

研究所とのNet Work

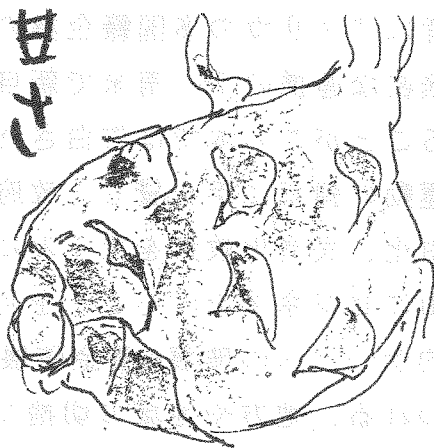
所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

- ・さいきんに思うこと 布施 恵輔 p2~
-
- ・全トヨタ労連は本当に賃金格差を是正できるのか
..... 杉山 直 p4~9
-
- ・第23回トヨタシンポジウムの記録 p10~17
羽根実行委員長のあいさつ
基調報告：「あなたの知らないトヨタ」・その後
特別報告：トヨタと愛知県行財政
特別報告：トヨタの職場から
- ・職場活動・組合活動フォーラム第2回研究会報告 p18~21
「JR職場の実態」－職場新聞『鉄路』から見る
- ・「所報」研究所設立20周年記念特別号の原稿募集 p22~23
- ・研究所便り p24

トヨタの
ベトナム
の
工場
から



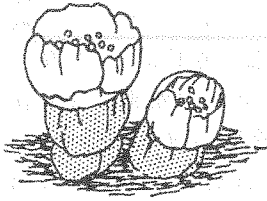
さ
わ
せ
か
た

● 第131号

○ 2007年1月15日

愛知労働問題研究所

さいきんに思うこと



布施 恵 輔

2006 年末、新自由主義の産みの親といえる経済学者ミルトン・フリードマンに続き、チリのピノチェト元大統領もこの世を去った。人民政府をクーデターで倒し、軍事独裁政治をしいたピノチェトに、経済政策の処方箋を送っていたのはフリードマン自身である。その新自由主義の震源地、実験場ともいえる南米で、ブラジルやベネズエラに続き、昨年もニカラグア、エクアドルなどで新自由主義的搾取とたたかう左派政権樹立・勝利が相次ぎ、新自由主義の実験場からの大きなうねりが起きている。二人の死は、新自由主義という世界を席卷した（している）流れの、ひとつの区切りを印象付けるものであるように感じた。

Confessions of an Economic Hit man (『経済ヒットマンの告白』、残念ながら邦訳なし) という書籍の中に、エクアドルが登場する。著者はアメリカの多国籍企業のヒットマンとして、CIA と国務省との緊密な連携の下、南米で新自由主義政策を押し付けるためにあらゆることがこの本では告白されている。エクアドルで労働運動や民主運動の弾圧に手を貸し、政府機関や研究者を買収して規制緩和、自由化、民営化政策をたくみに押し付け、アメリカの多国籍企業が自由にビジネスをすることを可能にする様子を事細かに記述している。公的サービスの破壊、賃金破壊による社会格差の拡大、安全・安心が失われる、地方や地域の切捨て、固有の文化の消滅など南米やアメリカで起こったことは、今まさに日本で起こっていることであるこ

とには疑いがない。

中間選挙で民主党が大勝したことで、アメリカのブッシュ政権の政策の転換が問われることになる。イラク政策のみならず、クリントン政権時代から据え置かれたままの連邦最低賃金（時給 5.15 ドル）の改定も焦点となった中間選挙で民主党が勝利したことで、最賃改善（時給 7.25 ドル案）への道がひらかれた。法案は 1 月 10 日下院の多数の賛成で採択され、審議の舞台は上院に移っている。南米に続き、アメリカでも多国籍軍事、石油企業利権を支えるネオコン、新自由主義政策に対して、No の声を上げ始めている。

安倍政権はこのような世界の流れに、外交政策でも経済政策でも文字通り逆方向をいっている。ホワイトカラーイグゼンプションをはじめとする更なる労働法制改悪をはじめ、憲法改悪まで政治日程に上っている。世界の流れと日本の運動を結び付ける全労連の国際活動を進めるとともに、一斉地方選挙と参議院選挙でなんとしてもこのような方向に歯止めをかけたい。

(1 月 11 日)

(ふせ・けいすけ／全労連国際局長)



全トヨタ労連は本当に賃金格差を是正できるのか？

杉 山 直

はじめに

全トヨタ労働組合連合会（以下「全トヨタ労連」とします）は、昨年 12 月 14 日、代表者会議を開催し、2007 年の春闘に向けた執行部案を提案したとされます。トヨタ・グループ企業間で広がる賃金格差を是正するために、今年も、ベースアップの統一要求額は見送るということです¹。

では、トヨタとトヨタ・グループ企業での賃金格差は、どの位になっているのでしょうか。私は、ある問題意識から「自動車産業における賃金格差—トヨタとトヨタ関連企業を事例として—」をまとめ、トヨタとトヨタ関連企業における賃金格差の実態を考えてみました。ここでは、それをもとにして、トヨタとトヨタ関連企業の賃金格差の一部を紹介したいと思います。

1. 平均基準内賃金の格差

表 1 は、トヨタを 100 として、トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業、そして関連 2 次企業との平均基準内賃金の格差をみたものです。トヨタ・グループ企業は、デンソー、アイシン、豊田自動織機、トヨタ車体、関東自動車、豊田合成、豊田工機、豊田紡織の 8 社を比較の対象としています²。

また、関連 1 次企業は、東海理化、アスモ、愛三工業などトヨタの 1 次下請企業 22 社を対象にしています。

トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業のデータは、全日本自動車産業労働組合連合会『2004 賃金労働条件調査資料』（2004 年）からのものです。

関連 2 次企業は、トヨタ・グループ企業の協力会である、飛翔会（デンソー）、アイシン協力会（アイシン）、豊永会（豊田自動織機）、協和会（トヨタ車体）、NEXT（関東自動車）に加盟する企業が対象です。私は、2006 年 4 月に、これらの企業に調査票を郵送し、25 社から回答を得ることができました。関連 2 次企業のデータは、この調査結果によるものです（表では、回答がなかった企業もあり、全体数が 25 となっておりません）。

¹ 『朝日新聞』、2006 年 12 月 15 日。

² 2004 年、豊田紡織とアラコとタカニチとの合併でトヨタ紡織が発足しました。

また、豊田工機は、2005 年 5 月、光洋精工と合併して、ジェイテクトという新会社となりました。

平均基準内賃金は労務構成を考慮する必要がありますが、ここではそれを考慮せずにみることにします。表 1 から、トヨタ→トヨタ・グループ企業→関連 1 次企業→関連 2 次企業というように、トヨタを頂点とした賃金格差の構造がわかります。そして、一時金の著しい格差の構造をみることができます。

表 1 平均基準内賃金と平均年間一時金の格差

トヨタとの格差	平均基準内賃金			平均年間一時金		
	グループ	関連 1 次	関連 2 次	グループ	関連 1 次	関連 2 次
95-100 未満	1					
90-95 未満						
85-90 未満	2		2			
80-85 未満	4	5		1		
75-80 未満		8	4	2		
70-75 未満		6	6	1	2	
65-70 未満		2	4	3		
60-65 未満	1		3		3	3
55-60 未満		1		1	2	1
50-55 未満			1			1
45-50 未満						2
40-45 未満						3
35-40 未満						3
30-35 未満						2
25-30 未満						1
25 未満						7
合計	8	22	20	8	7	23

2. ポイント年齢別基準内賃金の格差

賃金格差の実態をさらに詳しくみるために、ポイント年齢別に賃金をとってみることにします。私の関連 2 次企業に対する調査では、ポイント年齢別の賃金を明らかにすることはできませんでしたので、トヨタとの賃金格差は、トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業を対象にします（データは表 1 と同じです）。

表 2 は、基準内賃金の格差をみたものです（紙幅の関係から、技能職の 25 歳は掲載しませんでした）。

事務・技術職では、トヨタ・グループ企業の 3 社との格差は相対的に小さく、残り

の 5 社は関連 1 次企業と同じ水準となっています。関連 1 次企業的水準をみると、25 歳と 30 歳では、75 から 85 の水準内にあり、30 歳では 70 から 85 の水準内あることがわかります。

技能職では、トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業の格差が小さくなり、トヨタ・グループ企業と同じ水準にある企業もあります。

また、技能職は、トヨタの 85 から 95 の水準内にあり、事務・技術職より 10 ポイントほど格差が小さくなっています。

表 2-1 基準内賃金の格差（事務・技術職、大卒）

トヨタとの格差	25 歳		30 歳		35 歳	
	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次
100-			2			
95-100 未満	1					
90-95 未満	2		2		3	
85-90 未満		2	2	3		
80-85 未満	3	12	2	12	2	6
75-80 未満	2	9		5	2	6
70-75 未満				1	1	8
65-70 未満				1		
60-65 未満						
55-60 未満						1
合計	8	23	8	22	8	21

表 2-2 基準内賃金の格差（技能職、高卒）

トヨタとの格差	30 歳		35 歳		40 歳	
	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次
100-	1					
95-100 未満	1	1	1		2	
90-95 未満	4	10	4	5	2	7
85-90 未満	1	8	2	13	3	11
80-85 未満	1	3		2	1	4
75-80 未満		1	1	2		
70-75 未満						1
合計	8	23	8	22	8	23

3. ポイント年齢別年間一時金の格差

もう一つ、ポイント年齢別に年間一時金の格差をみることにします。表 3 は、年間一時金の格差をみたものです。

事務・技術職では、トヨタ・グループ企業は 2 社が、トヨタとの格差が小さくなっています。事務・技術職では、トヨタ・グループ企業も関連 1 次企業も、年齢が上がるにつれて、トヨタとの格差が拡大しています。25 歳では、トヨタ・グループ企業と同じ水準となっている関連 1 次企業がありますが、30 歳を超えると、トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業の格差も広がり、35 歳になると、さらに格差が広がっています。35 歳になると、関連 1 次企業は、トヨタの 65 以下の水準となっています。

技能職の年間一時金は、事務・技術職ほどの格差とはなっておらず、トヨタ・グループ企業と関連 1 次企業では、35 歳までは同じような水準となっています。

しかし、基準内賃金の格差と比較してみますと、年間一時金の格差の方が大きく、トヨタの年間一時金が、他の企業に比べて高いことがわかります。

表 3-1 年間一時金の格差（事務・技術職、大卒）

トヨタとの格差	25 歳		30 歳		35 歳	
	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次
100-						
95-100 未満	2					
90-95 未満						
85-90 未満	2	2	2		2	
80-85 未満	2	6	2		1	
75-80 未満	1	10	1		1	
70-75 未満	1	3	1			
65-70 未満			2	6	3	
60-65 未満				8		7
55-60 未満		1		3	1	8
50-55 未満				4		3
50 未満						2
合計	8	22	8	21	8	20

表 3-2 年間一時金の格差（技能職、高卒）

トヨタとの格差	30 歳		35 歳		40 歳	
	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次	グループ	関連 1 次
100-			1			
95-100 未満	1				2	
90-95 未満						
85-90 未満	3	1	2	1	3	
80-85 未満	1	10	2	7	1	4
75-80 未満	1	8	2	9	1	11
70-75 未満	1	1	1	3		6
65-70 未満	1	2		1	1	1
合計	8	22	8	21	8	22

おわりに

これまで、ごく簡単にですがトヨタとトヨタ関連企業における賃金の格差構造をみました。この格差をどのように理解したらよいのでしょうか。

そもそもこのような格差構造が形成された過程は、全トヨタ労連の結成以降であることが指摘されています。植田浩史氏は「今日見られる自動車メーカーと 1 次サプライヤ間の賃金の差は、1970 年代から 80 年代にかけて、グループ労連が賃上げ交渉にかかわることを通じて形成されてきたものであり、そこで見られるのは賃上げ率の同一化と一時金の規模別格差を通じた規模別、階層別の賃金水準の格差構造」³であることを指摘しています。

さらに植田氏は、春闘において全トヨタ労連が掲げた賃上げ率の同レベル化は、賃上げ率格差をなくし、全トヨタ労連全体として同一レベルの賃上げ率を実現する点で意味があり、賃金格差の是正を直接の目的とはしていないことを指摘しています⁴。

こうした指摘のとおり、トヨタとトヨタ関連企業の賃金格差は、全トヨタ労連の賃上げ交渉による賃金水準の決定なのです。全トヨタ労連は、加盟組合間の賃金格差是正を掲げていますが、事実是一定の幅の賃金格差を労使で決定してきたのです。労働

³ 植田浩史『「規模別格差」と分業構造』社会政策学会編『経済格差と社会変動』法律文化社、2002 年、44 ページ。

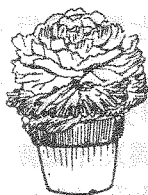
⁴ 植田浩史「自動車部品メーカーにおけるフレキシビリティの形成と労使関係——全 A 労働組合連合会と加盟単組の組織と活動——(2)」(『季刊経済研究』第 15 号第 4 号、1993 年)、31 ページ。

組合員の多い技能職については、格差の構造が一定化しており、このような点からも労使で格差を決定してきたことをみる事ができると思います。

しかし、トヨタと直接取引のない関連 2 次企業には労働組合がなく、そのため全トヨタ労連の規制外にあり、トヨタとの賃金格差は大きく、関連 1 次企業のような格差の秩序也没有ありません。

こうした構造を作り出してきた全トヨタ労連は、本当に賃金格差を是正することができるのでしょうか。それははなはだ疑問と、言わざるを得ないと思います。

(すぎやま なおし/所員・中京大学非常勤講師)



自動車総連第74回中央委員会(07年1月11日、名古屋)での
加藤祐治会長の「あいさつ骨子」(抜粋)

2007年の取り組みで自動車産業労使としては是非とも果たすべき重要な責任と役割を4点、確認しておきたい。

1. 消費活性化に向け賃金引き上げの流れを主導する社会的役割を果たす。
2. 労働の質にふさわしい賃上げで組合員の努力に報い、この難しい局面を切り開く更なる意欲を引き出す。
3. 非典型の増大が製造から販売まで土台を蝕まないよう的確な対処を。
4. パート、フリーターなど非典型雇用の人達との経済的格差の拡大に歯止めをかける視点でも、月例賃金を引き上げなければならない。なぜなら非典型の人達には一時金はほとんどない。月例賃金の引き上げこそ重要。

以上4点を共通認識としたい。

古い話になるが1914年フォードはT型フォードを発売、大量生産方式を確立、アメリカに大衆車時代を。当時アメリカの現業労働者の日当たり賃金は約2.5ドル。しかし、フォードは日当たり5ドルという破格の処遇。回りの経営者に「なぜ？」と聞かれるとヘンリー・フォード社長は「賃金を払わないと誰が車を買ってくれるのか」と、答えた。100年前のフォード社長の先見に思いをはせつつ、2007年闘争に取り組みたい。

第 23 回 トヨタ・シンポジウムの記録



2006 年 11 月 26 日愛知県豊田市農村構造改善センターで開催された、トヨタ総行動実行委員会・愛労連主催の第 23 回トヨタシンポでの報告を編集部でまとめたものです。文書化するにあたって若干の添削を加えた。紙面の都合で発言者全員を掲載できませんでした。関係者にお詫びをいたします。

トヨタシンポは、さいしょに実行委員会を代表して羽根克明愛労連議長があいさつにたった。つづいて、愛知労働問題研究所副所長の伊藤欽次氏から「『あなたの知らないトヨタ』その後」と題する「基調報告」が 80 分にわたった。そのご、林信敏元愛知県議（日本共産党）から「トヨタと愛知県行財政」についての特別報告があった。

午後は、トヨタ車体労働者の合唱を聴いた後、ひきつづき、「トヨタの職場から」（トヨタ自動車革新懇）、「豊田市民の生活実態」（豊田市職員）、「偽装請負とのたたかい——トヨタ 3 次下請け・光洋シーリングテクノ」（JMI 徳島地域支部・矢部浩史）、「トヨタと労働行政」（愛労連）の 4 本の特別報告を聞いた。このあとフロアーからあいついで発言があった。「内野労災訴訟支援する会」、「JMIU 愛知支部」、「フィリピントヨタ争議を支援する・愛知の会」、「スズキ自動車の労働者」、「新婦人・豊田支部」、「全トヨタ労組」、「日本共産党豊田市議候補」、「郵産労の組合員」、「東京大気汚染公害訴訟原告・弁護団」、「大村豊田市会議員」からあいついで発言があった。

さいごに、「トヨタの期間工」が発言をした。おわりに、2 月 12 日（月・祭）の 07 年春闘・第 28 回トヨタ総行動の成功を誓って閉会した。

『所報』編集部

実行委員長・羽根愛労連議長のあいさつ

貴重な日曜日に朝早くからお集まりいただきありがとうございます。今回のトヨタシンポは第 23 回になります。講師の伊藤欽次さんがこれまでのトヨタシンポの歩みとして資料にまとめていただいています。トヨタ総行動は 1981 年にトヨタ包囲行動として始まり、当時の愛知統一労組懇、西三河地域懇が中心になったとあります。

シンポは 1984 年から始まっています。当時のトヨタは日本有数の企業であり、愛知の労働運動や地域経済を考えると、トヨタの影響はきわめて大きいということから始まった。90 年代にはいるとトヨタが日本経済や日本の労使関係に大きな影響を与えることになります。今日、日本の政治、経済、労働問題にあらゆる分野で影響

を及ぼすどころか、財界総本山として、積極的にリードする役割を果たしているわけです。

だからこそ全労連は2004年の春闘でトヨタ総行動を位置づけて全国規模の行動となり、昨年は1600人の参加でした。いま日本は好景気だといわれています。

しかも4年1か月続いている。あの「いざなぎ景気」を超えて、戦後最長の景気だと言います。トヨタは2兆円を超える利益を上げるでしょう。しかし労働者にはその実感はありません。働く者の賃金は下がっています。もうかっているのに賃上げは自粛する、これもトヨタの労使がリードしています。トヨタでサービス残業が摘発された。これは明白な法違反行為ですが、労働契約法を制定しホワイトカラーエグゼンプション——今度は法律を変えようというのです。いくら残業しても法違反にならないように変えたいという。いま大きな社会問題となっています。

「格差」「貧困」の拡大、その主要な原因は非正規労働者の増大にあります。これもトヨタが主導してきました。トヨタ系企業の偽装請負があちこちで問題になり、労災隠しも発覚している。外国人労働者の低賃金、社会保険の未加入などもある、先日はベトナム人研修生の最賃以下の給与、逃亡防止だとして預金通帳を取り上げていることが報道されている。しかし、トヨタは取引先企業の問題だとしています。

愛知県政を見たとき、大型開発やイベントは、すべてトヨタが関連しています。さながら「トヨタ県」と言えるほどです。私たちはこの企業を放置できない。そしてGMを抜いて世界一の企業になろうというトヨタの実態をきちんと明らかにしていきたい。これは労働運動のことだけでなく、企業の社会的責任を求める住民ぐるみの運動に発展させていきたいと考えています。今日一日よく学んで交流していきたいと思えます。

基調報告：『あなたの知らないトヨタ』その後

伊藤 欽次

『あなたの知らないトヨタ』の反響

05年の12月に『あなたの知らないトヨタ』（学習の友社）をだした。意外な反響があった。よくマスコミ関係者がこの本を読んだといって訪ねて来るようになった。多くの記者がトヨタに対する印象を語りますが、トヨタは非常に傲慢だという。T新聞の記者もトヨタの問題は、結局労働者の問題だ。個人として情報不足でなかなか記事にできないといっていました。

関西地方のあるテレビ局が取材に来たが、株主総会を取材しようとしたら、あなたのところはトヨタの記者クラブに入っていないからと、閉め出された、といっていた。

最近、あまり知られていない出版社から「あなたの本を読ませて頂いた、トヨタの知られていない面が浮き上がってきている、トヨタ批判本や礼賛本でなく、トヨタの真の姿を描く、功罪を含めて開示する本がいま求められていると思う、あたらしい本

を書かないか」と言ってきています。相談したいと思っている。

トヨタは、儲かって、儲かっている。1兆円は一里塚に過ぎないと言っている。いくつかの問題が見え隠れするが、順番に話したい。

この一年・トヨタをめぐるうごき——あいつぐ不祥事

一つは、車をどんどん作っているが国内販売は低迷している。今年の春闘でベースアップを要求してマスコミから注目された。4月から新しく原価低減運動＝「V I」（価値の革新＝新しい原価低減活動）を始めた。リコール問題が発覚し、過去のこともさることだが、この一年間も相次ぐ不祥事が発覚した。

不祥事は「氷山の一角」だと思える。昨年（2003年）のシンポのすぐ後、資格検定試験問題がトヨタ系列にリークしていたことが発覚した。今年に入って北米トヨタ、アメリカでのセクハラ訴訟が起きた。トヨタはすぐ社長を取り替えた。和解金は一部の報道によれば30億から50億円といわれている。札束で強引に解決した。

7月にはトヨタの労基署で総合労働相談員が、出身企業の労働者からの労働相談を企業に報告していたことがばれた。愛労連も厳しく抗議した。

極めつけは熊本県警が、人身事故が起きて不良部品問題でトヨタの品質担当新旧3部長を送検した。起訴されたとは聞いていないが、愛知県警だったらどうなったか。

トヨタ車体精工（本社・高浜市）では労災隠しが発覚し、そのうえ偽装請負が明らかになった。しかし、告発した労働者が巧妙に企業から追い出されてしまう理不尽なことがおきた。ベトナム人研修生を最低賃金以下の賃金で働かせていたことも発覚した。残業手当も払っていなかった。預金通帳も会社が押さえていたとかいろいろあった。

9月には大阪トヨタで架空販売が発覚して社員110人が関与し、4人が逮捕された。この問題もブログをみるとバレたのは内部告発からだが、告発した労働者は「出勤に及ばず」と言われている。安城の偽装請負では下請け企業が消費税までごまかして、国税局から摘発された。トヨタ直系の日野自動車でも1100人の偽装請負があったという記事があった。

私の知る限り、このような不祥事のオンパレードが、こんな形で現れることはいままではなかった。

これがトヨタの隠された部分の実態ではなかったかと思う。

大量のリコール・トヨタの危機のシグナル

トヨタのリコール問題ですが、リコール件数は急増している。2001年は6件・6万台、2004年は9件・189万台、今年（06年）のリコールは11月までで15件・138万台になっている。これは品質の赤信号である。開発、設計部門のコスト削減、開発時間の短縮、技術者の過重労働、グループ企業から集めたゲストエンジニア、設計部門のアウトソーシングなどが重なってリコールが増えているのではないかとされている。国土交通省がリコールを集計しているが、85%が設計不良が原因だといわれている。

開発設計に問題が集中している。トヨタは設計技術者の増強をいつている。生産増強で1万人を超える期間従業員などが存在しているが、不慣れがリコールの原因だという発言も見受けられ、品質問題が現場力の低下だといわれているが、はたしてどうなのか。

期間従業員がブログに書き込んでいる。リコールの発生は期間工のせいだというのが、そんなことは一切ないと言っている。品質問題を契機に『トヨタ行動指針』を書き改めている。7月から「8万人職場総点検コミュニケーション活動」に取り組んでいる。

また『考動指針』というものも全社員に配っている。「考動」という新しい言葉＝造語・トヨタ用語を作っている。結局は引き締めに躍起になってるということだ。〃乾いたタオルは知恵で絞る〃のだといっている。こういうなかでトヨタの特徴は、職場の中をどう引き締めるのかになっている。

かつて1980年代に「組織のフラット化」をすすめた。そのあと職場から班長はなくなった。いま、改めて「班長」を復活させている。TLといって・チームリーダーと名づけた。製造現場で技術の伝承を含めてやっていくというのが、全体として締め付けをやろうとしている。このように内面で〃がた〃ついている。

トヨタの最高益更新を支えてきた系列・下請け企業と労働者

増産のかけ声はすざましい。年50万台ほど勢いで増産を続けてきた。最近では一日あたり18000台を作るといっている。2008年には980万台つくり「世界一」を目指すといっている。国内は販売不振で今後も可能性はない。増産のために資金をかけてきたが負担になってきているようだ。

最近では資材の高騰がある。石油の値上げも含め原材料があがっている。どっかでつまずきそうだという指摘も出ている。

さて、こうしたなかで考えてほしいのは、トヨタの大きな利益を支えているのはトヨタ本体だけではないということです。車はトヨタの工場だけで作っているのではなく、たとえばトヨタ車体でも関東自動車などでも作っている。ダイハツでもつくる。九州にはトヨタ自動車九州がある。トヨタの工場と同じようにトヨタの名前で作られている。このことを見のがしてはならない。

そのなかで注目すべきは「トヨタの原価構成」である。これを見ると、「製造原価」、「研究開発費」、「管理・販売費」などがあるが、全体の8割を占めるのが製造原価でその中身を見ると、「材料費」が80%を超えている。材料費は、部品の購入費が中心である。労務費はむしろ下がっていて8%ほどだ。減価償却費など10%程度。とするとトヨタの儲けの根源は、労務費ということもあるでしょうが、仕入れ価格の引き下げが原価低減に大きく寄与している、材料費に注目しなければならない。

新日鉄が作っている薄板ほか、ここのコストをどれだけ下げることができるかが、決定的であって、この材料費のところが縮まなかったらどうにもならない。

そういう意味で労務費もあるが、材料費に注目する。それが先ほど言った下請け企業の偽装請負とか、ベトナム人研修生の扱いになってきている。いろんな問題が発生する原因になっている。それは過去に2回にわたって猛烈な原価低減活動をやったこ

とからもわかる。CCT21 という有名な運動がある。3年間で30%下げてきた。原価低減は1兆円をめざし、結果は7500億円だったといわれている。トヨタは大成功だといっている。

「VT2」(CCC21につづく原価低減活動)のときは「中国に追いつけ」というのがスローガンだった。このときは3年間で5200億円の原価低減をやっている。この4月(06年)から始まった「VI」運動は、製造コスト15%カットするといっている。3年間で約3000億程度になるという。

こういう原価低減活動が、製造コスト80%を占める材料費=下請け単価にしわ寄せしている。ある礼賛本にはトヨタというのは、下請けに対しては慈父の如しと書いている。とんでもないことだ。いうならば猛妻のごとくである。

違法雇用あいついで発覚・外国人労働者は低賃金でお得と

そんななかで違法な雇用がやられている。いくつかの事件が発覚している。ブログで調べてみると外国人労働者のことで、いくつかの書き込みがある。派遣企業からの書き込みもある。外国人を使うと低賃金で働きますよ!堂々と書いている。岐阜県美濃加茂にあるトヨタ系の下請け企業に派遣している業者が書いています。

派遣会社から雇うと時間当たり1800円かかる。実際は800円から900円しか払わないからそれでも儲かるが、直接外国人を雇うともっと安くつくと書いている。

もっとよく調べなければならないが、豊田市も外国人が多い。浜松、豊橋も多い。豊田市の保見団地には、9千人住んでいるが約半数がブラジル系である。豊田市内に関連工場が400以上ある。その中に外国人が2200人以上働いている。なかには従業員400人の中に300人が外国人というものもある。500人の工場で120人。100人の工場で22人とも書かれている。

小さな工場は外国人を使ってトヨタの増産体制を支えている。ほとんどのところは請負会社を通じて派遣する。派遣会社でなく請負会社の業務請負の形にしている。

この一年間に発覚したトヨタの不祥事はこのような原価低減=利益追求の結果として表面に現れてきている。

「使い捨て」の期間従業員

もうひとつはトヨタが大量に雇っている期間従業員について考えたい。

ブログをみるとすさまじい。つましい生活をして、食費は2万円とか書いている。報奨金をもらって帰る、6か月働かないと「雇用保険」(失業給付)がもらえないので、どうやって雇用保険とるとか。期間がくると「自己都合退職」でなく、「会社都合退職」で「待機期間」なしで雇用保険がもらえる・それも、3か月もらえとか、いろんな記事がいっぱいある。上手に働けば4~5百万は貯まるといっている。

期間工の中からも切実な要求が出ている。1年以上はたらき継続すると「シニア期間工」になる。シニア期間工は1年契約で、3年で縁が切れる。「シニア期間工になっても、本人の希望するように、3か月、6か月、1年など、自分で自由に選択させろ」、「3年勤めたら自動的に正社員にしろ」、など言っている。食堂の食費もけしからん。

正社員は半額補助があるのに期間工には補助がない。全額払っている。トヨタはケチだ。

期間工は「きつい」、「安い」、「短い」という不満がある。これをどう取り上げるかが大事だと思っている。私は、期間従業員問題はトヨタのアキレス腱だと思っている。

私がアタマにくるのは「トヨタ行動指針」が歯が浮くようなことを書いていることである。渡辺社長が頭書を書いている。「社会的常識をふまえ、良識ある行動をとれ」とか、何とか書いている。しかもこの指針は「オールトヨタ」にも当てはまる、守ってもらうと書いている。

これまでの「行動指針」は、社員にこうしろ、あ～しろというものだったが、今度の「行動指針」は、まず会社がこうする、その上で、社員はどうする、という二段構えで書かれている。ぜひ一度読んでみてください。トヨタのHPから読むことができます。

トヨタにむけたかすかすのたたかい

この1年の大きな特徴は、トヨタに対するたたかいが大きくひろがったことです。徳島光洋シーリングテクノをはじめ、トヨタ関連で働いている労働者のたたかいがすばらしい。トヨタやデンソーの労災をめぐる裁判闘争も大きな意味をもっている。

内野さんの労災訴訟はけっしてこの地方だけの問題でなはい。関西のテレビでも放映しようとして取り上げている。内野さんを取上げたある新聞の記事ですが、写真入で取上げながら「トヨタという企業名」が入っていないという問題はあっても大きくとりあげられた。

アイシンでは、サービス残業が発覚し何億円か払わせてきた。今度もサービス残業が発覚し会社が謝罪し、幹部の処分をすると全トヨタ労組に回答している。

トヨタ車体精工の告発から雇用打ち切りにはんたいするたたかい、JMIUが日系ブラジル人を組織して組合を結成、団体交渉を申し入れたが、団交拒否で県労働委員会に不当労働行為救済申し立てをおこないたたかっている。

愛労連では、はじめて外国人労働者を組織している。また、ある部品会社で労災で事故死した労働者の家族が損害賠償請求訴訟をJMIUの援助でたたかいに入っている。

東京大気汚染公害訴訟は、高裁で結審を迎えた。「和解」の動きがあるなど大きな前進がある。フィリピン・トヨタで労働組合結成を理由とした大量解雇事件は、ILOの勧告やIMF（国際金属労連）など、国際的な支援が組織されている。

この一年は悪いことがたくさん発覚したが、労働者のたたかいもかつてないほど大きな前進をしたのではないかと私は見えています。

トヨタの社会的責任をきびしく問う世論を大きく

私たちはトヨタの社会的責任をきびしく問う必要があります。トヨタはCSR（企業の社会的責任）とか、何とか言っていますが、なんでこんな無法がまかり通るのか、

私のレジメにも書きましたが、実は広告宣伝費として多額の費用を使っている。調べてみたら連結決算ですが「広告費」は、4千億円にのぼっている。研究開発費の半分くらいの額になっている。

いわばマスコミがトヨタからの広告収入に頼っているのです、トヨタの礼賛にならざるをえないことにも注目する必要がある。

私が『あなたの知らないトヨタ』を出したあと、あるマスコミが「過重労働」問題を取りあげたと相談があった。そのさい原稿を書いてくれと言われた。原稿を送った数日後「どうも微妙で……」と口をにごして、原稿は没になった。トヨタを名指しで書いたのがいけなかったようだ。原稿の中味は本文で使わせてもらうからと、あとでちょっとした原稿料が送られてきたことがあった。

私は、トヨタはもっと謙虚にならなければいけないと思う。「トヨタ行動指針」を世間に明らかにしているのであれば、情報を公開しなければいけない思っている。とくに、労働者にかかわる情報を積極的に公開しなければならない。

いま労基法の改悪など押し寄せて、にっちもさっちもいかないように見えても、労基法の問題は生きている。活用できる。

愛知労働問題研究所はトヨタの研究を続けているが、来年(07年)は『日本におけるトヨタ研究』という本をまとめたと思っている。ますます重要になっているのでみなさんのご協力を心からお願いしたい。

特別報告：トヨタと愛知県行財政

林 信 敏（前県会議員）

愛知県の主要産業は自動車産業で、マスコミから「一本足打法」といわれるほど比重が高い。これはトヨタの経営戦略と動向によって愛知県が左右されることであって、トヨタの強さは愛知県の弱さでもある。

愛知県の製造業の事業所数を見ると1990年をピークに減少し、従業員数も減少傾向にある。なかでも正社員比率が下がって非正規の社員が増えている。このために常用労働者の1人あたり現金収入は減少している。

トヨタの好調が宣伝されているが、県内製造業の淘汰、低賃金の拡大、ものづくりの基盤の弱体化がすすんでいる。こう見てくるとトヨタは愛知のものの作りの基盤を弱めている。また県民の犠牲の上に利益がもたらされていると思う。

二つめに、道路の上を福祉が走る式の「開発主義」のゆきづまりです。愛知県のすべての道がトヨタに通じるといわれるように、トヨタの生産、流通、の拠点づくりが特徴です。

愛知万博のとき、豊田市と美濃市間を開通した東海自動車環状道路、一名「ガラガラ道路」ですが、これは美濃市に進出したトヨタ系の部品メーカーが、西三河に展開

している部品メーカーに、ジャストインタイムで納入するいわば「走る倉庫」になっています。

名古屋港のスーパー中枢港湾整備（スパ中）の飛島南コンテナターミナルの主要な貨物はトヨタの自動車の部品です。

こう見てくるとスパ中の整備は愛知の工場とアジアの現地工場を結ぶ物流ネットワークの一環だということが浮かび上がってくる。このターミナルとトヨタを結ぶ第二東名・伊勢湾岸道路——これらに巨額の公的資金を使う。道路、港湾、空港はどれもグローバル社会愛知の飛躍を支える、構造的な役割として行政側から強調されているわけです。しかし、実質はグローバル化するトヨタの企業活動を愛知で支援する基盤づくりであることが鮮明になってきています。

こうした大形整備は100年の大計といわれている。採算を無視してやられ、国と県の借金がふくらんでいる。そのツケは庶民増税とか、社会保障の改悪となって県民につけが回されている。道路の上を福祉が走るのではなく、道路が財政を壊して福祉を破壊する状況になっている。

特別報告：トヨタの職場から

石 田 邦 芳（トヨタ自動車革新懇）

深刻な職場の状況を「明るく」報告したい。トヨタ自動車は社員6万4千人、期間従業員1万人、その他派遣請負が8千人、あわせて8万2千人の労働者が、トヨタ本体だけで働いている。「資料」は現場における雇用の流動化をあらわしたものです。

ある職場ですが、25人の在籍のうち12人が正社員、13人が期間工を中心にした応援者です。正規の労働者が半分で、生産の担い手の半分が応援者です。これが実態です。組立関係はほとんどこのような状況です。

まさに期間工が「基幹的」な役割を果たしています。年齢構成を見ても期間工から社員に登用された人はいずれも20歳代です・

期間従業員の生活ですが、自宅通勤者はわずかで、ほとんど全国から寮に入って生活しています。少しでも仕送りを増やしたいから食事はラーメン・ライスでがんばるとか、土日も近くの店で仕事をするという生活です。要求の中心は正社員になってキッチンとした生涯設計が立てたいということです。これが一番。

20代、30代は大切な時期だから正社員になりたいと言っていたが、落とされて、「これ以上トヨタにもてあそばれたくない」と辞めていく人がでています。青年は給料が上がらなくても正社員になりたいという。親からいつまでブラブラしていると言われるのがつらいのです。好きでブラブラしているのではない、と言っています。

当研究所のあたらしく発足した部会研究会である「職場活動・組合活動フォーラム」は、昨年12月16日（土）午後、2回目（準備会を含めれば4回目）の研究会をひらいた。年末で多忙な時期でもあつて参加者は7名と少なかった。事例報告は、「JR職場の実態」と「愛知『県職員ネットワーク』（職場新聞）の活動—そのご」でした。それぞれ時間の制約もあつて、報告をしていただくのが精一杯でしたが、たいへん興味ある報告でした。ここでは「JR職場の実態」の報告を紹介することにします。次回（第3回）の研究会は、2月10日（土）午後1時半から、労働会館会議室でひらくことにしています。多くの方々のご参加とご報告を心からお願いします。

「JR職場の実態」——職場新聞『鉄路』からみる

JR東海の職場の実態は、毎月発行されている職場新聞『鉄路』（発行者：日本共産党JR名古屋委員会）は、毎号くわしく伝えています。研究会での報告も、この『鉄路』を中心に報告されたので、『鉄路』の記事を紹介することにします。

東海道線（名古屋—二川）・武豊線のほとんどは委託駅か、一人勤務駅

東海道本線、名古屋から二川間に25駅がある。そのうちJR直営駅は——名古屋、金山、熱田、大府、刈谷、岡崎、蒲郡、豊橋の8駅のみである。快速などすべての電車が停まる安城でさえ委託駅である。JR直営駅以外の17駅は、すべてJR東海の子会社である「東海交通事業」に委託している。それも8駅（逢妻、西岡崎、三ヶ根、塩津、三河三谷、三河大塚、愛知御津、西小坂井）は、日勤のみで、午後8時以降は無人駅である。

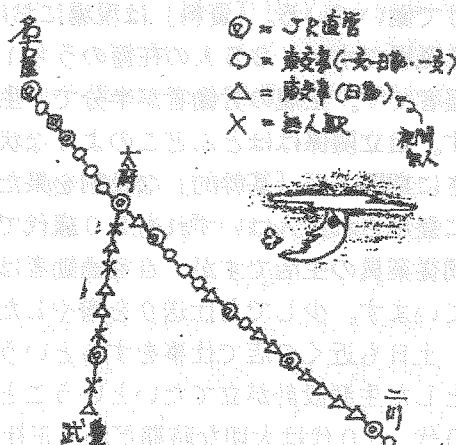
武豊線は9駅あるが、JR直営駅は半田のみで、尾張森岡、石浜、乙川、東成岩の4駅は無人駅。あとは「東海交通事業」委託駅となっている。

東海道本線は、一日300本以上の電車が往来している。その間、貨物列車もひんばん往来している。

ひっきりなしに電車や貨物列車が往来する東海道本線で、はたして旅客・利用者の安全や利便は守られているだろうか。

心配になってきた。

委託駅、一人勤務の状況



委託駅・一人勤務の実態——「休憩時間」も休みもない

委託駅の大半が長時間拘束の一人勤務。A駅の場合、始業時は6時45分で、終業時は19時15分、となっている。昼食休憩を含めて2時間の「休憩時間」がある。拘束は12時間30分である。「休憩時間」があっても、だれも職場を離れないし、離れられません。なぜなら、いつ発生するかも知れない列車運行上のトラブルにすぐに対応しなければならないからです。自動券売機自動改札機が作動しているため、休憩時間といえども事実上「出改札業務」を行っているのです。食事中でも、たえず列車運行表のモニターや改札機、券売機の異常音に注意していなければなりません。一人勤務の職場では「休憩時間も休んだ気がしない」というのが労働者みんなの声である。（休憩時間は、事実上の労働時間であり「サービス残業」状態）

職場環境も直営駅に比べるとよくない、「狭い駅事務室」に様々な機器類と配線が押し込められている。まるで「うなぎの寝床」、まともな休憩室もない。風呂はあるけれど、トイレは外（乗客・利用者と共用）、トイレが中にあっても風呂がないという泊まり職場もある。古ぼけて、いっこうに効き目のない空調設備。布団の干場もない。シーツの交換も週1回（直営駅は週2回）、仕事に追われて寝室の掃除をしている時間もなく、埃も積もり放題。他駅の「助勤」が多い労働者も制服の貸与は1着のみ。洗濯もままならない制服をもって、東奔西走しなければならない。このように「ないないづくし」のオンパレードというのが一人で働く委託駅の実態である、という。

「仕事の準備は「労働」です」と「鉄路」が書いたら、HPが消えた

JR東海の子会社「東海交通事業」（『鉄路』ではT会社）のHP（ホームページ）の採用情報に「ある駅社員の日として、日勤勤務、泊まり勤務の具体例がつぎのように紹介されていた。

＜8時26分準備開始＞Tさんは昨日休みのため、掲示や引継簿で連絡事項を確認した後、さっそく仕事にとりかかる準備を始めました。

＜9時00分勤務開始＞前日の泊まり勤務のベテラン社員から、列車の運行状況や売上げ・収入金の状況、お忘れ物の有無など必要事項の引継をします。

『鉄路』（2006年10月）は、このHPを紹介しながら「9時から勤務なのに、8時26分から仕事に取りかかるようになっていきます。仕事の準備は労働です。また、休憩時間に労働をしていることを管理者が知っていながら黙っていても「黙示の指示」であり、賃金を払うのは当然です。」と書いた（ゴシックは引用者）。

2か月後の『鉄路』（2006年12月）には「消えたホームページ」という記事が掲載されていた。

『鉄路』10月号に掲載した「T会社のホームページ（HP）」に関して読者から、「T会社のHPを開いてみたが、見あたらない」の声が届いた。『鉄路』編集部はさっそくHPを開いたところ、なるほど『鉄路』で掲載した箇所が消えていた。

「それもそうでしょう、いまどきサービス労働の勧めを会社のHPに堂々と掲

載していること自体が恥ずかしいことです。『鉄路』に指摘されてあわてて削除したのではないのでしょうか。

直営駅の実態——今日も休憩時間が消えていく

8つの直営駅もたいへんである。直営駅でも、ほとんどが駅の泊まりは一人である。「起床は、5時15分だけど、実際は4時55分には起きている。すぐ、券売機、自動改札機、マルスなどの電源を入れ立ち上げ作業をやる。気性報告は5時15分。それまでに駅のシャッターを開けて、切符が売れるようにする。

直営駅の窓口は切符・指定席を買うお客さんがいつも並んでいる。ある駅では「窓」が2つあるが、要員がいないので、常時2窓は開けられない長い列ができ、お客が開いていない「窓」をみて、「そっち窓を開けろ」と騒ぐこともしばしばのようである。休憩を切り上げて窓口対応をしなければならない。駅長は「4人以上並んだら開けてくれ」というし……。「ときには、2時間も、3時間も売りっぱなしで、なかなかトイレにも行けない。」「昼食が14時半になったり、ひどいときは16時になることもある。」窓口の行列をみてお客さんはあきらめて「とりおあえず近距離切符を券売機で買って乗っていってしまう」ようである。

「1時間たらずの休憩も30分くらいになっちゃう」「昼食も外に出かけることはなかなかでない。駅長や助役は外に出かけるけど」。

「休憩時間がつぶれたとき、超過勤務手当（超勤）を請求するけれど、人によっては請求しないでサービス労働になっている」

困ったことは、「車椅子のお客さん」の対応である。車椅子のお客さんが来ると2人うち1人は出ていってしまい、窓口は1人で対応となる。場合によっては、2人で対応しなければならないこともある。1人だけの時は、早出、居残りをして2人で対応している。「突然来て乗ると言われるときはお手上げ」。

列車の運行に異常（遅延とか、一時停車など）があった場合、1人で、案内しながら、情報を聞き、隣接する無人駅への放送もやったり、てんてこ舞いである。夜間は、委託になっている非管理駅への放送もやらなければならない。振替輸送になったら、準備も、案内も一人でやらなければならない。

運転見合わせとなったら券売機をすぐ止める。止めないと払い戻しが大変だ。前にも小銭が無くなって大騒動になったことがある。

新しく導入された電子カード＝「トイカ」は、「さっぱりわからん。あたまのなかはクシャクシャだ。いざとなったら辞めるしかない」。

線路保守は下請け、JR社員はパソコンと監督で手一杯

線路の徒歩巡回は「10年前は週2回でしたが、いまは月1回、大幅に減っている」という。「締め付けボルトや継ぎ目ボルトが緩んでいることがある。たまにはボルトが1本、2本抜けていることもあった。」それぞれ6本で固定しているからさほど心配はないという。

JRの保線は、「分岐器保守状態検査」や「分岐器軌道狂い検査」を4半期ごとに下請け会社がやっている。「異常数値が検査箇所の半分ぐらい出ていることもあった」という。検査結果のデータを見て、異常箇所へ行って確認をしている。その場所

を再検査すると「以上の数値が、さらに悪いこともあった。」保線の仲間内では、「下請け会社の検査データーを鵜呑みにして良いか」の声も出ているが、人も、時間も余裕がないので、いちいち現場をくわしくチェックするひまがない。JR社員は、「持ち込まれてきたデーターをパソコンで入力したり、分岐器軌道狂い検査データーの確認に追い回されている。しかも、突発的な作業が入ってくると、入力や確認が期限内にできないこともあったにもかかわらず、期限内にやったことにして報告することもある。」

「JR線と名鉄線とが並行しているところを巡回して感ずることは、名鉄線の方が良いように思う。JR線では電車が継ぎ目を通過する時、上下にゆれるが、名鉄線ではゆれるところを見たことがない。」

JRは貨物列車も走るので道床は名鉄線よりしっかりしていたが、いまはその線路保守はすべて下請け会社がやっている。「下請け会社の技術力に不安がある。それは、10年前ぐらいと比べても、人は半分ぐらい。社員構成も40歳代後半から50歳代と、20歳代の労働者で大半を占めている。技術の断層がみられる。」

成果主義賃金は鉄道の安全をおびやかす

2006年7月から、「新人事・賃金制度」が導入された。『鉄路』は、06年3月号から8月号まで、この問題を大きく取り上げてきた。

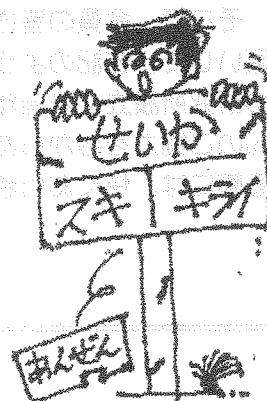
会社がだした社員むけリーフレットでは、「鉄道事業の技術継承、モラル維持の観点から長期雇用の観点から長期雇用を前提とした人事・賃金体系が望ましい」。「現行制度では、努力に応じた処遇が顕然化しにくい仕組みとなっている」から「会社としては、努力した者によりの確に報いることで社員の意欲や働きがいをより喚起できる」と考えたという。ところがマスコミでの報道では、「成果主義とは違う。長期雇用を前提に社員の意欲を引き出すのがねらい」と言い訳をている。

JR東海の新人事・賃金制度は、①個々の社員の努力を的確に処遇に反映できる。②定年まで意欲を持って働ける制度、③これまで以上に努力したものに、よりの確に報いることができる、④直線的に給与水準が上昇していく制度は社員の意欲とやりがい を損なう、(労組への説明)という。まさしく成果主義人事・賃金制度である。

いままでの賃金制度であつたら、採用から定年までで「最速」のものと「最低」のものの60歳時点での月収差額が「3万8,675円」だったものが、新制度では「12万円」の差がつく。「特に意欲を持つ優れた社員」は管理職昇進時には飛び級があり、さらに大差がつく、しくみとなったのである。

『鉄路』は言います。「全員が「成果」をあげたら、全員が管理職なれるわけがありません。」「所詮、評価は好き嫌いだ。それ以外やりようがない」はずだ。

会社全体が、「競争主義」に支配されたら「輸送業務の最大な使命である『安全』はどうなってしまうのか」と、大きな危惧を訴えていた。



10月に、研究所は20周年を迎えます。 で、「所報」の記念特集号の発行を考えました。

あけましておめでとうございます。今年の10月は、研究所が発足してから20周年を迎えます。研究所発足のころは、労働戦線の右翼的再編が急ピッチですすめられ、一方では、統一労組懇を軸に、まともなたたかう労働組合の階級的結集に力が注がれていました。当時は、自民党政府のもとで、戦後第二の反動攻勢がはげしさを増し、第二臨調「行政改革」が推進され、とりわけ国鉄の「分割・民営化」が強行されたときでした。

こうしたなかで、1983年発足した「愛知労働問題研究会」の活動（『大企業労働組合の役員選挙』1986年刊、パンフ『愛知の国民春闘』刊行、「労働問題調査・政策学校」・労働講座などの共同開催）を基盤にして、民衆的な諸団体および研究者・活動家のてによって、愛知労働問題研究所設立が呼びかけられました。

1987年9月23日に、設立総会及び記念集会が開かれました。そのご2年おきに総会が開かれ、研究所活動は持続し発展してきました。会員の皆さんをはじめ、多くの方々のご協力・ご尽力のおかげであると感謝いたしております。「所報」も、隔月刊で、内容は十分なものではありませんでしたが、かうじて定期発行を続けていくことができました。

さて、本年10月には、第11回総会を予定しています。それを記念するために「所報」の研究所設立20周年記念特別号を、通常号とは別に刊行しようと考えた次第です。

そこで、会員の皆さんはもとより、ご協力いただいている多くの方々にもお願いして、右記のような要領で、会員と「所報」の読者の皆さま方に「所報」の研究所設立20周年記念特別号の原稿をお願いしたいと考えました。なにぶんのご協力を心からお願いする次第です。個々にも、格段のご依頼を申し上げる際には、快くお引き受け下さるよう念じている次第です。

「所報」研究所設立20周年記念特別号 の原稿を募ります。

つぎのような趣旨の原稿をぜひご寄稿下さい。

1つは、今日の労働問題・労働運動、そして労働問題研究にかかわるもの。また、会員や読者のみなさんの運動の実体験についての回想も。

1つは、労働組合の直面している課題ととりくみ、闘争経験・教訓、組合小史など。

1つは、研究所に対する注文や、発展方向など、研究所をさらに大きくすることをめざすもの。

原稿は、2200字（2頁分）、または、4400字（4頁分）で、それ以上になってもかまいません。分量が多くなる場合は、あらかじめご相談下さい。

原稿の締め切りは、7月末までとします。

できれば、原稿をメールで送信していただくか、フロッピーでいただける（必ずお返しします。）と、たいへん好都合です。もちろん、原稿用紙、便せんなどで書かれたものでもけっこうです。

送付先は、〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3
愛知労働問題研究所 「所報」研究所設立記念特別号係り まで
メールは、 ai-romonken@roren.net です。



研 究 所 便 り

☆2006年11月15日以降の主な活動日誌

11月) 17日第66回総行動 18日名張事件全国支援者集会 19日第10回小牧平和集会 23日あいち雇用祭・スズキ総行動 26日第23回トヨタ・シンポ(豊田市農村構造改善センター)・はたらく女性の愛知県集会(12月) 2日第10回所員会議・トヨタ調査委員会 2~3日愛労連07春闘討論集会(定光寺・研修センター) 14日労働法制連絡会議総会(東館ホール) 16日職場活動組合活動フォーラム 17日自動車産業職場政策研究会(1月) 8日理事会・所員合同会議・懇親会 10日愛労連新年旗開き 13日愛労連新春大学習会 15日県知事選告示~2月4日、投票

☆今後の主な予定

(1月) 18日 県知事選告示~2月4日投票・18日 あべ精六さん出発式 21日自動車産業職場政策研究会特別企画・「東海4県自動車関連職場交流会」(2月) 10日組合活動職場活動フォーラム 12日トヨタ総行動 17日第12回所員会議・トヨタ調査委員会(3月) 14日07春闘集中回答日(4月) 8日&22日地方選挙投票日 28日第7回理事会

☆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

変貌する財界(新日本出版) 労働組合の活動実態と課題と展望(労働総研) 安倍政権の日本(朝日新書) 労働ダンピング(岩波新書) 経営労働政策委員会報告(経団連) 07年国民春闘白書(学習の友) トヨタ自動車18年有価証券報告書、賃金と社会保障1432号まで、日本労働研究06年12月まで、ビジネスレーバートレンド06年12月まで、月刊全労連12月まで、労働総研クオータリー64号まで

☆訂正: 所報130号10ページ9行目「私は」は「朝日新聞」の誤りでした。

☆今回131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131号(隔月刊) / 発行日2007年1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・06年度・会費納入にご協力下さい。

