

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・内橋・大木論文を読んでー労働ピックバンを考えるー

・・・ 井上 利雄 p2～

・インタビュー・阿部精六さんに聞く・・・ 編集部

p6～

・2007年東海四県自動車関連職場交流会の報告

・・・ 編集部 p10～

・職場活動・組合活動研究会からのお知らせ

・・・ 編集部 p22～

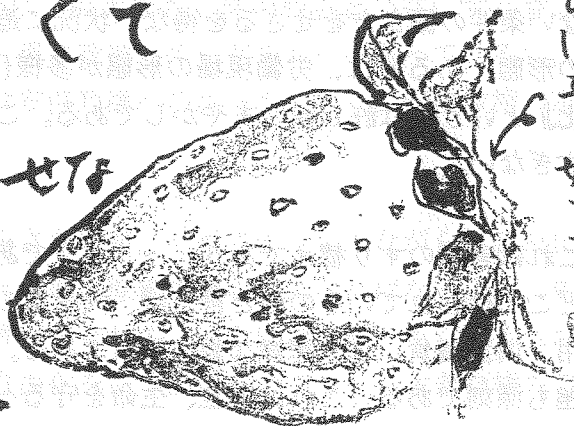
・再掲。研究所設立20周年記念特別号・原稿募集

p26～

・研究所便り

p28

甘くて
幸せな
味



こはる章姫です

● 第132号

○ 2007年3月15日

愛知労働問題研究所



内橋・大木論文を読んで

—労働ビックバンについて考える—

井上利雄

先日、研究所から資料が届いた。「世界」3月号に載った「内橋克人氏に聞く—大企業が人間破壊を行っている」と、大木一訓先生の「経済」2月号の「労働ビックバンと財界戦略」、「議会と自治体」2007/1「今日の『雇用破壊』と財界、政府の雇用戦略—労働ビックバンとの闘いを」の論文である。

ありがたくじっくり勉強をと考えたおり、研究所から「所報」の寄稿依頼があった。さて、両氏の論述である。今回も情勢とかみ合った刺激的で新しい問題提起があり深く考えさせられる。今日の状況は、大企業の繁栄はあるが労働者、国民にとっては実体のない「いざなぎ超え」という「カラ景気」。「働き方の多様化」という名で、雇用、労働破壊が進み非常に暮らしにくく、生きにくい。

これまでにない不祥事が続出する、嫌な社会になってきていることについて、日本の政財界の支配層は、どう思い、これから何をしようとしているのか。安倍首相の「美しい国」、経団連の「御手洗ビジョン」の「希望の国」づくりの道にどんな未来があるのか。これらの疑問を明快に事実をあげて解明し、日本の危機の現状とその原因を告発した上、そこからの脱出方法、もう一つの未来図を提示し、たたかうことの重要性を提言している。働くものが安心して暮らせる社会の実現を願うものにとって、いま必読の文献であると推奨したい。

内橋克人氏によれば、本来正規に働くものの権利と保障、雇用する側の責任がキチンと果たされて、はじめて「働き方の多様化」といえるはずなのに、そうでない条件の働き方をせざるを得ない状況に追いこんでにおいて、そこで起こる雇用の形態、あるいは、労働現場の形態が多様化することをもって、『働き方の多様化』というのは許し難いまやかしである。ことの本质は「働かせ方の多様化」にすぎない。

これは言葉のすり替えであり、トリックである。そしていま、日本の人間破壊はどこで行われているのかと言えば、大企業の雇用の現場で行われている、偽装雇用、偽装請負、より悲惨な個人請負である。研修生という名の外国人労働者の問題も深刻である。これは安全、生命を守るべきコストまで削減する、究極のコスト回避で人を働かせながら、人件費でなく外注加工費にしている。まさに雇用

形態の違いが生命を危機にさらす「生存リスクの格差」が拡大している。

その反面で経営者の側はどうか。平気でコスト、リスク、雇用責任の三つを回避することによって、史上空前の利益を得ている。その利益の配分といえば、もっぱら高額な株式配当と役員報酬に充てられ、労働分配率は大幅に低下している。

そんなゆがんだ社会が持続可能であるはずがない。同時にいま日本が一年に稼ぐ外貨獲得額は、50数兆円、うちトヨタ、キャノン、ソニーなど上位10社で3分の1、上位30社で半分を稼いでいる。その利益はどこから来るかというと、8割は海外輸出、つまり海外市場への輸出、部品供給などで国内市場は2割に過ぎない。

ということは上位30社にとっては日本国内の市場が回復しようが、しまいがほとんど影響がないということである。

従来は長く不況が続けば、何とか国内市場を回復させて、自社製品をキチンと市場の中で評価してもらいたいと考えた。だからこそ賃上げにも前向きに対応し、家計を豊かにし個人消費市場を回復させ、自社製品が売れるようにする。こういう循環を思い描くことによって、「わが社の繁栄は国民と共に」と言えた。

いまはそうではない。国民が貧しいままでも、自社はどんどん儲かる構造である。では儲かっている分、法人税をキチンと納めているかというと、普通の企業が5%程度であるのに対し、いま輸出貢献している上位の企業がおさめている法人税は売上高のたった1%である。

内橋氏はこうした日本の現状を「グローバル企業だけが栄え、社会は滅びる」という構造にむかって激しく進んでいる」と憤激する。いま、経団連を中心とする巨大企業の利益代表組織と政権がものすごく癒着している。経団連などは企業利益で公共を語る。小泉政権の「官から民へ」の改革で実際起こったのは「公共の企業化」だった。「公共の企業化」とは、巨大な私企業の利益と公益にすり替えるレトリックでありトリックである。現に政権へのヘゲモニーを握っているのは、財界、経団連で「御手洗ビジョン」は安倍政権へのエールであり、安倍政権の政策スローガンの源泉である。

日本の支配層も財政においては「小さな政府」をめざすといいながら、自由化、つまり規制緩和によって、市場に任せる市場原理主義の国になればなるほど、中央政権の「権力は大きく」しないと秩序が守れず、社会的な崩壊を招くおそれがあると感じている。だいたい市場の自由化をいう国においてこそ「大きな権力の中央政府」が生まれている。

アメリカの連邦政府の権力も、この数年で非常に強化された。ラテンアメリカにおいても、新自由主義改革がまかり通ったところは、だいたい軍事政権になっているが「日本もまたその道に突入したのでは」と内橋氏は見る。

「御手洗ビジョン」では改憲し、自衛隊を認めて、海外派兵もして、集団自衛権も認めるべきであると言ひ、武器輸出3原則の見直し論も高まっている。愛国心の必要性を説き、社会の様々な場面で「日の丸」「君が代」を尊重せよという。日本はもっと軍事に進むべきで、アメリカのように貧乏人を戦争に行かせる国になることをよしとし、アメリカの誤りを全部くり返して、追いかけてやうとしているが、「この道は間違いである」と内橋氏は断言する。

、大木先生は「労働ビックバン」政策について、御手洗ビジョンや経団連の「経営労働委員会報告」、政府の「経済財政諮問会議」に設置された「労働市場改革専門調査会」の第1回議事録の各意見（要必読）を紹介し、「論議の流れがむかうところ、そこでは社会政策や労働法が、世界中で前提としてきた根本理念、わが国が憲法で国民に保障してきた基本的諸権利が、いとも簡単に否定されようとしていることである。すなわちそこでは賃金、労働条件の労使対等決定、差別的取扱の禁止、組合結成および団体交渉権の保障などの諸原則を踏みにじって、使用者による賃金、労働条件の一方的切り下げ、解雇の自由化、組合活動の制限、否認などをルール化しようとする考え方が登場している。あるいは労働者が、不利な社会的地位におかれていることに留意し、労働問題、労使関係を社会法によって律してきたことを覆して、労働問題も民法上の問題として扱っていくように、してしまおうとする意図が見て取れる。

そうすることによって、企業の生産性向上（あるいは企業の収益拡大）をすべてに優先させるような、労働関係の構築をめざそうというのである。企業の競争力強化のためには、労働者、国民が犠牲になってもやむをえないとする、企業至上主義をあらたな労働法制の基本に据えようとしているという意味で、戦後労働法制の全面的な破壊＝「労働ビックバン」が、いままさに俎上にのぼっている。

と指摘した上で、EU諸国をはじめ世界の労働政策の新しいとりくみは、失業、不安定雇用労働者の人権保障や、その人間的資質の発展を重視する、新たな雇用失業政策へのとりくみを始めている。

たとえば失業者についても、もっぱら就業機会や貧困、不平等の問題に焦点を当てる政策から、失業者の疎外問題の解決や、公民権保障の問題をも重視する政策へと大きく変わってきていることを紹介し、御手洗財界がこうした生きた歴史の動向には、恐ろしく鈍感でむしろ逆コースにむかっているだけに、わが国にお

いても21世紀にふさわしい労働政策の質的転換を見すえて「労働ビックバン」とたたかっていく必要があることを強調し、そのための運動論も提言されている。

こうして「労働ビックバン」の恐るべき全容を知ると、これを推進する支配権力者の身勝手に恥じない、自己利益中心主義に限りない怒りを感じ、たたかいの意欲が盛りあがってくるのは当然である。

歴史の反動を許さず日本の社会のゆがみを正し、持続可能な社会の発展を図る上で、労働運動の使命と責任が、きわめて重く問われていることを痛感する。

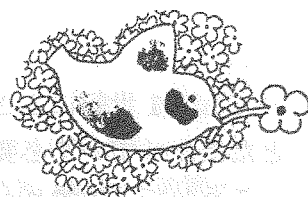
たたかう労働運動の再構築が急務であると同時に、民主主義の政治制度のもとで、主権者国民が勤労者としての自覚と責任をもち、連帯して立ち上がることも肝要である。「いま全労連、春闘共闘がすすめている組織拡大運動は、国民的課題として取り組まれる必要がある」との、大木先生の指摘は今日最も意欲的な実践が必要である。

政治変革では、4月の統一地方選挙、7月には参議院選挙がある。小泉解散のたぶらかし総選挙で多数を得、それを力に強権政治で労働者、国民には痛みのみを押しつける自公政権、9条改憲の政治の流れをきっぱりと転換する、まさに絶好の機会である。一票一揆！いざたたかわん。

(いのうえ・としお／愛知労働問題研究所・理事長)



【インタビュー】



阿部精六さんにきく

——県知事選をたたかった阿部さんに聞きました——

立候補ははじめてと伺いましたが。

はじめてです。革新県政の会の代表委員をしていたので、これまで何度もギリギリまで迫られたことがありました。今度は日程も詰まっていたし誰かやるしかない。

人選も組織とじっくり相談という時間も限られていたので決意しました。

健康管理はどうでしたか

どうか投票日までにはもたせないといけなかったので、気をつけていました。朝早くからおそくまで何から何まで、候補者に来るのですから、睡眠は5時間ほどでした。

マスコミの対応はどうしましたか

準備はみなさんがやってくれましたが、対応は本人に来るわけですから、テレビ、ラジオ、新聞と毎日のように、それぞれが同じようなことを喋るわけです。

新聞の扱いも初めは半分、その後、同格に扱っていましたね

担当記者はずっとついていました。はじめはマスコミ批判の気持ちでしたが、記者は若いし気力を持って取材していました。記者もきつい仕事です。話し終わったら夜中にすぐ記事を書いている。せっかく書いた記事もボツにされる。怒っていましたよ。

私の訴えた雇用問題、人の働かせ方など、まったくその通りだと言っていました。

記者の中には、指導するわけではなく、いきなり現場で、書いた記事はイエスかノーしかない。どこが悪いのか言わないし、わからない。自分で稼げという。出向させて自分で勉強してこいと言う。その点は共通している。

女子だと結婚か、あきらめて仕事をとるか、35才くらいになるとみんなぶつかっている。希望を持ってマスコミに入っても、働きたいと思っても働き続けられない。私の訴えにすごく賛同されましたね。労働相談でした。

県下をまわって、いろんな人たちと再会できましたか。

それがなによりの励みでした。12月4日に決定し、年末がせまってからもみなさんが出てきてくれました。年明けになって気持ちは焦るけど…そんな選挙でした。

神田県政にストップをかけて県民の願いの実現をとという点が一つ。もう一つは「県政の会」も中から意見が出て、対応が難しいという状況でした。石田さんはスタート

が良かったから、教育や地方自治、行革、大型公共事業、主なところで一致すればと
思っていました。「県政の会」は独自にたたかうことを明らかにしながら、選択をし
ようともしましたが、乱暴にもけられましたから。石田さんもくるくる変わりました。

限界があったということでしょうか

もともと自民党の人ですから、パフォーマンスはあるが県政や行革にすじをつらぬ
く人ではなかったということでしょう。

県下をまわって感じたことは

名古屋で労働運動の窓口から県政を見ていたのと違いました。県内は広いというこ
と、いろんな産業で苦勞しながらがんばっている人がいるわけです。愛知の実体が見
えてきました。トヨタを見ても労働者のことしか頭になかった。現役でないから政策
の討議に参加していなかった。誰が候補者になっても大変ですが、簡単に引き受けた
らつぶされるほどだ。私は好きにやらせてもらいました。

労働相談をやっていたので、プラスもあった。共同を追求したことも、要求実現を
やっていたからできたと思う。

名古屋周辺の開発はすごくすすんできている。荒らされていると感じる。あまり農
村に入れなかったが、農業問題がある。漁業の人たちと話をしたのは私しかいなかった。

農民連の人や漁業のことは係わっていたこともあって、聞きかじりでも携わってき
ていたから意見が出せた。候補者は一つのことを言っていればいいというわけにいか
ない。自分でやらなければそろわない。

事務所開きのときもペンキが乾かなくて、扇風機を回しながらだった。それでも終
盤の反応はすごかった。中部空港と漁業問題、輸入木材と山間地の林業、農業もキャ
ベツの廃棄など、涙ながらの訴えもあった。若者の雇用、派遣、請負、ニート問題を
ふくめて20代の方が10%超えて投票してくれた。そこに訴えが届いたところで反
応があった。大須を歩いても知らない人がついてくる。訴えを聞いてその通りだとい
って隊列に加わってくる。名前も知らない方がたです。

告示後は宣伝カー2台だけだった。選挙法上の問題はあるが、国の悪政について訴
えてきた。財界に偏ってる問題を県政の問題として訴えてきました。

訴えれば労働者の反応が違う。いつ、いらないといわれるかわからない心配をもっ
ている。労働者が大変だということを、愛知が大変だと結びつけて訴えた。

愛知の一番の担い手の労働者が犠牲になっている。心配で仕事どころでない。そこ
を改めるのが知事の仕事だと訴えた。どちらにしてもそんなことにふれる候補は私し
かない。討論では阿部さんと同じだというのが、詐欺みみたいなものです。民主党の役

員も謝っているが、私に謝るのでなく県民に謝れと言いたいですね。

与党でならされていたからでしょうか

推薦された政党のことを語る候補はいなかった。私は自民・公明からと言えない。私は民主党から推されているのでと言えない。政党の悪政に対する態度をどうするか、まったく言えない。

紙上討論でも全く答えない。知らん顔して勝手なこと言っている。石田さんは県政を批判できない、共犯者みたいな立場だったからです。神田さんは借金増やしたと言うけれど、賛成してくれたのは民主党さんじゃないですかになる。

2大政党制の流れの中で県民の選択は難しかったと思います。選挙のあと「励ます会」や「御苦労さん会」をたくさん開いてもらった。古い職場の仲間も20数人県外から集まってくれた。40年ぶりという人もいた。嬉しいですね。岩手県の同窓生がそんなのがいたかと、カンパを寄せてくれた。統一労組懇時代のOBが集まってきてくれた。

60才過ぎると終わった人と見られる。労働相談していたので運動とつながっていた。いま、労働相談が倍以上になってきている。これ以上になったらパンクする。2月だけで117件あった。選挙と労働相談が結びついて電話してくる。「連合」からも紹介が来るようになっています。

政策で反響があったのはどこでしょうか

労働問題、教育と子育てなどです。私はバランスのとれた産業の発展、中小企業のことを取りあげて、大企業中心の県政はいかんと言った。それなりの反響があった。選挙だから勝てそうにない人に名前を書くのは難しい。死に票になるから。

喋ったあと握手にまわると、みんな正直だからいろいろ言ってくれる。力出し尽くして惨敗したのと違うから、32年ぶりに与党が崩れて、たたかった選挙だった。

田原市に行ったとき、市議会議員選挙をやっていた。トヨタの田原工場の前は3時過ぎ道路が渋滞する。企業候補が反対側で喋っていた。私はトヨタの春闘のことで非正規のことを時間をとって喋った。車の窓を開けて拍手してくれた。労働者の心にふれたのは私だけでした。新聞記者も記事にしてくれたが、ボツにされたといっせて見せてくれた。候補者としてたたかって挑む選挙だから、その先頭には立てる。愛知県の民生費は全国最低水準、そのおこぼれもまわっていない。今度の県予算でもトヨタのテストコースに調査費だけで14億円という。これからどれだけだすのかわからない。

選挙で感動したことなど

初めは悲壮感だったが、少し余裕ができてまわりが見えるようになってきた。「立

候補してくれてありがとう」が多くなった。9条の会の方からや、増税は何とかならないか、年金守ってくれ、具体的に言ってくる。対話のあるところでは反応が変わってくる。ビックリしたのは一宮か江南だったか、スーパーの前で訴えたあと聞いてくれた奥さんが、買ってきたものの全部を袋ごと持って行けとカンパしてくれた。中味はあんパンからにんじんまで入っていた。涙ながらに出してくれる行為に候補者冥利を感じました。

ドラゴンズのマスコットをはずして私に付けてくれたり、さっと花を買いに走って行って渡してくれたり、様々でした。

一人の力ではしれているが、行く先々でたった1回しか回れない。議員の人も市政は語れるが県政は語れない。1回だけというのは気になった。聞いてくれる方は県政に怒り出す。知らされていない。火花をつけたことになる。

新聞は一宮出身、犬山出身と書くが、私には東浦町出身と書かなかった。ひどいものは岩手県出身と書いてよそ者扱いにした。マスコミにそんなシフトがひかれていた。

当選の可能性がないのに、県政に阿部と選んだ16万票だから大切にしたい。

(このインタビューは、3月5日労働会館で西野が聞きました。文責は編集部にあります)



『2007年東海四県自動車関連職場交流会』の報告

去る1月21日（日）、研究所の部会研究会「自動車産業職場政策研究会」が、第138回研究会の特別企画として『2007年東海四県自動車関連職場交流会』（名古屋市熱田区・労働会館）をひらきました。

当日は、朝早くから、東海三県から11の関連職場の労働者など28人が参加していただいた。終日熱心に報告と交流がおこなわれました。そのとき聞いた報告のメモと配布された資料などをもとに、各職場の実態を整理し、「所報」誌上で紹介することにします。内容に誤りがあれば、筆者の責任です。

参加されたみなさま方のご協力に心から感謝申し上げます。（K・I）

◇ 交流会の概要

この「交流会」は昨年9月の定例研究会の際にはなしあって開くことにし、関係者各位によびかけたものです。

当日は、愛知県知事選挙の公示（1月18日）直後の日曜日という日であったが、静岡、三重、愛知の11の関連職場とJMIU（全日本金属情報機器労働組合）愛知支部からご参加いただいた。研究所からは、猿田所長（中京大教授）ほか5名が参加して、終日（午前9時45分～午後5時、途中1時間の昼休み）、各職場の実態やたたかいを交流しあった。参加者からも「交流は大いに意義があった」という感想が聞かれた。閉会にあたって、司会者から、本年9月に「PATⅡ」を開きたいとの提案もあった。

◇ さいしよに、司会者から若干の報告

トヨタにかぎらず、ホンダも、スズキも絶好調。増産、増産があいつぎ、工場の増設が急ピッチですすめられている。トヨタは「世界一」の座が目前で、07年3月期決算では2兆円を超ええる純利益が予想されている。

この大もうけは、トヨタや、ホンダや、スズキの本体だけで実現するわけではない。1次・2次・3次以下の膨大な部品供給のグループ・系列・下請け企業によって支えられている。トヨタの場合でも「製造原価」の80%以上が「材料費」であり、「労務費」は8.1%にすぎない。しかも、トヨタの場合、トヨタブランドのクルマはトヨタ本体だけでなく、豊田自動織機・長草工場やトヨタ車体（3工場）、日野自動車、ダイハツ工業（3工場）など8社でトヨタ車の年間生産台数の半分近くが生産されている。個々で働いている労働者が、トヨタと同じ処遇（賃金などの待遇）をうけているわけではない。

しかも、2次・3次以下の下請け企業では、トヨタの求める「原価低減」(CCC 21→BT2→VI=原価低減活動)に苦しめられ、人件費の節減に汲々とするあまり、「気がつけば工場内は『外国人+高齢者+パート+派遣+請負』ばかり」といわれている。

トヨタ本体とトヨタグループ企業でも、増産対応と労務費削減のため、多数の「期間従業員」や「派遣労働者」を利用している。これらの労働者は、「解雇付」の雇用で、低賃金・重労働・短期雇用・使い捨て、で苦しめられている。

こうしたなかで、トヨタでは、数年前からリコールが多発し、さらに、トヨタだけでなくグループ・系列・下請け企業で、「偽装請負」「労災隠し」「脱税」「最賃法違反」「外国人実習生の違法雇用」「セクハラ」「パワハラ」「労災死」など、さまざまな不祥事が続発し、大きな社会問題となっている。

昨年の特徴は、「過労死」「パワハラ」での訴訟・裁判闘争、「偽装請負」「労災隠し」「違法雇用」で労働者がたちあがってたたかう、大きな前進をみせている。とくに、JMIU徳島地本・徳島地域分会が「偽装請負」を告発し、たたかいつづけて「直接雇用」が実現したことなどは、自動車関連労働者を励ますできごとです。

ぜひ、きょう限られた時間ですが、大いに、職場の実態と労働者の怒り・たたかいを交流し合って、みなさんがとりくんでいる運動をさらに広げることに役立つことを期待している。さらに、研究所として、取り組んでいる「トヨタ研究」に大いに取り入れ、活用させていただきたい。

◇ 新日鐵・名古屋製作所から——フル稼働続く・労災多発

報告は、材料、部品、グループ、組立、といった、クルマの製造の流れに従って「川上」から「川下」へという順序で、報告をおねがいをした。

さいしょに、新日鐵・名古屋の職場から報告していただいた。

新日鐵・名古屋はトヨタに車体(ボディー)の高品質の薄鉄板などを一手に供給している。トヨタなしには、新日鐵は存在しえないくらいである。自動車のフル生産が新日鐵にも及びフル稼働。100万トン余分に作れる4千万トンの製鉄所にした。

1987年の大合理化で、新日鐵は9つの製鉄所を休止し、19,000人の人べらし「合理化」を強行した。64,000人いた社員は15,000人となったが、生産量は変わらない。名古屋製鉄所は7,381人から2,747人になった。

こうしたなかで、労働災害が多発している。昨年12月にも2件、転落事故とコンベアに挟まれるといった重大事故があった。昨年1年で20数件労災が発生した。

化石燃料による公害が東海市民・名古屋南部の市民からきびしい批判が出ている。

新日鐵でも、団塊の世代がいっせいに退職するので、技術の伝承が困難になっている。

いま、新日鐵が直面していることは、「国際競争力」をいっそう強固なものにすることであるとして、本年(2007年)4月より役職制度・人事処遇制度を改める。「当社競争力の源泉である職場で働く「人」の意欲、活力をさらに高め、一人ひとりの活

力を最大限に引き出すため」であるという。成果主義のいっそうの強化をめざそうというものである。そのために、労務管理の面では、人事制度を見直しする。高卒者の場合「担当補→担当→主担当→主事〔主任〕→基幹主事〔主任〕→統括主事〔係長〕」であるが、主担当・主事のなかから「班長」あるいは「主任班長」にすることが考えられている。

◇ 大同特殊鋼から——本工の多くは関連会社へ出向

大同特殊鋼は、もっぱら日産自動車に鋼材を供給している。史上最高の儲けをあげている。本工2,900人の半分は、関連会社へ出向させられている。

◇ 「中外」で働くブラジル人労働者から——100人「直接雇用」実現

トヨタの「協豊会」系企業である「(株) 中外」(本社：名古屋市中区、工場：愛知県三好町、自動車部品(防音・断熱材)の製造販売など、従業員：287人)で働いている、ブラジル人労働者でつくる「JMIU(全日本金属情報機器労働組合)愛知支部BMG分会」からの参加者(2人)と通訳および愛知支部の代表である大平さんからの報告である。

「中外」では200人余り働いているが、100人余りがブラジル人労働者で、「BMG」(派遣会社、本社：愛知県稲沢市)から派遣されて働いている。1日の労働は、12時間拘束・11時間労働(土曜日は8時間労働)である(「中外」の正規労働者も同様の労働時間)。賃金(時間給)は、男性・1350円、女性・950円である(日本人の賃金は、1,100～1,200円：男性)。こうした働きをしても、月35～36万。年収500万に達しない。

働いている労働者には社会保険・労災保険が掛けられていなかった。労働者は、病気やけがをしたときは、医療費は全額自己負担であった。「社会保険・労災保険に入れないのはおかしい」と労働者がせっぱつまって、再三、BMGに申し入れていた。突然(2004年4月)、「BMG」は「社会保険・労災保険に加入したら会社がつぶれる」といい、それまでの雇用形態をやめ、「一人ひとりの請負契約」(個人請負契約)に一方的に切り替えられてしまった(言葉が通じないので、十分な説明と、納得抜きの一方向的)。結果、税金も自己申告で、労働者のすべての権利が奪われた。

ブラジル人労働者は、愛労連の労働相談をつうじてJMIU愛知支部と相談の上、「BMG分会」を結成(分会長：小橋川ロベルトさん(38)=日系三世、1991年来日)、BMGに団体交渉を申し入れたが、団交に応じようとしないので、やむをえず愛知県労働委員会に「不当労働行為救済申立」をおこなった。

マスコミでも取り上げられた。日本共産党の塩川鉄也衆議院議員が、昨年12月、国会(産業経済委員会)で、トヨタ自動車がコスト削減を押しつける、いわゆる「下請け通信簿」の問題を追求する中で、多くの時間を「中外」で働く外国人労働者の問題を積極的にとりあげ追求した。(詳細は、平成18年12月6日「衆院経済産業委員会速記

録」を参照してください)

こうしたこともあって、愛知労働局の態度も変わり、(推測だが、トヨタ本体からの入れ知恵もあってか) さいしょは「労使関係はない、交渉に応じない」と言っていた「中外」は、本年1月12日、JMIU愛知地方本部に対し、「中外で働く組合員らブラジル人派遣労働者全員を直接雇用する」と回答してきた。そのごから「交渉」に応ずるようになった。

今回の回答は、①BMGから派遣されている労働者全員と直接の雇用契約を予定している、②今までの賃金を引き下げず、全員を労災保険・社会保険に加入させる、というものであった。しかし、「6か月の有期雇用契約」を提案しており、「これからの交渉で雇用不安の解消や良好な労使関係の確立が課題」と大平さんは言っていた。

* ご参照下さい。平和・民主・革新の日本をめざす愛知の会機関紙『革新・愛知の会』(140・141号/2007年1月5日)、しんぶん赤旗・日曜版(2007年1月28日号)

BMGの「派遣」日系ブラジル人労働者のそのご

2007年3月11日(日)の寒い日の午後、豊田市保見の「豊田市交流館」でJMIU愛知地本が主催する「BMG側の派遣労働者が(株)中外に直接雇用実現・報告集会」がひらかれた。

当日は、日系ブラジル人労働者で組織するJMIU・BMG分会の組合員9人を含む約40人が参加した。ここでは、JMIU愛知支部の大平副委員長から、詳細な「たたかひの報告」があった。交流会での報告以降、2月1日に「中外」とJMIUとの間で「覚え書」と「直接雇用するにあたっての確認」書が取りかわされたという。

「覚え書」では、「この度、直接雇用することになったBMG側に所属していた労働者らの契約雇用期間は、当面6

カ月とする。但し、会社はできる限り長期に亘り働いてもらうことを希望し、労働者は、雇用の安定を望んでいることを相互に確認し、双方の諸事情を勘案した上で、これを生かすよう努める。また、雇止めが必要が生じた場合、会社と組合、及び当事者は、その事前に合意が得られるよう十分協議をする。」

これによって、ブラジル人労働者(約100人、組合員、非組合員を問わず)をいっさい差別せず、無条件で中外に直接雇用することが実現し、6カ月の有期雇用も、事実上の期限を定めないものとなった。また、「時間額1,350円・性差別なし」が確認された。

準備を始めて7カ月、組合公然化してから5カ月で、違法雇用から「直接雇用」をかちとったことは大きな成果である。このたたかひをつうじて、着実に組合員が増えている(結成時9人、現在14人)。また、分会は、3月10日総会を開いて、分会名を「JMIU中外分会」と変更した。

◇ 協豊会系・A会社から——非正規は3分の1、大半は外国人

名古屋市郊外にある、協豊会系のA会社のある工場は、約300人働いているが、非正規は100人。大半はブラジル人。3～5社の派遣会社から、競争させて送り込ませている。職場は典型的な「3K職場」。職場によっては8割が外国人。

独身寮（60人入居できる）を利用して、中国人研修生・実習生を半年ごとに10人程度うけいれ（1年目は研修生、2～3年目は実習生）ている。現在30人いる。賃金は15万円程度。さいしょに来た人は、夜勤もやっている。

賃金制度も能力給で、個人責任が強調される中で、残業隠し（サービス残業）が横行している。現場では、拘束12時間労働である。

会社の組合は全ト労連加盟だが、賃上げといっても、係長、主任は上がっても、一般の組合員はほとんど賃上げはない。労働組合もひどくなっている。組合からE2＝元衆議院議員・伊藤英成の選挙に派遣した若い者が、そのご全ト労連の役員として4年くらい専従し、帰ってきて、うちの組合の委員長になった。サービス残業を非難するどころか「時間内に仕事ができんやつが悪い」と言ってはばからない。

近くのトヨタ系の会社の組合の委員長も、同じような経歴をもった若い人が委員長になっている。全ト労連は、意識的に若い者を「幹部」に育てているようだ。

◇ 協豊会系・B会社から——月60～70時間残業

300人弱のいわゆる3K職場。労働組合はない。50歳でこの会社に入ったが、8年たったいまも、給料の昇給はない。いまは残業がないので、月21万円程度。住宅手当と皆勤手当がある。年収355万円。非正規同然に限りなくなっている。

加工品は、不良品が出る。職場の全員が、不良品を探して、手直しをする「良品選別」は長時間残業である。夜の8時までは「定時」。そのごもつづき、ほとんどは9時まで働く。20代前半の若い人の手取りは、ふつう16～7万円くらい。18歳の若者の手取りは20万円くらいだった。月60～70時間の残業を必死になってやっである。

◇ JMIUのトヨタ系職場実態——「トヨタのクルマが買えないものが、トヨタの仕事をしている」

2004年3月から製造業の派遣が解禁になってから、派遣の相談が増え、組合員も増えている。JMIUのなかにトヨタ関連の数社で働く組合員がいる。

派遣会社が過当競争で、単価を引き下げてでも労働者を送り込んでいる。BMGでも1700円を1350円に引き下げている。岐阜県美濃加茂市のソニーへの派遣も1480円を1100円に引き下げられている。外国人でも、いままでブラジル人を使って派遣していたのだが、さいきんでは、中国、ベトナム人の研修生・自習性を利用して。トヨタの「カイゼン」は人件費を下げることだ、と言っている。

名古屋ポリマでは、コストダウンにせまられて、給料の高い人にやめてほしいといわれ、50歳代半ばの労働者（月収、込み27万円）に解雇通告があった、JMIUに相談があって、組合員になってもらい、解雇撤回を要求してたたかっている。

愛知製鋼の100%子会社・構内請負の「愛知物流」でも、12時間拘束・11時間労働・2交替で働いている。時間給1,400円（1,400円×8時間×22日＝22～23万（込））。7人のうち、3人が労災で「欠陥人間」のありさま。

アイシン精機の下請けの水谷鉄工（知立市、20人）では、2～3人が、毎日、深夜労働をさせられている。

トヨタ関連で働いてい労働者は、「トヨタのクルマが買えないものが、トヨタの仕事をしている」と自嘲気味で言っているという。派遣労働者などは「仕事はともかく。会社への愛着はない」と言い放っているともいう。

JMIUでは、こんどはじめて「トヨタ関連職場実態調査」にとりくむことにした。

◇ アイシン精機から——サービス残業を一貫して追求

いままでの話は、身につまされる思いで話を聞いた。

1995年、当時の日経連が『新時代の「日本的経営」』を発表してから、職場は変わった。「正社員」の長時間・過密労働が問題になった。過労死につながるようなサービス残業がやらせ放題。私たちは、『へっどらいと』（職場新聞）で、ここにメスを入れ、一貫して取り上げてきた。

2001年、サービス残業を刈谷労基署に告発し、労基署の指導で、会社のサービス残業代 1億7千万円を支払わせた。時間管理を適正させるためカード・リーダーを設置させた。

労働者の生活がハカイされている。私どもは、労働者の声をつかむ努力として、3千枚の『へっどらいと』に返信ハガキ（「生活要求アンケート」）つけて門前配布した。にもとりくんだ。ずいぶんハガキが返ってきた。

2005年10月、半田工場で20年ちかく働き続けていたパートの嘱託社員が、工場がなくなるので「雇い止め」を通告してきたが、これを撤回させた。

私は、アイシン精機の株主総会に3年間続けて出席している、その場で発言をしてきた。05年6月の株主総会で「サービス残業」について追求した。会社は「サービス残業はない。問題があれば対応する」と答えた。このことを『へっどらいと』（06年7月）で知らせてきた。

私は、昨年1月「全トヨタ労働組合」（全トユニオン）を結成し、書記長になった。団交権を駆使して、全トユニオンとアイシンとの団交の場で、「アイシンがサービス残業について襟を正したにもかかわらず、「生産技術」の職場で徹夜つづきのサービス残業がある」ことを追求した。会社は調査を約束し、後日、事実であったことを認め、謝罪すると同時に、責任者を処分し、サービス残業代を精算した、と報告してきた。また会社は、この事実を、3日間、社内に掲示した。

会社は、残業時間の「見える化」をいっているが、月45時間を超えていても無視している。中には、タイムカードを打ってから戻って仕事しているものもある。「成果主義」であおられているからである。

アイシンには、非正規が約2,500人いる。

「全トヨタ労働組合」は、去る1月14日に、第2回の定期大会をひらいた。『オールトヨタの仲間』第3号(2007年1月)を1万枚印刷・発行、刈谷駅頭や、トヨタグループ各社の門前で配布した。

◇ アイシンエイダブルの職場では——「追い上げ生産」で土・日出勤

クルマのイージモーターの機械加工、組立ラインで働いている若者の実態。昼夜に交替。昼は、朝8時30分から、夕方の17時30分。夜は、20時30分から朝の5時30分まで。作業にかかる前に、段取りをしたり、機械の試運転を朝は7時半には出勤してやっている。ラインが都合で停まったら、タイムカードを押して「職場の掃除」をやらされる。

機械加工ラインでは、機械のスピード、技術で、できあがる数には制約がある。増産ともなると、勢い、土曜日、日曜日も出勤で「追い上げ生産」がずーっと続いている。月45時間残業がオーバーするときは、ムリヤリ平日に「代休」を取らされて帳消しにされる。

◇ ジェイテクトから——会社には三つの組合があって驚き

2006年1月1日、豊田工機(本社:刈谷市)と光洋精工(本社:大阪市)が統合して、新しい会社「ジェイテクト」(昨年12月、本社は、名古屋駅前の超高層ビル・ミッドランドスクエアに移転)ができた。

会社に入ってから、会社には労働組合は一つ。何の疑問もなしにきたのですが、合併の話があって、調べたら、光洋精工には、労働組合が3つあった。総評・全国金属の流れを汲む「ものいう組合」(100人くらい)と、最大のJAMに入っている光洋精工労働組合(連合、9千人。1976年総評・全国金属から抜けて結成。労使共同宣言を結ぶ)。そして、全労連・JMUI光洋精工支部(大阪・国分工場と徳島工場に組合員がいる)。私どもは、2つの「もの言う組合」と情報を交換している。

JMUI徳島地域支部に加入している、光洋シーリングテクノ(ジェテクトの子会社)で働く請負労働者が、直接雇用を勝ち取ったこともあって、会社は、本年1月1日から、期間従業員の社員への登用制度を導入した。年、2~3回、登用試験のチャンスがあるらしい。5~60人くらい登用するという話。

私は、鑄造の職場で働いている。昨年結成した「全トユニオン」に加盟し、団体交渉で、差別扱いについて追求したら、いままでCランクだったものが、Bランクになった。

注: JAM(ジャム) 「連合」に加盟する5番目に大きい単産。主として中小企

業の機械・金属産業労働組合の結集体。機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミサッシ、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、約2,400の単位労働組合(単組)が加盟、約40万人を組織する。100人以下の組合が6割、4分の1が30人以下の組合で占められている。1万人を超える組合もある。52の大手組合で「大手労組会議」をつくっている。光洋精工労組も「大手労組会議」のメンバー。

JAMの名称は、Japanese Association of Metal(金属), Machinery(機械), and Manufacturing(モノづくり) workersの頭文字によるものであるという。

注：光洋シーリングテクノに直接雇用を勝ちとった、JMIU遠島地域支部のたかいあい、雑誌『前衛』(2007年2月号)「僕らは「材料」じゃない」——直接雇用に道開いた「請負」青年たち(森口英昭)にくわしい。ぜひご参照を

◇ トヨタ車体から——検査工程を無くし、「自主検査」おしつけ

会社の社長は、トヨタの重役が送り込まれてきている。トヨタの子会社である。かつて、かすかすの不祥事(やくざがらみの恐喝など)があった。「社内報」で「企業風土を変えよ」と号令が掛けられ。

バブル崩壊のこから、12年ぐらい新規採用を抑制したこともあって管理職の人材不足が顕在化している。

トヨタのクルマの「受託生産会社」で、いわれたままトヨタのクルマを生産している。トヨタの生産の調整弁的役割を担わせられている。ラインが停まったとき、仕事は終わり、という調子。いまのところ、年中忙しい。

化って「請負」工程があったが、いまは派遣に切り代わっている。以前は、日系ブラジル人がいたが、今はほとんどいない。職場の中では、「派遣からの人の方がまじめで、正社員の方がダメ」という声もある。ラインによっては、非正規が50%をこえているところもある。この非正規の人達を会社は「協力社員」と呼んでいる。

07年5月から、新製品の立ち上げのため、派遣が増えている。だから、現場に「所職制」をたくさんつくって、仕事の伝授や監督をいっそうつよめている。

「品質は工程でつくりこめ」というかけ声のもと、車体では、検査工程がなくなった。それぞれの工程で「自主検査」をさせられている。「針の穴もみのがすな」と叱咤される。必死になって組み付けをしながら、検査をするという作業の連続である。

リコール問題が起きないのが不思議ぐらい。ディーラー側から、けっこう「品質の不具合」が通報されてきている。

「安全第一」は毎日強調され、「安全唱和」をくりかえしているが、「災害報告」が絶えない。「クルマは作り直すことができるが、人間はケガをしたらとりかえしがつかない」と気がかりである。

工場内に別会社があって、シートの生産をしている。ここにはブラジル人労働者が多く働いている。

◇ スズキ自動車（浜松）から——非正規比率は41.3%

さいしょに、「スズキ思想差別裁判」の控訴審・東京高裁が、証人調べを拒否して、強引に結審にし、昨年12月7日、「差別を認めず」、静岡地裁浜松支部がだした「勝利判決」をくつがえすという不当判決が出された。

今回の東京高裁の不当判決は、原告側が高裁に出した20人ものスズキ社員（元）の差別証言（陳述書）を無視し、「差別を認めさせたいなら、共産党員への差別を指示した会社の証拠文書を示せ」というものでした。こうしたものが仮にあったとしても、マル秘文書であって、原告側には入手がきわめて困難なものです。今回の不当判決は、「原告側に入手不可能に近い証拠文書がないことを口実に、初めから原告側の請求を棄却するという結論がったのではないか」という批判の声もある。

さらにひどいのは、会社の門前の公道でのビラ配布にたいして、会社の施設管理権が及ぶと判示している。

原告団と支援する会は、最高裁に「上告」を決意した。上告趣意書の提出期限は2月10日。みなさま方の、いままででのご支援に感謝するとともに、ひきつづいたたかいへのご支援をお願いしたい。

スズキは、ご承知のように、軽自動車のトップメーカーでした。いまは、小型車の生産と販売に力を入れている。スズキの海外生産比率は70%という高さである。

2000年～2006年の5年間に、売上げは1.87倍（06年：3千億円）、純利益は3.56倍という急成長である。「2010年の売上目標」を、はやばやと2007年3月期には達成する見込み。経常利益1300億円をめざしている。

その裏側では、人件費の削減と雇用の非正規化が拡大している。正社員をへらし続けている。成果主義を導入。昨年春闘で千円アップしたが、少ない人は500円しか上がらない。下級職制でも600円くらい。一時金も、20%分が考課査定。50歳代職制が前年より20%少なかった。人件費削減にフマンの声があがっている。

1997年から、年2回、夜8時から12時の間に会社から帰る労働者の数（残業者数）を調査し続けてきた。97年は、745人だったのが、2006年には、1,649人と大幅に増えている、

非正規の比率はかなり高い。2005年4月、41.3%。ピーク時は57.3%であった。派遣が多い。1年経つと、3か月間だけ期間工（直接雇用）にする。この間、作業服も変わる。3か月经つと、また派遣になって、作業服はまた変わる。

増産は、残業でカバー。常態化している。それでも間に合わないときは、早出残業。有給休暇はなかなかとれない。班長らが率先して有休をとると、組長はアタマにきて走り回っている。

海外工場への応援もひんばんである。カナダの工場では、離職者が急増し混乱しているという。有休を買い取ったとして大問題になったようだ。日本から100人が応援に行かされた。

トヨタカレンダーと同じようにスズキカレンダーがある。このカレンダーは、月3

回土曜出勤が組まれている。

◇ ホンダ・鈴鹿製作所から——正社員登用の道は険しい

ホンダは、ボディー、ギア、エンジンは内製である。鈴鹿では日当たり2,100台生産している。1ライン、4車種が流れる混流生産。

月2回、土曜出勤がある。さほどフマンはない。2～3万円の手当がある。労働者は、後でさっさと有休をとる。

トヨタもホンダも、創始者の精神がいろいろ言われているが、トヨタの方が管理に利用されている感じ。

ホンダでは、現場の職制は、高卒・技能工から上がっていく。

非正規の割合は、労使協定があつて、公には10%未満である。

期間工から正社員への登用は、まず現場の管理職の推薦がいる。そのうえで、健康検査と作文の提出という1次試験。これをパスすると、5～6人位のグループで、ミーティングとグループディスカッション。テーマは、「ホンダの将来をどう考えるか」などである。5人のうち3人ぐらいがパスする。つづいて3次の個別面談がある。これをクリアすると、やっと正社員に登用される。なかなかたいへんである。

◇ ホンダ・浜松製作所から——熊本へ2輪事業集中

浜松製作所（浜製）では、2年余り、不祥事があいついだ、セクハラ事件、業務上横領事件、さいきんは職場のリッカー荒らしや、駐車場に停めてあるクルマが傷つけられる、50～60件あった。

浜製での二輪車生産が、九州・熊本製作所（熊製）へ全面移管する話が、昨年9月にあった。浜製は、AT/M（自動変速機）の需要増に対応し、生産能力を強化し、マザー恒常化する、という。

二輪移管の背景は、ホンダの二輪車販売台数が、ピーク時180万台だったのが、2005年度には約37万台にまで減少。こんごも減少傾向が続くと予想している。が、海外、特に中国や東南アジア地域での需要は飛躍的伸びで成長。このため、海外支援を強化することが急務になっている。そのため熊製に集中した方がよいという考えから、浜製から熊製に二輪事業を集中する。2007年から順次移管。

浜製の従業員は3,381人。このうち二輪関係の1200人のうち850人が移動対象。これまで3回説明があり、年末の一時金支給の際に、「積極的 どちらでもよい 消極的」の三択のアンケートが取られた。面接も行われた。

いままでは、転勤などは15日前に予告だったが、今回は、2か月前に予告・内示、1か月前に内示、1か月後異動。最初は、今年の4月から。

サービス残業はやらない・やらせない労使協定があるが、間接部門では実はサービス残業がある。

浜製には3,300人くらいいるが、そのうち非正規が600～700人。

◇ 「内野さんの労災認定を支援する会」から——いよいよ大詰め

2002年2月、作業終了直前、突然倒れ帰らぬ人となった、トヨタ・堤工場の内野健一さんの過労死・労災申請が豊田労基署と審査会で「棄却」され、2005年7月、名古屋地裁に提訴してから5年経っている。大詰めの年を迎えている。

この間、9回の口頭審理がおこなわれてきた。(2月28日第10回口頭審理)

いままでは、国(労基署)と原告の主張のやりとりが中心でした。原告(内野さん側)から17通の、被告(国側)から7通「準備書面」が提出され、いよいよ法定で、立証(原告本人尋問、証人尋問)に入る段階で、大詰めの年を迎えている。

毎回、名古屋地裁の1103法廷の傍聴席は支援者の傍聴者(「傍聴者は、物言わぬ弁護士!」)で埋め尽くしていただいた。地裁宛の署名も7回・累計14,068筆を提出してきた。

「内野さんの労災認定を支援する会」は、機関誌『あと少しがんばれば…』を、いままで15号発行してきた。

こんごも積極的なご支援と地裁の傍聴席を埋め尽くしていただきたい。

このほか、トヨタとデンソーを相手取っておこしている、デンソーのKさん「トヨタ・デンソーパワハラ・過労うつ病裁判」がたたかわれている。これも、積極的な支援をお願いしたい。

◇ トヨタ自動車から——ふえつづける期間工などの要求をにかけて

トヨタでは、62,000人の正社員、1万人の期間工、8千人の請負、8万人超が働いている。非正規は30%超。非正規の雇用については、労使協定は、ホンダと違って、トヨタは無協約である。

トヨタの組合員有志(7名)は、非正社員の要求を、トヨタ労働組合に要請した。その内容を職場新聞『ワイパー』(No.370、2006年6月26日)で、全社員に知らせた。

：要請項目： ①期間従業員の社員登用希望者に、正社員の道を広くひらくこと。②期間従業員と正社員との賃金格差の是正。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、違法派遣がないよう実態を把握すること。

こうしたとりくみによって、期間従業員や派遣労働者などから、積極的な対話のめちがひらけた。期間工などは、安い労働力として、使い捨て同然。正社員になりたいというのが切実な要求が、ひしひしとわかった。

正社員のなかにも、「生産が急速に下がったときどうするんだ」(雇用の調整弁)と

いう。「非正規は簡単に首切れる」とはロコツに言わないが……。

沖縄から来た期間工から聞いた話。米軍基地で働いていた。8時間労働が、6時間労働になり、さらに半日パートになった。が、なんとかやっていたが、とうとう生活に困って、本土にやってきた、という。沖縄に帰りたい。しかし、仕事の当てはない。

もしトヨタで正社員になれるなら、ここに永住したい。いまシニア期間工（1年以上の期間工）で働くのもカネのためだ。カップラーメンとご飯だけで暮らしている。少しでもおカネを貯めたいから。土・日の休みには、ないしょで別のところで——コンビニや名古屋で働いている。

埼玉からきた28歳の若者は、不動産会社で正社員として働いていたが、労働条件は劣悪、社会保険もない。辞めて、トヨタの期間工に応募したという。

運送会社で働いてきた労働者は、正社員だったが、毎日18時間働くのがあたりまえだった。ときには、36時間働き続けのときもあった。これでは体がもたん。派遣でトヨタに来た、という。

トヨタの生産現場では、20—30代前半は、オペレーター。EX（エキスパート、旧班長。いまは処遇上の名称）になっても、オペレーター。私は58歳でEXだが、ペアの相手は21歳、高卒の若者。職場には40代のオペレーターはきわめて少ない。

ラインは大変。非正規の割合が増え、30%を超えている。部署によっては、40%、50%のところもある。コミュニケーションがうまくいかなくなっている。

昨年5月、渡邊社長は「8万人コミュニケーション活動」をよびかけ、ひきしめに躍起になっている。

今年1月から、新しく「TL」（チーム・リーダー）という職制が発足した。かつての「班長」の復活ともいえる。4～5人の部下（正・非正規）をもつ。

高岡工場は、3つのラインを2本にする設備改良を行っている。生産量はかわらない。いままで組み立てていたカララーは、関東自動車岩手工場に移す。

昨年、とつぜん、高岡と堤の工場内に監視カメラがとりつけられた。労働者は怒って、組合三役を呼びつけたり、職制に抗議し、はずさせた。

非健康率が上がっている。健康に不安があるとき、工場の診療所が、夜間ひらいていなかったのが、労働者の要求で、すべての工場ですべての深夜まで開くことにさせた。

職場の中は、正社員、基幹社員、派遣社員、請負社員、と重層化している。

トヨタの春闘は、4年間ペアなしだったが、昨年（06年）は1000円のペアだった。巨額の利益を上げているし、職場の労働はきびしくなっていることもあって、今年の春闘では、ペア1500円、一時金265万円の要求案が提案されている。

(以上)

「自動車産業職場政策研究会」の予定： 第140回 3月19日（日）、

第141回 4月16日（日）、第142回 5月20日（日）、

第143回 6月17日（日）、7月と8月は休会です。

「職場活動・組合活動フォーラム」(研究会)からのお知らせ

愛知労働問題研究所の部会研究会の一つとして、「職場活動・組合活動フォーラム(研究会)」を、昨年6月から、研究会立ち上げの「相談会」を2回(6月・8月)、これを受けて、研究会を発足させることになり、第1回発足記念研究会を、昨年10月にひらいた。その際、労働総研代表理事・愛知労働問題研究所理事の大木一訓・日本福祉大教授から、「職場活動・組合活動研究の今日的意義」についての「記念報告」を聞いた。そのご、12月、本年2月、と研究会がおこなわれた。

相談会につづく研究会で、可能な限り、「職場活動・組合活動」の実践報告を聞くことにしてきた。相談会と研究会をとおして、①『愛知県職員ネットワーク』の活動——自治労加入をめぐる取り組みを中心に、②「名鉄懇談会の『あさやけ』を中心とした職場活動」、③「新日鐵・名古屋の職場実態」、④「JR東海の職場実態」、⑤『愛知県職員ネットワーク』の活動・そのご」などを聞いた。その要旨は、そのつど『所報』で紹介してきたところです。

2007年2月の研究会では、参加された方々の職場の実態を交流するとともに、このフォーラム(研究会)が取り組むべき「分野と課題」について問題提起があったが、参加者も少なく、次回以降で、これを深めていくことになった。

ここでは、第3回研究会で報告された「研究会が取り組むべき分野と課題」の概要をもとに、研究会でのご意見をうけて整理したものを、ここでお知らせします。多くの方々から、ご意見をいただきたい。同時に、研究会にご参加下さるよう、かさねてお願いする次第です。

「職場活動・組合活動研究の分野と課題<たたき台>」

いま、「貧困打開・生活防衛の国民的運動」を大きく盛り上げる必要がある。この運動は、職場を中心に、地域でも、大いに奮闘しなければならない。とくに、職場の中に存在する「たたかう・まともな労働組合」への期待はきわめて大きい。また、大企業職場で奮闘している「職場活動家」への期待もまた大きい。

「大企業中心主義の政治が「貧困と社会的格差の新たな広がり」を生み出した。憲法25条の「生存権」を守る生活・防衛の国民的大運動を起こすとき」であるといわれている。「貧困・格差」の問題の焦点は、職場にある。まさに、「職場活動家・労働組合」は、これにこたえるためのあらゆる努力が求められている。

いまこそ、「職場活動・組合活動」を活性化し、旺盛なものになるよう奮闘しなければならない。その場合、経験・教訓からまなび、それぞれの職場に生かす努力がいまつよく求められているのではないのでしょうか。研究所は、そのための一助となればと考え、この「職場活動・組合活動フォーラム(研究会)」を立ち上げたのである。この研究会が成功するかどうかは、研究会への参加する人が、どんどん増えるかどうかにかかっている。

ともあれ、この研究会で、取り組むべき研究（交流・調査・豊富化）の分野と課題を気づく限りで列記（たたき台）すれば、つぎのようではないかと考えている。多くの方々の研究会への参加によってさらに正確なものにしていきたいと考えています。

○第1の分野——「職場問題」の把握

「労働者階級の状態は、現代のあらゆる社会運動の実際の土台であり、出発点である」

職場は、労働者の要求の宝庫である。労働者の要求は、職場の問題だけではない。労働者の生活は「労働・仕事によって左右されるし、国・自治体の政治によっても大きく左右される」。職場活動・組合活動にとりくむうえで職場の状況・労働者の要求を職場を基礎に、政治・経済のしくみにも目をむけることが、草の根の職場活動の基本であり、「要求で団結するまともな労働組合運動」をつくる土台となるものである。

＜把握すべき実態＞

（雇 用） リストラ・首切り、出向・転籍、遠距離配転、……
非正規雇用・有期雇用・派遣・請負、違法雇用、雇い止め、……
（労働時間） 8時間労働制の形骸化・裁量労働制、長時間労働・サービス残業、有給休暇の未消化・取得困難、……
（労働実態） 長時間過密労働、パワハラ（いじめ）、……
（賃 金） 能力主義賃金・成果主義賃金、目標管理制度・人事考課（査定）、……
……
（健康・安全） 心の病・メンタル、労働災害、過労死・過労自殺、……
（男女均等） 差別、セクハラ、……
（生 活） 賃金の減少・賃上げゼロ・増税・負担増による生活困難、保育費・教育費の高負担、医療費負担増、親の介護、こどもの将来、……
（文化・体育・教養・娯楽）……
（安全・安心・公平の社会と政治） 平和・民主主義・人権、政治参加、社会保障——年金・医療・介護……
（労働組合） 民主的運営、……
（経営・行政の労務管理の実態）……
（経営・行政分析）……
（国・地方政治の動向）……
などではないか。

○第2の分野——職場活動・組合活動の習熟・発展

「要求で団結するまともな労働組合運動」をめざす。その流れをつくるために奮闘している全労連・愛労連・地域労連を大きくすることとむすびついた「職場活動」「組合活動」が大切である。

労働者の状態悪化は深刻である。矛盾は目に見える。にもかかわらず、労働者が要求で統一し、団結し、要求をかがけてたたかうに至らない。どうしたら、労働者が、

要求で統一し、団結し、たたかいに立ちあがらせることができるのか。今日、直面している課題である。組織活動のノウハウを身につけ、習熟することが必要となっている。しかし、要求実現の道は平坦ではない。つねに資本・当局の妨害・奸策・術策・弾圧とのたたかいである。よりいっそう、労働者・国民の切実要求を基礎に団結と統一を固めることに腐心することが求められている。

<習熟・発展させるとりくみの課題>

○要求の顕在化 要求は、組織化・団結の基礎・旗じるし、調査・聞き取り、アンケート、話し合い

○組織化 要求のもとづく大衆的・自主的なサークルづくり、組合員の拡大

○宣伝・教育活動 「職場新聞」の発行

○要求獲得闘争 職場闘争・職場交渉、団体交渉、大衆行動、労働安全衛生委員会の活用・労働安全衛生活動

○労働者の多様な要求の重視

○多様な救済制度の活用 労組の「労働相談」、弁護士会などの「相談」、行政の「労働相談」（労働局、県労働委員会、県産業労働部など）、労働委員会、労働審判制度、裁判所

○共同行動・闘争支援・交流の推進

○国民・住民との共同・共闘の発展

労商・労農提携、教育・行政・地方自治・医療福祉介護などの研究活動推進（民主的労働者論の見地を確立）

○組合組織の民主的運営 三原則（一致する要求で団結、資本・当局からの独立、政治活動・政党支持の自由）の堅持、組合民主主義の徹底、機関会議の定期開催・民主的運営、つねに職場集会で組合員の意見を聞く

○組合役員選挙

○労働組合の政治闘争・選挙闘争 組合員・組織構成員の政治活動・政党支持の自由を守る。自治体革新の政治戦では、労働者と労働組合の要求実現をめざすという観点から首長候補を推薦をする。

○「総括」を徹底する どれだけ要求が実現したか、だけでなく、たたかい・とりくみをつうじて労働者・組合員の自覚は高まったか・ひろがったか、組合員・組織構成員が拡大したか、が重要である。同時に、たたかい・とりくみをつうじて、産別・地域組織との共同・連帯、国民・住民との共同・連帯はひろがったか・強まったかも重要である。

○第3の分野——活動家・組合役員の育成・拡大

「要求で団結するまともな労働組合運動」は階級的自覚をもった活動家・組合役員なしには実現しない。

活動家・組合役員が職場・組合ではたすべき役割は、「労働者の階級的自覚を発達させること」「労働者の組織化に助力すること」「闘争の真の目標を示すこと」にある。そのためにも、みずから学習を強め、情勢の特徴をしっかりと握ることが重要となる。

＜とりくむべきいくつかの課題＞

○すすんで学習・交流する ものの見方考え方・経済学・労働組合運動論の学習、情勢学習、権利・賃金論 民主的労働者論の学習、その他の課題学習、……

○労働者・組合員への接近の習熟 自分が考えていることから出発するのではなく、労働者が考えていることは何かをつかみ、そこを出発点にして接近することを心掛ける。仕事をつうじた信頼を基礎に、数多くの自主的なつながり・サークルをつくり、労働者・組合員とのむすびつきをひろげることである。

そのうえで、労働者が知らないこと、疑問に思っていることを解明することである。こうして、労働者・組合員の信頼を獲得することがなによりも重要である。(人間と人間の「信頼関係」をつくることこそが重要)

○要求獲得の先頭に立つ 日常不断に、労働者の要求に応じてその要求実現のために、独自の要求実現の大衆活動を積極的に展開する。

と同時に、所属する労働組合の一員として、その規約を尊重しながら、その労働組合の民主的な強化と発展にとりくみ、その労働組合が組合員の要求にもとづいて運動を正しく発展させるように努力する活動をとるべきことが重要である。

○企業（行政）・職場の枠をこえて、労働者を団結させることへのとりくみ
など……

職場活動・組合活動フォーラム（研究会）例会の案内

例会（研究会）をつぎのように予定しています。多くの方々のご参加と、職場活動・組合活動の報告・交流をお願いします。

○ 第4回定例会 07年 4月14日（土）午後1時半から
事例報告（予定） 「電機懇談会」の活動

○ 第5回定例会 07年 6月 9日（土）午後1時半から

○ 第6回定例会 07年 8月 4日（土）午後1時半から

場所は、いずれも、労働会館会議室（名古屋市熱田区沢下町）

参加は、どなたでも自由です。できれば、研究所の会員になって下さい。

<再 掲>

**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愈じている次第です。

「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



☆2007年1月15日以降の主な活動日誌

(1月) 21日東海4県自動車関連職場交流会 (2月) 10日職場活動・組合活動交流会
12日トヨタ総行動 24日名古屋市職労結成60周年記念 25日あいち社会保障学校
(3月) 3日第12回所員会議・トヨタ調査委員会 11日JMIU・BGM分会報告集会

☆今後の主な予定

(3月) 17・18日春を呼ぶコンサート 18日自動車産業職場政策研究会 春の決起集会
・久屋広場 21日WE労働法制を考えるシンポジウム・東館ホール、市民学習会・いま徳
山ダムは 24日人権研究会・国際会議場 29日人権研究所例会・市教育センター (4月)
1日全国学力テストで日本の教育は良くなるか 8日県議選・名古屋市議選 14日13回所
員会議、職場活動・組合活動フォーラム 15日自動車関連職場政策研究会 22日地方市
町村議選、あんにょんサヨナラ上映会 27日石川島播磨差別争議勝利報告会 28日第
7回愛知労働問題研究所理事会 (5月) 1日第78回メーデー・10時～白川公園 3日憲法
施行60周年記念市民の集い・市公会堂

☆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

若者が社会的弱者に転落する・洋泉社 ファスト風土化する日本・洋泉社 これ以上働
けますか・岩波 福死社会に立ち向かう・新日本出版 ソニー病・洋泉社 アメリカの論
理・ブックマンほか

大木一訓先生からおよそ120冊の古書?が寄贈されました。

☆研究所20周年を迎え、特別記念号の発行を考えています。今月号に再度趣旨を掲
載致しました。研究者・理事・監事・所員・会員の皆さまのご協力を重ねてお願い致
します。

☆今回132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132号(隔月刊) / 発行日2007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

* お願い: 06年度・会費納入にご協力下さい。

