で切り離して、一件一枚の小さなカードを作り、机の上に並べ、眺めながら、グループ分けし、タイトルをつけ、A2の台紙(実際にはA4を4枚張り合わせ)に貼り付け、題記の「国連人権委員会の決議・決定に語らせた世界の人権問題の構造と解決の方向」という一覧図を作りました。

2. 最初にどんな国・地域が人権委員会で取り上げられているか、いわゆる特定国手続き Country specific procedures や1503手続き 1503 procedures(重大な人権侵害事件に対する手続き)の対象になった国・地域の名前が30ほど並び、その下に個別解決の方向が示されます。次にどんな問題に、どのように立ち向かったか、調査・分析・審議の状況の件名 Thematic procedures が90ほど並びます。そして解決の方向を示唆する件名が70ほど並びます。私はこの解決の方向を7つの小グループに分けました。それは、①教育、②平和、③民主主義、④多様性に寛容、⑤先住民、⑥少数者、⑦インスツルメント活用です。

① 教育では、「人権教育国連10年(1995-2005)」、「人権教育国連10年へのフォローアップ」、「人権教育のための世界プログラム」の3件名を挙げています。「人権教育のための世界プログラム」(E/C.N.4/2005/61)の決議の本文の中には、「人権教育は人権と基本的自由の実現のために本質的であり、すべての人間が価値あり、尊重され、発展する社会という観点で、人種、色、性、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国または社会的出身、財産、障害、出生またはその他の地位のようないかなる種類の差別も差異もなしに、平等を促進し、紛争と人権侵害を防止し、参加と民主的プロセスを増大するために、大きく貢献するということを信じ、」とあります。さらに国連総会は「人権教育のための世界プログラムの第一段階(2005-2007)のための行動計画改定案」(A/59/525/Rev.1)を出しています。人権問題の解決の方向の第一は人権教育にありといっても過言ではないと思います。

② 平和では「すべての人による、すべての人権の全面的享受のための死活的必要としての平和の促進」、「平和への人々の権利の促進」、「平和な集会と結社の自由の権利の促進」の3件名を挙げています。「すべての人による、すべての人権の全面

的享受の死活的必要としての平和の促進」(E/C.N.4/2005/56)では、「平和の維持とその促進は、国の政策が戦争の脅威、特に核戦争の撤廃、国際関係における武力の使用または使用の恐怖の放棄、国連憲章を基礎にした平和手段による国際紛争の解決に向けられることを要求していることを強調し、」となっています。人権委員会決議・決定の中での、平和についての位置付けや記述を克明に、そして総合的に明らかにして、身に付けることは日本国憲法9条を守る上でも大切なことではないかと思えます。

③ 民主主義では「民主主義に不可欠な基礎としての住民参加、衡平、社会的正義および無差別の強化」、「民主主義を促進し、強固にする更なる方法」、「民主主義と法の支配」などの件名がありますが、「民主主義と法の支配」が最も総括的です。

「民主主義と法の支配」では「紛争から抜け出す国々は人権侵害の遺物の処置を取り、民主的統治と法の支配の方向に動く特別な必要があることを表明し、」と解決の方向を示しています。

④ 多様性に寛容では「人権の保護と促進における不可分の要素としての寛容と多元主義」の中で、不寛容はしばしば多民族、多宗教および多元文化の世界において差別を引き起こし、暴力と紛争を引き起こし、国内で、国際的に、平和と安定を脅かすことを確信し、」また「寛容と多元主義は民主主義を強化し、すべての人権の完全な享受を容易にし、市民社会への堅実な基礎、社会的調和および平和を提供するために、国際社会によって積極的に促進される必要があることを確信し、」といっています。そしてこの寛容を作るのに教育と対話が果たす役割が大きいのです。

⑤ 先住民では長年継続してきた決議「人権と先住民問題」に加え、2005年から決定として出てきた「天然資源上の先住民の恒久主権に関する研究の最終報告」で「経済社会理事会に、特別報告者の『先住民と土地への彼らの関係』と題するその他の関連研究(E/CN.4/Sub.2/2001/21)とともに上記研究に関係する多くの政治的、法律的、経済的、社会的および文化的観点で事柄を詳細に討論するため、国連高等弁務官事務所が2005年中に、特別報告者とともに先住民の代表、政府が招待される専門家セミナーを始めることを認めるよう勧告する」、「また、経済社会理事会に、この研究の重要性について心するよう、とりわけそれが政府と先住民の間の和解にとって基礎として使用され、人権研究シリーズの一部として国連出版物と同様に発行されるよう、勧告する」という解決方向が示されています。この決定は賛成38、反対米国とオーストラリア、棄権日本を含む12で採択されています。

⑥ 少数者では2001年以前から継続している決議「国あるいは人種的、宗教的および言語的少数者に属する人々の権利」とともに、2004年から決定「世界の少数者のための国際年/10年」と「少数者に関連する活動に関するボランティア基金」が入ってきて、世界的にはこれからです。解決の方向を示す上で日本の経験は重要です。

⑦ インstrument活用では、上記の①～⑥に入らない諸問題をひとくくりにして、国際法規、国際システムのいろいろなInstrument(道具)を活用して、自分たちで解決の方向を見出そうとしてまとめました。件名から直ちに頭に浮かぶ懸案事項、それが解決すれば、日本の人権問題を解決方向に一步前進させることができるというものがあります。例えば「人権に関する国際規約の状況」で指摘されている「市民的および政治的権利に関する国際規約」の第一選択議定書(個人通報制度)、第二選択議定書(死刑の廃止)、第41条の宣言(他の締約国の義務の不履行に関していづれかの締約国が人権委員会に通報を行った場合、人権委員会がこれを検討し関係締約国に対して斡旋を行う制度)の批准は、大きな前進になります。また、2002年10月と提出日を指定されながら、大幅に遅らせ、2006年4月現在まだ提出していない第5

回日本政府報告書を提出することも大切です。「人権の促進と保護のための国内制度(ナショナル・インスティテュション)」も改悪事項を抱き合わせた法案を作ったため、反対が強く、まだできていません。「人権条約への保留」では「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」で、日本は第7条(d)「公の休日についての報酬」、第8条(2)「公務員のストライキ権」特に消防職員の団結権、第13条(2)の(b)および(c)「無償教育の漸進的な導入」で保留しています。

ILO第111号条約「雇用および職業についての差別待遇に関する条約」を批准していません。これらについての戦略的取り組みが必要ではないでしょうか。

「国連高等人権弁務官事務所の強化」では、日本は人権高等弁務官事務所のボランティア・コントリビューション(財政負担)で2004年の場合、世界で20位と極めて低位です。日本は国連全体の分担金は第2位ですが、人権に関しては差別的に財政負担を軽視しています。このような公正を欠く政策に対して、国民的批判を強める必要があります。

「国際人権法の重大な侵害と国際人道法の深刻な侵害の犠牲者に対する救済と賠償への権利に関する基礎的原則とガイドライン」は、15年に及ぶ調査・研究・審議を経て決議されたもので、私は「治安維持法犠牲者」、「シベリア被抑留犠牲者」、「レッドパージ犠牲者」などの大きな、未解決問題に活用できるのではないかと考えています。

「人権の享受に関する国境を越えた法人の作業方法と活動の影響」では、人権小委員会が「国境を越える法人およびその他の企業の人権に関する責任」として多国籍企業の責任規範を決議したものに、人権委員会が待ったをかけ、人権小委員会で継続研究になっていて、引き続き各種国連専門機関とともに作業部会で研究する内容と今後の計画が決議されています。また、「ソーシャル・フォーラム」は、グローバル化された世界の中での「貧困」の問題が広範な参加者によって、毎年討議されています。

このような人権における日本の後進状態や新しい情勢への対応の必要を世界的視野で確認しつつ、自分たちの具体的課題と結合して、全体として戦略的に、粘り強く前進させて行くことが必要だと思います。その意味で、私は「日本の人権後進性脱却10年行動計画」を提唱したいと思います。

「国連に訴えた」だけでは、ほとんどの場合、国連は「動かない」、「動けない」、「何もしてくれない」状態です。自分たちでインスツルメントを知り、活用して、国際的に、国内的に、闘いの相手に迫ってゆくことが必要です。それをやる入り口になり得るのが、この人権委員会の決議・決定です。国際人権活動は主体がインスツルメント(道具)を手に入れて、その使い方に習熟し、相手と闘う意志を固めたとき威力を発揮します。

3. 人権委員会決議・決定の件名一覧表や一覧図に目を凝らし、その本文やバック・レポートとの間を行ったり、来たりしながら、全体に精通するようになることは、今後の活動に大いに役立つのではないのでしょうか。

私は、今回二つの決議を5年間追ってみました。一つは前述の「すべての人による、すべての人権の全面的享受のための死活的必要としての平和の促進」であり、もう一つは「キューバの人権状況」です。前者は2003年、2004年、2005年の決議ですが、2001年、2002年は「平和への人々の権利の促進」という件名で、実際は継続件名です。後者は2001年～2005年ですが、ずっと前から続いています。この

二つは密接な関係があるのです。前者の提案者はキューバであり、後者の提案者は米国直接か同調国です。結論から言えば米国はキューバにおける人権侵害を長年に亘って非難し続けてきましたが、キューバはそれに正面から根気良く反論し続け、巻き返してきて、そういう米国は人権にとって死活的に必要な平和に対して、どういう態度を取っているのか、「国の政策が戦争の脅威、特に核戦争の撤廃、国際関係における武力の使用または使用の恐怖の放棄、国連憲章を基礎にした平和手段による国際紛争の解決に向けられて」いるのか、そういう決議を提案し、採択されているのです。米国はこの決議に反対し、憲法 9 条を持っている日本も米国に同調して反対していますが、この決議は採択されているのです。私はこの決議の内容、賛成国と反対国の意見と多数派工作などの生々しい闘いの教訓は、憲法 9 条を守る闘いにも活かせるのではないかと思います。私の手元には、キューバの政府のステートメントの印刷物が多くありますが、これは必ずしも配布しなくても良い NGO にも、手に入りやすく配布されているからです。キューバ政府発言は NGO にも人気があります。言いたいことをはっきり言うからです。米国が人権理事会に入れたくないのも当然です。正面から、根気良く、分かりやすく、目立たないところにも宣伝が行き届くような取り組みです。

参考に、決議の変遷を表にしてみました。

	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
平和への人々の権利の促進					
提案	キューバ	キューバ			
すべての人による、すべての人権の全面的享受のための死活的必要としての平和促進					
提案	キューバ	キューバ	キューバ		
賛成/反対/棄権	29/16/7	33/15/5	33/16/4	32/15/6	32/15/6
米国	反対	投票権なし	反対	反対	反対
日本	反対	反対	反対	反対	反対
キューバの人権状況					
提案	チェコ	ウルグアイ	ペルー	ホンジュラス	アメリカ
賛成/反対/棄権	22/20/10	23/21/9	24/20/9	22/21/10	21/17/15
米国	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成
日本	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成
(投票権のあるのはメンバー国 53 カ国)					

4. 人権委員会決議・決定は人権に関わる世界の経験と知恵が人権委員会で 60 年かかって磨かれてきたものです。人権委員会が人権理事会になっても、その価値が減るものではなく、引き継がれて行くでしょう。涸れることのない知恵の泉といっても良いと思います。一覧表と一覧図をご希望の方はご連絡いただければ、送付します。決議・決定の本文は 2004 年分については全部翻訳しました。2005 年分については現在翻訳中です。若者と分担して翻訳していますので、訳はあまり上手ではありませんが、検討の出発点にはなるとと思います。

以上

(しおかわ・よりお / 国際人権活動家・当所会員)

書評 橘木俊詔著

「企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか」

中央公論新社 2005

桜井 善行

はじめに

本書のキーワードである企業福祉についてまず整理しておく。「企業福祉」は、「企業が提供する賃金以外の企業の費用負担と管理で運営される福利厚生施設や各種福祉活動」のことであり、狭義の「企業福祉」である法定外福利厚生と広義の「企業福祉」である法定福利厚生や退職金などを指している。多くの論者が指摘するように、企業が主体であることから、労働者の定着、能率の向上、労使関係の安定と企業内包摂などの労務管理的機能としての役割を果たしてきた。労働費用の多くは賃金であるが、非賃金労働費用の比率も20%近くになる。「総労務費」という考え方は、昭和初期に日本の低賃金に対する海外からの非難に対し賃金以外にも福利厚生費があることを弁解したことに始まったという。

「企業福祉」は、労働者からすれば現象としては報酬の拡大を意味するが、内実は労務管理機能故に手枷足枷になる。このことから労働組合サイドは長く警戒心を持っていた時期があったが、民間大企業で協調主義的労働組合がヘゲモニーを握って以降は、労働組合活動の成果としてもてはやされるようになった。しかも近年では企業内労使交渉でもこれといった成果を獲得できないようになると、かつては忌み嫌っていた「戦闘的潮流」までが、成果としてもてはやされるようになった。だが現在では、「企業福祉」もまた大きな曲がり角にたたさされている。こうした現状認識をまず前提としたい。

本書ではその「企業福祉」が、すでに歴史的に役割を終えたという結論に導くためのものであり、橘木氏が元来主張してきたものの総集編である。少子高齢化の時代に突入し、人々の生活保障のあり方が問われているとき、企業は福祉から撤退して、企業は本来の活動に専念し、福祉は別の「分野」がおこなえばいいという主張は、それなりに1つの方法であり重要な問題提起である。だがそれが「企業福祉」のオルタナティブは何かという論議を深めることができれば、企業や財界にとって都合のいいようにつまみ食いにされる恐れもある。そうした問題意識から本書を検討することとする。以下本書の構成から紹介することとしたい。

1 本書の構成

はしがき

第1章 企業福祉はなぜ発展したか

1 企業福祉の歴史

2 先進資本主義国での歩み

3 日本の経験

第2章 企業福祉の現状

1 企業は何を提供してきたか

2 世界各国との比較からみた日本の特色

3 企業はなぜ福祉を提供するか

第3章 企業福祉は役立っているか

1 企業福祉は役立っているか

2 企業福祉制度は役割を終えた

3 企業と労働者の評価

第4章 これからの企業福祉

1 労働者と企業はベネフィットを受けているか

2 誰が福祉を提供すべきか

3 企業の特色と変質

4 望ましい福祉制度を求めて

第5章 企業が撤退したあとの福祉社会

1 それでも企業が福祉に関与すべきなのか

2 新しい時代の福祉の下での社会・経済

第1章では、企業福祉が登場してきた背景を、先進各国や日本に区分して歴史的に考察している。とりわけ日本では①社宅などの住宅施策と退職金一時金の支払いが、企業福祉の顔であり、②大企業に集中し、中小企業ではほとんど見られなかったと指摘している。日本の大企業は、良好な労働者の確保、長期雇用のメリットを生かす、安定した労使関係などの労務管理上の目的のために、福祉にコミットしてきたと正當にも指摘する。

第2章では、企業が従業員にどのような福祉を提供してきたかを、様々な切り口から日本の企業福祉を評価している。とりわけ非賃金支払いとしての企業福祉の必然性をアメリカにおける事例から以下の点をあげている。①個人所得税制による優遇 ②保険に代表されるように、グループ加入による費用節約 ③労働者が企業を移り渡ることを阻止 ④労働組合の意向 である。これらに加えて⑤法人所得税制による優遇 ⑥労働力の年齢構成変化 ⑦所得の増加 もまた加えられている。

これらの根拠として①エージェンシー理論 ②税制による優遇理論 ③労働者の選考 ④税以外の費用節約 ⑤良好な労使関係に向けて をあげて論じている。また労働費用削減のために非正規労働者増加の意味もふれている。

第1章では企業福祉の現状をふまえ、その効果について検討している。それは①従業員の定着率の保持 ②従業員の仕事への意欲と生産性の向上 という目的が達成さ

れたかどうかを、企業規模などの属性での差違や従業員の意識をもとに検証を加え、その結果、企業福祉は環境の変化により歴史的な役割を終えたとする。

第2章では、労働者福祉施策としての企業福祉は縮小の方向へ、さらに終焉の道へという提案と、この主張の根拠を説明している。社会保障制度が未成熟で不十分な時代にあっては歴史的な役割があり、たとえば最初に導入された社会保険が労災保険と医療保険であり、年金制度はその後に登場しているという事実注目しながら、労使折半の財政負担である理由について述べている。そのうえで福祉の提供主体として①本人 ②家族 ③国家（公共部門）の競合、補完関係を考慮した必要性を説いている。その際、企業の特色と変質についても触れ、共同体主義よりも普遍主義を、福祉国家への道と福祉国家批判への反論を加えて、企業は福祉から撤退してもよいという結論に結びつけている。

第5章では、従来からの橋木氏の主張である、企業から福祉が撤退したあとの福祉社会の構想を提起している。それはベネッセ社の企業内託児所の事例をあげながら、ある企業で成功した施策がどの企業でも通用するものではないことからユニバーサルなサービスに移らざるをえないことを明らかにしている。近年はやりのカフェテリアプランやアウトソーシングについては積極的な評価はしていない。新しい時代の福祉の下での社会・経済の姿を描写している。法定外福利厚生については、賃金支払いに変更し、法定福利厚生は、①企業の内部留保にまわす。②企業の設備投資に回す③従業員の賃金支払いに回す という選択肢を与えている。いずれにしても、従来の社会保障財源が保険料収入であったのに対して、税中心の制度に変更することを主張する。そうすることが、橋木氏は社会保障や社会福祉を普遍主義に基づいた運営を可能にし、国民全体の利益と企業の経済活力を強化することが可能な福祉制度の達成が可能であるとされる。

2 感想

本書を読んで、評者はどうしても橋木氏ならびに本書への違和感を禁じ得なかった。確かに「企業福祉」は企業の任意の提供である以上、当初から企業間格差を前提としたものであった。したがって、人々の生活保障を「企業福祉」に頼るということは、ただでさえ格差がある諸階層のさらなる格差の拡大を促していくことを意味することになる。それではなく、氏は福祉国家を対置する。福祉国家そのものの再評価は大いに結構であるが、本書を通した橋木氏が描く福祉国家像が私たちの描く福祉国家像とはかなりイメージ的にも異なるように思える。本書での「福祉国家」の位置づけは、各国の国家や公共団体がいかに「福祉」に関与しているかであり、それだけで高位の中位の低位の福祉国家と非福祉国家とに分類しているように見え、がきわめて一面的といわざるを得ない。

そもそも北欧諸国に代表される福祉国家は、一般的には労働組合運動による圧力としての政策要求を社会民主主義政党の政府が実現してきた経過がある。もちろん本書にそれ以上のことを要求するのは酷かもしれないが、福祉国家政策は黙って実現したわけではないのであり、その担い手ぐらいいは明らかにすべきであろう。

しかも、橋木氏は労働組合の関与を否定はしていないものの、労働組合の組織と運動による温度差を無視してすべて同じものとしてくくっている。本来労働組合とは、労働者の労働条件の維持改善と社会的地位向上を図るもので、そのために労働基本権が与えられている。にもかかわらず、我が国では近年はその境界を越えるような立場の労働組合すら登場している現実には目を向けられないのであろうか。

またネオマルクス主義への解釈と評価も一面的であり正確さを欠いている。ネオマルクス主義の概念は、一般的には『正統派マルクス主義理論』の限界を超えるために、種々のアプローチを提唱し、土台—上部構造論、階級・階級闘争の理論、階級支配の機関としての資本主義国家論、前衛党（共産党）の役割などへの消極的評価が特徴的である。「ネオ・マルクス主義」の代表的論者として日本で紹介されている人物には、プーランザスやイギリスの社会学・政治学者ボブ・ジェソップがいるが、彼らはトーンの違いこそあれ、階級や国家の概念など従来のマルクス主義とは異なった主張をする。これは少々マルクス主義をかじったことがある人であるならば自明のことである。橋木氏はこれらの違いを無視したものとして、同じもののように扱っている。異なった思想的な立場ではあっても概念の定義は正確にしなければならない。

また企業福祉と社会保険制度は密接な関係がある。医療保険改悪については 1980 年代以降何回となく保険制度が改悪され被保険者の負担は増大していったが、受益者負担が増大する深刻な状態が目の前に来ているにもかかわらず、反対運動は空振りに終わった。その最大の理由は、反対運動の担い手の中に優遇的な保険制度の人が存在し、その人たちにとっては直接負担増には結びつかなかった事実があったからである。建前と本音の部分での乖離があったのである。それこそ企業福祉の負の役割であった。結果的に企業福祉の恩恵を受けることが出来る人々とそうでない人々との間に大きな亀裂を引き起こすことになった。企業福祉の存在が、恩恵を受けることができない弱者との分断からねたみ・憎悪になっていった事実を重視しなければならない。

アメリカの福利厚生への考察も弱さを感じる。かつてのフォードの充実した福利厚生は、高賃金とともに労働力の確保と労務管理的な役割を果たしてきたことと切り離せない。そもそもアメリカでの企業福祉の起源についての記述は、なぜか十分ではない。アメリカ大企業の企業福祉はこの国で社会保障制度が未成熟な中で、労働組合との交渉によってたとえば医療保険を企業が代行してきた経緯がある。したがって GM などの大企業に働く正規雇用の労働者に限れば、医療費の負担をほとんど感ずることはなかった。しかしこれは以下のような大きな問題点を内包していた。その 1 は、この企業福祉の恩恵を受ける者と出来ない者との格差を固定し、ミニマムとしての生活

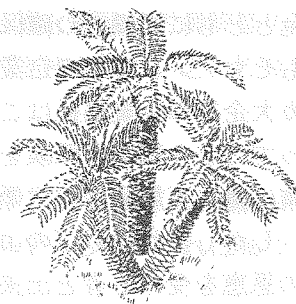
保障の社会的役割を結果として軽視した。第2に、企業の財政負担が限界を超えて現在行き詰まっているのかという点を十分に明らかにしていない。最近ではユニオンやデルファイの事例、あるいはGMやフォードの業績低迷もまた福利厚生費の増大とは無縁ではないことは明白である。とはいえアメリカで発達した企業福祉は、よかれ悪しかれ生活保障のあり方として先駆的な役割を果たした事実だけは押さえておく必要がある。

主流派経済学者の中にみられる「企業性善説」をそのまま認める人は少ないであろう。近年盛んな「企業の社会的責任」(CSR)もまた企業の行動規範として着目する必要がある。しかし「なぜ企業が不祥事をおこすか?」という命題に、「企業性善説」に立つ人はどう答えるだろうか?たまたま偶然の出来事なのであろうか?「神の見えざる手」によって自由に導かれて行く先が「モラルハザード」では困ったものである。企業活動へのチェック機能や社会的規制は最低限必要とされよう。それがないと、企業福祉はみせかけの供給とは裏腹に、企業にとって都合のよい労働者を企業につなぎ止め管理する「えさ」としてしか機能しないようになる。

本書は「企業は福祉から撤退すべき」という大胆かつ正当な提案をしている。そして格差の是正と普遍性と企業の社会的責任についても触れている。ならば企業から福祉が撤退した後、その浮いた財源を、すべての人々を対象とした社会保障につなげる「企業の社会貢献税」だとか「企業福祉税」というものを提起して、普遍的な生活保障のための政策提起するところまでどうしてたどりつかないのだろうかという思いが評者にはある。

とはいっても本書では、企業福祉の持つ影の部分にも目を向けその限界を克服する施策を提起をしている。本書はその意味では、「既得権益」に安住している人にとって「警鐘を乱打」するものとして有効である。また人々の生活を保障し、格差を是正し、なおかつ国民経済の発展を促すという課題の実現について考察させるためには、我々もまた考えさせる意義深い書物である。多くの人が、「人々が安心して生活するための生活保障が実現できる社会」のオルタナティブへの論議を深め考察するために一読の価値はある。

(さくらい・よしゆき / 名古屋市立大学大学院経済学研究科研究員・当所所員)



研究所のあたらしい研究会づくりの準備

「職場活動・組合活動研究会」立ち上げの相談会

いま、労働者の職場活動・組合活動の活性化・強化がつよく求められています。そこで、研究所としては、部会研究会の一翼として、「職場活動・組合活動研究会」（仮称）を立ち上げようと、「たちあげの相談会」を去る6月24日（土）にひらきました。

当日は、12名の参加で、見崎徳広前愛労連議長・研究所理事の司会のもとで、「事例報告」と「研究会立ち上げ」についての意見交換を行いました。

「事例報告」は、愛知県職のなかでの「県職員ネットワーク」のとりくみ——県職の「自治労加入問題」をめぐる——を、1時間にわたってくわしくお話を聞くことができました。

そのうえで、「職場活動・組合活動」の立ち上げについて、参加者から、それぞれ積極的なご意見がだされました。大筋として、研究会の立ち上げの必要性については一致し、さらに、内容を充実させるため、ひきつづき「相談会」を続開させて、多くの方々の意見を聞いて、本格的な立ち上げに移ろうということになりました。

「職場活動・組合活動研究会」立ち上げの相談会・続開をつぎの日程でひらくことにしました。

1. と き 8月 5日（土）午後1時半～（終了予定午後5時）

2. ところ 労働会館2階 特別会議室

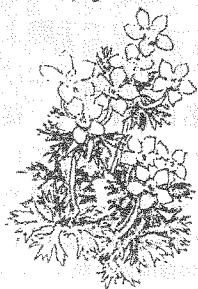
3. はなしあうこと

（1）「事例報告」 報告者を依頼中

（2）職場活動・組合活動研究会——どのような研究会にするかについての意見交換

（3）第1回研究会の日時・内容とこんごについて

ぜひ、研究所の会員の皆さんや、『所報』読者の皆さん方のご参加を心からお待ちしております。



*この研究会についての問い合わせは事務局の西野・伊藤まで



トヨタ自動車の「品質問題」の陰で

伊藤 欽次

リコール（回収・無償修理）二〇倍に急増

トヨタ自動車は、六月二三日、例年のように豊田市内にある本社で定時株主総会を開いた。総会で、渡辺捷昭社長は過去五年間で連結営業利益が一・七倍になるなど高成長を遂げたことを報告した。一方、株主からは品質・リコール問題を指摘する質問があいついだ、渡辺社長は「心配をかけ、申し訳ない」と陳謝したと報じられていた。

トヨタは「世界のトヨタ」へ急成長し、いまやGMを抜く勢いで、世界一の座を占めるのも間近いといわれている。世界再編の鍵となる「環境技術」の問題でも主導権を握ろうと躍起である。

だが、ここ最近リコール台数が急増している。リコールは企業ブランド、企業イメージ、信用度の低下につながる重大な問題である。〇五年のリコール台数は一八八万台と〇一年に比べて二〇倍に急増していると言われている。本年五月までに国交省に届け出られたリコール台数は七九万三千九百台余にのぼっている（「<toyota.jp>リコール等情報」から）。しかし、リコール以外にも、「ご愛用車の一部につきまして、サービスキャンペーン（無料修理）を実施させていただきます」と、不具合部品の交換を無料で実施する旨の告知も頻繁におこなわれている。

トヨタは、品質保証担当の副社長を二人に増員した。しかし、「品質は本当に大丈夫か」というのが、内外の声である。

増産に社員も、期間従業員も懸命

ここ最近では、国内販売が低迷し続けているにもかかわらず、国内生産は増産、増産があいついでいる。本年七～九月の「生産計画」は、日当たり一万七千台を上回る高水準（去年同期は一万五千台前後）である。原動力は輸出である。秋以降、さらに増産が加速するとみられている。

しかし、社員の数は減ることがあっても増えることはない。増産にたいしてトヨタの社員は「懸命に働いている」。それだけでなく、多数の期間従業員や社外応援によって増産をカバーし続けている。

トヨタで働くことは、「献身的で一生懸命働きたいと望むなら、よい報酬と安定した雇用が得られる。ただ、高い緊張をうまく処理できて、プレッシャーの中で手際よく働き、きつい仕事を引き受ける気持ちがあつて、必要なことは何でもやる人でなければダメである。」といわれている。会社は「人間性尊重」という美名に隠れて、「従業員の能力」「考える力」「想像力」を最大限に生かす経営システムをつくりあげている。「現状に満足せずより高い付加価値を追求し知恵を絞り続ける」ことを、社員だけでなく、期間従業員にも要求し、「従業員の成長を会社の成果にむすびつけ」てい

る。

一方、二〇〇〇年から、部品メーカーなどサプライヤーと一体となって総原価低減活動CCC21を推進し、とくに開発設計部門には開発設計期間の短縮とともに、重圧がかかっていた。この部署での過重労働は目にあまるものがあると関係者は告発している。

こうして、トヨタ特有の「過重労働」がつくりだされているのである。これこそがトヨタの超高利益の源泉である。とともに、品質問題の原因でもあり、あとで述べる過労死などの問題でもある。

夫の過労死を認めて……………

所定外労働時間「三六〇時間超え」の人員は〇三年度は一〇、三七五人と組合員の二割近くに達していた。そのご、〇四年度六、六一三人、〇五年度一、三四一人と減ったといっているが、開発設計や生産技術部門はいぜんとして超多忙である。ライン労働の単調・過密・過緊張労働は変わっていない。

こうした働きの中で、労働者の健康は蝕まれている。「健康者率は横ばい」（六〇%にも達していない）で、メンタルヘルスへのケアにも特段に力を入れている。在職中死亡や自死者も少なくない。これらの実態は公にされていない。自死者の「訃報」は職場に回されないまま闇から闇に葬られている。

二〇〇二年二月九日午前四時二〇分、トヨタの堤工場でEX=エキスパート、旧・班長級=の内野健一さん（当時 30 歳）が突然倒れ、搬送先のトヨタ記念病院で死亡が確認された。内野さんの仕事は、品質不良の苦情処理で現場を走り回る緊張の高いライン外業務でした。内野さんは二〇〇〇年に品質管理のEXに昇進した。そのご年休もとれなくらい忙しくなった。トラブルの処理で残業は常態化していた。その現場の末端職制として、さらに責任ある種々の仕事（QCサークルリーダー、創意くふうのチェック担当、交通安全グループリーダー、新人教育係、組合の職場委員などなど）が重なっていた。「起きられない」と目覚まし時計を二個も買った。死亡する直前の一カ月の残業時間が一四四時間もあった。一歳と三歳の子を残して……………。

妻の博子さんは、夫には持病はなく仕事以外には考えられないと、労災申請を愛知県豊田労働基準監督署にだした。しかし、審査請求は期待に反して却下された。〇五年四月に再審査請求をし、同年七月に業務外認定処分の取り消しを求め名古屋地方裁判所へ提訴にふみ切った。いままで六回の口頭弁論がおこなわれた。

六回目の口頭弁論が六月二一日開かれた。裁判長が交代したので、ここで原告はあらためて「意見陳述書」を読み上げ、切々と裁判長に訴えました。しかし被告席には、トヨタ自動車はいません。会社は、「会社に居たが、なにをしていたか分からない」と残業を否定し続けています。『あと少しがんばれば…』（内野さんの労災認定を支援する会の機関誌のタイトル）が、いつまでつづくのか……………。

内野さんだけではない。トヨタ自動車とデンソーにたいする損害賠償裁判も始まっている。原告は、デンソーの技術社員で、デンソーからトヨタに出向させられていたとき、業務が原因でうつ病を発症、休職を余儀なくさせられたことなどで、労災再審

請求とともに、トヨタとデンソーを被告として、休業補償・逸失利益・慰謝料など請求する損害賠償訴訟（第一回口頭審理）が六月二八日から始まった。

コミュニケーション総点検運動

六月五日、渡辺捷昭の名で従業員に、六・七月にかけて「8万人職場コミュニケーション総点検活動の実施」をよびかけた。渡辺捷昭とは、トヨタ自動車の社長である。トヨタは「忙しい状況が続いている」（増産につぐ増産）「職場の人員構成が多様化している」（組立現場には半数近くの期間従業員等の応援者がいる）中で、「日々のコミュニケーションが難しくなっている」ことを認めている。これが品質問題を派生させているだけでなく、労働者に過重労働を強い、自殺、過労死やうつ病などを生み出しているのである。

いま求められていることは、生産に見合う人の増員と働き方に「ゆとり」——生産現場では、期間従業員でなく正社員の増員で。開発設計部門では、社員の技術者を増員するか、開発設計期間に十分な余裕をもたせる——が保障されるべきであろう。さらに、期間従業員の賃金を正社員と同等にし、正社員に登用されることを希望する者に正社員の道を開くことであろう。

*この原稿は、ある週刊経済誌記者からの依頼で寄稿するため書き記したものでしたが、原稿を送付したあと、編集部から「〃びみょうなので〃このまま掲載できない」と言うことで、結局掲載されなかったものです。せつかくのもので、『所報』に掲載させていただくことにしました。

（いとう・きんじ／所 員）



「トヨタに働く有志」8氏がトヨタ労組へ要請

『豊田民報』（2006年7月2日号、日本共産党豊田市委員会機関紙）によると、トヨタに働く組合員有志が「非正規社員の要求」をまとめて、トヨタ労組の運動課題として取り組むよう要請したと報じています。

トヨタ自動車の職場では1万人を超える期間従業員、派遣・請負労働者が働いて、生産の主要な担い手として活躍しています。職場によっては非正規の方が50%を超えているところもあります。期間従業員の多くは、正社員への登用をつよく望んでいます。とくに、20代、30代の青年にとっては、人生設計、将来設計をたてるうえでも大事な節目であり、切実です。また、賃金をはじめとする労働条件の格差を是正していくことも、労組の緊急課題であるといえます。

要請は本年春、要請を行ったのは、本社工場の苫原敏郎、堤工場の酒井俊一・大場仁、高岡工場の八ヶ代亘・岩崎憲次・外山文夫・石田邦彦の8氏のみなさんでした。

要 請 項 目

- (1) 期間従業員の社員への登用希望者に、正社員への道を広くひらくこと。
- (2) 期間従業員と正社員の賃金格差の是正。
- (3) 期間従業員の食事補助を充実させること。
- (4) 正規・非正規を問わず、全ての寮で食堂を設け、食生活の分野からも健康を応援する。
- (5) 派遣・請負で働く労働者の健保加入の状況を把握し、無保険者のままで労働に従事させないこと。
- (6) トヨタ系部品メーカー、光洋シーリングでみられるように、違法派遣がないか実態を把握すること。

8氏は、組合との話し合いの中で、上記以外にも、「年休が生産調整に使われている実態」など、組合としてつかむ必要があることも話し合われた、と伝えられています。

研究所便り



☆2006年5月15日以降の主な活動日誌

〈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 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

☆今後の主な予定

〈7月〉22日日本母親大会・自治労連愛知定期大会 23日愛労連35回大会 26日～28日全労連大会 〈8月〉2日～9日原水爆禁止06年世界大会 4日自由法曹団懇談 5日職場活動・組合活動研究会準備会 連続憲法講座・もう一つの世界は可能か 12日第7回所員会議 15日平和を語る名古屋集会・沖縄日本そして私たちの町 〈9月〉9日権利討論集会 16日連続憲法講座・私の9条論

☆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

「21世紀の世界と社会主義」不破哲三 「20世紀における愛知私学教職祖運動年譜」植木力 「主権在米経済」小林興起 「トヨタの正体」横田一 「組織行動のまづい学」樋口晴彦 「世界のトヨタ快走の裏側」館沢貞次 「トヨタ改善で自分を変える」宝島社 「強い会社を作る」赤井邦彦

☆今回128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128号(隔月刊) / 発行日2006年7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。



訂正:P11 下から6行目の「9月30日判決」は「10月30日判決」の誤りでした。ご訂正下さい。