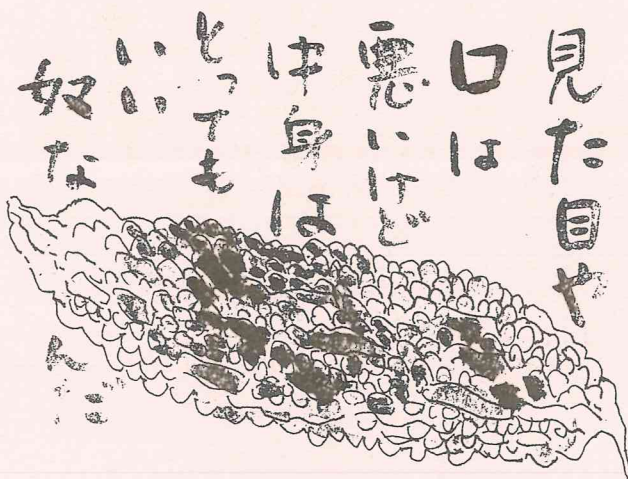


研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

20



● 20周年記念特別号

○ 2007年 10月

愛知労働問題研究所

愛知労働問題研究所「所報」 20周年記念特別号の刊行にあたって

いま政治が面白くなってきた。7月の参議院選挙で、自民党は歴史的な大敗を喫した。国民の多くは喝采を叫んだ。安倍首相は、国民の審判を無視して「続投」という暴挙にでた。無理やり内閣改造を行ったが、政治とカネの問題が噴出した。臨時国会が開会された。安倍首相の所信表明演説が行われ、代表質問が始まるそのときに、首相の退陣表明の記者会見が行われた。

退陣理由は、テロ特措法の継続が困難であることが理由であった。国民の怒りである、貧困と格差の拡大、消えた年金記録問題、地方経済の疲弊、など国民が切実にもとめている問題には一言もわびず、退陣した。のたれ死の様相であった。

福田康夫が後継総裁・首相の座に座ることになったとしても、国民に痛みを押しつけた小泉「構造改革」は継承すると言い、テロ特措法の延長は必要と言う。国民の苦しみ、貧困と格差・地方の疲弊を打開する確たる政策は述べられなかった。国会は「ねじれ国会」のままである。国民の多数は、自公政権を支持しないことには変わりはない。

指摘されているように「新しい政治のプロセスがはじまった」のである。労働組合、護憲・平和・民主主義・生活擁護の民主的諸団体の出番である。労働者の要求実現のたたかいに立ち上がる絶好のチャンスが到来したといえる。しかも、労働者、国民の力で「政治の流れ」を変えるチャンスを迎えているのである。

愛知労働問題研究所は、9月23日で20周年を迎えた。「本研究所は、愛知県を中心とする労働問題研究者と労働運動活動家の共同事業として、階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究等の諸事業を推進する。また、本研究所は、労働問題にかかわる全国の階級的民主的な研究機関・研究グループとの協力・共同を発展させる。」（規約第2条）という立場をつらぬいてきた。

研究所が設立したときは、80年代の「戦後第二の反動攻勢」のもとで、労働戦線の右翼的再編が急ピッチで進み、「総評」解体・「連合」結成へとすすむ中で、戦後の階級的民主的な労働運動のながれをひきつぐ、全労連が結成されるという激動のなかでの発足であった。

研究所は、一貫して「階級的民主的な労働運動」の発展・前進に寄与することをねがって、さまざまな研究活動を進めてきたのである。だが、十分な成果をあげたとはいえないという反省の日々でもあった。そのなかで、特筆をあげるとすれば、「トヨタ研究」である。この成果をさらに発展させ、全国に、世界に発信することができるようにしたい、と切望している。

20周年を契機に、あたらしい研究者、会員を研究所に結集して、さらに、階級的・民主的な労働運動に貢献できる研究所でありつづけたいと念じている。

多くの方々のご協力によって「所報」20周年記念号をお届けすることができた。この20周年記念号をはずみに、研究所活動がさらに飛躍できるよう、会員のみならず皆様のご協力・ご援助を切にお願いする次第です。

2007年9月20日 「所報」編集部

も く じ

20周年記念号刊行にあたって

「所報」編集部 (1)

第 一 部

怒れ労働者！輝け労働運動	井上 利雄 (3～6)
わが国の労働時間短縮闘争の展望にかかわって	吉井 清文 (7～10)
—随想— 日米経済「一体化」の策動と労働問題研究	大木 一訓 (11～16)
「私の要求が国を動かす」	太田 義郎 (17～20)
高齢化社会と商店街	森 靖雄 (21～23)
安上がり労働力としての「外国人研修・実習制度」	羽根 克明 (24～28)
愛労連・労働相談活動の状況	阿部 静六 (29～31)
この頃の日本で不思議に思うこと	宮崎 脩一 (32～34)
闘えば道は拓ける＝豊かな人生	鈴木 明男 (35～38)
フィリピントヨタ労組を訪ねて＝解雇撤回闘争7年の軌跡＝	近森 泰彦 (39～46)
初めてのニューヨークへ	本多 弘司 (47～52)

第 二 部

20周年を迎えた愛知労働問題研究所への思い	猿田 正機 (53～58)
若者と女性への期待—「愛知労働問題研究所の展望」	宮崎 鎮雄 (59～62)
労問研の発展のために 労働問題研究の課題とは	櫻井 善行 (63～65)
労働問題研究所へ期待するもの	杉山 直 (66～68)
女性・生活部会への思い	駒田 富江 (69～70)
地元愛知だからこそ	
生活者の視点でトヨタを分析・研究することが重要	浅野 和也 (71～72)
トヨタにおける労働力活用の再検討	島内 高太 (73～76)
トヨタ漁（あさ）りの日々	伊藤 欽次 (77～78)
愛知労働問題研究所が原点	佐々木昭三 (79～80)

第 三 部

日独共同労働セミナーを振り返って	猿田 正機 (81～83)
日独共同労働セミナーのまとめ	
——第1回～第9回まで——	愛知労働問題研究所 (84～95)
全記録・愛知労働問題研究所の20年	愛知労働問題研究所 (96～108)

「あとがき」

(109)



怒れ労働者！ 輝け労働運動！

井 上 利 雄

研究所の役割と責任は重い

今年で20周年を迎えた愛知労働問題研究所の活動は、地道ではあったが、労働運動に関する情報提供、研究会の開催、研究成果の発表、「所報」の発刊が第135号となるなど、労働運動が必要とする知力の発揮という点で先見的、先導的な役割を果たしてきたといえる。

とりわけ、働く者の立場から一環して追求してきた「世界のトヨタ」の調査・研究・開明・問題提起・トヨタシンポジウムの開催への協力。それらが愛労連が主軸にとりくまれたトヨタ総行動の展開に寄与し、いまでは全国的、国際的にも注目されるようになっていく。

研究所の活動の充実とその成果を具体的に運動に生かす点でのさらなる前進のため研究所の役割と責任は重い。

労働組合運動の存在感は？

最近、闘病生活の関係で外に出る機会も少なく、労働組合の活動の生々しい現況がつかめていない。そのためでもあるが、気になるのは、労働者、労働組合の社会的地位の低下、社会的発言力の無力化傾向についてである。

もちろんこれは、現在の日本の支配層である政・財・官（高級官僚）とこれに連なる一般マスコミの意図的な方針・操作もあつてのことであるが、それにしても、このことに対する労働者、労働組合の社会的な反撃が弱い。国民の支持も疎遠になってきているのではないかと危惧している。

本来、社会の多数派としての数を占める。労働者の力を組織し、住みよい社会の実現を願って献身すべき労働組合が、いわゆる不祥事などで世を賑わせ、けしからん存在として糾弾される状況に心が痛む。

労働者層の数はますます増大し、貧困化も新しい形を加え深刻化している現状のなか、組織力は低下し、労働組合の社会的影響力が弱くなっているのは、どこに原因があるのか、労働運動の発展と社会進歩の関係、その方向性は何なのかと考えて、改めて戸木田嘉久著『労働運動の理論発展史—戦後日本の歴史的教訓—上・下』をひもといた。

労働運動の合法則的発展についての確信こそ！

戸木田先生の人生をかけた意欲的な労作から得られたのは「労働運動の合法則的発展」についてのゆるぎない確信と、その教訓、課題についてのいくつかである。

先生は、「あとがき」で「私の論争史的ノートから労働運動の活動家と研究

者に何よりも確認してほしいのは『労働運動の合法則的發展』の貫徹ということである」と。

そして「労働運動の合法則的發展の土台となり、また推進力となるのは、資本の蓄積にともなう社会的生産の担い手である労働者階級の増大であり、そのうえにのしかかる社会的貧困の累積である。だが、労働運動はこの土台のうえで、資本と賃労働との間の階級闘争をつうじてしか発展しえないこと。

したがって、労働運動に一路斬新的な自然成長的な発展はありえず、敗北と勝利、停滞と飛躍をとめないながら、階級闘争の弁証法をとおして貫徹することになる。いま、労働運動の今日的『停滞』状況を打開しようとする立場からはこの基本的視点に徹して、本書がみてきた労働運動の歴史を再確認してほしいものである。」と説く。

また、労働運動の真の意味の前進をどこに見出すかについては、マルクスの「労働者がもつ唯一の「社会的力は数であるが、人数は団結によって結合され、知識によってみちびかれる場合にだけ、ものをいう」の一節を挙げ、この点、全労連は科学的社会主義の経済学と階級闘争を基礎に、戦前、戦後にわたる歴史のなかで鍛えあげられてきた労働運動の経験と教訓、理論と政策を政党にひきついでいる。と、全労連の結成、その運動の継承を評価されている。

全労連の「目標と展望」の意義

つづいて日本労働運動の展望については、全労連が、結成以来の実績にたって、①「人間らしく働くルールの確立」、②「健康で文化的な国民生活の最低保障の確立」、③「憲法と基本的人権の擁護、国民本位の政治への転換」という「三つの提言」と、その実現へむけての「労働組合運動の壮大な共同と、統一の展望」の提起からなる「21世紀初頭の目標と展望」という基本的文書をしたと注目し、『労働運動の理論的發展史—戦後日本の歴史的教訓—』の「まとめ」では、この全労連の「目標と展望」を「私なりの理解にもとづいて克明に解題している。また『目標と展望』、その実現のための条件たる『労働組合運動の壮大な共同と統一』と現実の運動との接点を求めながら、日本労働運動の21世紀における「飛躍」を探ろうとしてきた。

今日の複雑かつ困難な情勢にあつては、「労働者の団結の質量にわたる強化こそが肝要である」とし、この点では、全労連の「目標と展望」が、労働者教育、とくにオルグ教育の強化とあわせて、全労連200万人の組織化を提起しているのを、提案倒れにせず実現させなければならない、と訴えている。

さらに「21世紀をむかえ労働運動は、安全、環境の問題、貧困、飢餓、難民の問題、団体、NPOと共通の課題で協力・共同の関係をひろげてきている。この国民的な共同からも、私たちは21世紀初頭の「目標と展望」の実現を期待することができよう。

そしてまた特に強調しておきたいのは、以上のような日本の民主的変革を実現させるためには、民主的政府を実現し、国会内外でのたたかいを統一的に発展させることである。その点で、議会制民主主義を正しく反映した選挙制度（小

選挙区制の廃止など)のもとでの民主勢力の多数派形成が欠かせぬことも、強調しておきたい」

また「高い労働コストによる国際競争力の低下、企業の存亡と雇用喪失といった国際競争論の図式から、どう脱却するか。この点では「ルールなき資本主義」からの脱却、国際労働基準による経済的、軍事的支配を排し、たとえばアジア、ASEAN 地域、さらに世界全域にわたり、平和でも経済でも、民主的で公正な新国際秩序をつくるというの、歴史的傾向として促進さればなるまい。この点で「万国の労働者団結せよ」の古典的なスローガンは断固として堅持されねばならない。」と。

21世紀の日本労働運動の展望

最終章では「21世紀はアジアでもオセアニアでも、ヨーロッパ、中近東やアフリカでも、南北アメリカでも、非核平和、自由と民主主義、社会進歩が前進する大きな可能性を内包しており、その実現と新たな高次の社会をもとめるさまざまな運動と努力が強められてきている。その中で、平和憲法を堅持する日本の労働者・国民の運動は、21世紀に実現すべき世界規模での社会進歩の発展方向を示唆するものである。

1999年5月、100カ国・地域から参加して開かれたバグ世界平和集会が「平和アピール」の第一原則で「各国議会は日本の憲法第9条のように各国政府が戦争することを止める決議をすること」とうたったことにも、日本国憲法の先進性がみられる。

全労連が「21世紀初頭の目標と展望」で示された運動の発展方向は、この事例にもみられるように国際的にも支持されるものである。いま21世紀の日本労働運動としては、このことにあらたに確信をもち、世界史の進歩をになう国際連帯の観点からも、粘り強い奮闘が求められている。」との展望を示し、階級的ナショナルセンター・全労連運動の飛躍発展に大いに期待を寄せられている。

参議院選挙の結果と新しい息吹き！

8月8日の「赤旗」紙の「どうみる参院選の結果」の談話で、名古屋大学教授の愛敬浩二さんは「選挙後、直ちに財界が「安倍政権支持」を表明したことは、日本の政治・社会状況で、いかに財界と一般国民の利益がかけ離れているかを表していると思います。あれだけひどい安倍政権に対して、これを拒否した国民と、擁護する財界——。両者の意思がかけ離れているということで、現在の日本は、国民全体の利益を語れない「格差社会」であることが明確に見えた選挙でした。」との指摘。

また8月3日の「赤旗」紙では、参議院選挙後の1. 2の両日開かれた全労連の評議員会の模様を伝えている。評議員の発言として、「参議院選によって、要求実現の政治ステージができた」「自民の暴走に国民がブレーキをかけた」「戦争と失業、貧乏をなくせが、昔のスローガンだったが、貧困と戦争をなく

せ、が再び現実的なスローガンになっている。全労連の出番だ」「貧困格差は正の共同実行委員会の活動紹介」「青年が立ち上がってワーキングプアを告発し、情勢を変えてきた」「立ち上げれば変えられるんだと確信になっている」「静岡や愛知で日系ブラジル人ら外国人労働者が相次ぎ（労働組合に）加入し、『休めず、社会保険にも入れない。相談すれば何とかしてくれる、と口こみで拵がっている』」など、などの発言を受け、事務局長が参議院選挙によって変化をつくり出す可能性のある局面に変わったことを強調。背景には「構造改革」路線に対する国民の批判の高まりがある。国民とともに要求前進へ力をあわせようとのべた。

最低賃金の大幅引き上げをめざし、「時給1000円以上、年収200万円以下の労働者をなくせ」の旗印をかかげて、国民共同の取り組みを強めようと。

教育や医療・福祉など公共サービスと地方の切り捨てをやめさせ、安心して暮らせる地域をつくる共同をが各地で前進しており、「構造改革」で壊されてきた公共サービスの再生をめざしていこう、と呼びかけた。

憲法改悪阻止のたたかいでは、生存権などかけがえのない憲法の値打ちを広げて、「許さない9条改憲署名」をすすめるなど、改憲反対の国民過半数の世論をつくるため、全労連が今こそがんばるときだ」と力説。

また、同紙面には「連合セミナー全日程終了」の見出し記事があった。それが、福岡市で開かれた「2007年連合サマー・トップセミナー」最終日8月2日、各産別代表の発言である。「労働組合の役割を改めて考える」をテーマにしたリレー・トークであった。

「弱きを助けるのが労働組合の原点」と強調した金属産業のJAM会長は「格差社会が現実のものとなり、最低賃金の引き上げが最大の課題の連合の真価が問われている」と述べた。自治労の委員長は「誰もが就労のチャンスを得られるための制作力が問われている。公共サービス部門がそこを担わなければならない」と強調。「組合員の期待に応えられる組合になること」と切り出した情報労連の委員長は「組合員が抱える一つ一つの問題を具体的に解決する能力がないとダメだ、でないと組合員の信頼を失う」と話す。

運輸労連の委員長からは「当面の課題としては、下請け適正取引の推進と、年間3000時間を超える長時間労働の是正」が必要、との発言もあった。

こうした政治局面激変の参議院選挙の結果を反映した全労連、連合のうごきに、私は戸木田論文が展望する日本労働運動の新しい転機と息吹きを感じる。

これまでの教訓をしっかり受け止め、創造的躍進の道がきり開かれることを期待したい。

(いのうえ・としお／当所理事長、元愛労連初代議長)

愛知労働問題研究所・創立二〇年記念のために

わが国の労働時間短縮闘争の展望にかかわって



吉井 清文

愛知労働問題研究所・創立二〇周年、おめでとうございます。いつもリアルな研究成果をお送りいただき、積極的に活用させていただいております。リアルリズムでは白眉の研究所と尊敬しております。いつも職場に焦点をあてて理論を構築される科学性に感銘しております。トヨタとの一步も引かない対決が、運営の妙と結合して、皆さんを偉大にし、存在感誕生の根源になったのではないのでしょうか。心から祝福いたします。

表題の質問は、いま経済学・「資本論」学習の定番です。大衆的労働者教育学習運動は、長期にわたる史上初の参加者減少ですが、経済学・『資本論』学習は、わたしたちとしては、回数だけですが、月に一五～二〇数回で、史上初です。『資本論』学習の発展の内実には、驚くべきものがあります。「経済」に一文が掲載されますのでご批評下さい。表題は最大多数の質問の一つです。『資本論』から学べる問題のいくつかを抽出して、寄稿のご要望に応えることにいたします。

一、いまは壮大な労働時間短縮闘争の前夜ではないか

1、なによりもまず、こういう質問・憤懣・要求・願望が多くだされることに、時短運動発展の必然性が（あわせて日本の労働者の発展も）示されていると思います。「残業代を稼がなければやっていけない」事情から、わが国の労働組合運動は時短闘争に力が入らないと言われてきましたが、そこからの脱却情勢の到来でしょうか。全労連への期待が強いです。かつてエンゲルスは「労働者は怒っているときだけ人間になる」という永久の名言を残しました。いまこの名句は先進国に例外の長時間労働・多忙化策、雇用破壊、賃金破壊の結合に苦しむ労働者の怒りの高揚の象徴です。

2、この種の質問は日本労働組合運動の問題としてだされます。しかし労働時間短縮闘争は、元来は、『資本論』が示したように、労働組合運動固有の行動ではなくて、階級闘争、その頂点としての国法獲得・改善・遵法・改悪阻止などの闘争として展開されるのが、本来の性格です。そこでは労働日の標準化、つまり全国一律の労働時間規制は資本家階級と労働者階級の闘争として現れるとされています（『資本論』第一巻八章一節）。現にわが国のそれも、いま革新政党・国会議員団の活動として、長期にわたってすすめられ、サービス残業摘発、厚労省通達の連続獲得、未払い残業手当支給など、多くの成果が得られています。関連する労働組合の活動も、必要な範囲で積極的です。わが国の時

短闘争はすでにそこまでは展開されていると言えるわけです。この国会活動は、どういう発想で展開されているのでしょうか。『『資本論』全三部を読む』第二冊（不破哲三）での一九世紀ドイツ・「北ドイツ連邦議会」での社会民主党議員団に、マルクス・エンゲルスが進言した工場法確立の努力の経過が、参考になるのではないのでしょうか。

3、しかし労働者活動家の問題関心の軸は、日本経団連のいわゆる労働ビッグ・バン要求、それに追随する政権勢力の姿勢、そこでの「イグゼンプション」（残業代支払い義務免除）策動です。「イグゼンプション」は当初は「ホワイトカラー」対象とか、年収いくら以上が条件とされていましたが、いまや全労働者対象化のねらいも浮上しています。要するに労基法の根本の抹殺がねらわれているわけです。この動きの背景はアメリカ金融資本です。この問題はいまや、労働組合組織の違いを超える労働組合活動家の憤激にまで発展し、かつ猛然たる反対世論で、政府は情勢にらみになっているようです。これから先の労働問題の最大焦点への浮上は必至です。

二、労基法が潰されているのに勝てるのか

1、わが国の労基法は、敗戦後の、歴史に始めての大衆的な労働運動高揚の過程で生まれましたが、時短要求での力関係の不足や、日本経済の実態の後進性を超えることができない事情（たとえば中小企業への労基法適用からくる経営危機の懸念）から、三六条協定の挿入など、いくつもの不十分さをもたざるをえませんでした。歴史には跳び越えはないとするマルクスの指摘そのままでした。戦後六〇年の過程で、積極面を守り、さらに充実させてきた面もありますが、八〇～九〇年代の骨抜き反復をゆるす情勢もありました。

一九九五年の日経連による新日本的経営の提起以来は、雇用と生活を壊滅させる危険として、労基法が厳禁してきた中間搾取の事実上の解禁になり、非正規・不安定・低賃金・長時間労働のウエイトが高まり、九割の労働者を非正規にするという、日経連の当初の目標の部分実現と言える職場が、急拡大しつつあります。三分の一の労働者が非正規就業という統計は、とっくに古文書です。低収入をカバーするための長時間あるいは複数就業に追い込まれる労働者の一般化という、戦後はじめての惨状の出現です。規制緩和概念の残酷性格の現実化です。「A級戦犯」は小泉・安倍内閣と規制改革会議です。「労働組合はなにをしているのか」の叫びは、こういう情勢が基礎です。

2、こういう情勢で、はたして時間短縮を実現できるのでしょうか。歴史はこういう「難問」への、先駆的なこたえを含んでいます。一九世紀・イギリス労働者階級による、全世界に先駆けての十時間工場法獲得、その一般化の経過です。「資本論」第一巻の序文・第8章・第13章で綿密に研究されました。

十八～十九世紀に半世紀をかけて展開された産業革命・機械制大工業で、イ

ギリス労働者の大半は「地獄」を経験しました。これを告発したエンゲルス「イギリスにおける労働者階級の状態」を学ぶ日本の労働者は、共通して「日本のいまとそっくり、いまがよく解る」と興奮します。

この情勢で労働時間規制闘争に立ち上がったのは、機械化で解雇・失業した手工作業労働者でした。この成人男子労働者たちが、女性と児童の労働時間制限のために立ち上がりました。妻子を奴隷商人のように売るという腹立たしいまでの特質をもつ成人男子労働者が、女性と児童の労働時間制限を勝ち取ったことを、マルクスは偉大な事実と称えました（「資本論」13章3節a註122）。この種の活動は、いまわが国の「定年組」などによって、全労連と連帯しながら、地域労働組合の相談活動・未払い解決・解雇阻止・雇用差別是正・不等差別解決・労働組合加入運動などとして受け継がれていると言えます。

3、当時のイギリスにはまだ労働者政党は存在していませんでしたが、労働者犠牲に心を寄せる人達がいました。「資本論」第一巻の序文で「高尚な動機」の存在とされています。労働者の訴えがとどけられ、一八三三年に罰則規定と取り締まり官（工場監督官）の設置を決め手とする、少年少女・児童適用の十二時間工場法が、繊維産業にうまれました。

普通選挙権運動がめばえ（チャーティスト運動）、ロバート・オーエンの社会主義実験、大工業確立後の労働組合運動の模索の誕生、女性労働組合運動の誕生などがあり、大衆運動展開の土台になる労働者の尊厳のよみがえりが進み、工場法運動と選挙権運動の二つの政治闘争の結合、つまり階級闘争の高揚で、工場法は女性への拡張適用でした。

工場主は労働時間延長による利潤追求を阻まれて、労働強化の手法にうったえました。労働者は労働時間の短縮に満足できずに、新たな短縮を要求する運動を展開し、一八四八年に念願の十時間法をかちとり、四八年革命の敗北からくる逆流の押し返しにも成功して確保し、一八六七年には全生産部門適用に至っています。

3、まとめ

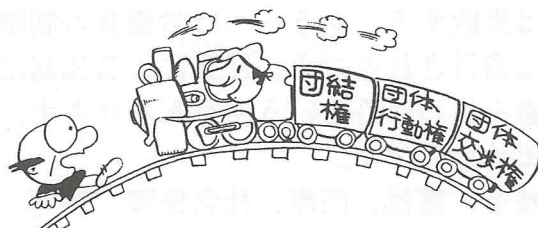
マルクスによる資本主義研究の結論の一つは、労働日の制限なしには改革と解放のすべての試みは失敗する、もう一つは労働日の制限が厳格に強制されれば、社会改革の方策は実行されるです。社会による強制だけが、資本家に労働者の健康と寿命に顧慮を払わせるという文言もあります。日本資本主義の現実とは、これらの原理の集約世界です。

いま日本国民は、戦争、重税、医療、社会保障、教育、権利全般などでの米日大企業・政府との対決を、新たに前進させることを迫られています。労働者階級はそういう情勢のもとで、独自に労働時間制限の政治闘争に取り組まなくてはなりません。十九世紀イギリスの労働者の経験と力とは比較にならない有利な国際的・国内的条件が、そこに存在しています。安倍政権などの靖国史観

勢力の国内的・国際的孤立化の経過は象徴的です。

しかしわが国の、先進国に例外的な貧弱なルール社会状況には、あるいは職場と労基法の現状には、歴史には跳び越えはないという人間社会の厳格な真理の貫徹を思わざるをえません。戦後日本の労働組合運動が、要求実現に実際に成功してきた、あるいは大きな成果を果たしてきた根拠には、猛烈とも言える学習活動の全力投球がありました。経験不足をそれで補ってきました。戦後の大幅賃上げ要求の成功、安保闘争、ベトナム闘争の大衆的展開などがその証人です。労働者の数の力は、団結によって結合され、知識によって導かれるばあいだけに、重きをなすとの労働運動原則は、これからの情勢で、ますます強く光を発するのではないのでしょうか。

(よしい・きよふみ／関西勤労者教育協会会長・当所会員)



—随想— 日米経済「一体化」の策動と労働問題研究

大木 一訓

アメリカ並みの規制緩和がもたらすもの

最近の新聞報道（ヘラルド・トリビューン紙、9月1日付）が紹介しているところによると、アメリカの代表的な多国籍企業であるIBMでは、2003年いらい、休暇や労働時間にかんする規制をほとんど行なっていないという。休暇をいつとるか、一日の何時から何時まで働くか…それらは労働者の自由に任されていて、会社は管理していない。4割以上の労働者は会社にも行かず自宅で仕事をしている、という。

職場に縛られ、有給休暇をとるのも定時に帰るのも、いちいち上司に気兼ねしなければならない日本の労働者から見ると、夢のような話である。しかし、それは地獄への扉を開く「自由」らしい。

IBMで働く労働者たちに言わせると、労働時間と私的な時間との境界がはっきりしなくなり、いつ呼び出しがあるかわからないので、かえって会社の仕事のことが頭から離れなくなる。3週間以上あたえられている有給休暇も自己規制して取らなくなってしまう。実際多くのIBM労働者が、成果主義の重圧のもとで「働き中毒」となり、健康問題が深刻化しているというのだ。

「レッセフェール・バケーション・システム」（直訳すると、自由放任休暇制度、となるが）と呼ばれる、こうした労働時間や休暇の「自由化」政策が、いまアメリカでは事務所からコールセンター、レストラン、さらには工場にまで広がってきているという。

そこでは残業手当の支払いなど問題にもならないから、おかげで企業の方は、「労働生産性」を高め収益率を引き上げる果実を手に入れている。日本の財界が「ホワイトカラー・エグゼンプション」（残業代不払い制度）を導入しようと画策している背景には、こうしたアメリカの労働実態を見て、羨望の念を禁じ得ないという事情がある。

かれらが意図しているのは、残業代不払いだけではない。アメリカに準じて、労働時間も賃金も職務配置も、すべてを究極の規制緩和＝「自由化」のるつぽに投げ込み、労働者たちを骨の髄まで搾り上げたいのだ。しかも、アメリカと違って日本の場合に追求されているのは、労働者個人に対する会社や職制の縛りを、これまで以上に強めながらの「自由化」である。

実際、経済財政諮問会議がその「労働ビッグバン」政策で用意している一連の政策を見ると、世界史的に確立されてきた労働法制の諸原則を根本的に否定し空洞化させるものとなっている。

解雇の金銭解決、残業不払い制度、少数組合の権利否定、あるいは労働契約法案に見る労働問題の民事への移し替え、など、いずれも労働法制の解体に通じるきわめて危険な性格をもっていると言わねばならない。

いま問題となっている労働法制の改悪は、80年代いらいの規制緩和攻撃の、たんなる延長線上にあるものでも「総決算」でもない。意図されているのは、賃金労働条件や労資関係にかんする社会的規制の廃止なのであり、労働者たちを裸でオオカミたちのいる荒野に投げ出すことなのである。

「労働ビッグバン」を要求しているのは、日本の財界ばかりではない。アメリカ政府は毎年「日米規制改革および競争政策 イニシアティブに基づく要望書」なるものを日本政府に提出しているが、そこには「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入をふくむ「労働市場と雇用の流動性を高める」ための施策が列举され、要求されている。また、ビジネス・ラウンド・テーブル（BR）、日米経済協議会（ワシントンDCに本拠をおいて、日本における米国企業の利権を守るために活動しているアメリカの経済団体）、在日米国商工会議所などのアメリカ財界も、日本におけるアメリカ企業の活動に好ましい経済環境をつくりだすために、労働分野でもアメリカ並みの規制緩和をするよう各方面に働きかけている。日本の財界や政府は、こうした「外圧」を一緒になって組織しながら、規制緩和の推進に動いてきたのである。

「日米経済提携協定」の危険なねらい

ところで、「規制改革・競争政策イニシアティブ」という日米協議の枠組みをテコとした規制緩和政策は、小泉政権下で2000年から展開されてきたが、安倍政権の発足後、昨年年末頃から、その政策に注目すべき重大な変化が見られるようになってきている。それは、日米両国の全面的な経済統合をすすめるようという、「日米経済提携協定（EPA）」締結への動きである。

EPA（Economic Partnership Agreement）というのは、もっぱら貿易関係の無差別な国際協定を扱うWTOとは違って、貿易関係以外の知的財産権、投資、政府調達、競争政策（このなかに労働関係も入る）、中小企業協力など、ほとんどあらゆる経済問題について、二国間で特惠的な関係をつくることである。日本はこれまで、シンガポール、メキシコ、フィリピンとの間でもEPAを結んできているが、いま問題となっている日米経済提携協定は、それらとも質を異にする、日米経済の全面的な一体化協定とでも言うべきものである。

日本経団連が2006年11月に発表した提言「日米経済連携協定

に向けての共同研究開始を求める」は言う。いまや「日米経済連携の枠組みを形に残す時にきている」、それは「従来のEPAの枠組みにとられない包括的かつ高水準な協定とすべきである」と。「包括的かつ高水準な」というなかには、農産物輸入や外資による企業買収や政府調達についても規制を設けず、アメリカ企業にも日本企業と同等の条件で門戸を開くようにする、という含意がふくまれている。

また、2007年1月の「日米経済提携に関する経団連・BR共同声明」では、世界二大経済大国の統合をすすめる新たな協定は、「両国間の貿易障壁を除去し、開かれた投資環境を保証し、規制改革を推進し、モノおよびヒトの安全かつ効率的な移動を促進する」ものでなければならないとし、それは「21世紀の国際経済のあるべき自由化の姿について青写真を提供するもの」にする必要があると主張している。

さらに、2007年4月の米日経済協議会の提言「日米経済の再活性化を求める」は、もっと率直に、アメリカ企業が「日本でビジネスを行う魅力をいっそう高めるために」前例のない国際的な経済統合をすすめるよう提言し、郵政民営化の徹底、企業合併・買収の促進、金融市場に対する税負担軽減、労働市場の流動性引き上げ、などの「迅速かつ断固たる行動」を要求している。

これら一連の提言から読み取れるのは、これまで「年次要望書」による日米協議を通じて対日経済支配を強めてきたアメリカが、いまや恒常的な「日米経済統合」体制を確立して、日本国民に対してもアメリカ並みの搾取・収奪策を展開できるようにしよう、ということであり、わが国の財界＝多国籍企業グループも、その搾取・収奪策に相乗りしようとしているのである。

だが、「相乗り」は、経済の領域だけに限られない。米日経済の統合は、アジアや世界各地で、さまざまな「リスク」を伴うことになるかも知れないが、「グローバル化した世界に別々に向き合うリスクの方が大きい」と開き直りつつ、従来の安全保障や日米同盟関係についても、統合にむけた抜本的な再構築をすすめる必要があるとしているからである。ESPによる米日経済統合と憲法改正による米日の軍国主義的一体化とは表裏の関係にある動きなのである。

そしてわれわれは、日米の経済的軍事的一体化が、つまりアメリカと多国籍企業による日本社会の準植民地化が、今年の安倍内閣と御手洗財界の発足いらい、本格的に追求されはじめたことを知るのである。

日米支配層によるこうした「統合」政策の展開がすすむなら、日本国民のうえに大変な災禍がもたらされることは火を見るよりも明らかであろう。

それは日本を、アメリカと一体となって世界中で戦争をしかける国に変えてしまうばかりでなく、アメリカのように、人口の大多数が「ワーキング・プア」によって占められてしまう国に変えてしまうであろ

う。なにしろいまのアメリカでは、たとえば、およそ果物というものを食べたことがない子どもたちが珍しくないのだ（D. K. シプラー著『ワーキング・プア』参照）。日米財界はそのアメリカ並みに、多様な非正規雇用をふやし、賃金コストを切り下げ、解雇や下請け「整理」を自由に行い、仕事をどしどし海外にアウトソーシングし、さらには企業の売買も自由にできるような日本経済を目指している。

そのうえ、重税、年金改悪、社会保障切り下げ、農業・地方の切り捨て、など、かつてない規模の国民収奪策が推進されることになれば、労働者・国民のさらなる貧困化は避けられない。そして、そこでの貧困化は、これまで曲がりなりにも生活を成り立たせてきた社会経済的な土台や支柱が、次々に液状化し瓦解し消失するような生活破綻状態のなかに、ほとんどすべての年代・社会階層をまきこんでいくような貧困化過程となる公算が高いのである。

あまり注目されていないが、労働運動は改憲反対と共に、この「日米経済提携協定」締結の策動に対しても、断固たる反対の運動を盛りあげていく必要があるだろう。そして、今日における労働問題研究も、こうした社会的問題を視野の内に入れてすすめる必要があるだろう。

21世紀初頭の情勢と労働問題研究の視点

そこで、愛知労働問題研究所の創立20周年をふりかえりながら、21世紀初頭における労働問題研究の視点について、いま少し考えてみることにしよう。

われわれは1983年に愛知労働問題研究会として研究者と活動家との共同の調査研究をはじめ、『大企業労働組合の役員選挙』を世に問うてから研究所の設立にすすんだのであったが、当時われわれが直面していた日本社会の現実、とりわけ80年代半ばの労働問題の状況と、今日のそれとを対比してみると、これほど大きな変化が生じようとは想像もつかなかった、という感慨を新たにする。ソ連・東欧の崩壊、IT技術による情報化の発展、大型航空機・コンテナ船などによる流通革命、アメリカ「帝国」の再興と衰退、中国の目覚ましい興隆、等々、世界の枠組みはまるで違ったものになってしまった。

そのなかで、筆者がとくに留意しなければならないと思うのは、労働問題の枠組みの大きな変化である。念頭においているのは、たとえば、①「株主資本主義」とか「ファンド資本主義」とか呼ばれる投機的な多国籍金融資本の活動が、生産部門をふくむ全ての経済活動に決定的な影響を与えるようになった、②アメリカ政府・財界の対日要求が、日本の経済政策を主導し規定するようになり、それとともに、日米の経済統合が急速にすすむようになった、③その過程で、米日両国にまたがる産軍複合体の影響力が急速に高まっている、④多国籍化し

た日本の大企業は、停滞する国内市場よりも成長する海外市場に依存するようになった、⑤頻発し日常化する企業の合併・買収や公的部門の民営化が、労働者の労働・生活基盤をまるごと解体・消失させるようになった、⑥少子高齢化によって、わが国労働力人口の縮小は避けられなくなった、⑦貧困化の急速な進行のもとで、労働者階級や自営業者層の内部構成が激変し流動化するようになり、教育・訓練をふくむ労働力の再生産がきわめて困難になった、といった諸事情である。

ともあれ、「日米経済連携協定」が労働問題におよぼす影響、という問題一つとってもそうだが、狭い国内的視野で見ているは、従来にも倍して今日の労働問題の真相をとらえることはできなくなっている。そう考えると、20年にわたる愛知労問研の活動の中で、われわれは今日の時代状況に対応した研究視角や研究方法をどれだけ発展させてきただろうか、という反省を迫られるのである。

最近の『経済』誌（07年8～10月号）に、「賃金論の現代的展開を考える」と題して、労働総研・産業労働研究会の報告・討論が連載されているが、その冒頭報告で三好正巳氏はこう問題を提起されている。「今日の賃金をとらえる場合、二つの視点が必要だと思います。まず、世界史的な視点から賃金を捉えなければならない。簡単にいえば、アメリカの覇権主義の現れであるグローバリゼーションとの関係で賃金を分析するということです。さらに、現代資本主義を資本蓄積の視点から全機構的に把握し、そのなかに賃金問題を位置づける。端的にいえば、現代資本主義を、資本の物神崇拜が高度に発展したものとして、いわゆる株主資本主義として把握し、それとの関連で賃金を分析するということです」と。

こうした視点を研究方法として具体化し実際に成果を実らせるのは決して容易なことではないが、こうした大きな視点で労働問題研究をすすめることは今日非常に重要になっているのではなかろうか。

ただし、一つ忘れてはならないことがある。それは、労働運動や政治闘争との関連で労働問題を分析する視点である。筆者も先に挙げた現代労働問題をめぐる枠組み条件のなかにそれを入れていなかったのであるが、参議院選挙後の今日の情勢のもとでは、構造的な条件変化の一つとしてぜひ挙げておかねばならないだろう。

今回の参議院選挙は、安倍自公政権に対する国民の怒りが、長年続いてきた自民党政治の支配基盤に壊滅的な打撃をあたえる結果となった。無党派層の決定的な自公離れ、戦後一貫して自民党の地盤であった東北・四国一人区からの自民党議員一掃、広範な自民党支持層の野党支持への転換、公明党無敗神話の破綻、などに見るように、それはまさに惨敗と言われるにふさわしい敗北であり、ウソとゴマカシと情報操作で延命に延命を重ねてきた自民党政権に、最後の引導をわたす

道を開いた選挙であった。重要なのは、このドラスティックな政治地図の変化が決して一時的なものではなく、今後も進行する構造的な変化だと見られることである。

そして、すでに参議院が長年の自民党独裁から解放され、多数派となった野党が参議院を握っていらい、その影響は労働問題に関しても計り知れぬ広がりを見せつつある。共産党をふくむ参議院の野党共闘が、偽装請負問題で財界総理・御手洗氏の国会召喚を決めたことは、その象徴的な出来事だと言える。

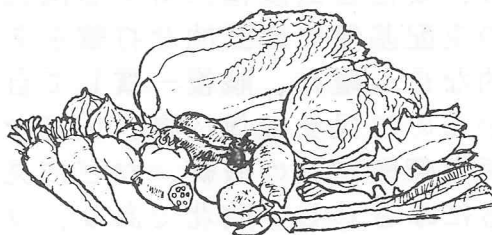
こうした日本政治の画期的変化をもたらした一つの、しかし当人たちが自覚している以上に重要な要因は、格差・貧困問題や人間的な働くルールの問題への労働組合の取り組みであった。それらを社会的な関心事にし、政治課題として押し上げるねばり強い活動があったからこそ、人々は変わり、政治を変えたのである。

今後の労働組合運動は、現実政治を動かす力を何倍にも強化できよう。雇用・労働条件や社会的諸権利の形成・強化についても、従来にくらべ格段に有利な立場に立つことができよう。そうだとすれば、これからは、労働組合の主体的力量如何が情勢を左右する決定的要因の一つとして浮かび上がってくる。

もともと愛知労問研は、労働組合の民主的な主体的力量をいかに強化するか、そのためにも会社派組合をいかに資本のくびきから解放するか、をテーマとしてその調査研究を始めた。今またわれわれには、その原点に立ち返って、労働組合運動強化の具体的な諸課題と取り組んでいくような調査研究が求められているのではなかろうか。

以 上

(おおき・かずのり／労働総研代表理事・当所理事)





「私の要求が国を動かす」

太田義郎

—— 民商とは何物か、その理念は ——

I. 民商誕生とその前史

民主商工会（民商）と言われる組織が、全国的な組織（ナショナルセンター）として存在し、今日大きな社会的影響力を持っています。この民商の成り立ちと組織の理念「民商とは何物か」を述べてみたいと思います。

まず最初にアジア太平洋戦争下での業者の置かれた実態を関係出版から紹介してみたいと思います。『全商連の会計であり、青年のときから豆腐屋さんである杉田直次さんは、統制経済で営業をやめさせられ、家を焼かれ、転々とあちらこちらの軍需工場に徴用工として働かされたあげく、終戦と同時に一銭の退職金もなしに、焦土の中に投げ出され…。

ほとんどの中小業者は、杉田さんと同じように戦時の統制で商売を辞めさせられ、臨時工や徴用工となり、終戦とともに職場を放り出された…』（故進藤甚四郎全商連事務局長「民商I」より）

『開戦直後の12月11日企業許可が制定され、新規開業ができなくなりました。翌年1月当時の岸信介商工大臣は、「…戦時下において国家が最も必要とする仕事に力を尽くしてもらおう。…転廃業を軍事方面、あるいは満州、支那などの大陸…新しい国家の緊急な業務に服してもらおう」と帝国議会で答弁し…小売業の7割が整理され…中小企業の解体が強行されました。そして71万人を越す中小業者が戦争政策遂行のため重点産業へ動員されました』（民商・全商連の50年より）

『1943年6月までに、東京だけで1万1千店が閉鎖されました。41年から43年6月までに政府指令による事務所閉鎖は21万6千になりました。軍需工場への徴用者は、40年の5万人から43年には132万人に増えました。』（民商・全商連の40年より）

こうして戦時下の業者は『工場として残ったのは、軍事会社法にもとづく軍需工場指定の688社と軍需協力会社2400社、これに関連する下請け業者という状況でした。わずかに残った小売業者も配給所の職員に変えられてしまいました。こうした経験から多くの中小業者は、「平和でなくては中小業者の営業は成り立たない」ことを、身をもって学びました。』（民商・全商連50年より）

戦争体制は業者に何ひとついいことを残しませんでした。戦争と営業は両立せず、水と油の関係であることを身にしみて感じ「平和でこそ商売繁盛」が、口癖になりスローガンになりました。

8月15日敗戦、戦後のすさまじい混乱となり、人々はその日喰うことに必死の日々となりました。敗戦後、復活した労働組合運動、共産党が各地で闘争を

開始しました。昭和 21 年、新城、豊橋の農民はムシロ旗をかかげて税務署へ押しかけ闘いが始まりました。豊橋の税務職員労組は地域の「税金まけろ」の運動と合流し、共に闘いを始めました。東三河地域の「生活擁護同盟」が闘いの中心となり、この運動と組織が東三河地域の、その後の諸運動の基礎となっていました。名古屋市内では下之一色の漁民と、地域の共産党と協同して税務署へ押しかけ「税金まけろ」の大集会をもちました。こうした各地域の「納税民主化同盟」や「生活擁護同盟」が民商誕生へ一直線に結びついたわけではありません。「民商」イコール要求実現めざす組織となるには、きちっとした「組織体と運動」が形成されなければだめです。

一時の運動、大集会での散発的闘争では、民商といわれる「組織」を創造するに不十分でした。今日、県下各地の民商を直接的に形成した源流は、労働組合の指導を待たねばなりませんでした。

民商結成の直接源流の 1 つは、愛知産別労組でした。産別労組が地域闘争として各地で「税金まけろ」の闘いを組織しました。労組組合員がビラを配り、地域業者に呼びかけてデモ行進をして税務署へ押しかけました。その産別労組の中心労組はレッドパージで職場から放逐されました。電産、名古屋造船、三菱重工、NTT、郵便局、国鉄・・・こうしたパージ組の労働者は二手にわかれしました。手に技術のある人は自営業者になり、組合指導者は専従書記（今日の事務局員）となりました。レッドパージはマシュマロの運動に組織のコアをつくり、愛知県下に民商を誕生させました。まるで中国共産党の「長征」の役割を果たしたといえます。

Ⅱ. 労働運動が育てた組織・民商とは何か

1. 民商・全商連規約の第 3 条、民商の目的を次のように規定しています。「本会は加盟団体の創意にもとづく運営により中小業者の営業と生活、諸権利を守り社会的・経済的地位の向上を図る・・・」何でも無い文言だが、実はこの中に深い歴史と業者の願いが含まれています。

まず指摘できるのは、憲法に業者（階層として）の規定がありません。業者は国民一般で国民の中にとけ込み労働者は特別に法律によって保護されています。例えば労働者には失業手当や休業補償、有給休暇等の規定があります。業者は病気で廃業すればその日から無収入、病気で休めばすぐ食うに困ります。法による保護が一切ない階層です。業者の要求——傷病手当、休業補償等くらしの安心への要求が強いのです。営業していく上での金融要求、税金（申告、記帳、調査、）経営上の苦しみ（下請取引上、単価）等もあります。

こうした業者固有の要求を実現していく上で業者の団結は当然です。しかし、ほとんどの要求は国の法律をともしません。国民的理解と国民全体の幸福と深く関わる要求です。私たちの要求「業者の社会的、経済的地位の向上」は世の中を変えていく道につながっています。日本の国の制度、法律を変えていく以外に私たちの要求実現の道はありません。私たちは自由と団結の力で「地位向

上」めざし世直しの運動をめざしました。私たちが手にした自由と団結を進藤さん（前出）は次のように書いています。『悪政を批判する自由、政府を取りかえる運動をする自由、団結する自由…ポツダム宣言の受諾によって、私たち日本国民は歴史上はじめて、この自由を得ることができた。封建領主に対する農民の対抗の手段は、農民の総結集以外になかったし…近代に入ってから労働者の団結、労働組合運動の始まりは明治 20 年とされています。…資本主義の発展にともない労働者の団結、農民の団結は急速に発展します。…治安警察法、治安維持法を制定し…これらの法律は集会、結社の自由を抑圧し…。ついに昭和 20 年 8 月 15 日ポツダム宣言受諾の日、待ちに待った国民共同の神聖な財産「団結の自由」を手にしたのです。』（進藤甚四郎「民商 I」）

2. 民商を表す理念を私たちは以下のように確立しています。

「三つの理念」「1. 民商、全商連運動は全会員の利益、幸せだけでなく、中小業者全体、大きくは国民全体の幸福につながっている。要求と活動方法が道理にあったものであったからこそ様々な権力的攻撃のなかでも一貫して前進している。

団結こそ何ものにも勝る宝である。自らが大きく団結したときこそ、中小業者の切実な要求を実現することができる。3. 中小業者は共通する要求で、労働者、農民などの国民各層と共にならば、その要求実現の道をさらに大きく切り開くことができる。」

戦後の歴史の中から学んだ私たちの教訓でした。業者、業界の団結だけで要求実現はむづかしい、他の階層、国民世論と団結する以外に自らの要求実現の道はない。それを戦後の重税反対の税闘争の中で学びました。こうした考え方は商工会議所にも業界にもないもので、日本の労働運動の中でつかんだ歴史的な教訓でした。

Ⅲ. 私の要求、国を動かす闘いへ

1. 平和運動や原水禁運動と民商が深く関わっていることを知る業者役員は少ないと思います。「平和でこそ商売繁盛」は、歴史的教訓として多くの役員は知っていますから、憲法まもれ、9 条まもれ、平和守れと運動することは当然のことです。

ところが原水禁世界大会を開くきっかけとなった闘いの始まりに、民商が大きく関与していたこと知る人はほとんどありません。それは私たちの責任です。

「民商・全商連の 40 年」からその点に限って引用します。「1954 年 3 月 1 日マーシャル群島のビキニ環礁でアメリカが水爆実験をおこないました。…水揚げしたマグロから強度の放射能が検出され…この事件は全国的な問題として受け止められ、世界に先駆けて原水爆禁止運動が巻き起こります。この運動を最初に始めたのは全商連と東商連でした。水揚げされたマグロから強い放射能が検出され…マグロの売上げは皆無となり…都内の鮮魚商組合である民商か

委員に集ってもらい・・・全商連と東商連にあつまってもらい・・・「原爆の禁止ならびに今後の水爆実験の中止を望む」の声明を発表しました。・・・杉並区役所に請願書を提出・・・区会議長は「全員協議会、本会議を招集して、魚屋さんの補償をふくめて、原爆使用禁止を決議します。」と約束・・・杉並区議会は初の決議をしました。一方、公民館で開かれた・・・婦人読書会「杉の子会」で漁商、民商の署名運動を紹介しました。・・・安井教授は“これは国際問題でもあります”と重要性を説明・・・署名運動はどんどんその輪をひろげ原水爆禁止署名運動杉並協議会が結成・・・」

署名運動の中心になったのは、寿司屋さんの奥さん菅原トミ子さんです。原爆マグロで客足が、バッタリ止まり寿司が全く売れず、魚商、寿司屋さんなど業者の売上げ激減で困り果てた上での要求署名運動でした。

2. 平和運動でも中小業者 110 番運動、金融運動でも運動の出発は、個人の営業の必死な要求からでした。

きわめて個人的営業の危機の中から「個人の叫び」から仲間が一人の要求をみんなの要求として運動したことでした。みんなで世間に訴え、他の階層そして行政、自治体、政府を動かしていったのでした。個人的要求の中に普遍的国民要求が時として存在し、その普遍性ゆえにそこに正義があるのです。民商の班会での話し合い、個々人の不満、ぼやきの中に正義が潜んでいるし、真実があります。私たちは一人ひとりの要求を大切に、みんなの運動にして、世間を動かし要求実現めざして「中小業者の社会的、経済的地位の向上」のために運動しています。

この考え方を「三つの理念」として確立し闘いの基本にしています。民商は業者運動であると同時に市民運動の側面を色濃くもっています。歴史の中ではぐくまれ、形成されたもので、今後も国民と共に国民の幸福と正義のために闘っていききたいと思います。

(おおた・よしろう／愛知県商工団体連合会会長・当所理事)





高齢化社会と商店街問題

森 靖雄

1 20年間の「労働問題」の変化を考える

日本福祉大学の同僚であった大木一訓先生からお誘いを受けて愛知労働問題研究所の設立に参加して以来、早くも 20 年が経過した。この間の「労働事情」をとりまく環境や条件の変化はすさまじいものがあり、その影響で「労働条件」から「労働形態」まで著しく変化した。何よりも大きな変化は、「労働の目的」についての社会的コンセンサス（合意）が変化してきたように思われることである。

筆者自身は、「労働」は「暮らし」を成り立たせることが基本的目的であり、こうした目的を「必要悪」としないために、可能な限り「自己実現」を目指す就労が望ましいと考えているし、学生にもそのように伝えている。しかしこの 20 年間、とりわけ最近の十数年間は、わが国ではそうした考え方は後方へ追いやられ、「カネ儲けのために働かせる」傾向が露骨に強まっている。「人を使う」ことには大なり小なりそうした搾取の要素があることは否めないが、世界では 100 年余り前から、搾取目的の考え方から「暮らしを支える」方向に舵を切ってきたはずである。日本でも、この研究所が設立された頃までは明らかにそうした考え方が強かった。

雇用する側が「競争」をあおり、「労働」をその目的に使い始めたことによって、ストップウォッチをもって追い回したり、秒単位の労働強化を競うなど、労働が「人の営み」ではなく「機械代わり」に扱われるようになった。そうになると、労働や雇用は「暮らし」と乖離し、「費用対効果」の効率性が重視されるようになり、生産拠点は日本国内からより低賃金の地域へ移動するのは必然であった。1985 年のプラザ合意でその歯止めが外れたことは記憶に新しい。まずタイを主とした東南アジアへ生産の移転が進み、次いで 1991 年から舞台が中国へ移った。90 年代前半の日本から中国への「生産基地移転」は「雪崩のように」とでも表現するほかないような、すさまじい勢いであった。その結果日本国内では中小企業への仕事が激減し、廃業者が続出するとともに、残った企業へは過酷な受注条件が押し付けられることが常態になった。労働でいえば「体を壊してでも働かざるを得ない」状況になり、直接・間接に仕事や職場環境に起因する自殺者も増えた。

「労働」がこういうものであってよいはずはない。他方で、国際競争も合理化もそれ自体を否定するわけにはいかないであろう。我々は、もう一度日本の現況に立脚して、「日本における労働のあり方」を問い直し、再構築する時期に来ているように思われる。

実は、本質的にそれと底通すると思われる重大な変化が、暮らしを支える生

活物資入手場面でも起きている。

2 小売市場・商店街の衰退は国民的課題

筆者が取り組んできた研究課題の重要な一つに「小売業問題」がある。取り組んできたというよりは、目の前に問題を突きつけられて放置できなかった結果でもあるが、取り組み始めて 40 年を超えるロングランである。まだ終わっていないので、結果的にライフワークの一つになりそうな問題でもある。

事の起こりは、1960 年代に各地で「スーパーマーケット」の出店が相次ぎ、その影響を受けた「小売市場」の出店業者が経営難に陥り始めて、相談が持ち込まれるようになったことである。当時日本には「小売市場問題」を扱っている研究者はごく少なく、流通に関心持つ者として窮状を放置できなかったわけである。詳しい内容は省略するが、当初は行政や商店街の役員たちさえ「市場がつぶれても小売業の大勢には影響ない」「スーパーが代わりをしてくれるので構わない」など言っていた。そうした中で取り上げていたのは、全国の民商（民主商工会）と自治体学校（自治体問題研究所主催）ぐらいであった。

1970 年代にこの問題は全国に及んで、小売市場はその役割を終えたかのように言う人もふえた。1980 年代に入ると、小売市場にとどまらず「地域密着型の商店街」にもその影響が出始め、商店街構成店舗の廃業が増加した。間もなく「シャッター通り」という呼び名が流布するほど、閉店だらけの商店街が続出するようになった。それでも行政の多くは「時の流れ」だの「商売のやり方が古臭いから」だのと言いわけしつつ、ほとんど有効な手を打たなかった。当の商店街はその多くがなすすべもなく、仲間が店を閉めていくのを傍観せざるを得なかった。1990 年代に入ると市役所周辺の「繁華街」や「駅前商店街」まで急速に衰退が広がり、「街の顔がつぶれては困る」といういささかふざけた理由でようやく行政のトップや商工会議所が重い腰を上げた。それを機に「中心市街地活性化法」という法律が制定されて、多額の補助金も交付されるようになったが、時すでに遅く交付金を受けようにも事業資金にこと欠く自治体が多く、この施策はほぼ不発に終わっている。つまり、地域密着型か広域型かを問わず全国で多くの商店街が引き続き衰退速度を速めているのが現状である。

それで困るのは、当の商売人もであるが、それ以上に商店街利用していた周辺地域の住民、とりわけ「車に乗れない高齢者」が、日用品さえ買えない状態におかれ、生活に支障をきたしている。そうした「車に乗れない高齢者」は、愛知東邦大学の森ゼミがおこなった調査結果によると、名鉄知立駅前地域では免許不保有者と車が使えない人を合わせて 40%、JR 中央線勝川駅前地区ではそれが 37%という高い比率を占めている。そのため、今や、車を前提にした商業施設だけでは対応しきれない事態が拡大しており、商店街消滅問題は小売業問題である以上に、福祉問題であり、国土問題でもある。とりわけ高齢化社会を迎えて、今後もこうした「買い物難民」が増加する事態を放置するわけにはいかないであろう。

3 大型店の野放しをもたらした地域経済の疲弊

こうした小売市場や商店街の衰退が大型店の野放し状態に起因することは、深く疑われてはいたがきちんと説明できる論理はなかった。従来は、商店街を構成する小売店と大型店の規模の差や、それに伴う企業競争力の差で説明されていたが、それだけでは説明がつかない現象が起きていたため、確証にはいたらなかったものである。それが、10年ほど前（最初の発表は1997年8月『現場からつくる地域政策入門—その技法とノウハウ—』自治体研究社刊）に筆者が「お金が地域で循環しなくなることによる経済的疲弊」に起因することを明らかにして以後、因果関係が明快に説明できるようになり、「大型店よりも商店街のほうが地域寄与率が格段と高い」ことが普遍的に語られるようになった。

簡単に言えば、商店街では、流入した売上金が地域内でも循環して経済活動を拡大するのに対して、大型店ことにチェーン型大型店では売上げが即日本社勘定に集約され、ごく僅かしかもとの地域に還元されないため経済増幅効果が発生せず、当該地域における大型店の売り上げ比率の増加につれて、その地域では急速に地域経済全体が「カネ不足」に陥ってしまうという仕組みである。その結果が顕著に現れるのが小売市場や商店街の閉店・消滅であるが、前述したようにその影響は小売分野にとどまらず、地域経済や地域の暮らし全体に打撃を与え、高齢化すると長年住み慣れた地域に住み続けられなくなるという皮肉な事態を拡大させつつある。

4 むすび

住民の多くは労働者である。したがってここに書いてきた事態の最大の被害者は労働者やその家族のはずである。そのため、筆者はここにとりあげたような問題は「労働問題」でもあると考えている。従来「労働問題」は「働く条件」を中心に上げられることが多かった。そのこと自体は間違いではないが、労働者の日常的なくらしや、老後も安心してくらせる地域の条件についても、関心を深めるべきではないかと考えている。

愛知労働問題研究所としても20周年を機に、こうした「くらし」の面にも研究エリアを拡大してはどうであろうか。そう考えて20周年記念号に新しい提案をさせていただいた。労働界をめぐる情勢はますます厳しくなっている。それに伴って本研究所の役割も従来以上に重要になっている。私自身は年齢的に引退期を迎えているが、愛知労働問題研究所のいっそうの発展を期待している。

（もり・やすお / 愛知東邦大学教授・研究所理事）

安上がり労働力としての「外国人研修・実習制度」



羽 根 克 明

1. ベトナム人研修生からの相談

今年の5月連休明け、神奈川県労連から愛労連に電話があり、「愛知で働くベトナム人研修生の女性からの相談で、たまたま横浜の友人宅にきていたところなので神奈川県労連が受付けたが、愛知で対応してほしい」というものでした。

このベトナム人女性の相談は、1年ほど前からベトナム人の仲間約100人とともに豊田市周辺の会社に仕事に来ているが、時給300円で働かされ、その上強制預金を天引きされるし、通帳もパスポートも取り上げられている。

もうすぐパスポートの更新の時期だが、横浜の友達のところ遊びに来ていたが体調を崩して入院してしまった。更新してもらえるか心配だ、というものでした。彼女は「外国人研修・実習制度」に基づく研修生であり、受け入れ機関である「豊田技術交流事業協同組合」に参加するトヨタの下請け中小企業に技能習得研修に来ていました。通常であれば1年間の研修期間を過ぎれば、その後2年間実習生としてその企業で働き、帰国することになります。

しかし5月に入り研修・実習生らは、突然、研修・実習の打ち切りと帰国の準備を言い渡されました。更新されたビザは、9月までの4ヶ月間の在留資格で、しかも目的は帰国準備のためというものでした。昨年の夏に、豊田技術交流事業共同組合に参加するトヨタ系下請け22社で、労基法などの法違反の不正行為が行われていたことが発覚し、受け入れ事業の停止処分がなされたからです。ほとんどの研修生は、「日本で3年間働けば、大儲けできる。」と言われて、多額の「手数料、保証金」を借金して、現地送り出し機関に払い込んで日本に来たものです。

途中での帰国となれば多額の借金だけが残ることになり、研修・実習生にとっては、家族をも巻き込んだ一生の大事件です。不正を行った企業や受け入れ機関が処分されるのは、当然のことです。しかし、何の罪もない、むしろ被害者である研修・実習生が、有無を言わず強制帰国させられるとは全く理不尽です。愛労連は、この研修・実習生たちが何とか当初の約束である3年間は働けるよう、できる限りの支援をすることとしました。

2 「外国人研修・実習制度」とは

外国人研修は、多くの企業が海外進出するようになった1960年代後半から、現地法人や関連企業の社員を日本で研修させたのが始まりといわれています。しかし現在のように中小企業にも受け入れができるようになったのは、1990

年の改正により団体管理型研修（中小企業団体等を通じて中小企業等が研修生を受け入れる）が認められたからです。

今回の相談の例でいえば、トヨタ紡織の2次3次下請け22社が、受け入れ機関である豊田技術交流事業協同組合を設立して受け入れることをいいます。

そして1997年に現行の研修1年、実習2年の最長3年の上限期間になったものです。「日本が技術移転により開発途上国における人材育成に貢献する」ためとしています。1990年の改正は現実問題として、3K（危険、汚い、きつい）職場における劣悪な職場環境のなかで、労働力不足を発展途上のアジア諸国に求め、またアジア諸国も労働力輸出で外貨獲得をはかるといふ双方の利害が見え隠れしていました。そして何よりも研修生・実習生の劣悪な労働条件が、それを物語っています。

また、この事業全体に責任を持つ所管省庁が何ともはっきりしていないのも驚きです。

研修生としての資格要件や受け入れ事業組合の要件などは、ビザを発行する法務省入国管理庁が行い、労基法などの違反があれば厚生労働省労働局が対応する。また、企業の技術移転などについては、経済産業省が管轄するなど窓口が分散しています。

JITCO（財団法人国際研修協力機構）は、外国人研修・実習制度の適正かつ円滑な推進のために、受け入れ機関、送り出し機関、研修生、実習生に対する様々な支援事業を実施するために設立されたものですが、ここには先ほど挙げた省庁などからの天下り職員が数多く配置されています。JITCOは、いわばこの「外国人研修・実習制度」に関わるすべての相談、入国・在留手続きの支援、受け入れ機関への援助・労働条件の相談、研修生の保護などありとあらゆる事業を行い、受け入れ企業などから手数料を得て運営されています。

研修生・実習生の労働条件・環境は劣悪です。通常1年間の研修期間は、あくまでも研修であり、労働者として認められず、労働基準法の適用もありません。豊田技術交流事業協同組合22社の場合、研修期間中は研修手当が支払われ、時給300円です。

月収にして5～6万円、この中から生活に必要な食料や日用品などを購入します。国の社会保険・労働保険に加入することはできず、傷害・疾病に対応するために民間保険への加入が義務づけられています。寮は会社が用意し、研修期間中は寮費の徴収はありません。

研修期間中の時間外労働（研修）や休日労働（研修）は認められません。しかし、研修期間中にかかわらず、強制的残業や休日労働など不法行為が絶えません。

しかも、残業手当を払わなかったり、払っても時給300円だったり、そこにはこの最も安い労働力を最大限に働かせようとする意図が丸見えです。しかも文句を言ったり拒否したりすれば、すぐ「国に返すぞ」と脅されますし、逃亡防止のために不法な強制貯金とパスポートの取り上げが行われています。研修生たちにとって一番恐ろしいことは、多額の借金を背負って日本に働きに来た

のに、返済が終わらないのに途中で帰国させられることです。

1年の研修期間が過ぎると2年間の実習期間に移行します。実習生は、労働者として扱われ、労働基準法の適用を受けます。賃金は、多くの場合愛知県の地域最賃額である時給694円です。残業も休日労働も法に基づいて行うことができますし、国の社会保険・労働保険が強制適用されます。月収は11万円程度にはなりますが、実習生の場合は、寮費が徴収されますし、水光熱費も払わなければなりません。寝具や家電品のリース料、社会保険料、所得税・住民税など結構な支出になります。

しかも多くの場合、寮費・水光熱費・リース料など会社の言い値で払わされており、ここでもピンハネされている疑いがあります。

JITCOが公表している資料によれば、JITCOのかかわった研修生の数は、2001年は全国で37423人、以後年々増えており、2006年は68304人となっています。国籍別では圧倒的に中国が多く、インドネシア、フィリピン、ベトナム、タイの順です。愛知には2005年の資料では3988人が来ており、実習生と合わせればこの制度で1万人前後の外国人がいるのではと推測されます。

過酷な労働環境に耐えられず、より高収入を得るためなどの理由により、少なくない研修・実習生が逃亡し、不法残留しているケースも多いと聞いています。中には犯罪行為に手を染めるものもあります。

3. 愛労連の支援と運動

愛労連は、受け入れ企業の不法行為によって、研修生や実習生が強制帰国させられることはきわめて理不尽なやり方であり、別の受け入れ企業を斡旋させるなど、当初予定の期間研修・実習ができるようにすることを最大の目標として援助する。その上にたって、受け入れ企業が決めれば、不法な働かせ方などさせないよう支援・協力することを基本に対応することとしました。

まず、「ベトナム人研修生への支援を求める緊急アピール」を発し、それへの賛同を求めました。また、名古屋入国管理局、愛知労働局、JITCO、豊田技術交流事業組合などとの交渉も必要となるため、該当するベトナム人研修生に対してベトナム語で書いたビラを配り、交渉のための委任状を愛労連に提出するよう呼びかけました。私たちの呼びかけに対して当初は65人が応えましたが、その後のベトナム大使館からの妨害などにより、最終的には13人が私たちと一緒にがんばることを表明しました。

この間、農民連の協力を得て、100キロの米をカンパしたり、激励したり、相談にのるなどの支援をしてきました。

5月31日の参院厚生労働委員会で日本共産党の小池晃議員がこの問題を取り上げ、「受け入れ機関の違法行為によって、何の罪もない外国人が研修・実習を途中で打ち切られることがあってはならない」と追求し、柳沢厚生労働大臣が「本人に責任のない問題だ。新たな受け入れ先を探すなど継続できるようにすべき。」と答えました。

結果的には、この質問と大臣答弁が大きな力を発揮することになりました。愛労連は全労連とも連携をとりながら JITCO 本部、同名古屋駐在事務所、ベトナム大使館、名古屋入国管理局、愛知労働局、豊田技術交流事業協同組合などに要請や話し合いを行い、新たな受け入れ先を確保することを最重点においてきました。

この事件は、まだ全面解決には至っていませんが、愛労連とコンタクトをとっている 13 人については、JITCO と豊田技術交流事業協同組合などの一定の努力で新たな受け入れ先が一部を除いてほぼ決まりました。しかし全員の継続が実現するまで支援を続けることが重要です。

4. まとめにかえて

(1) 制度自体に大きな欠陥が

この「外国人研修・実習制度」は、制度自体に大きな問題があります。1990 年の制度改定で中小企業等への受け入れが可能になりましたが、3K（危険、汚い、きつい）職場における最低賃金外国人労働力の確保が隠されたねらいと思えます。

また、制度では、日本人従業員が 50 人以下の企業は、年 3 人の研修生の受け入れが可能であり、その後の実習期間と合わせると常時 9 人の研修・実習生の受け入れが可能になります。これは従業員規模のごく小さい中小零細企業にとっては、相当数の最低賃金労働力です。しかも、技術習得とは名ばかりで、ほとんどが日本では外国人の就労が認められていない単純労働です。

「研修」とは名ばかりで、実態は時給 300 円の労働基準法など労働法規が適用されない格安労働力となっています。しかも、研修期間中の残業・休日労働は禁止されているにもかかわらず、大半の企業がこれを破り、ただ働きや良くても時給 300 円でこき使われています。企業は、「労働」でなく「研修」ということを最大限悪用しています。

受け入れ企業が不法や不正をしたら、研修・実習生の受け入れは中止されます。その場合、研修・実習生は帰国させられるケースが大半です。運良く引き継いで受け入れできる企業が見つければ、継続して研修・実習が可能ですが、すでに企業が定数いっぱい受け入れていたり、業種が異なるなど簡単ではありません。ほとんどの研修生は、ベトナムの平均的年収の倍以上の借金を抱えて日本にきていますが、帰国させられれば借金だけが残ります。結果として何の罪もない研修・実習生に最大のしわ寄せがいくのは、まさに制度の欠陥です。

(2) 制度を「利用(悪用)」して利益を

送り出し国の送り出し機関は、法外な手数料と逃亡などを防止するためとして高額の保証金（研修・実習が満了して帰国すれば返却）を取っています。制度の趣旨はこの保証金を認めていませんが、実態はどの国からの研修・実習生もほとんど払い込んでいます。

この高額の手数料・保証金については、送り出し国政府も黙認しています。また、送り出し国政府は、研修・実習生が日本の労働組合や支援組織に接触するのを異常なほど警戒しています。今度のケースでもベトナム大使館員は「愛労連は、悪い労働組合である。愛労連の言うことを聞くなれば、どうなったとしてもベトナム政府は責任を持たない。」と研修生に警告まで行いました。

この制度は、送り出し国政府にとっても外貨の獲得や、自国への日本企業進出の期待などメリットがあるものと思われます。日本政府、送りだし国政府、各国の送り出し機関、受け入れ機関、受け入れ企業などが、それぞれの思惑をもってこの制度を「利用」しているとしか思えません。研修・実習生が、最も搾取されていますが、彼らもまた、自国では得られない額の稼ぎを求めるために日本にきています。

(3) 社会的にも問題が

今回の豊田技術交流事業組合のケースは、参加するトヨタ関連下請け企業 22 社全部が労働基準法を始め不法行為を行っていたために起きた事件ですが、この背景には過酷な下請け単価の切り下げにより、このような最低賃金以下の労働力を使わざるを得ないもう一つの実態があります。今年中には世界一の自動車メーカーになることは間違いのないトヨタの大儲けは、この低賃金外国人労働者などによって支えられていることも事実です。

また、最賃ギリギリ、あるいはそれ以下の労働者が存在する実態は、日本の最低賃金や全体の労働者の労働条件を引き下げ、さらに過酷なものにする力となる可能性もあります。

先頃来日した米 국무省のラゴン人身売買監視・撲滅室長は、7月3日日本政府に制度自体の廃止を提案しました。同省は、6月に発表した報告書の中で、日本のこの制度を取り上げて「一部の労働者は強制労働の状況にあると報じられている」と指摘しました。

(4) 今後の方向

この外国人研修・実習制度は、廃止するしかないと思います。真に日本の高度な技術を外国人に習得させるならば、改めてそのために限定した制度を整備し直すべきです。日本政府は、様々な問題が起きていることをふまえ、この制度の改善を検討するとしています。

その検討の方向は「研修期間も労働関係法令の適用とする」とか、「現行最長3年間を5年間にする」などですが、若干の手直しをしてさらに財界の要望に応えようとするものであり、これでは様々な問題の根本的解決は、全くできません。

(はね・かつあき／愛知県労働組合総連合議長・当所理事)



愛労連・労働相談活動の状況

——06年1月～07年6月まで——

阿部 精六

はじめに

愛労連の労働相談活動は、95年にスタートして以来07年で12年目になります。ここ1～2年の相談件数は月に100件をこえるペースで推移しています。

とくに06年は年間で899件と過去最高を記録し、07年もまた6月段階で631件と、昨年を上回るペースで相談がよせられています。

95年に旧経団連が「新時代の日本的経営」を発表して以降、労働法制の相次ぐ「規制緩和」により、雇用破壊が深刻さを増しています。正規社員のリストラが進行し、失業者・失業率が増えると共に、長時間労働・成果主義賃金のもとで、労働者のメンタルヘルス・過労死が深刻な事態になってきました。

また、85年に成立した労働者派遣法および労基法をはじめ労働法制の度重なる改悪によって、いわゆる「ワーキングプア＝働く貧困層」が出現、とりわけ青年労働者に深刻な事態をもたらしています。最近の労働相談をみてもわかるように、20～30代の若年層からの相談が50～60代を大きく上回っています。

昨年来、労働相談をとおして、組合に加入する人も増えています。これまでのように「解決すればそれで終わり」というところに止まらず、「組合をつくって解決を」「自分を守るために組合に入りたい」など、労働組合をつくることを目的とした相談も目立ち、愛労連ローカルユニオン、単産の個人加盟組織に加入するケースが増えています。また、今年は労働相談から、いくつかの職場単位で組合が結成されました。建交労・フジモト支部、全国一般・カトーグラビア支部、同・東伸サービス労組など職場単位の結成にいたりました。

労働相談活動が、問題の解決に止まらず、労働組合結成・加入につなげていくためにも、労働相談の担当者を単産・地域ともに充実していくことがますます必要になっています。

参考資料として、労働相談06年度月別集計表、07年度月別集計表を添付します。

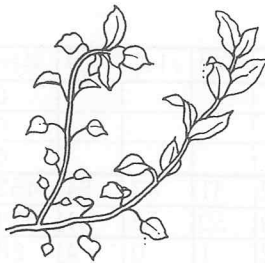
(あべ・せいろく／愛労連・労働相談センター所長・当所理事)

労働相談07年度月別集計表

集 計 項 目		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	累計
フ-ェ-ース	実施箇所													0
	相談員													0
	電話台数													0
相談者	男性	39	58	64	61	45	61							328
	女性	38	53	64	54	41	30							280
	不明	3	6	2	3	8	1							23
	小計	80	117	130	118	94	92	0	0	0	0	0	0	631
年代	～20代	19	13	22	24	13	24							115
	30代	29	18	17	15	18	18							115
	40代	4	12	9	19	9	10							63
	50代	11	4	7	7	7	7							43
	60代～	3	1	5	3	6	4							22
	不明	14	69	70	50	41	29							273
	小計	80	117	130	118	94	92	0	0	0	0	0	0	631
雇用形態	正職員	36	54	57	59	38	48							292
	パート・アルバイト	12	14	18	22	17	8							91
	臨時	1	0	1	3	0	1							6
	嘱託	1	0	1	0	0	0							2
	派遣	9	10	17	10	4	14							64
	契約・請負	5	11	11	8	10	7							52
	その他・不明	16	28	25	16	25	14							124
	小計	80	117	130	118	94	92	0	0	0	0	0	0	631
事業所規模	30人未満	14			18	4	5							41
	100人未満	5			6	6	8							25
	300人未満	4			8	2	1							15
	300人以上	3			4		1							8
	1000以上	0			2		0							2
	不明	54			80	106	77							317
	小計	80	0	0	118	118	92	0	0	0	0	0	0	408
相談内容	解雇	8	23	26	17	12	11							97
	退職強要・勧奨	1	2	4	2	2	7							18
	賃金・残業代不払い	17	21	21	14	14	18							105
	労働契約違反	4	0	6	13	13	8							44
	社会・雇用保険	7	11	3	3	2	3							29
	配転・出向・転籍	1	0	2	1	0	1							5
	労働条件切り下げ	3	10	4	8	4	3							32
	労働時間・休暇	4	20	16	12	11	8							71
	セクハラ・いじめ	6	6	9	3	3	6							33
	倒産・工場移転	2	0	2	3	2	0							9
	労災・職業病	2	5	5	8	6	5							31
	組合結成・加入	0	0	1	4	2	0							7
	その他・不明	25	19	31	30	23	22							150
	小計	80	117	130	118	94	92	0	0	0	0	0	0	631
相談の契機	電話・HP・メール	39	54	77	64	42	48							324
	団体・個人の紹介	15	13	18	10	7	12							75
	ビラ・看板	9	3	9	13	7	5							46
	マスコミ	1	0	3	0	0	0							4
	その他・不明	16	47	23	31	38	27							182
	小計	80	117	130	118	94	92	0	0	0	0	0	0	631
相談結果	電話・メールで解決													0
	面談を継続													0
	面談で解決													0
	労組加入・結成													0
	その他・不明													0
	小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

労働相談06年度月別集計表

集 計 項 目			1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	累計
フェース	実施箇所														0
	相談員														0
	電話台数														0
相談者	男性		25	21	36	46	29	39	31	31	32	31	47	84	452
	女性		24	13	31	34	22	26	22	34	29	30	53	61	379
	不明		13	13	5	12	4	6	2	6	2	1	0	4	68
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
年代	～20代		16	7	11	8	13	10	18	10	14	11	17	27	162
	30代		10	10	16	20	15	17	10	18	12	18	17	30	193
	40代		10	1	9	16	6	8	9	6	7	9	22	26	129
	50代		3	3	8	7	2	6	11	13	5	4	10	4	76
	60代～		3	4	3	3	2	3	2	12	6	1	0	2	41
	不明		20	22	25	38	17	27	5	12	19	19	34	60	298
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
雇用形態	正職員		13	10	25	33	20	30	24	32	30	27	55	85	384
	パート・アルバイト		13	9	16	18	15	13	13	16	16	15	18	24	186
	臨時		1	0	0	1	0	4	0	3	0	0	0	0	9
	嘱託		0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	派遣		16	8	11	24	11	7	6	7	5	5	12	15	127
	契約・請負		3	6	2	2	2	2	2	4	2	0	3	4	32
	その他・不明		16	14	17	12	7	15	10	9	10	15	12	21	158
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
事業所規模	30人未満		12	4	7	8	3	10	19	0	2				65
	100人未満		3	1	6	0	2	6	4	0	3				25
	300人未満		0	0	1	4	3	4	4	0	3				19
	300人以上		1	0	3	1	0	1	2	0	1				9
	1000以上		1	0	0	1	0	2	1	0	2				7
	不明		45	42	55	78	47	48	25	71	52	62	100	149	774
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
相談内容	解雇		3	2	7	9	11	11	2	10	9	11	10	14	99
	退職強要・勧奨		1	3	6	8	2	6	1	10	3	3	5	4	52
	賃金・残業代不払い		13	7	16	8	12	8	6	7	11	5	18	45	156
	労働契約違反		7	2	10	8	2	2	2	10	4	6	7	10	70
	社会・雇用保険		1	1	3	3	3	0	3	4	2	2	1	6	29
	配転・出向・転籍		1	0	0	1	1	1	3	0	4	1	1	2	15
	労働条件切り下げ		1	2	3	2	4	4	1	4	2	2	8	1	34
	労働時間・休暇		3	3	3	8	4	6	4	7	5	9	9	24	85
	セクハラ・いじめ		0	2	4	7	3	5	5	1	2	3	10	15	57
	倒産・工場移転		0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1	1	7
	労災・職業病		4	2	6	10	2	4	3	3	3	3	3	5	48
	組合結成・加入		2	0	0	2	1	2	0	0	1	1	1	6	16
	その他・不明		26	23	14	26	10	20	25	13	16	16	26	16	231
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
相談の契機	電話・HP・メール		15	21	26	36	22	33	38	31	37	30	46	81	416
	団体・個人の紹介		8	8	9	10	9	8	9	13	10	10	9	10	113
	ビラ・看板		18	5	9	11	11	8	2	9	2	2	27	30	134
	マスコミ		0	0	3	1	1	1	1	4	0	0	2	2	15
	その他・不明		21	13	25	34	12	21	5	14	14	20	16	26	221
	小計		62	47	72	92	55	71	55	71	63	62	100	149	899
相談結果	電話・メールで解決														0
	面談を継続														0
	面談で解決														0
	労組加入・結成														0
	その他・不明														0
	小計														0



この頃の日本で不思議に思うこと。

宮崎 脩一

(1) 日本では1985年頃からトンネル工事にたずさわっていた労働者から咳や痰がでてやがて呼吸困難になり大変な苦しみのなかで死亡する人がいて、労災の認定にならないかと組合に相談が寄せられた。民医連の医師の協力を得て労災の認定を勝ち取った。そしてじん肺110番の活動でじん肺患者の発掘に取り組み、健康手帳を発行させ、健康診断をやらせて早期発見に取り組みました。さらにじん肺の対策を政府に取らせるために各地で裁判闘争を起こして、政府と企業の責任を問い、国民に支援を呼びかけるためにキャラバンを組み、映画「人として生きる」をつくって上映会を各地で行います。これを何年もつづけて、国会議員の中にじん肺対策会議を526名の議員で組織して、各地の裁判での勝利を背景に解決を迫りました。そして今年、和解が成立し、国も重い腰を上げてじん肺防止の対策が取られるようになりました。これまでに約20年かかっています。労働者のいのちと健康を守るのにこれだけの時間と労力とお金がかかるのはどうしてでしょうか。あまりにも永すぎると思いませんか。そして、なくなった被害者の苦しみをないがしろにしその犠牲の上に巨大な利益をきずきあげてはばからない資本家のひとたちがいます。この日本社会の人権を守る意識の低さにあらためて強い怒りをもちます。

(2) 思えば熊本水俣病でも、1969年に第一次訴訟がはじまり、今日まで数々の裁判がたたかわれ、まだ完全に決着していません。2007年5月末の統計では22434人が水俣病の認定を申請し、2266人しか認定されていません。約1割しか認定されていないのです。これは典型的な水俣病の症状だけを認定の基準にして、認定患者の数を制限している。多様な形の水俣病があつて当たり前なのにそれを認定しない。そのためにいくつもの裁判が闘われ、認定に長い時間がかかる。患者は救済されないままに放置されているのではないのでしょうか。認定基準が厳しいのは、補償金がたかくなると国や企業の負担がふえるので、それを被害者の人権と天秤にかけているのです。「人のいのちは地球より重い」と言う言葉は現実には無視されているといってもいいのです。

原爆症の認定やアスベストの認定 過労死や過労自殺の労災認定、公務災害認定もみんな同じような政治の構造をもっていて、これが変わらないために解決までに十数年かかっているのが日本の現実です。ずいぶんと無駄な時間とお金を使い、たくさんの被害者の血と涙が流されています。

(3) 東京大気汚染裁判は国と自動車を製造している大企業の責任を迫及した裁判でた。東京都の石原都政という悪条件の中にありながら原告らの粘り

強い企業本社前での17日間にわたる座り込みの抗議により今年6月に和解が成立した。和解の柱は3つあり、気管支喘息の患者の医療費救済制度を新設し5年で200億円を国・東京都・首都高速・メーカー7社が負担して創設すること。公害対策を進めて大気汚染をなくす努力を約束させたこと。そして原告に12億円の損害賠償を支払うことが決められたことです。困難な条件の中で明るい未来を約束させた画期的な和解である。

一方、名古屋大気汚染裁判では勝利したものの、その後の大気汚染をなくすとりくみについては、行政は英断をもって解決するという姿勢を示していません。いくつかの観測点で汚染や騒音などの測定はするが、基準値をゆるくしたり、基準を超えていてもすぐにはその対策を進めていない。そればかりか、基準値をこえていてその解決がなされないのに高速道路の建設は次々と進められ、原告は高齢化して亡くなっていくばかりである。

そして、大気汚染は形を変えて子供たちの喘息が急増する形で今も拡大している。ここでも企業や行政は小児喘息の原因が自動車によるものかどうかかわからないとして、住民からのつきあげがないうちは、これを放置している。

裁判に勝っても、問題がすぐに解決されるわけではない。ここに日本の民主主義と人権感覚の未熟さが露呈している。

(4) アメリカでは赤ちゃんポストという制度を巡って、賛否両論があり、論議をかもしている。しかし、アメリカ合衆国では48州でこの制度がとりいれられ、親が何らかの理由で捨てた子供を養子としてひきとり、育てることがすすめられている。うまれてきたいのちを貧困の故にそのいのちをたちきることはいけないという世論がこの制度を支持し、急速に広がっているらしい。日本では賛否両論があり、スムーズにはいっていない。アメリカは戦争遺児や親に捨てられたこどもの養父母になる行為がよく耳にする。宗教的な環境のちがいのなか、人権に対する意識の違いなのか。

(5) フランスでは2006年3月から、フランスで若い労働者の雇用契約をめぐる政府と学生や労働者との間で対立と抗争があった。「初期雇用契約」法とは採用のテスト期間を2年間にのばして、この間に理由を示さずに解雇できるという法律をつくろうとしたのである。政府が首切りを許容する法律を提出したとき、フランスの高校生や大学生を始め多くの労働者が立ち上がって反対し、ついに成立を見送らせました。全国で84ある大学の内67大学でストが発生し、4300の高校の内1000校が全部あるいは一部が閉鎖されたという。第1次のデモに警察発表で22万人が参加し、第2次のデモに40万人、第3次のデモに53万人、第4次のデモは106万人にふくれあがった。そして国鉄 地下鉄 航空会社 公務員 金属部門などで連帯するストも組織されている。第6回デモの前日、政府はこの法案を撤回した。若者たちの行動力もすごいが、これを支援リストを容認する他の大勢の人たちの力もすごいとおもう。社会への関心度がたかく、連帯する行動や共同がすぐに組み立

てられ、権力の妨害に負けないで行動をおこしているフランスの若者や労働者のエネルギーに感心する。

私は1960年の安保闘争を京都で大学生として体験したし、教員になってからも人事院勧告の完全実施を要求してのストに参加してきた。これらの事件でやはり、社会は変わってきたと思います。今、このような日本人のエネルギーはどこへ行ってしまったのだろう。

(6) たまにテレビの前にすわっていると「水戸黄門さん」のドラマに出くわす。毎回、話のストーリーは決まっていて、悪巧みをする役人とか大商人がお金ほしさに悪政をして、善良な庶民をいじめている。これにかかわった黄門さんの一行が、情報を集め、悪巧みの仕組みを危機一髪のところまで暴いて、助さんや角さん、それに忍者の家来たちに懲らしめをやる。刀は峰打ちになっていて殺しはしない。そして頃良いところで。黄門さんが「もういいでしょう。」というとき角さんが「静まれ、静まれ、この紋章が目に入らぬか、ここにおわす方をどなたとどころえるか。おそれをおくも、先の副将軍水戸光圀公にあるぞ、殿の御前である。みなもの、頭が高い」と言うと、いままで闘っていたものがみんな、ハハッとひれ伏してしまう。そして一件落着となる。この快感がこのドラマを長続きさせている元になっているようだ。

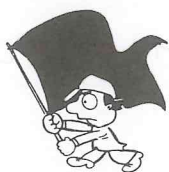
さて、この物語を現代の日本にあてはめれば、どのようになるのだろう。「葵の御紋」は「日本国憲法」でしょうか。「静まれ静まれ、みなもの」「この憲法が目に入らぬか」ととやれば、誰もがひれ伏して従うだろうか。

そして、悪い役人や悪徳商人はお縄について、切腹や遠島という処分になるだろうか。いやいや、浜の真砂子がつきないように、江戸時代と同じような事件は現在でもどこにでもころがっている。そして、自分たちでこれを解決出来ない状況だからこそ、「水戸黄門」様という虚像が番組として生き続けているのかもしれない。

それにしても、黄門さんたちはどうして、いつもいつも庶民の味方のような行動をされるのだろう。そんなに根っから庶民の味方だったのだろうか。どこかの武士や権力者から刺客がさしむけられることはなかったのだろうか。なんて考えてしまう。

現実の日本では、次々と税金や保険の値上げ、そして受け取る保険金や権利の切り下げがおこなわれている。自分たちの生き方が問われているのではないだろうか。

(みやざき・しゅういち／愛知労働問題研究所理事)



闘えば道は拓ける＝豊かな人生

鈴木 明男

はじめに

私は中学生の頃、貧しい家計を支えるために働き稼ぐことを意識していました。農繁期には農家の田植えや稲刈り、山仕事では炭焼きやシイタケ栽培の作業など大人に混ざって見よう見まねで仕事をしました。また、川原で空き缶を拾い集めてボロ屋（廃品回収業）に売ったこともありました。そのころ鉄屑は1貫目（＝3.75kg）あたり50円、アルミは200円、銅は500円で売れたのです。

中学卒業間近の1961年1月12日受験、アルミと銅の大手企業である住友軽金属から採用通知が届き、心が躍りました。

1 俺はここで働くんだ

住軽金は伊勢湾台風のあった1959年の9月に住友金属から非鉄部門の名古屋が分離して新しく住友軽金属として発足、活気に溢れていました。

この年は愛知をはじめ七県から24名の養成工として採用されました。そして、3年間の事業内職業訓練の課程を終了した後、私は希望通りにアルミ板の製造ラインに配属されました。

当時、アルミの生産量がどんどん増えて、若者も全国各地からどんどん入職。活気に溢れ、私は職場の親睦を深めるリーダーに任命されて、みんなで旅行やキャンプなどを行いながら楽しく働きました。

2 働くものとしてのこだわり

子どもの頃から働いてきたことからか、働く条件がとても気がかりでした。その一つが臨時工・準社員と呼ばれた低賃金で働く多勢の人たちの存在です。私たち工員は緑のネームプレート、臨時工は赤いネームプレートで目立ちました。事務・技術職は職員と呼ばれ高給の役職者。同じ職場で同じアルミ製品を同じ気持ちで作るのに労働条件の差別待遇にやりきれなさを感じていました。

労働組合の青年部から誘いがあって副部長を2期勤めるなど楽しみながら過ごしました。ところが労組は青年部に対して労働者としての自覚を高めるという立場は全くなく、私が発行責任者だった機関紙の「いずみ」は印刷前に検閲を受け、青年の自主性がまったく認められず、疑問や怒りを覚えた時期でした。

3 働く人が主人公の世の中を

青年部は活動を活性化しよう、差別的な待遇をやめさせようと決議し、労組の決定機関である本部委員会に「青年部の代表を出席させて欲しい」とか「春闘の要求額は満額を獲得しよう」のリボンを胸につけるよう要求しました。しかし会社の労務担当者ではなく労組の幹部が抵抗して実現できませんでした。

寸度その頃、故人の近藤直太さんを紹介してもらい「物の見方・考え方」を

話し合う中で 70 年代の遅くない時期に民主連合政府を樹立しようという呼びかけに心を打たれ、迷うことなく仲間入りをしました。

4 挫折した 100 年の大計

同じ時期、住軽金はアルミの精錬から圧延・加工に至る一貫工場を山形県酒田市に造ることを決めたのです。このプロジェクトは田中角栄総理の日本列島改造論に住軽金の田中社長が乗り、アルミ業界の反対を押し切って進めました。

住軽金は当初この進出を 100 年の大計といいましたがオイルショックをもちに受け 10 年目に挫折、1000 億円の負債を残しました。このため労働条件は「酒田を造るからガマンしろ」「酒田があるからガマンしろ」「酒田を解散するからガマンしろ」とともに賃上げはなく経営の失敗を労働者に転化し続けてきました。

5 職場を基礎に

「世界的な視野で、身近な職場から運動を」という近藤さんらの教えを具体化するために、私は職場で労働者の声を集めたり、家庭訪問をしたり、労組の役員選挙に立候補したり、また職場新聞「住軽の仲間」の編集委員にも参加してきました。

1973 年 6 月には上司から「勤労長から頼まれた。運動を止めないか、止めれば職制にする」と変節を求められましたが断りました。また、1984 年 10 月、新しい工場長から時間外に就任の挨拶と安全指導が行われました。しかし時間外手当が支払われないので名古屋南労働基準監督署に申請したところ参加者 186 名に賃金が支払われました。

6 職場の自由と民主主義を守ろう

ところが 1985 年 4 月、その報復人事で私を隔離作業「アルミのオリ」に配転しました。この「アルミのオリ」事件は会社と労組が一体となって私をいじめ退職させようと攻撃してきたのです。私はこの先どうなるだろうと不安がありましたが、いち早く対応してくれた「職場の自由と民主主義を守る連絡会」の全面支援を始め、職場での支援や港地区労を中心に結成された「明るい職場をつくる港区連絡会議」により大きな支援の力を受けることができました。

住軽金包囲のデモ行進 500 名。「人間らしく働くためにいま連帯」と 1200 名の参加で成功したスプリング・フェスタ。さらに「隔離的処遇をやめよ」とする名古屋弁護士会の勧告などの多くの支援を受けながら「アルミのオリ」を脱出 1989 年 6 月(50 ヶ月ぶりに)勝利的に解決しました。

7 見せしめ労務政策の一方で

「アルミのオリ」事件のさなかの 1986 年 10 月に住軽金は 24 時間の連続操業を 3 交代制から 2 交代制にして 8 時間労働制を壊してしまいました。見せしめ労務政策は物言わぬ職場に変えて大合理化を強行したのです。

二交代制で24時間操業ですから早朝に就労し8:00から拘束14~15時間です。そのため帰宅は22:00以降になってしまい三度の食事も会社で済ます異常事態が恒常化しました。

その上、1993年に住軽金は20%800名の人員削減を発表。「リストラに異議あり」と宣伝していた私を再び見せしめにして、1995年10月「同意のないまま強制出向」を命令しました。

8 労災死亡多発！安全衛生運動の推進を

リストラは顧客から取引停止される不良品と、5ヵ月毎の死亡者を含む5名の死亡事故や600℃で溶けたアルミに足を落とすなど重傷者が相次ぎました。夏は気温が40~50℃になり職場で倒れて熱中症と診断される人も続出しました。

私は労働災害の内容を時系列に並べたリストをつくって3度の国会質問や労基署交渉の資料をつくりました。その結果、行政から強力な指導を受けて住軽金の労安活動は安全専任課長の配置など大きく改善され2003年以降は死亡災害ゼロ・重症災害も激減しています。

出向は解除。安全専任課長の下で就労

ところで私は1995年8月、「本人の同意のない出向は無効」と名古屋地方裁判所に提訴し10年間闘いました。同じ闘いが一年前に先発で新日鉄の八幡でもありました。

この新日鉄の出向裁判は地裁も高裁も最高裁も敗訴でしたが、私の裁判勝利に大きな判断の基準を提供してくれました。それは明治大学法学部の青野 覚教授が発表した論文でした。「新日鉄の場合出向に関する労働協約が原告の入社前から存在していた。住軽金では原告（私）が入社後に協約が締結されている」さらに「住軽金の協約の内容が不十分」と不当性を明確にしてくれたのです。

名古屋高等裁判所の青山邦夫裁判長は住軽金に対して「判決にはリスクがある」と和解を勧告してくれました。裁判長は私の要望にいつも親身に対応してくれました。その結果、地裁での不当判決を乗り越えて2005年3月に名高裁で出向解除の和解が成立しました。

そうして定年前の一年間を住軽金の正規社員に戻ることができました。しかも和解協議で要求した職場で上司も指名した青木富行安全専任課長です。偶然ですが青野・青山・青木の三人の「青」さんにお世話になりました。

もちろん、裁判では意見書や証言、支援していただいた多くの方々、竹内 平・岩井羊一・中谷雄二弁護士をはじめ多くの皆さんにパワーをいただきました。

10 安全な職場でいいアルミを

私の同期生は中途退職者を別とすれば殆んど副課長~課長の肩書きの役職者でした。私より住軽金に心身ともに貢献した人たちです。しかしリストラの対象となって私以外は早期退職させられたのです。勤続45年を達成したのは私

だけでした、一緒に働いた同僚の無念さを思うととても残念です。

2006年3月28日、労使合同で定年退職者を送るセレモニーが恒例通り行われました、この日の定年退職者は10名、会食の席では一人ずつ挨拶をしました。

私は「いろいろ有ったけれども」無事に定年を迎えた喜びと一方でリストラされた仲間の無念や労災の多発を憂いてきたことを語り、後を継ぐみなさんに「品質のよいアルミと安全な職場作り」をお願いして別れの挨拶としました。

広場では「蛍の光」が流れ300余名の人が見送りに集まってくれていました。いつも私を支えてくれた木村政利さんから大きな花束を戴き嬉しかったこと、また、多くの方々から次々に握手を交わして戴き嬉しかったこと、私を送るタクシーの前で待っていてくれた名古屋製造所の山内重徳所長から「ご苦労さまでした」と固い握手……。もう圧巻！感慨無量！これぞ正にハッピーエンド。

むすび 闘うことは人間の証

あの日からまもなく1年半。いま、夏の高校野球を観戦しながら思うこと。ルールを守りながら、攻撃と守備を繰り返して全力で闘う姿をみて「人間は闘う動物だ」ということを再認識しました。

かつて、私は「深夜労働は生体リズムに反する」ことを健康センターの山田信也先生から学びました。そこで学んだことを現場で実践しようと思い、上司に深夜労働を断りました。その結果、出向で昼勤職場の会社に出されたのです。

私は住軽金との雇用契約は守って欲しい「本人の同意のない出向は無効」と裁判に訴えた経緯があります。

定年後、私は「愛知働くもののいのちと健康を守るセンター」でルールを投げ捨てる「規制緩和」ではなく労働基準法や労働安全衛生法をしっかりと守らせる運動をこれからも続けたいと思っています。

九回裏でも頑張れば逆転、相手のミスが出たりして勝利への道は拓けます。私の経験からも「闘えば道は開ける＝豊かな人生」です。歩んだ「道」はとてもいい結果と仲間を得ることができました。それが私のだいじな宝です。

ありがとうございました。

紙面の都合で団体定期保険裁判など「9 争議」に触れませんでしたでしたが、この闘いにも私自身深く関わりご支援を頂きました。この紙面で関係者に心からお礼を述べさせていただきます。ありがとうございました。 2007年8月19日 記

(すずき・あきお／愛知労働問題研究所所員)

フィリピントヨタ労組を訪ねて

＝解雇撤回闘争 7 年の軌跡＝



近森 泰彦

1、はじめに

8月16日から21日まで、7年に亘って解雇撤回闘争を続けてきたフィリピントヨタ労働組合（以下、TMPCWAと記す）はじめ地域の自動車関連労働組合と交流を行うためにフィリピンを訪ねました。日本のTMPCWAを支援する会が企画したものです。

総勢9名、愛知から支援する会会員3名、全トヨタ労働組合（ATU）から若月委員長、近森が参加しました。

国土面積は日本の8割、人口は8,900万人（首都メトロ・マニラ市人口約1,000万人）。宿舎は大マニラ市に隣り合ったラグナ州マキリング山国立公園内の官営ロッジ。

ラグナ州は一大自動車工場地帯でトヨタ、日産、ホンダなどの関連工場が集積し着実な発展を続けているところである。

マニラ空港でTMPCWAエド委員長はじめ組合員の出迎えをうけ、約100km離れた宿舎に車でむかう。鉄道、地下鉄などインフラが未整備で、移動はもっぱらバスかジプニー、高速道路はマニラからラグナまで整備されているもののいたるところで渋滞に巻き込まれた。見かける車はほとんどが日本車。夜、集会所に地域の組合員が大勢集まってくれてウエルカムパーティ、大歓迎を受けました。訪問スケジュールを紹介しておきます。

* 8月17日(金)

- ①マニラ市内で在比日系マスコミとの記者会見（朝日、毎日、時事通信、NHK、TV朝日）
- ②ホンダ工場見学の予定が会社難色、結局、副社長と外部のレストランで懇親

* 18日(土)

- ①農民運動支援で警察に不当逮捕された活動家（タガイタイ5）を拘置所に激励訪問、接見拒否されて引き返す
- ②宿泊所でCAR-AID（coalition of autoworkers and related industries against imperialist domination, 参加組織15団体11,000人）と意見交換
- ③夕方温泉リゾートで寛ぐ

* 19日(日)

- ①トヨタ被解雇者家庭訪問（４家族）
- ②日産工場門前のピケ小屋訪問③トヨタ労組事務所訪問

＊２０日（月）

- ①隣州の火山湖、タール湖観光
- ②歓送パーティ（ラグーナ工場団地の自動車関連企業労働組合員、家族約７０人参加）

＊２１日（火）——帰国

この訪問を通じて過酷な弾圧をはねかえしながら、フィリピン自動車関連労働者のたたかいが年を追うごとに着実に成長していることを実感しました。その一端をここに紹介します。

2、自動車産業の労働運動

（１）まずフィリピントヨタ労働者の闘いの概略を紹介しておきます。

＊１９８０年代にトヨタはフィリピンに工場進出し現地生産を始めました。
＊１９９９年２月、自主的に立ちあげたフィリピントヨタ労働組合（TMPCWA）が労働雇用省に対して団体交渉権を有する組合としての承認を求めた。
＊２０００年１０月、労働雇用省長官TMPCWAを正式に承認、しかし会社は団体交渉に一切応ぜず妨害を続ける。＊２００１年３月、労働雇用省前の平和的な集会に参加したことを理由に執行委員と労働者２２７名に解雇、６４名の組合員に３０日間の出勤停止処分命令をだす。組合は処分撤回を求めてストライキに入る。＊２００３年２月、TMPCWA、ILOに対して苦情申し立て。

＊２００３年９月、フィリピン最高裁は会社に対して団体交渉につくように命じる。＊２００３年１１月、ILO、政府に対して交渉実現の保障を行うよう勧告、会社は無視。また、国際金属労連（IMF）は解雇労働者の職場復帰のために世界に支援闘争拡大を決定。＊２００４年３月、日本外務省にトヨタ本社を「OECD多国籍企業ガイドライン違反」で訴える。＊２００４年９月、トヨタ本社に不当労働行為救済を迫るため、全造船機会労働組合関東地協に加盟し神奈川県労働委員会に救済申し立て（中央労働委員会まで行くが却下、東京地裁で棄却、現在、東京高裁控訴準備中）

＊２００４年１２月、２００５年１１月、ILO勧告を再確認。この間会社主導で急遽御用労働組合を立ち上げた（TMPCLO）。＊２００６年３月、フィリピン最高裁決定に従って協議に入るが、会社は職場復帰全面拒否。＊２００６年４月、労働雇用省は御用組合を唯一の団交権をもつ組合として承認。＊２００６年６月からIMFはトヨタ自動車に抗議申し入れるとともに反トヨタ世界キャンペーンを展開、４５カ国で日本大使館などへ抗議をおこなう。

その後IMF執行委員会はIMF-JC（トヨタ労連の影響力大）の抵抗で運動を縮小。＊２００６年１１、会社は御用組合と労働協約締結（５年間有効）を

結ぶ。概略このようなながれになっています。

TMPCWA 組合事務所は日産のピケ小屋から 1 キロ程はなれた労働者街の生活道路沿いにある。ここも 3 人の組合員が交代で寝泊りをして、現役の非解雇組合員や一般労働者と情報交換を行う場所にしている。また地元の人たちの生活相談を受けるとか、労働学校を開くなど住民とのつながりを大事にしている。この地域は、豊田市と同じく企業支配下に置かれていて、トヨタから行政末端に圧力がかけられ役人が、町内会長に常時監視をさせている。地域で一定の署名が集まれば其の人物を外に追い出すことができるという慣習が生きていることもあって、組合は細心の注意を払って地域との融合に勤めている。

(2) 日産労働者の闘い

会社は、日産工場正門前を鉄条網で囲い、常時 3 人の警備員を配置して組合の行動を規制している。門前の道路を挟んで向かい側に連なる小屋がけの店の裏にピケット小屋が在る。

5 年前に、門前のピケが排除されて以来 3 人の組合員が泊り込んでいる。まさに掘っ立て小屋、床は湿った土間、中は薄暗くて活字を読むのに苦勞する。ここでロデル副委員長から闘争の経過をお伺いした。30 歳を少し過ぎた精悍な風貌。

1997 年に工場が現在地（ラグナ州）に移転してきた。日産には、1984 年に結成された御用組合があったが、2000 年に私たちは、たたかう自主的な労働組合を結成した。翌年、労働者の承認選挙で御用組合を破り団体交渉権を獲得、直ちに会社と労使協定交渉にはいった。

しかし 19 回に及ぶ交渉は会社の不誠実な対応でデッドロックに乗り上げ決裂、これまでに獲得していた権利も会社は全て破棄してしまった。組合は労働雇用省にストライキの通告を行った。

2001 年 9 月、執行部 16 人と一般組合員 25 人に解雇通告がいきなり出された。組合はストライキに入り、正門ゲートをブロックする形でピケを張った。会社は警察、役所の職員、武装したならず者、放水車などを動員し一挙にピケを崩した。其の 2 日後、今の場所に住民の了解を得てこの小屋を建てた。

組合は不当解雇撤回を求めて提訴、2006 年 6 月最高裁は職場復帰を認める判決をくださった。ところが、フィリピンでは最高裁の判決の実施命令権を労働雇用省長官が握っているというまったく信じられないような仕組みがあるのだ。

労働雇用省から出された命令は、最高裁判決を意に介さず、解雇された労働者のうち 25 人のみ職場復帰、残り 119 人は解雇という過酷なものであった。組合は拒否、会社は 25 人の職場復帰すら認めなかった。

組合は直ちに控訴院に提訴。2007 年 3 月、東京銀座の日産本社にむけ日本の支援者と共に抗議要請行動を行う。帰国後、門前に再度ピケを張るが即つぶされた。組合は解雇以来の過去分の賃金保障について会社と交渉を行ってきた。

組合要求、過去分8800万ペソ、会社回答は1200万ペソ144人につき1人当たり8万ペソ（約20万円）。これでは借金返済もできないと拒否。

トヨタを見習った強権的な会社の姿勢に対抗してフィリピン労働者全体の問題にして運動を全国に広げる取り組みを強めているところです。

（3）CAR-AID

2004年創立した自動車関係産業のグローバルゼーションに対抗する労働者の組織。代表はホンダ労働組合のレデン副委員長。現在、トヨタ、日産、ホンダなど自動車関係を中心に15組織、11,000人を組織している。労働契約改定、賃金、権利の向上が目的である。将来はラグーナ地域にとどまらず全国的、国際的連帯を追求する。労働組合が弱いとか、未組織の企業では正規雇用を非正規に切り替える動きが盛んである。

たとえばサウステック（マフラー、シャーシー製造）社、元はトヨタの一部門であったものを下請けにした。CAR-AIDは最初の取り組みとしてサウステックの解雇撤回、正規雇用化を求めて支援運動にとりくんだ。最終的に会社との合意を勝ち取れず、結局退職金を取ることで終わった。チヨダ（千代田）は、労使協定を結んだ。ホンダ、目下労使協定交渉中。このように目を外に向けてお互い連帯して運動をすすめることを学んできた。

3年間の経験から自動車産業のグローバルゼーション化についての学習や、他国の労働者との交流に力を入れ始めた。

組織の財政は、争議勝利解決をしたところからのカンパでまかなっている。自動車産業はとりわけ非正規労働者が多い。CAR-AIDは目下、独立系や御用組合にもよびかけて自動車産業関係の組織化を優先的にとりくんでいる。

将来的には他産業も含めた組織をめざしている。CAR-AIDが個別の会社紛争に対して交渉に加わることを労働委員会が認めていないので、今は互いに応援に出かけるという活動を行っている。出席した組合員の発言から、ラグーナ州における労働運動の前進を切り開いてきたのはトヨタ、日産労働組合の粘り強い闘いであることがうかがわれました。

3、解雇労働者の家庭訪問

工場地帯の大通りから横丁の路地を分け入りトヨタ自動車を解雇された4人の家庭を訪ねた。今回の旅で一番リアルな体験となった。

*ジョヘリオさん（31歳）トヨタ労組メンバー。

4人家族（子供小一2、幼稚園児）。床にはシートを敷き重ねてあって土足でOK、持ち家。3部屋、粗末なダンス、椅子、ベッド類、あとはよく分からない。解雇後生活のために再就職したが1年でリストラ、現在はトヨタ労組と兄弟からの援助で生活をしている。

一日の生活費は最低ぎりぎりで100ペソ(約250円)にきりつめている。
トヨタでは組み立てラインで8年間働いた。解雇されたときの賃金は13,900ペソ(3万5千円)。早く職場に戻りたい。

*フィトップさん(29歳) 一般組合員。

トヨタではライン外のプレス職場にいた。(若月さん「俺と同じだ」と握手)
トヨタに勤めていて解雇されるとほかの会社に就職できない。プレス職場は労働災害が多い。解雇されたときの賃金月額9,200ペソ(2万3千円)。いま自宅でゲーム機の管理アルバイトをしている。(狭い部屋で近所の子供たちがゲーム機に真剣なまなざしで向きあっていた)

*レスターさん(32歳) 専従組合役員(無給)

4人家族。住居は3部屋、道に面した部屋は貸しビデオ置き場、トタン板とビニール屋根の土間には台所とトイレ。床は擦り切れたビニールシート、4畳ほどの薄暗い部屋、TVと長いす、奥さんと一緒に話をうかがった。家は母親から受け継いだ持ち家。

組合専従は無給、年に3~4回500ペソ支給される。一日の食費として150ペソかかる。内職にビデオレンタルをしているが、奥さんの持病治療はあきらめている。

電気代毎月700~800ペソ、水道が来ていないため水は買っている。解雇時の賃金12,300ペソ(3万1千円)

*アニータさん(30歳代) 主人病死、小学生の子供1人。

くねくね曲がった道幅1mほどの路地をたどって「なんでも屋」を開いている彼女の家に案内された。店の中に入った、2~3坪ほどの店兼居間、隣はカーテンで仕切った3畳ほどの寝室それにトイレ、台所。生活大変。インド人の金貸しから高利で借金して店を開いた。

毎日250ペソ取立てに来る。(金利は1ヶ月20%!) 組合の集会に時々出ている。狭くて汚い路地は笑顔の子供でいっぱい。終戦直後の日本を思い出す。ビール、ジュース、駄菓子たくさん買った。

みんなぎりぎりの暮らしなのに悲壮感が伝わってこない。家族、仲間、隣近所の助け合いで支えあっているのだろう。

自動車労働者の賃金、ホンダ日給800ペソ、トヨタ700ペソ、しかし福利厚生面を加えるとトヨタのほうが条件がよいとのことだった。

庶民の足について一言

*一番身近なのがサイドリヤカー付き自転車タクシー(ペティキャブ) 2~3人乗り、1人4から8ペソ。つぎは*サイドカー付きバイク(トライスクール) 4~5人乗りできる! 20ペソ。*おなじみのジブニーは乗りが7ペソ、長く乗る人は自己申告。*最後はバス、エア

コンつきが初乗り10ペソ。エアコンなしが8ペソ。エアコンつきに乗ったとき震えるほど冷えた。

閑話休題：

国家経済開発庁は6人家族の最低生活費1日750ペソと発表。労組、3年越しで120ペソの賃上げ要求を出しているが経営陣、全国自動車工業会(経営者、地方自治体、御用組合で構成)は労働者の要求にまったく応じない。

4、アロヨ政権とのたたかい

政府は2004年から「独立と自由を守る作戦」を策定した。実態は民主運動の弾圧を公然と狙った方針だ。この結果この地域において過去5年間に警察主導の下で157人の指導者が暗殺された。

アロヨは外資導入のためには一般フィリピン人の生活を犠牲にしてもよいと考えている。とりわけ経済特区に労働組合は作らせないという強い方針で臨んでいる。労働雇用省は企業側に立っていて、労働組合の承認を6~7年も引き伸ばす場合がある。

KMU(左翼系労働組合ナショナルセンター、組織人員80万人)南部カタログ地域副代表、ルース(女性)さんはこのように深夜の宿舎で語り始めた。2005年にネスレ労働組合委員長でもある、南部カタログ地域委員長が暗殺された。その後も「殺す」という脅しが絶えないため、襲撃を避けるために組合事務所を閉鎖した。

秋に暗殺を糾弾するデモ、農民大行進を行うために準備を進めている。行進の出発点はカランバ、この準備段階から警察と軍の監視が厳しくなっている。

KMUはどんな組織のたたかいでも支援を惜しまない。トヨタのケースは全労働者の問題。支援を広げたい。

トヨタ、日産、ネスレの3事件について国会に調査を行うように求めている。などフィリピンの労働運動が直面しているさまざまな課題を熱心に説明してくれました。

フィリピンマスコミでは

*「左派系活動家やジャーナリストを狙った政治的殺人・強制失踪問題で、プノ最高裁長官は17日、首都圏ケソン市の国軍本部内で記者会見し、被害者家族が国軍・警察に行方不明者の身柄保護を請求する人身保護令状のいっそう強化した裁判所による救済命令最終案を9月までに完成させる、と明らかにした」(在留日本人向け「マニラ新聞」2007年8月18日)さらに同紙は「国家警察調べでは、アロヨ政権が発足した2001年以降、左派系活動家・ジャーナリスト殺害事件が約120件発生。一方、左派系人権擁護団体カラパタンは同900件以上を確認している」と報じています。

経済特区に君臨するトヨタはじめ日本の自動車会社はこのようなアロヨ政権の庇護の下で大きな利益を上げているのです。トヨタが企業憲章で謳う「法律を遵守する」は実態を覆い隠すイチジクの葉そのものです。アセアンを軸にア

ジアが大きくまとまろうとしている今、人権蹂躪を続けて資本のみにいい思いをさせる政権を追い詰めかえていくたたかいは日本を含めたアジア共通の課題に上ってきています。

5、トヨタの光と陰

トヨタの躍進、世界一！目から、耳からニュースが入り込まない日はないほどです。多国籍企業の覇者、トヨタはさらに次の峰を目指してどう進もうとしているのでしょうか。ここではアジア進出の戦略を労働組合対策という点から見ておきたいと思います。

はじめにアメリカのマスコミの報道から：

＊「トヨタ本社では幹部らが、世界にまたがる事業が拡大を続ける中で、柔軟性を保ちつつ、いかに会社の中核理念を伝えるかに頭を悩ましている。世界中の従業員の民族的、文化的な多様性を認める一方で、最良の実践例を全社に広めなければならない。ある従業員は夥しい数の文化、言葉、ものの見方が存在する。一体どうやって多様性を受け入れつつ、同時にトヨタのやりかたを守り続けることができるのか」と述べるとともに

＊「米国では、トヨタの成功の主因は、カリフォルニア州のもっとも古い2つの工場以外は全ての工場が組合非加盟なことだと非難する者もある」と追記しています。(FINANCIAL TIMES 2007年8月20日)

次にトヨタ出身の研究者、願興寺ひろし氏の著書『トヨタ労使マネジメントの輸出』(ミネルヴァ書房)をひもといてみます。労働組合の役割を資本の立場から正直に位置づけた研究だと「評価」できます。

＊「トヨタ自動車の労使関係が、トヨタ生産システムと表裏をなし、その高いパフォーマンスに寄与してきたことから、成功条件としての日本的労使関係を代表する事例として相応しいものであることはいうまでもない」(p-37)

＊「労働組合についての正しい理解と、その上に立った民主的な労働組合の組織化がすすめられなければならないし、そのためにも、第1に、職場を代表する民主的企業内労働組合と労働組合リーダーの育成が急がれること。併せて第2に、現地経営トップの派遣人事、さらには従業員の声が直接聞けるコミュニケーションの仕組みづくりなど、労務管理体制の充実が求められる」(p-103)

＊「東アジア各国への労使関係の移転は、既存のシステムが強固な基盤を形成している欧米とは大きく異なり、いわばゼロからの日本的システムの移植である。そして、現地事業体に共通する第1の喫緊の課題は、企業内における民主的な労働組合の組織化であり、それを前提とした労使協議制の運営である」(p-169)と御用組合の役割を評価しています。

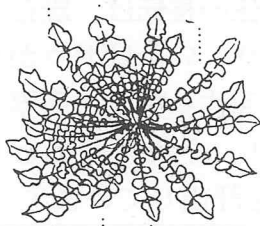
アジアでの生産拡大を戦略の要に位置づけているトヨタは、上記ファイナンシャル・タイムズで指摘されたように兵站の延びきった中で新たに事を為そうとする時、必然的に人の問題がウエイトを占めてくることになります。

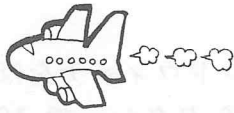
願興寺氏の唱えるアジア進出の重点課題である「御用労働組合作り」が日本型労働組合のコピーの押し付けである限り文化、ものの見方、多様性、労働者の基本的権利との衝突は避けられません。労働運動の世界に引きなおして言うならば自主的な労働組合の承認こそがこれからの流れになることでしょう。大国が支配のために強制してきた、システム（規制緩和）が破綻に直面しています。

先の参議院選挙で示された国民の声がこのことを現したのではないのでしょうか。支配階級に属するひとびとのなかからも新しい動きが出ています。

元クリントン政権で大統領経済諮問委員長を務め、ノーベル賞経済学者であるステイグリッツ氏は、アメリカの世界支配の道具にされてきた世界銀行とIMFを本来の目的に沿って世界の貧しい人々のために活用するよう改革を訴えています。また、世界を幸せにするグローバリズムのみちを唱えています。（『世界を不幸にしたグローバリズムの正体』徳間書店）世界は環境問題に分かりやすいように共通の課題がいっぱい吹き出てきています。一地域、一国で解決できない問題に対して人口の過半を占める労働者の組織である自主的な労働組合が広い視野にたって立ち向かうときではないのでしょうか。解雇撤回闘争を続けているフィリピントヨタの労働者と交流して、争議支援は相互関係にあって、その実りは共通の相手を見据えてたたかい、両者共に自らの組織を大きくすることにあることを考えさせられました。

（ちかもり・やすひこ／愛知労働問題研究所所員）





初めてのニューヨークへ

本多 弘司

定年を機会にトロントからニューヨークへと、5月下旬から3週間のんびり旅行ができました。

旅行の日程は、トロントの空港近くに2泊、トロントダウンタウン2泊、オタワ2泊、ケベック2泊、モントリオール2泊、ボストン3泊、残りニューヨーク7泊です。パソコン持参で、宿泊ホテルとバス時刻はネットでその都度検索、予約です。格安チケットはJTBで手配してもらい、成田→トロント、ニューヨーク→成田で、滞在費含め一人30万円程度でした。エアカナダにしたのはANAと提携しより安全で、マイルが貯まるからです。一人でカナダまで行き、英語が少しできる相方と現地で落ち合いました。成田を19時に出発して飛行機で13時間、時差の都合で到着したのは出発日の19時ですから戸惑います。以下、特徴的なトロントとオタワ、ボストンとニューヨークを紹介します。

トロント

トロントはオンタリオ州の州都で、都市基盤は整備されています。何よりも多民族の街で、移民が人口の半数とは驚きです。市電も地下鉄も2.75ドルで同一運賃は簡単・明瞭です。そして一番の特色は都市が地区（ネイバーフッド）によって特色付けられていて、パッチワークのようなコンパクトな街になっています。トロントの市庁舎はヴィリオ・レヴェルのデザインで、広場は市民の憩いの場であり様々なイベントが開かれ、冬にはスケートリンクに変貌するという公共建築のあり方を考えさせられます。市電でケンジントンマーケットへ行きました。ここは古着から日用品までの多国籍エリアで、歩いて商品を品定めするに楽しいところです。夜は2時間ほど日本より明るく、酒が店では簡単に買えません。それでも、酒気帯び運転は甘いようです。市電は2.75ドルで、バスも良く発達しています。しかし、都市間の移動は無料の高速道路利用で、鉄道はほとんどありません。

デルタホテルから歩いてトロント大学に行きました。誰でも自由に入れて学生気分になれます。1919年に建てられたゴシック様式のハート・ハウスは圧巻です。夕方はホテルから地下街を通って、ユニオン駅舎を通って、CNタワーへ行きました。タワーに昇りましたが、ややかすんだ天気で22ドルはもったいない気もしました。極寒の地方では地下街の意味はわかりますが、名古屋のような街では地下街や地下鉄は、人間が街の主人公という意識が忘れ、好い街創ろうという意識も薄れたと思いました。そして何よりも都市の高架道路の失敗が美観を損ねています。丸サの高速道路計画に反対した、革新名古屋市政の先駆性が改めて確認できました。

オタワ

今日は移動日です。9時半の長距離バスでトロントからオタワまで5時間で

す。ホテルの近くのバスセンターへ 30 分前までに行き、サンドウィッチをほおぼりながら待ちました。オタワのバスセンターは市街地からタクシーで 10 分ほど離れています。荷物が重いのと雨模様のためタクシーで行き、ホテルにチェックインしてから街を散策しました。国会議事堂を見て、市場に行きチーズを買いました。缶ビールが買いたいけど、かつての日本がそうであったように酒屋しか売っていません。夕飯はサンドウィッチとビールですが、おいしいけれど結構高かったです。オープンカフェで皆が飲み食いしているのは、陽が恋しい、夕暮れが遅い、生活をエンジョイするお国柄でしょうか。日本では形だけ真似ようとしていますが、生活文化を変えなくてはできないのではないのでしょうか。オタワはカナダの首都で、英語圏とフランス語圏をオタワ川で 2 分しているところです。ダイヤモンド社の「地球の歩き方、カナダ東部」によれば、「街の歴史は新しく 17 世紀からイギリスの毛皮商人が拠点にしてきました。後の英米戦争をきっかけにリドー運河が建設」されたそうです。ホテルからダウンタウンまで 3 Km で、バスルートが判らず往復歩きました。途中自転車道が確保され、多くの人が行き交うのを見て環境と健康の街だと感じました。行きは川の両サイドにあるプロムナードを歩き、結構疲れしました。国会議事堂前の芝生広場で寝そべり、美術館や運河を見学しました。議事堂の展望台へは無料で入ることができました。また、戦争資料館は大きく新築したため、外れにありますが平和を願う国であることが実感できました。

ボストン



6 月 1 日移動日、モントリオールからボストンへコーチバスで 7～8 時間かかります。バスでの入国はマラッカ行きと 2 度目ですが、ここでは出国手続は無く米、加以外の人には別室で指紋、写真を撮られ、入国申請と一人 6 ドルを取られました。ボストンの宿はユースホステルで、3 泊で 250 ドルほどです。テレビもドライヤーもなく、ベッドメイクはセルフです。幸いシャワーはついていましたが、米国はカナダより相当宿泊費が高いです。バスセンターからレッドソックスの球場近くにあるユースホステルへは地下鉄で移動しましたが、バ

リアフリーになってないところが多く、大きなスーツケースの運搬には苦労しました。近くには川が流れ、散策路や自転車道が整備されていました。写真は川べりで散歩やジョッキングする人たちです。ボストンは海を埋め立てた都市です。そのため東西南北にきちんと区画されていないため、方向感覚を失います。地下鉄やバス、公園、下水道、電線地中化など都市整備は終わっていますが、老朽化も見られます。地下鉄は電車も駅も暗くバリアが一杯です。また、橋も錆びていて、手すりなど腐食が見られます。接合部の鈎やボルトも錆びているので、維持管理が不十分な気がします。その後、ミネアポリス市のミシシッピー川に架かる橋が落下しました。ボストン2日目はレンタルバイクでフリーダム・トレイルを走りました。途中大道芸人を見て、歴史建造物を見ました。昼はロブスターとクリームチャウダーを食べました。ロブスターは1匹ボイルされ、生バターとレモンがついて1500円、おいしかった。それから303階段の塔を登り疲れましたが、さらに隣町のハーバード大学まで足を伸ばしました。カナダもそうでしたが、無料の新聞スタンドが各所にあります。ネット社会がすすめば日本もそうなるのでしょうか。買い物など支払いはカードが主流で、現金はあまり持ち歩かないようです。日本ではカードへの不安があって進まないようです。カナダ、アメリカとも食事は量が多く、味も甘い物が多いです。カナダと比べてアメリカの方が、表向き物乞いが少ない感じです。

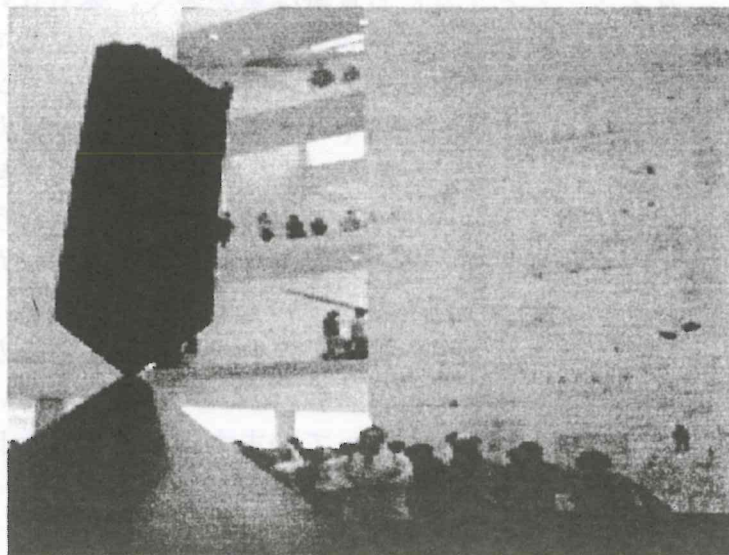
「ボストンは、アメリカの中でも最も古い町の一つ。ダウントウンのあちこちには、17世紀初頭にイギリスからやってきたピューリタンたちが創った街の名残りとして、赤いレンガ造りの古い町並みを見ることができる。」（「ニューヨーク・ボストン08」JTB）所です。自由は大英帝国イングランドからの独立であったのです。古い町並み・都市が保全され、繁栄してきたのは戦火を受けていないことがあります。東京の街を歩いても江戸の雰囲気は、戦火で燃えてあまりありません。それと地震の被害がないこと。建築材料が木でなく石である事。生活の時間的豊かさと文化、宗教（教会）が継続していることが、都市の風格とサスティナブルな要素となっています。急成長した日本の都市政策・理念は根底から見直さなくてはなりません。

ニューヨーク

ボストンのユースホテルでチェックアウトし、バスセンターでチケットを買ったら10時発に切りぎり間に合い飛び乗りましたが、最後尾でトイレの横の席とアンラッキーでした。アメリカへ来たのは初めてで、特にニューヨークは「暴力・犯罪」、「銃社会」という暗いイメージがありあまり興味がありませんでした。敢えて言うならばトロントに近い都市であり、日本の都市政策が規制緩和で市場化優先の無計画状態ですが、アメリカでもボストンなどは規制がしっかりとし、成長管理政策がされているという状態を一目見たいと思った程度です。事前の予備知識も少なく、超高層ビル、セントラルパーク、自由の女神、美術館、多民族、五番街などの断片的な言葉や、映画、テレビからの情報程度です。到着早々駅のコンビニで、ペットボトルの水の万引きを目撃しました。地下鉄とバスの1週間共通券24ドルを買いました。ホテル近くの駅でう

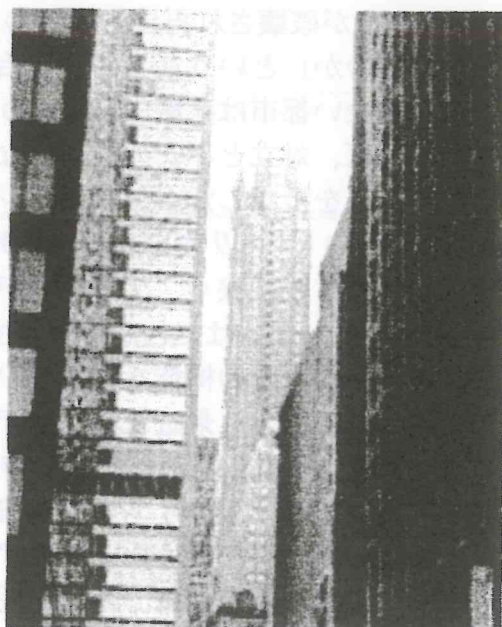
ろうろしていると、年配の女性が声を掛けてくれました。駅などバリアフリーは遅れていても、困っていると直ぐに声を掛けてくれます。アメリカでは一度ですが、カナダでは数度ありました。ホテルはアンティークな建物で、ドミトリーですが個室がとれました。バス・トイレは共同で、EV は片開きの定期点検はしたのか不安です。部屋の壁はペンキの上塗りで、油絵のようです。スプリンクラーの配管も露出で錆び付き機能するのか不安でした。交通の便は良いところで、1 部屋 85 ドルと安いですがちょっと選択ミスでした。最初のボロホテルはセントラルパークの西側で、経費節約を考えて 4 泊とってしまいました。マンハッタン南部を 3 泊としたのは逆でした。

マンハッタンの北部では何ととってもセントラル公園です。その大きさは 800m×4 Km です。鳥がいて、リスがいて、昼間は家族でくつろぎ、夕方はマラソン大会のようにジョキングのラッシュです。池有り、岩有り、大木有り、自然の地形を生かしています。公園の中にジョン・レノンを偲んで作られたストロベリーフィールドや、メトロポリタン美術館も隣接しています。夜はもちろん治安上の問題もあります。今まで見てきた大都市は公園を市街地の 1 等地に配置している事は学ばなくてはなりません。



グッゲンハイムとMOMAの美術館は、金曜日の夕方は無料となります。2 つが同じ日のため、グッゲンハイムを先に有料で見て、午後 4 時にMOMAに並んだのは失敗でした。この無料の日はスポンサーがつくようです。MOMAは大変作品も多く見応えがあります。題名は覚えていませんが、ピカソとミロの作品で似たものがあり、印象に残りました。モネの睡蓮の大作には感動しました。写真のMOMAは豊田市美術館と同じく、谷口吉生氏の設計で 2,004 年に増改築されました。共通点も沢山ありますが、最も大きな違いは作品の質と量です。MOMAの場合は中央の吹き抜けをうまく活かし、自分の位置が良くわかります。白い壁には文字でなく、絵が書いてありそこでは沢山の人が写真をとっていました。豊田市と同じ薄いうぐいす色の石は、ホールを中心部に一部使われているだけでした。庭への出入りにはバリアフリーのスロープが最初

から計画されていたようです。ただし、レストランへの通路の大理石はつるつるで、愛知県の人街条例には適合しません。庭のレイアウトは中庭形式で旨くレイアウトされていて、池も絶妙に配置されていて多くの人がくつろいでいました。植栽の配置は豊田市の幾何学的な植え込みでなく、3本、4本とバランス良く植えられていました。豊田市の経験が生かされていると感じた次第です。MOMAは教育、研究施設も充実しています。さらに、Ford Motor Companyの協力があるそうです。豊田市も学んで欲しいものです。

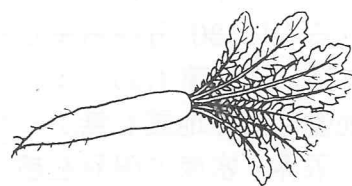


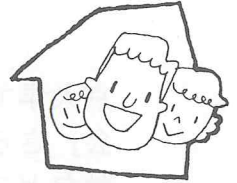
ニューヨークは人種の坩堝であり、多様な楽しみがあります。美術館巡り、ブロードウェイの舞台、五番外の買い物、チャイナタウン、リトルイタリーなど、好みに応じた楽しみ方があります。日曜日の店舗は夕方6時の閉店が普通です。お陰で麻のジーンズを買い損ないました。多くの店舗では入り口にガードマンが居ました。特に、街歩きで困るのはトイレが無い事です。ゴミ箱は日本では設置されていませんが、ニューヨークではありました。ケベックで買った帽子は中国製で、ニューヨークで買ったサングラスはフランス製でした。マンハッタンのミッドタウンは天まで届く高層建築物群です。下から眺めていては全体像が見えません。エンパイアーステートビルには夜景を見るために、昇るのに1時間待ちで、降りるのに30分待ちました。歩いているとビル風と埃が大変です。圧迫感もあり道に迷う事もありました。建物の老朽化も進行し、改築工事も盛んでした。地盤も良く地震も無かったために、土地利用は高層利用になりましたが、高さの限界・密度の限界を超えていると体感しました。しかし、郊外地や住宅地では中層建築であったり、緑に囲まれた低層住宅となっています。土地利用の規制を高度利用、中層利用（5階建て、20m）、低層利

用と単純明快にすべきだと確信しました。日本の都市では東京、名古屋の大都市だけでなく、地方都市でも高層建築の乱立が問題で、都市計画の欠陥だと思います。

最後に、平山洋介氏の「不完全都市—神戸、ニューヨーク、ベルリン」（学芸出版社、2003年）を帰ってから読み、それを参考にまとめとします。貧困者の住宅事情、ホームレスの実態、「綺麗に安全」になった市長の警察強化政策などが理解できました。背景にある新自由主義、新保守主義と歴史的経過を踏まえ、冷徹に都市空間の変化を分析しています。ニューヨークは経済のグローバル化の中で、世界を動かしています。大都市は成長し、限界を超えれば衰退し、破壊と再建を続けます。コルビジェの輝く都市のように、高く成長したニューヨークは、WTCが破壊され再建されつつあります。都市とは「誰が、誰のため、何を再建するのか」という社会的・政治的な競合関係にあります。成長をコントロールできない都市は死滅するだろうし、なによりも都市住民の生活の質が向上しなければ、対立と不安の都市となるでしょう。超高層建築の都市思想のル・コルビジェを批判したジェーン・ジェコブスはアメリカを嫌いカナダで住みました。著書の「アメリカの大都市の死と生」で街区のコミュニティ4原則、①街路が曲がっていて狭く、ブロックが短い。自動車が通りにくく、人々の通行が多い。②古い建物はできるだけ残す。③ゾーニングをしてはいけない。一つの町は必ず二つ以上の機能を持っている。④人口密度は高い方が良い。は今も生きています。また、最近だされたデヴィッド・ハーヴェイ著『新自由主義その歴史的展開と現在』渡辺治監訳、作品社、2007を読み始めました。アメリカは嫌いでも、アメリカナイズされる日本社会はアメリカを研究する必要があります。いつもは近場で関心あるアジア旅行が多いですが、この次はトヨタとアメリカについて、調査旅行したいと思いました。

（ ほんだ・こうじ／当所所員 ）





20 周年を迎えた愛知労働問題研究所への思い

猿田 正機

(1) 改めて、何か書こうとしても、研究所・所長でありながら研究所活動を疎かにしている私としてはほとんど何も浮かばない。そこで以前に書いた文章を素材として設立 20 年目に思うことを簡単に書いてみたい。

私はスウェーデン留学から帰国して 10 カ月ほどたった 2002 年春に「21 世紀の社会・労働問題研究－研究者の立場から－」という文章を書いた。それからすでに 5 年が経過している。その一部は次のようである。

「スウェーデンから帰国して 10 カ月が過ぎた。しかし、スウェーデンで過ごした生活の日々の思い出は消えることなく今も鮮明に頭に残っている。スウェーデン研究は私の残りの人生のメインテーマのひとつになることは間違いない。

スウェーデンから帰国して大変驚いたことのひとつが雑誌『労働運動』の変貌ぶりである。このデフレの時代に、その厚さは以前の 2/3 ほどになり、値段は大幅に上昇していた。もっと驚いたことは、ある学会の折りに、ある大学教員が言った、『「労働運動」誌に原稿を書くのも勇気がいるようになった。』という言葉である。私には、何が変わったのか正確には分からないけれど、労働問題研究の環境が変化しつつあることは感じられた。

帰国以来、所員会議に出席する所員は少なく、また、研究所での調査研究が全く進まないことには、所長として責任を感じているが、今の私にはどうすることもできない。日本の教育行政の貧しさゆえに、現在、私立大学のおかれた状況は非常に厳しく、教授会自治や教職員組合の存在のみならず大学の存在自体が危うく、全く楽観を許さなくなってきた。

私も中京大学の教員として、ますます多忙になる大学や大学院の教育はいうまでもなく研究や学会活動さらには教職員組合活動や国庫助成運動など、なかなか手を抜けないのが現状である。スウェーデンの調査をできるだけ早くまとめたいという思いも強い。そのうえ、放送大学での指導や来年開校されるビジネス大学院へ向けての会議があり、しかも、来年からは大学院経営学研究科の研究科長になることが決定している。担当コマ数は現在より 2 コマ増える。大木前所長のように研究所活動に多くの時間を割くことは物理的にも、實際上、非常に困難である。所員会議や理事会に参加しつつ、私が今一番興味をもっているスウェーデンについての研究会を新たに開設し、講師依頼や人集めをするのが精一杯である。」

その後、心配していた『労働運動』誌は休刊となった。また、大学の状況はいよいよ厳しくなり、所員会議の参加者も減ることはあっても増えることはなかった。スウェーデン研究会は毎回 10 人以上の参加で 1 年ほど続けたが現在は休止状態である。これには私自身が手を広げすぎたことも原因している。中

京大学での「スウェーデン研究会」に加えて愛知労問研の「スウェーデン研究会」さらには北ヨーロッパ学会の設立に伴う理事としての活動や中部部会の活動などスウェーデン研究に関わる仕事だけでもかなり忙しくなった。これらの仕事を効率的にやるには大学でやるのが一番便利だということもある。愛知労問研の「スウェーデン研究会」が1年ほどで休止となったことには責任を感じている。もっと多くの組合活動家や労働者に北欧福祉国家の現実を知ってもらいたいという思いは現在でも強い。それは、日本の労働運動が北欧の労働運動から学ぶことは多いという思いからである。

しかし、現実にはスウェーデンなど北欧に対する体制側の批判・圧力は非常に強い。それは北欧は社会民主主義政党が中心になって作り上げてきた福祉国家であるということを体制側は良く知っているからである。しかし、一方では、北欧福祉国家を社会・共産主義批判に体よく使い続けてきているという現実もある。そのみならず日本では、社会民主党の前身である社会党の多くの大きな誤りもあって現在では左翼にもいたって評判が悪い。それは日本共産党を大幅に下回る選挙での投票数・率にも顕著に現れている。

日本ではヨーロッパとりわけ北欧のような社会民主主義政党による体制内改革・改良による「社民的福祉国家」の成立というのは不可能なのか。それとも日本の場合には、日本独自の共産党中心の左翼政権なら可能なのか。

要は、どうしたら日本に労働者・国民が安心して自由に暮せる社会が実現しうるのかという問題である。これは労働運動にとって決して避けて通れない課題であろう。先の参議院選挙で民主党など野党が多数派を占めるという現実を目にしながら、議会制民主主義の下でどんな改革の道が可能なのかを改めて考えさせられた。

さらに次のように書いた。「最近の日本においては、残念ながら労働運動の存在感はきわめて希薄という他はない。大学生で連合や全労連の名前を知っている者がどのくらいいるであろうか。また、大きな書店に行っても、労働問題のコーナーは片隅に追いやられてかつての面影はない。これだけ労働問題が深刻化し、解決すべき課題が山積しているにもかかわらずである。それだけではない。大学には社会政策や労働経済学の講義が減り、労働問題や労働組合運動を研究しようとする研究者や大学院生は極端に減っている。研究しても就職先がほとんどないからである。以前は左翼のモデル大学とされた日本福祉大や立命館大の変貌ぶりも著しい。日本政府・文部省などが大学教育で社会政策や労働問題を軽視し続ければ続けるほど、愛知労問研のような労働者・国民の立場に立った研究所の果たすべき役割は、当然大きくなっていく。本来、その責任も重いと言わねばならないだろう。その際、研究者などがボランティア的・NPO的な研究所に期待するものは、労働者・国民に真に役立つ自由な調査・研究と発表の機会の提供であろう。それが保証されなければ研究者が研究所活動に参加する意味はほとんどないといえる。

大学の教員や研究者にとっても、現在、労働者・国民の立場で労働問題を研

究するということは決して容易なことではないのである。しかし、こういう基本的な問題の検討をほとんど無視したままで、労問研に若手研究者を結集しようとしても、無理であろう。もはやそういう時代ではないのである。愛知労問研はこれまで貴重な研究活動をし、成果をあげてきた。例えば、トヨタの調査は世界に誇れるものであろう。トヨタ賛美論が再び蔓延するなかで、さらなるトヨタ研究が愛知労問研に要請されていることは間違いない。

今後、この新しい時代に向かって、どうしたら労働者や国民に真に役立つ研究所たりうるのか。所員会議や理事会での真剣な議論が必要な時期にきているように思われる。愛知労問研の設立以前から関係する者として、また現所長として、その非力を恥じるばかりであるが、研究所が『21世紀の社会・労働問題研究』の発展に大きな役割を果たし続けることを心から願うものである。

労働問題が深刻化し解決すべき課題が山積しているにもかかわらず、大学には社会政策や労働経済学の講義が減り、労働問題や労働組合運動を研究しようとする研究者や大学院生は極端に減っているという事実には変わりがない。

40歳以下になるとマルクス・エンゲルスやレーニン、毛沢東もほとんど知らない。『資本論』も『帝国主義論』も知らない。まして、マルクス経済学や唯物史観などまったく知らない。資本主義の後に社会主義が来るといっても、まったく実感がわからない人々も多い。このような事実を直視した場合、どんな労働運動がありえるのか。それだけにマルクス理論の勉強も大事だが、それ以上に現実を直視した運動が望まれよう。仮に、社会・共産主義社会を遠い将来の展望として掲げるとしても、当面の課題は議会制民主主義の下での中道左派の結集を追求する以外に日本変革の展望はありえないのではないかと私は考えている。そのための労働運動とはどういうものかを真剣に研究・議論する必要がある。

(2) 私が中京大学に赴任して間もなく、大木先生の呼びかけがあって愛知労働問題研究会の結成に加わった。同じ頃、野原俊雄先生の紹介もあって地域構造研究会に入れてもらった。この頃の両研究会は若さに満ち溢れていた。この二つの研究会への参加が現在の私のトヨタ研究へとつながっている。

この間、今は亡き近藤直太さんなど様々な人々との出会いがあり私の人生を豊かにしてくれた。また、いちいち名前を挙げることは出来ないが、出会った一人一人の言動からどれほど学んだか知れない。また、ドイツブレーメン大学の研究者との出会いも忘れられない。

愛知労問研が労問研として20年間存在しえたのは大木先生の頑張り、佐々木昭三さんや伊藤欽次さんの頑張りに負うところが大きい。

私が伊藤欽次さんと知り合いになったのは愛知労問研が出来て間もなくのことである。最初の頃は、事務局の仕事は佐々木さんがやっていたこともあり伊藤さんと話をする機会はほとんどなかった。伊藤さんが大変な「個性」をもった人だという話は度々耳にしたが、それは当時の私にはどうでもよいことであった。私から見た伊藤さんは何時も静かに机に向かっていているという感じであっ

た。伊藤さんは大木先生と話すことはあっても私に話しかけることはほとんどなかった。当時、伊藤さんと接点がもてるようになるとは思ってもかけぬことであつた。

それがいつの間に伊藤さんはトヨタ研究に夢中になり、私と共通の話題を持つことになった。私にとっては驚くべきことであり嬉しいことであつた。そして、その能力の高さに感心させられ、また多くのことを教えられた。しかし、その伊藤さんも80歳になった。

いつまでも伊藤さんに頼るわけにもいかないだろう。私の力不足もあるが、やはり若手の事務局員・所員を育成・募集の努力が足りないのではないかと痛感する。いつまでも伊藤さん頼りというのではあまりにも情けないし申し訳ない。理事・所員の努力に期待したい。

労問研設立以降の20年間に世界はマクロ的にもミクロ的にも地殻変動が起こっている。世界的にはソ連・東欧社会主義圏の崩壊、グローバル化・ボーダレス化や情報化の急進展、中国の改革開放政策と経済的大躍進、南米の民主化運動などがその顕著なものであろう。国内的には、小泉・安倍内閣の下での新自由主義的な規制緩和政策によって様々な格差問題・貧困問題が深刻化している。

全国的には「フリーター」・「ニート」や「ワーキング・プア」、「格差社会」など労働者や国民・市民生活の危機を表す言葉が次々と生まれている。非正規労働者の異常な激増や地域の疲弊・衰退も指摘されている。企業の国際競争の激化や政府の規制緩和政策などにより労働者や国民・市民の雇用・生活不安は深刻化し少子化の下での「子育て」も危機に瀕している。生まれ育った子どもの家庭環境がその後の有利不利を大きく左右する時代になった。子育ては決して「個人の責任」とはいえない。子どもの健康、住環境や教育を軽視することとはその国の未来を担う健全・優秀な労働力の育成を放棄するということであり、その国の崩壊につながっていく虞があろう。格差拡大と貧困問題の深刻化は教育格差を大きくし貧困の固定化と世代を超えた継承を生む気配すらみえる。

地元の愛知県は全国的にみて経済的に活気のある県として有名であり、失業率も低く有効求人倍率も高い。その牽引企業がトヨタである。では、この活況といわれる愛知県・西三河にどんな「格差社会」が作り出されているのか。西三河にはトヨタを頂点とする産業構造が作られている。その結果、労働市場や賃金の格差構造はトヨタの正規労働者を頂点に規模別格差構造が高度成長期以来形づくられており、また、臨時工、季節工・期間工、パート、請負労働者や派遣労働者などその時々で形態や呼称は異なるが非正規労働者の利用も続いている。それに加えて最近の特徴は、多くの外国人労働者や研修生・実習生の低賃金・劣悪な労働条件での利用である。しかも不要になった労働力を東北・北海道など各地域なり外国へ排出し地域の社会問題の深刻化を地域外へ流出して、トヨタは知らぬ振りをしている。

愛知労問研が取り組まなければならない課題は多い。例えば、愛知の経済に

甚大な影響力を持つトヨタの実態、また愛知県の階層的労働市場やワーキングプアを含めた低賃金構造の実態、過労死や過労自殺、うつ病などを含めた働き方の問題、パブリックセクターや公務労働のあり方の問題、外国人労働者問題など一つひとつが重要な課題である。そして、それへの対策や労働運動の課題の整理も必要であろう。さらに、これらの問題を解決するにはバラバラの運動ではなく統一・団結・連帯に基づいた多数派形成の労働運動論が追求されるべきであろう。そのような運動のなかから最低賃金制、同一労働同一賃金や職業教育・訓練、雇用・生活保障の重要性も浮かび上がってくるであろう。雇用・生活の安定とともに、いやそのためにも大事なことは、産業が崩壊した地域に政府・自治体や経営者・労働組合が協力して新しい産業を興すことである。そうすることによって地域の生産・生活手段や雇用、自然環境を守ることができる。それが結局は労働者や国民・市民の利益を守ることになる。田舎を見捨てることは、結局は日本社会の崩壊につながるだろう。そのような産業政策の研究も欠かせない。

愛知労問研が目指すべき研究の視点は労働者や市民・国民のために役立つ研究以外ではありえない。労問研に求められているのは思想的にも行動としてもより広い視野と姿勢であり人材の活用であろう。新しい事実が明らかになり、それに応じて研究も進む。それを受け入れずに古い考えに固執し続けるとしたら、そこで思考は停止し、もはや進歩はありえない。

私も様々な組織に所属した、現に所属している。愛知労問研の所員会議や理事会もその一つである。身近には職場の教授会、各種委員会や労働組合があり、各種学会の理事会・幹事会さらには非公式の研究会組織も少なくない。さらには地域の9条の会などもその一つであろう。直接、参加することはほとんどないが、資金的に援助している組織も多い。

労問研の組織と他の組織を比較して決定的に異なるのはその年齢構成である。私自身が60歳を過ぎてから特に気になるようになった。圧倒的に高齢者が多いだけでなく議論の中味のギャップが大きくなってきている。その主たる要因は、情報化・グローバル化の急進展であり、国内的には保守化・高齢化が大きい。

人間とは悲しいもので、年を取ると世の中の変化についていけなくなる。異なった考え方が受け入れられなくなることは避けがたい。肉体的にも精神的にも世の中の動きについていけなくなるからである。それ故に、グローバル下の社会では、組織には様々な年齢・性別・職種・思想・考え方の人々、さらには様々な人種・国・宗教の外国人を包摂する必要がある。そうすることで組織に活気や緊張が生まれる。硬直した組織から新しいものは生まれようがない。こういう環境を作り出すことは、島国の日本では、相当意識的に行動しないと難しい。しかし、中長期的には避けられない道であろう。

現在は、グローバルでボーダレスな視野をもち、世界の現実を直視する勇氣を持った研究者や活動家が求められているのではないか。多様な価値観を許容できる研究所へ、さもないと研究者は結集してこないであろう。社会の組織

というものは、様々な考えをもった者の集まりである。労働運動も、特定の考えを許容した者だけの運動ではない。特定の考えにとらわれずに若者や女性・外国人が気楽に集まれる研究所へする不断の努力が望まれよう。

今日、労働問題研究者に課せられた課題は山積している。現在の所員の陣容でこれらのすべての課題と取り組むことは不可能といわざるをえない。

現状では、不十分と言われても、愛知労問研の出来る範囲で、所員の専門に応じて個人個人が対応していく以外に方法はないだろう。

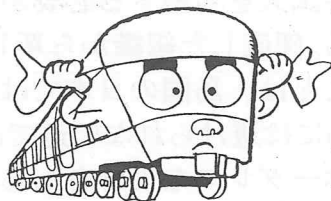
例えば、私にできることは、一つは、トヨタの光と陰の両面から真実を明らかにしていくことである。これは研究所に課せられた世界的な義務ではないかとさえ思っている。時間的に余裕が出来たらトヨタ関係の資料も整理したい。

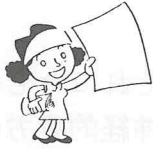
もう一つは、現実的には時間的に難しいが、スウェーデン研究会の再開である。多くの研究者や活動家がそれぞれの問題意識をもって労問研に参加してくれればと思う。

この貴重な研究所を潰してはならない。小さな研究所とはいえ愛知県というより日本の労働運動の宝といえる。少なくとも私の元気な間は存続させたいものだと思っている。

— 2007年8月15日、62回目の終戦記念日に、平和を願いつつ —

(さるた・まさき／愛知労働問題研究所所長)





若者と女性への期待

——「愛知労働問題研究所」の展望——

宮崎 鎮雄

はじめに

自らが定年後の歳月の流れの速さを痛感している故か、愛知労働問題研究所が発足して、もう20年を経過しようとしていることに、改めて溜息を禁じ得ない。その間の研究対象の推移を思うとき、さらに深い溜息が出るのは私だけではあるまいと思う。

いうまでもなく「愛知労働問題研究所」は、研究機関であると同時に運動体である。所員としてその運動に参加した人たちはもちろんのこと、「愛知労働問題研究所」が取り扱った諸問題に関心を寄せた人たちの共同組織である。

従って、今後とも多くの人たちが関与することによって成長することを目指し続ける必要がある。多くの人たちの組織的のみならず、個人的参加を強く期待しながら「愛知労働問題研究所」設立を促した、発足当時の労働問題および労働組合運動をめぐる諸問題とその後の変動について、開設20年を節目に、主観的側面を排除できないと思われるが、振り返っておきたい。

1. 愛知労働問題研究所設立の背景

(1) 不安定雇用の増大、定着化

1973年の石油ショックを契機として、それまでのわが国経済の高度成長を持続することは、もはや不可能な構造不況を迎えることになり、その後、低成長経済下における労働問題、労使関係が新たな様相を加えて問われることになった。

「減量経営」という言葉に端的に示されるように、下請け労働者、社外工、臨時雇用労働者のみならず、とりわけ中高年労働者を中心にして常勤労働者にいたるまで、人減らし「合理化」が大規模かつ徹底的におこなわれ、さらに希望退職のみならず指名解雇すら強行されるにいたった。

そして、大量の人員整理は、整理を免れた労働者の労働強化（労働時間の延長と濃密化）をもたらし、既得権の一方的剥奪（労働協約条項の破棄や死文化、就業規則の強制的改悪）に加えて、労働基準法すら侵害する状態が、大企業において顕著に増加してきた事実を見過ごしてはなるまい。

さらに、年功序列型賃金制度の見直しが図られ、特に中高年齢者層については、定年延長との引き替えを口実に賃金抑制策が実施され、若年層に対しては、管理者側の一方的査定、評価にもとづく職務給制度によって少数精鋭主義が鼓舞され、職場における労働者の連帯への動きが著しく疎外されているといわなければならない。

さらにまた、コンピューターあるいはマイクロエレクトロニクスの導入によるロボット化、あるいはメカトロニクス化をとまなう技術革新の、いっそう大

幅な人員削減を惹起し、生産構造および事務機構の重大な変化、それにとともなう労働関係、業務内容の決定的転換と労働者の肉体的、精神的、神経的疲労の蓄積をもたらしていることも確かである。

そして、このようなオートメーションの普及による労働者の創造的、自律的労働分野の縮小と労働における人間的連携（共同労働）の間接化が、職場における労働者の意欲的、人間的連帯感（仲間意識）を著しく希薄にすることを促していることに目を向ける必要があるだろう。

右のごとき事態の中で、フルタイマーとしての常用労働者の削減によって、パートタイム労働者など不安定雇用の比率がとりわけ女性にあっては確実に高まっており、さらに注目しなければならないのは、派遣労働という脱法的とも言える労働関係の低賃金労働者が、層をなして増加していることである。

この様な状況に対して、労働運動、労働組合はどのように対処してきたであろうか。労働組合運動は、社会的期待に応える働きをしてきたと言えるであろうか！

（２）企業別労働組合の現状・限界

周知のとおり、わが国の労働組合はその大部分が企業別組合であり、しかも企業内常勤者組織である。従って、運動体たる労働者団結の有すべき本来的機能としての、組織拡張機能をきわめて限界的にしか発揮することができないでいる。

それは企業の枠に制約された組合員の企業帰属意識の強さによって、他企業労働者との連帯意識が定着しにくいからであるが、そればかりでなく、企業の中にあっても、臨時雇用者やパートタイム労働者に対するある種の差別意識のゆえに、門戸を開放していない組合が圧倒的に多数を占めていることにも如実に示されている。

そしてここにこそ、一方では使用者側による組合分裂、差別支配、他方においては、とりわけ大企業の組合丸抱え政策を成功させる、決定的要因の一つがある。

さらに、このことは憲法、労働組合法の労働基本権の実効性を確保するための、もっとも主要な力となるべき労働組合が、企業帰属組織として機能することによって、当該企業外の未組織労働者の組織化にとっては、ほとんど役立っておらず、その限りにおいては労働基本権の意義や労働組合法に関する認識が一般化することを、労働組合自体が妨げてきたことを示しているといっても過言ではあるまい。

したがって労働組合が国民的基盤を確立し、労働基本権が基本的人権の具体化としての機能を十分に発揮するためには、下記に関する克服の努力が要請され続けることになるだろう。下記を踏まえて、『愛知労働問題研究所』活動が、今後意識的に追求しなければならないと思われる、課題についてふれておきたいと思う。

まず何よりも、労働法上の権利主体である労働者の権利意識の実情と労働組合の組織水準に関する問題がある。

労働組合の全国的組織率が20%を割り込み、きわめて多くの労働者が労働組合というものを、自らの生活や権利に直接かかわるものと日常的に意識するための条件を欠き、さらに、組織化が大企業および官公庁に偏っている。

そして、組織労働者は労働基本権をめぐる法的に分断され、官公労働者は労働基本権の制限・禁止をめぐる問題を重く背負い続け、民間労働者の多くが、企業の管理体制と癒着した労働組合の官僚主義の問題を背負っており、未組織労働者は、労働組合との接触の場を十分に保障されていない。

そのために大企業労働者と中小零細企業労働者、民間労働者と官公労働者、組織労働者と未組織労働者の間の権利意識の差が複雑に絡み合い、いわゆる中流意識の広がりとも関連しながら、労働基本権意識と民主主義思想の職場内での定着が妨げられてきたことは確かである。

2. 愛知労働問題研究所への期待

以上述べてきた「愛知労働問題研究所」設立の背景ともいえる諸状況は、その後、改善方向に変化しているとは言い難い。

不安定雇用の増大、企業別組合の一般化、組合組織率の低迷など、負の状況の定着化といわざるを得ない。さらに、組合民主主義の形骸化といわれる事態に注目する必要がある。

それは、団結自治の二つの要素であるメンバーの自治（団結権の個人権的・自由権的側面に由来する個々の組合員の自主性）と団結権の自治（団結権の集団権的・社会権的側面に由来する労働組合の自主性）が、相互補完的に統一されるべきものと理解されていないことから生み出されるといってよい。

従って、個々の組合員が自主的な発言の場を保障されていなかったり、あるいは自分の意見を表明しなくなっている場合（メンバーの自治が存在しない場合）に、団結体の自治は血の通ったものとは言えず、容易に組合幹部の恣意に流され、その地位保全のための道具と化することにもなる。

そしてまた、企業別組合からの脱皮という場合も産業別組合への道だけでなく、地域別組合結成との展望が問われ続けてきたことを見過ごしてはなるまい。

そのような状態を踏まえて、「愛知労働問題研究所」の社会的役割について、期待をこめて次のごとく書き留めておきたいと思う。

「愛知労働問題研究所」は、文字通り研究機関である。従って関係者は、常に研究課題の掘り起こしに努力すべきであろう。そして問題提起と情報交換が、社会的責任だと認識しなければなるまい。

さらに、地域を意識した研究会の開催・研究報告書の発刊などの継続的活動、そして組合間交流はもちろんのこと、その他個人的・集团的交流の場としての社会的使命を担っていることを強調しておきたい。

なお、社会運動体としての側面から「愛知労働問題研究所」の今日的課題を考えた場合、特に若年層と女性の参加が圧倒的に少ないのではないかとと思われる点である。

若年層にも、女性にもそれぞれが直面している労働問題が多面的に存在していることは、いまさら言うまでもなかろう。

開設 20 年の成果の積み重ねを広く知らせること、特に、若年層と女性への働きかけを重視すべきことを強く訴えたいと思う。

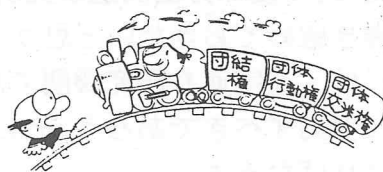
次の 20 年の大きな発展は、この点にかかっていると言っても過言ではないといえるのではあるまいか。

大きな期待をもって 20 年を展望したいと心から願っている。

最後に「愛知労働問題研究所」設立直前に出版された、大木一訓・愛知労働問題研究会編「大企業労働組合の役員選挙」（大月書店 1987 年 4 月刊）について付記しておきたい。

本書こそ、研究者と運動家との初めての恒常的共同作業の結果、世に出た労作であり、「愛知労働問題研究所」誕生の直接的基盤ともいうことが出来よう。

（ みやざき・しずお / 愛知大学名誉教授・当所理事、前研究所理事長）



労問研の発展のために 労働問題研究の課題とは

桜井 善行

労働問題研究と労働組合運動の現状

私の周囲で、労働問題あるいは労働組合が時代にマッチしないものだ指摘されてすでに久しい。労働組合の組織率は下降の一途をたどり、労働問題に関心を持つ人は限られるようになった。多くの民主的人士も労働問題の外側の領域に関心を持つ傾向が強くなった。特に例外を除くと、若い人や女性でこうしたものに関わる人々の絶対数が少ないのはよく指摘されることである。これも一部でいわれている、「労働組合のおじさん化」の現象の1つなのだろうか？

私の関わる労働組合の組織と運動をとってみても、そうした傾向があてはまる。役員の多くは50代であり、女性の執行役員は皆無である。それは若者や女性を最初から排除した結果ではない。少なくとも門戸は限りなく開いてきたつもりである。にもかかわらず、こうした現状だという認識も必要である。組織と運動の担い手の多くがリタイアする数年後、我々は座して死を待たなければならないのか？

労働問題研究と労働組合運動は本当に古くなったのか？

確かに労働問題研究と労働組合運動は私の周囲では人気がない。ならばそうしたものが本当に必要ではなくなったのだろうか？財界や一部御用研究者が叫び誘導しようとしているように、本当に時代の遺物となったのだろうか？規制改革会議の答申のように学問の自由への露骨な介入を許していいのであろうか？。そもそも労働問題研究と労働組合運動は、資本主義の確立・発展とともに登場した。

社会の進歩と発展のために多くの役割を果たしてきたのはいうまでもない。社会的規制こそ、資本の横暴に歯止めをかけ、格差の是正に貢献してきた。今格差社会の拡大という現実をみるにつけ、つくづく労働組合が必要であり、十分に労働組合が対応し切れていないことを痛感する。とともに最近の労働組合研究も、労働ビッグバンのように時流に迎合するか、多くは現実から目をそらし、過去への「訓詁学」へ逃げる傾向も強まっている。労問研の現状も、そうした風潮の反映かもしれない。

何が必要なのか

現在我が国では格差社会が拡大し、その結果としての勝ち組と負け組への分化も指摘されるようになった。従来の「保守主義」では、戦後民主主義への憧憬や「平等」への気遣いは少なからずあった。しかし現在進行形の新自由主義的改革は、規制を撤廃した市場原理と「官から民へ」の発想のもと、今までにはなかった貧困層を生み出しつつある。いわゆるワーキングプアやネットカフ

エ難民がそれである。

こうした社会階層の新たな出現は、社会そのものが大きく変動していることを意味している。それは研究や運動の視点もまたかかわりかたのあり方を問われている。日本的労使関係の主流たる戦後の労働組合運動が民間大企業の男子正規雇用労働者を基軸としたものであったし、その運動が日本社会の発展に寄与してきたことだけは確かである。だが日本的労使関係の動揺が始まるやいなや、基軸中心の運動もまた少しずつ揺らいできた。否最近ではその土台が揺らぎつつあるといっても過言ではない。

自由闊達な論議と運動への寛容を

常日頃から感じるのは、我が国の運動の中には、ある時期までは違いを強調して、みずからの正当性を訴える傾向が強かった。このスタイルは、運動する側からすれば、緊張感の継続と現状分析への真摯な関わりという意味で、大きな意義があった。

だがしかし、こうしたことを可能としたのは、組織と運動が発展していた時期だからこそであった。しかしながら、今それが大きな発展を妨げているのではなかろうか。そもそも小異にこだわるほど我々の組織が頑丈なものではない。

確かな理論と実践があると仮定しても、私たちは5000万人労働者の動態を掌握し切れているのではない。もちろん大局的な世界の動きと歴史の流れの中で、日々の枝葉に属するような現象にこだわってはいへない。とはいっても労働者大衆が生存する大海原の中で、働く仲間が日々何を思い生活をしているかを見つめていく必要はある。

私は時としてその中で思い上がりや独善や偏狭という価値観に無意識のうちに取り込まれていたのではという思いがすることがある。かつて中世のキリスト教世界に掟に、「異端よりも異教に」寛大であったことが語られたことがあった。ひょっとして私たちの心の中には、そうしたものがまだ宿っているのでは？どんなに私たちが正しいと確信していることでも、それが外部から見ると独善と偏狭の固まりに見られているとしたら残念である。

かつて学問の発展は必ず自由にものをいう当たり前の雰囲気のところにあった。古代ギリシアでは、アゴラに集まる人々が自由にものをいった。それが社会の進歩に大きく貢献したのはいうまでもない。そうした雰囲気や作風をつくっていく努力が今こそ問われているときはないのではなかろうか。

未来を切り開く労問研を

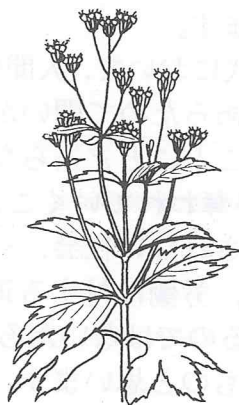
冒頭に触れた、労働問題と労働組合を取り巻く状況が、「おじさん化」現象に取り込まれ、若者や女性を近づきたいものにしてしまうとしたり、その打開策はどこにあるのだろうか？まずはそうした人々が関心をもつ事項を中心とした企画をいくつか設定すべきであろう。それは既成のある結論を前提として、それからはずれたものは最初からダメだと決めつけるのではなく、立場が違う部分についても謙虚に耳を傾けてみる必要がろう。

たとえば、若者がなぜ私たちの労働組合の活動と組織の担い手になろうとしないどころか接近すらみられないのはどうしてだろうか？現在の若者のおかれている現状をリアルにつかむ努力をしているのだろうか。最初から今の若者はという固定観念にとらわれているのではなかろうか？そういうことを考えるならば、私たちもまた現在の若者を取り巻く状況について調査・研究する部会をつくらなければという課題が出てくるはずだ。

第21回参議院選挙は、反動的な悪政を推進してきた自公政権に打撃を与え、彼らが描く改憲戦略も手直しをせざるをえないところに来た。しかし、一報では本来の護憲勢力が後退していることから明らかなように、私たちが新自由主義的施策に対抗する核づくりをしないことにはさらにひどい状況に持って行かれることもまた明らかであろう。

現在でも外部の研究者からもうらやましがられている労問研を、20年の節目を迎えた今、名実ともに学問的な追究と実践的な結びつきをすすめ、私たち自らが検証しながら、あらたな担い手つくっていく作業を皆さんとともにしていきたいと思う次第である。

(さくらい・よしゆき／所員・西三河南地域労連議長)





労働問題研究所へ期待するもの

杉山 直

労働問題研究所が設立されて、もう 20 年となりました。設立当初から所員となり、途中、所員会議を欠席する期間がありましたが、今日にまで至りました。私なりに研究所の 20 年間を振り返ってみますと、いろいろな思い出があります。

研究所は、はじめ木造の「旧全日自労熱田分会事務所」（熱田区三本松）の 2 階にあり、なんとなく寒々とした感じの、畳部屋だったように思います。壁には堀江正規さんの写真があり、それはそれで、当日の部屋には似合っていたようなようです。しかしそのような所でも、新しくできた研究所ということもあって、大木一訓先生（当時、所長）をはじめとする理事や所員の方々の「勢い」を感じたことを覚えています。そして、それは様々な事業活動に現れていたと思います。

やはり 20 年経過した現在、当時のような「勢い」はありませんが、しかし、労働者・国民の立場にたった労働問題を研究する研究所の果たす役割は、決してなくなっているわけではありません。

研究所の 20 年を迎え、ここでは二つの点から、これからの研究所について私見を述べさせていただきます。

開かれた研究所

「雇用融解」、「労働破壊」、「ワーキングプア」、「難民派遣」、「ネットカフェ難民」。現代版「たこ部屋」＝偽装請負、現代版「女工哀史」＝女性外国人研修生。これらは、問題の一部を現したのですが（「現代版」は、私によるものです）、こうした労働問題の渦中にあるのが、未来を担う青年たちです。

こうした現代の青年層を中心にした深刻な労働問題について、NHK スペシャル『ワーキングプア』取材班・編『ワーキングプア』（ポプラ社、2007 年）では、次のような点を指摘しています。

「ワーキングプアの問題は、現代において、人間にとって『仕事』とは何か、『労働』とは何か、ということをあらためて問いかけている」（8 頁）、「単に生活の糧のための仕事を失うということにとどまらなかった。それは、仕事への『誇り』、人間としての『誇り』が奪われていくことでもあった」（同）、「『セーフティネット』が必要以上に強調されない社会、つまり、人間が人間らしく暮らせる、誇りを持って働ける社会、労働に対する正当な報酬を得ることができる社会、それこそが求められているのではないだろうか」（9 頁）。

私はこの指摘を、とても重要なものと思います。なぜなら、この指摘は青年層の労働問題から、労働問題の本質を指摘しているからです。人間の尊厳や社会のあり方の根本的な問題は、青年層の労働問題だけでなく、社会的な労働問題が、私たちに常に提起しているものだと思います。つまり、労働問題は、私

たちに対して、常に人間の尊厳や社会の根本的なあり方を問う問題でもあると思います。労働問題が本質的に投げかける問題をこのように理解すると、労働問題の解決は、今の日本社会の制度や仕組みを変えていく、社会政策的な議論が必要となるだろうと思います。そのためには、幅広い分野から研究や仕事を担う人たちによる議論が必要ではないかと思います。

研究所設立の趣旨や理念からは、はずれてしまうのかも知れませんが、労働問題が投げかける問題を考えた時、研究所がさらにこれまで以上に、様々な人たちとの議論ができるようになってほしいと思います。様々な人たちと議論できる、「開かれた」研究所としてあってほしいと思います。

トヨタ研究

「われわれは、一時金を年間賃金の重要な一部と考え、その安定的向上が生活水準の維持・向上をもたらすとの基本認識に立って、従来からの夏冬型・年間月数要求方式を堅持する。一時金は（中略）、各世帯の家計収支の重要な一部として組み込まれており、また、将来の生活設計の上で大きな比重を占めている。従って、月例賃金のみならず、年間一時金もまた安定的向上を実現していくことが、実質生活水準の維持・向上のため不可欠である。年間賃金の重要な一部である一時金が、企業業績にできるだけ左右されないようにすることが重要であり、その安定的向上を図っていくことが必要である」（トヨタ自動車労働組合『週間トヨタ』No.2155, 1987年5月13日）。

これは、今から20年前、トヨタの労働組合が年間一時金に関する「基本的考え方」として示したものです。では、今年（2007年）、この点はどのようになっているのでしょうか。

「①グローバルトヨタの発展について『我々が種をまき、育てた』との組合員の思いやこだわりが確実に反映されているとより実感でき、今後の『意欲・活力・元気』の向上につながる一時金を要求する」（トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.0832, 2007年1月30日）。

「②業績との関連を明確にした『3階建ての組み立て』に基づく、『年間協定』・『月数+金額』要求方式により要求する」（同上）。

20年の間で、ずいぶんと労働組合の考え方が変わったことがわかります。もちろん、20年前も今日も、トヨタの労働組合は「生産性の向上を通じて企業の繁栄と、労働条件の維持・改善をはかる」（「労使宣言」）という基本的「理念」は変わっていません。それでも20年前は、一時金を生活費であるとし、企業業績に左右されないことを基本としていました。しかし、今や、一時金は生産性向上のための「動機付け要因」であるとし、そして企業業績を考慮するというようになっています。労働組合の機関紙であることを伏せて読んだら、トヨタの人事部が書いた人件費管理の方針かと錯覚してしまうでしょう。しかし、こうした労使関係の変化が、今日、トヨタを20年前とは比較にならないほどの、世界的な「超優良企業」に成長させてきたのです。

こうしたトヨタは国内外において注目される企業一つとなっており、トヨタ

研究が行なわれています。

研究所は、『トヨタ・グループの新戦略』新日本出版社（1990 年）、『変貌する世界企業トヨタ』新日本出版社（1994 年）などのトヨタ研究の成果をあげてきました。今日においては、「トヨタ調査委員会」が研究活動を続けていますが、トヨタに対する国内外の評価から、さらなる充実した「トヨタ研究」が研究所に要請されていると思います。

私は「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『中京企業研究』第 28 号（2006 年）に掲載しました。あるマスコミの方が、これを読んで東京からわざわざ、私に会いにきました（この論文の一部は、ある経済誌にも取り上げられました）。その方が言うには、「トヨタのある愛知県の中京大学で、このような批判的研究をやっているグループがいるのに驚きました」ということでした。社会を冷静にみつめる人たちは、トヨタの正確な評価を探求していることがわかります。このようなところからも、トヨタ研究の今日的な要請を理解することができると思います。

研究所は、これまでの研究の蓄積を基盤にして、こうした社会的要請に応えていく必要があると思います。ややオーバーかも知れませんが、「トヨタ研究では世界に誇る、愛知労働問題研究所を」というぐらいの目標があっても良いかも知れません。

研究所の社会的役割

研究所が設立されて 20 年を迎えましたが、20 年も維持できたということは、大変なことだと思います。しかし 20 年間、研究所が事業を続けてくることができたのは、それだけの社会的役割が認められたからだろうと思います。そして、今日の社会的状況からして、研究所の果たす役割は、ますます大きくなるだろうと思います。今後、さらに研究所が社会的にも注目され、社会・労働問題研究において、大きな役割を果たしていくことを期待します。

（すぎやま なおし／所員・中京大学非常勤講師）



女性・生活部会への想い



駒田 富枝

愛知労働問題研究所が 20 周年を迎えました。「所報」も 20 年間を刻み続けてきたことに感動しています。発足時は名鉄神宮駅から徒歩 5～6 分ぐらいの距離に、小さなただすまいの事務所がありました。

私は当時名古屋市職労で、まだ駆け出しの婦人部役員でした。

研究所に入会してまもなく印象的なできごとは、初回の「所報」に名古屋市長候補の弁護士竹内平さんとの対談でした。まっすぐで明るい熱血漢、たくさんの勇気をもらいました。またとないチャンスを与えて下さったことに感謝しています。

1987 年以降の労働戦線は、民間先行で労働組合の右翼的再編成がすすむなかで、職場では「労働者の生活と権利を守るために闘うナショナルセンター」を創ろうと、一人ひとり「たたかう労働組合」を選択しました。

そして産別の結成、1989 年 11 月「全労連」を結成しました。昨今、労働戦線問題は「ひとつの歴史に過ぎない」「いまはもう古くさい」などと耳にすることも多くなりましたが、あのとき、職場で一步も譲れない切実な要求を束ね、団結しながら「たたかうナショナルセンター」を創った流れと「愛知労働問題研究所」の歩みが重なり合い、その思いを大切に温めながら、未来を見つめている自分がいます。

昨年 7 月全労連女性部は「明日をみんなの力で一全労連女性部の結成とそのたたかい」をまとめました。その巻頭には結成時のアピールが記されています。改めて読んでみたらとても「新鮮」胸が熱くなってきました。

紹介し 20 周年の思いとさせていただきます。

アピール（1990 年 4 月 22 日全労連婦人部結成大会）

愛があふれ希望が輝く春、私たちは全国労働組合婦人部を結成した。

女性の地位向上、男女平等、差別撤廃、母性保護を求めて 100 年

そこには、あの「女工哀史」の女たちや幾万の「おりん」や「おしん」たちの数え切れない悩みが連なり、いつの時代も女性労働者は困難な条件のもとで子どもを生み、育て、くらしを守って働き続けてきた。

そしていま、女性たちのたたかうエネルギーは、抑圧され、分断され、追いやられてきた。

いくたびかの歴史の試練をくぐり抜け、確かなたたかいをめざし立ち上がった。やさしくあたたかな光につつまれた 4 月、女性労働者のあふれる思いをよせあって、私たちはしっかりとスクラムを組み、21 世紀を見つめて新しい砦をつくった。

「男性にまけない、いい仕事がしたい」希望に胸ふくらませて就職しても差別の壁は厚く「男女平等なんてウソ」

「遊びたい」「恋もしたい」若者のささやかな夢や希望も

「毎日のような残業」や「低賃金」におしつぶされる。

まやかしの期待をふりまいた「均等法」も、残業と長時間・過密労働を押しつけ、あらたな「コース制」の導入は過激な競争をあおり立て、女性にも過労死が広がろうとしている。

「お母さん今日ボクだれのうちに行くの」子どもを育てながら働き続ける母親の背中を幼い声が追いかけてくる。保育時間を延ばして！

年老いた親の看護のために辞めていった仲間たち、「働きたい」「いい仕事がしたい」私たちの願いは熱く、要求は切実だ。

いのち萌ゆる春。「希望に輝く未来のために」私たちは歩みはじめた。

母として女性労働者として、いま私たちは決意する。

子供たちを、恋人をふたたび戦場におくらない。平和を民主主義をまもり、子供たちに青い地球を残したい。軍事費を削って、くらし福祉、教育の充実を！男女産別なくして、すべての女性の地位向上を！

4月22日わくわくするような熱い思いと、仲間たちの期待を結集した私たちは「明日をみんなの力で」とたしかめあい、労働運動の「輝く太陽」となることをめざして、全労連婦人部を結成した。

すべての女性労働者のみなさん。

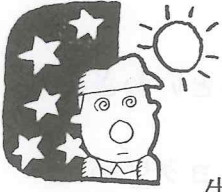
21世紀をめざしてゆたかなくらしと女性の幸せをめざし、ともにたたかいましょう！

女性・生活部会は昨年3月、スウェーデンから来日された、カイサ・エルゴート教授の講演会を開催しました。多数の参加者で好評をえました。時間の制約など余裕はありませんがコツコツと話し合いながら研究・学習を積み上げていきたい。まさに、明日をみんなの力でめざして！

と思っています。たたかってきた土台を発展させるために。

(こまだ・とみえ／ 当所理事)





地元愛知だからこそ、

生活者視点でトヨタを分析・研究することが重要

浅野 和也

ここ数年、愛知県は自動車産業の好調さに牽引される形で、好景気であるといわれています。しかしながら周知のとおり、愛知県全体をみると、好調なのは自動車産業と一部の産業であり、愛知県全体が元気であるというわけではありません。愛知県といえば西三河地域を中心に集中・集積しているトヨタ自動車および関連企業の存在を抜きには語れません。トヨタへの注目度の高さは日本全国だけではなく、世界規模でのレベルに達しています。それは、トヨタ生産方式の「高効率」と「人間性尊重」の考え方による安定的な経営のメカニズムをどのように捉えるか、ということです。

これまで愛知労働問題研究所では、トヨタをはじめとする自動車産業の労働者や研究者の方々が中心となって、労働者の状態に徹底的にこだわった分析を進めてきてくれました。しかし、昨今の規制緩和によって労働者の働き方や生活の状態は、経済大国第2位の国とは思えないものであり、とくに若年者の雇用はあまりにも悲惨な状況です。ワンコール派遣、偽装請負、労災隠し・とぼし、さらには外国人研修・技能実習制度など、フリーターから抜け出すことのできない若者、人権を無視した外国人労働者雇用が横行する事態になっています。こうした格差や差別の制度・構造が好景気をもたらしているとしたら、それはかなり歪んだものであるといわざるを得ません。

トヨタは「労使相互信頼」による「協調的」労使関係のもと、会社主導による「効率性」と「人間性尊重」に取り組んでいます。その内容はきわめて「トヨタ的」といえるものがほとんどです。たとえば賃金制度をみた場合でも、基準外賃金に依存した構造は一貫して徹底されており、残業時間減少による手当の減額は労働者にとって切実な問題にならざるを得ず、時間外労働の長短が生活を左右する仕組みになっています。したがって、労働組合も恒常的な残業を容認する形となっています。

また、近年の増産および国際競争の激化により、下請企業では人手不足とコストダウンの要請で「受注量ほどのもうけが出ず、トヨタ最高益の恩恵を感じない」、「V I（バリュー・イノベーション活動：開発・設計段階にさかのぼって車両や部品のコストを削減する—浅野）は事実上の値引き要請」（『中日新聞』2007年5月10付）というのが本音であるともいわれています。

このような状況のなか、一部の下請企業では、人手不足を補うために前述の外国人研修・実習生を利用した違法雇用が行われている実態もあります。

社会や地域に多大な影響を及ぼす深刻な労働問題は、トヨタ労働組合の労働運動には含まれておらず、トヨタの「協調的」労使関係は、トヨタ自動車およ

びトヨタの正規労働者の発展が中心であり、視野の狭いものであるといわざるを得ないでしょう。

こうしたことから愛知労働問題研究所が果たすべき役割は、トヨタについて労働者・生活者視点でこれまで以上に徹底的にアプローチすることにあります。最近では、いわゆる非正規労働者の増加によって、夢や希望の持てない人たちがあまりにも多く存在していることを具体的に理解する必要があると思います。

毎年秋に開催される「トヨタシンポジウム」のときに、いつも思うのですが、シンポの会場になる西三河地域は、自動車を所有していない人にとって、きわめて不便なところであるということを痛切に感じます。トヨタおよび関連企業に勤務しているほとんどの人たちは、自動車を所有しているので、とくに何も感じないかもしれませんが、西三河地域は住民が自動車を所有していることを前提に街づくりがされており、同時に自動車部品メーカーが、JITでトヨタに部品納入を円滑に行えるように、道路が整備されているということを改めて思いました。

このように、クルマ地域社会として西三河地域が形成されていることは、一般的に知られてはいても、そこで生活する人たちの具体的な状況は、あまり知られていないというのが現実だと思います。

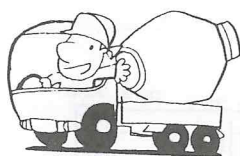
最近、正規・非正規労働者の格差が問題視されておりますが、トヨタの期間従業員や関連企業の派遣・請負労働者（主に寮生活をしている人）は、自動車を所有する経済的ゆとりはないと思います。しかも、福利厚生は正規労働者に比べかなり見劣りするものであることはいうまでもありません。そうした処遇の下で生活をしている労働者のことをもっと知る必要があるし、労働運動に反映していくことが重要だと思います。

ではそのために何が必要なのでしょう。当たり前のことかもしれませんが、横断的な労働運動を展開すること、つまり労働者間の連帯をきっちりと確保することだと思います。そして、現在愛知県で働いている人たちがどのような状況にあるのか、全国的に発信できる体制をしっかりと構築するためにどうしたらいいかをみんなで考えることが重要なのではないのでしょうか。

その役割を愛知労働問題研究所が率先して取り組み、分け隔てのない活動に昇華させていくべきではないのでしょうか。

現在のグローバル化した社会では、情報を発信して国際的に注目を集めることはきわめて大きな意味をもつものです。今後、愛知労働問題研究所が世界的に開かれた存在になり、前述した横断的な労働運動や連帯に大きく貢献することを祈念します。

（あさの・かずや／愛知労働問題研究所所員）



トヨタにおける労働力活用の再検討

島内 高太

はじめに

2007年度の3月期決算にも見られるようにトヨタは好業績をあげ続けている。しかしトヨタは競争力向上の一方で、リコール台数が増加するなど競争力の鍵である製品品質低下問題にも直面している。小論では、1990年代半ば以降のトヨタの労働力活用、すなわち「従業員の『少数精鋭化』と社外戦力の活用拡大」¹路線について検討し、それは短期的に競争力を高めるものの流動的で余裕のない職場状況を生み出し、品質低下のように競争力を掘り崩す可能性を含んでいること、企業にとっても抜本的な見直しが急務であることを指摘する。

1. 労働力活用の方向性

表1 技能系労働者(在籍/採用/期間工)と生産台数の推移

年	技能系在籍者 数(人)	技能系採用者 数(人)	期間工(人)	国内生産台数 (千台)
1990	42,500	1,906	2,100	4,213
1991	43,500	2,259	2,300	4,085
1992	44,400	1,997	1,800	3,931
1993	44,000	1,526	20	3,562
1994	43,500	932	0	3,508
1995	43,000	728	20	3,171
1996	42,500	667	2,600	3,410
1997	42,800	594	3,100	3,502

出所)中部産業・労働政策研究会[2004]『労働力多様化の中での新しい働き方—非典型労働力との共生』トヨタ自動車広報部[1998]『トヨタの概況1999』より筆者作成。

注)人数については、前者、生産台数については後者より。

成が変化してきている。

表1のように、1990年代のトヨタは採用者数の抑制等を通じて技能系労働者数を一定水準に維持しながら、生産台数変動に期間従業員の活用で対応してきた。2000年代以降もその傾向は続いており、「臨時従業員比率」は2004年以降25%を超えるようになっている³。

トヨタの「要員計画(2004年7月)」で詳細を見ると、約30,000名の技能員(予定)のうち、「期間従業員」約9,000名、「社外工」(人材派遣会社の派遣社員や完成車組立委託先企業の労働者)約1,400名と、生産現場の非正規労働者⁴比率は40%に近付きつつある。この非正規労働者の大量活用は2000年以降かなり定着している(図1)。しかも非正規労働者は毎回500~2,000名(非正規労働者のうち最大2割)が入れ替わるほど流動的に活用されている(表2)。

従来、トヨタは男子正規労働者を基本とし、関連企業を下層に降りるほど女性、パートおよび臨時工の割合が増大すると言われてきた²。ところが今日では、トヨタでも正規労働者の漸減と非正規労働者の増大により労働力構

図1 「受援率」の推移データ

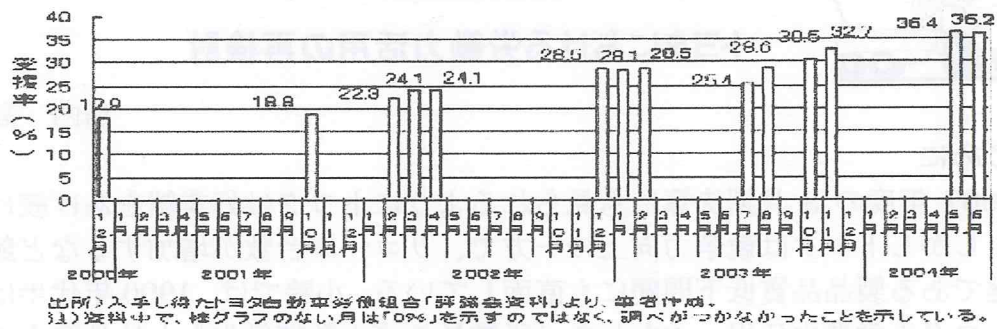


表2 非正規労働者活用の流動性

年月	非正規従業員 総数(期間工+ 社外工)(人)	任期満了 者数(人)	新規受入 人数(人)	社外工状況(在籍人数の多い順)
2001年11月	4,117	515	317	東芝、日立、協豊製作所、アラコ
2003年1月	6,768	1,500	1,117	日研総業、日総工業、クリスタル、関東自動車、三洋
2003年2月	7,034	864	758	日研総業、日総工業、クリスタル、アラコ、関東自動車、三洋
2003年3月	6,929	901	671	日研総業、日総工業、クリスタル、アラコ、関東自動車、三洋
2003年11月	8,802	1,675	2,497	日研総業、日総工業、テクノスマイル、光洋精工、トヨタ車体
2003年12月	9,380	1,028	1,483	日総工業、日研総業、テクノスマイル、愛知工業、光洋精工
2004年6月	10,263	1,642	1,628	日研総業、日総工業、テクノスマイル、フルキャスト、関東自動車、アラコ
2004年7月	10,095	2,381	1,181	日研総業、日総工業、テクノスマイル、フルキャスト、トヨタ車体

出所) 入手し得たトヨタ自動車労働組合「評議会資料」より、筆者作成。

注) 資料中の数値は、全て該当年月の「要員計画」ベース。例えば2001年10月に期間工と社外工からなる非正規従業員は計515名が任期満了をむかえ、2001年11月に新たに317名が加わり、4,117名とする計画である、と言う意味。

こうして「従業員の『少数精鋭化』と社外戦力の活用拡大」というトヨタの労働力活用の方針は現実のものとなっている。「コア」としての正規労働者と「周辺」としての非正規労働者を組合せる雇用の「2層化」は従来から用いられてきたが、いまや、非正規労働者を単純に「周辺」とは位置付けられなくなってきている。

ところで注意を要するのは、非正規労働者の大量活用は少数精鋭化される正規労働者の業務内容・領域の拡大や職場間での相互活用の活発化によりはじめて可能になるという点である。期間従業員や派遣労働者などの非正規労働者は遂行可能な作業範囲・水準に制約があり、その分、正規労働者の能力や働きに依存する部分が増えざるを得ない。今日、正規労働者の役割はますます重要になり、しかしそれは彼らに大きな負担を強いる原因ともなっている。生産現場は余裕のない職場運営を余儀なくされ、結果として企業は深刻な問題を抱えはじめています。

2. 生産現場の労働実態⁵

表3はトヨタの生産職場における近年の人員構成である。当該職場に元々配属されていた職制と一般労働者を「基幹」、生産量変動等への調整のために配属された期間従業員や派遣労働者、応援者等を「補充」と表し、後者の比率を職場の流動性として示した。近年、生産現場では非正規労働者を中心に補充的な労働者の比率が高まり、職場の流動性と余裕のなさが増していることが分る。

表3 トヨタ生産職場の人員構成

No.	総計	基幹 (計)	GL	SX	EX	一般 (計)	補完 (計)	期間	派遣	応援	他	流動率 (%)	職場名/調査年	出所
1	19	11	1	2	5	3	8	5	1	1	1	42.1	プレス/06	①
2	20	13	1	1	4	7	7	7	0	0	0	35.0	メッキ/06	①
3	20	13	1	0	2	10	7	3	1	3	0	35.0	ミッション組付/06	①
4	18	14		7		7	4	4	0	0	0	22.2	面検査/06	②
5	16	16		10		6	0	0	0	0	0	0.0	工機/04	②
6	24	14	1	1	12		10	7	0	2	1	41.7	部品組付け/06	③
7	28	18	1	0	4	13	10	8	2	0	0	35.7	内装品組付け/06	③
8	25	12	1	0	3	8	13	11	1	1	0	52.0	ある職場/05	④

出所)①-2006年3～4月にかけての報告者らによる自動車企業労働者インタビュー、②-2004年11月に実施した自動車産業労働者との座談会、③-中部産業・労働政策研究会、前掲書、2004年、④-2005年11月開催「トヨタ・シンポジウム」配布資料、より筆者作成。

その結果、これまで生産効率や高品質を確保する前提となってきたトヨタの職場の慣行、たとえば正規労働者のローテーションを通じた多能工化⁶や、柔軟な配置、職制、ライン外担

当者、およびベテラン作業員による異常処置や不具合対策が正常に機能しなくなっている。

たとえば、流動性の増した職場ではローテーションやOJTなど現場教育の効果が半減している。また、本来は現場管理や部下育成を担うはずの職制や異常処置および不具合対策を行うべきライン外担当者も、正規労働者が少数精鋭化されるなかで実作業を担当せざるを得なくなり負担が増している。また職場における流動性と余裕のなさは、新規配属者への十分な教育（安全衛生を含む）をも阻害している。トヨタの生産職場は「高負荷で張り詰めた状況」、「無理な人員体制」となり、その結果、技能形成、異常処置、現場管理、安全衛生の機能が低下していることが、品質低下の一因となっている。

おわりに

1990年代以降、「従業員の『少数精鋭化』と社外戦力の活用拡大」が打ち出され、とりわけ後者が強調されている。たしかに非正規労働者の大量活用は短期的に競争力を高める。大量な非正規労働者の流動的活用は、人件費低減と生産量変動への対応を同時に可能にする。しかし小論で見てきたように、不安定な立場にある非正規労働者が大量に活用される生産現場は流動化し、正規労働者も少数精鋭化されることで余裕がなくなり、負担が増している。一方では蓄積した能力を発揮しながらも負担を抱え長時間働く正規労働者がおり、他方では正規労働者と同じ職場で働く不安定かつ流動的な大量の非正規労働者がいるという状況である。労働条件と労働環境の向上を目指す立場からは、今日の労働力活用の抜本的見直しを提起し続ける必要がある。

また、「現代の産業においては、競争優位はしばしば技能向上と企業内・企業間の協働的相互依存関係の増大からもたらされる」⁷といわれる。この観点から見ると、短期的視点の労働力活用は長期的な企業の競争力構築に結実しないばかりか、従来の競争力の基盤であった正規労働者の能力とそれを養成・活用する現場の諸施策の機能低下をもたらししている現状が明らかになる。技能向上と企業内の協働的相互依存関係を基礎にする競争力の構築には長期的視点が必要なのであり、企業競争力の観点から見ても今日の労働力活用は早急に見直されなければならない。

さらに近年、企業には CSR すなわち「企業の社会的責任」が求められているが、日本ではとりわけ“労働 CSR”の側面が立ち遅れていると言われる。企業は雇用の側面で社会的責任を果たすことが特に重要である。

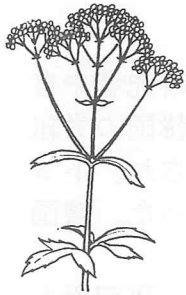
労働条件・環境の向上を求める立場からはもちろんのこと、企業の競争力の観点からも、今日の企業経営とりわけ労働力活用のあり方は見直されなければならない。企業は、社会性や人間性を経営に積極的に取り込むことではじめて持続可能な経営の仕組みを再構築することができる。トヨタのように高業績を上げ社会的に影響のある企業にこそ、その実践を求めたい。

(しまうち・こうた／所員・三重短期大学講師)

※研究を進めるうえで、これまで労問研所員・会員の皆様、そしてなにより多くの自動車産業労働者の皆様のご協力をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

- 1 トヨタ自動車人材開発部「技能系新人事制度」1997年、2ページ。
- 2 野原光・藤田栄史編『自動車産業と労働者』法律文化社、1988年、41ページ。
- 3 トヨタ自動車『有価証券報告書』各年版を参照。「臨時従業員」は期間従業員、パートタイマー、派遣従業員を含む。
- 4 トヨタが直接雇用する期間従業員と間接雇用と言える派遣労働者、さらにグループ企業が正規雇用する労働者をトヨタに派遣・出向させているケースを含めるならば、本来「非典型雇用」と記すべきかもしれない。
- 5 筆者による資料検討やヒアリング調査による。また、小論は拙稿「労働力多様化の進展と作業組織実態の二面性—トヨタにおける『合理化』の新局面と労働」（労務理論学会編『「新・日本の経営」のその後』2007年、晃洋書房）の一部分を基にしています。
- 6 従来から多能工化は「少人化」と結び付けられて、職場人員の最小限化を生み出してきた点にはもちろん注意する必要がある。
- 7 ポール・アドラー「アメリカにおけるトヨタ生産方式—人的資源管理と労使関係に関する考察」労務理論学会編『モノづくりの危機は克服できるか』2006年、晃洋書房、17ページ。





トヨタ漁（あさ）りの日々

伊 藤 欽 次

「漁る」＝あさるとは、餌さを探し求める。魚や貝などを捕る。題材を探し回る。などのことである。私の場合は、「題材を探し回る」の類である。

八十路（やそじ）に突入したいま、毎日、トヨタ自動車のニュース、評論、に目がむいてしまっている。つまり、トヨタ漁りが習癖となった毎日である。新聞はもとより、週刊誌、とくに「東洋経済」「ダイヤモンド」「エコノミスト」は、毎週本屋をのぞく。雑誌のトヨタ関連の記事にも目が向く。

ネットでも、トヨタ自動車の HP（ホームページ）はもとより、トヨタに関連する諸問題を検索して、情報を得るようにしている。

愛知統一労組懇（そのご、愛労連）は、1981年3月21日 西三河統一労組懇などと共同で、第1回トヨタ包囲行動をとりくんだ。80人が参加。「トヨタ総行動」の始まりであった。2007年2月12日で、28回を数えた。

この「トヨタ総行動」を成功させるため、「トヨタ・シンポジウム」が取り組まれている。1984年3月が、第1回である。豊田市内のトヨタ勤労福祉会館でひらかれた。基調報告は中京大・猿田正機先生で、「トヨタ企業集団」と労資関係」が論じられた。この、トヨタ・シンポは、ほぼ毎年つづけられ、昨年（06年）11月で、23回を数えている。

この間、研究所の所員などが多く協力してきた。記録が保存されているだけでも、大木一訓先生、猿田正機先生、森 靖雄先生、後藤 基先生をはじめ、元事務局次長の佐々木昭三さん、所員の山下東彦さんらが、協力されてきた。

こうした積みかさねが、研究所の研究成果として、愛知労働問題研究所編『トヨタ・グループの新戦略』（新日本出版社、1990年2月）、愛知労働問題研究所編『変貌する世界企業トヨタ』（新日本出版社、1994年5月）となって結実した。また、研究所の自動車産業職場政策研究会は『自動車産業の賃金』（1998年2月）をまとめた。

所長の猿田正機先生は、『トヨタシステムと労務管理』（税務経理協会、1995年7月）を刊行された。多くのトヨタ研究者から注目された。近々、『トヨタウエイト人事管理』が上梓されるという。

研究所のトヨタ調査委員会のメンバーは、『賃金と社会保障』や研究所の「所報」、大学の紀要などに、調査研究の成果を発表してきた。これらの論攷をまとめ、『日本におけるトヨタ研究』（仮題）として上梓しようと意気こんでおられる。

トヨタ漁りが、2005年12月、『あなたの知らないトヨタ』（学習の友社）となった。いま、東京の出版社からのさそいがある、『トヨタ自動車の深層（仮題）』をまとめた。出版されることを心待ちにしている。

前述の研究所が刊行した二つの「トヨタ本」が、韓国の労働問題研究者や自動車企業の関係者などの目にふれ、研究所に来訪された。そのご、韓国の労組から日本への調査旅行の日程に組み入れて、多人数で研究所を来訪され、トヨタの労使問題などについて、レクチャーを求められることが再三あった。韓国のローカルテレビ社からも、取材があった。

国内でも、ほとんどの全国紙や週刊経済誌の記者らが、ときには、研究所をおとずれてこられたり、電話取材をしてくるようになった。多少、研究所の知名度はアップしたようである。

私自身は、40年余りの労働組合の書記・役員生活の中で、60・70年代は、もっぱら運動と並行して、自治体問題、とくに愛知県の地域開発計画や名古屋の保守市政の実態、自治体労働者と住民の間の問題などの報告や「政策」をいくつか発表することに力を注いだ。

80年代は、労働戦線の右翼再編が進行するなかで、統一労組懇自治体部会の幹事として、もっぱら自治体労働者の権利・賃金・労働条件についての政策提言や学習会講師活動にとりくんできた。1990年『自治体労働者の権利・賃金・労働条件』（学習の友社）の編集・執筆にあたった。

90年代前半は、全労連・自治労連が結成され、自治労連講師を委嘱され、自治労連組織の学習会講師活動に従事し北は北海道。根室市、西は長崎県香焼町（現、長崎市）へと東奔西走してきた。

また、自治労連の委嘱で『日本自治体労働運動史』（1996年8月刊）の編纂・執筆にかかわり、あわせて、自治労連の中央労働学校で、「自治体労働運動史」の講義を4年間つづけた。運動史の概要を『月刊自治労連』に26回連載・執筆してきた。

1987年、愛知労働問題研究所の設立にくわわり、研究所内では、「自動車産業職場政策研究会」をはじめ、「日本労働運動を読む会」（のちに「労働運動フォーラム」）。「労働者の権利部会」、「賃金問題懇談会」などの研究部会活動にかかわってきたが、それぞれ、ながい期間活動を続けてきたが、いまは「自動車産業職場政策研究会」がほそぼそつづいている。この9月で144回を数える。この研究会をつうじて、「トヨタ漁り」が病みつきになったといえる。

いまもうひとつの研究部会をはじめている。それは、「職場活動・組合活動フォーラム（研究会）」である。2006年6月と8月の2回の相談会をへて、10月に発足した。そのご隔月（偶数月・土曜日）にひらいている。この8月で6回を数えた。職場活動・組合活動の活性化・強化のためにそれぞれの経験をもちより、交流できる場にしたいと考えてとりくんでいる。多くの方々の参加がまたれる。

いずれにしても、冒頭述べたように、いまは「トヨタ漁り」の日々（大げさ？）である。健康である限り、ぼけ防止・脳トレにも役立つことから、しばらくは、こんな日々が続くであろう。

（いとう・きんじ／理事・所員）



愛知労働問題研究所が原点

佐々木 昭三

愛知労働問題研究所が設立 20 周年を迎えられたことはとても心強く思います。研究所設立前の愛知労働問題研究会の活動から愛知労働問題研究所の設立と活動、関連する共同研究会のあいち職場の愛知健康問題研究会の活動から愛知健康センター設立と活動、それに愛知学習協での活動は私の原点です。

その原点は、労働運動の発展に寄与する調査・研究・教育活動であり、重要なことは職場と地域を基礎に、労働者、労働運動の実状をしっかりとふまえ、労働者・労働組合役員・活動家と専門家・研究者は共にお互いの問題意識を共有しながら、それぞれの役割と専門性を活かして、共同して活動をすすめてゆくことではないかと感じています。

その視点は、労働運動をどう強化し、発展させるのかだと思います。

私は現在東京での活動と仕事です。一つは働くもののいのちと健康を守る全国センターと東京社会医学研究センターでの役員として労働者・労働組合、働くもののいのちと健康を守るとりくみに関わっています。東京社医研センターは戦後の階級的ナショナルセンターであった産別会議の遺産を引き継ぎ、労働者のいのちと健康を守る調査研究教育機関として活動しています。

それと、労働者・労働組合の学習教育活動では、労働者教育協会常任理事として、講師活動、『学習の友』編集委員、勤労者通信大学労働組合コース教科委員会責任者、教育理論委員会メンバーなどをしています。

来年度開講の新労働組合コースは、新コースとして教科書の改定をすすめており、全労連や産別労働組合の学習教育制度と関連させて準備をすすめています。労働運動の新たな転機のなか、これまでの到達点をふまえながら、今日の労働運動の発展方向に寄与できる内容にと共同して努力しています。在京のため東京・神奈川など首都圏の学習協や労働組合（東京・神奈川・埼玉土建組合など）への講師活動や運動へのさまざまな協力をしており、労働運動の視野も広がりました。

それに、全労連と共同編集している『春闘別冊』では、労教協の責任者として全労連と労働運動の前進に向けての内容と活用について、真剣で率直な意見交換をしながら準備をすすめています。全労連評議委員会に後の準備の議論では、08 国民春闘において、職場の労働組合をどう強くするのか、全員参加の活動をどうすすめるのか、職場と地域を基礎にした地域春闘にどうできるのか、非正規の労働者とどう共同して要求実現・組織拡大・強化につながる運動をすすめるのか、参議院選挙後の野党多数の情勢をいかに運動をどうすすめるのか、職場の一人一人の労働者の確信と展望をどう共同して作りだせるのかな

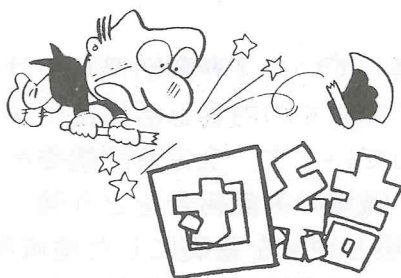
ど、日本の労働運動の未来をどうつくりだしていくのか、活発な議論、検討をすすめています。

私の課題としての労働問題・労働運動の調査・研究・教育では、働くものの健康を守る課題と労働者・労働組合の学習教育運動での課題と合わせて、トヨタの経営戦略と労働者・国民への影響、大企業の社会的責任とトヨタ総行動は一貫して追いつけています。

そのためトヨタ総行動・トヨタ東京総行動・東京大気裁判などにも協力しています。全労連・春闘共闘・首都圏のローカルセンター・東京大気裁判原告団・弁護団などの会議や学習会にも参加し、今年のトヨタ総行動では昨年に続き、東京からトヨタへ向かうバスの中での講演でした。東京大気裁判でのトヨタをはじめとする企業の社会的責任と政府・東京都の行政責任をはたさせてゆく勝利的解決には愛労連が軸となってすすめてきたトヨタ総行動の役割が大変大きかったことを東京にいて実感しています。

これらの活動のなかで求められる課題は、雑誌（「経済」「前衛」「学習の友」「労働と医学」など）や新聞・機関紙などにまとめています。こうした私の活動の原点は愛知労働問題研究所の活動でした。今後も全国・東京と愛知を結びながら私なりの努力をすすめてゆきたいと思っています。ご指導・ご援助願います。次第です。

（ささき・しょうぞう／労働問題研究者・元理事・所員）





日独共同労働セミナーを振り返って

2007年9月11日

愛知労働問題研究所所長

猿田 正機

西野事務局長が「日独共同労働セミナーのまとめ」を整理してくれた。ざっとこの経過をみるだけで、よくこの弱小の愛知労働問題研究所がこのセミナーを、細々ながら継続してきたと感慨深いものがある。私としては、このような国際交流は、非常に多くの研究者を会員として抱える労働総研がやるべきだと考えていた。愛知労問研の手には余る活動だと。

その共同セミナーが1992年から2005年まで延べ9回にわたって行われたことは驚くべきことであり、多くの研究者や所員・会員・労働者の献身的な協力なくしては不可能であったといえよう。

このセミナーがどれだけの成果をあげ得たかは明言することは難しいが、多くの人々がドイツ・ブレーメンを訪問することにより、研究交流だけではなく、ドイツへの認識を深めたことは否定できないように思う。

ドイツを通じてヨーロッパへ目を開かれた人もいるのではないか。日本側からは多くの労働者が参加したことにより両国の交流・理解が深まったこと自体が成果の一つともいえよう。

私が直接参加したのは「第1回日独共同労働セミナー」が初めてであった。名古屋大学医学部の一室を会場に開かれたが、当日は150人を超える参加者で会場は溢れていたのを今でも記憶している。私がブレーメン大学の研究者と出会ったのはその時が初めてである。

大木先生は、それ以前に彼らには二度ほど会っており、1991年11月には主として愛知労問研の会員で構成した調査団が「時短先進国ドイツ」の労働者の労働と生活の調査のためドイツを訪問し交流を深めている。その時の参加者を見ると、大木一訓先生をはじめ西野賑郎、佐々木昭三、近藤直太、浅生卯一、近森泰彦、岡清彦など懐かしい名前がみえる。その時の報告集『時短先進国ドイツ』（学習の友社）は今読んでも非常に参考になる立派なものである。

第1回セミナーは、西野さんのまとめにもあるように、ドイツ側はローデリッヒ・ヴァースナー、ハイナー・ヘーゼラー、ハインツ・ブラウアー、ライナー・ミュラーが報告し、そして特別に看護師のアステッド・ポールマンさんが発言している。日本側からは、長沢孝司、猿田正機が報告した。パネルディスカッションには山田信也先生や浅生卯一さんも参加している。この時、大木先生は「開会の挨拶」のなかで、「ブレーメン大学の先生方は、多くの点で私たちの研究所と共通の問題意識や調査方法」を持っていると参加者の研究内容に

ついて簡単に触れ、また彼らも「これを機会に来年はドイツで同じようなセミナーをもとうではないか」と夢を語っていると述べた。これをキッカケに第9回まで続くことになったのである。この時の通訳は宮前忠夫さんであった。この時の内容も『日本・ドイツ労働問題共同セミナー報告集』としてまとめられている。大木先生の意気込みが感じられるセミナーであった。

そのようなこともあってブレーメンで開催された第2回セミナーの参加者は日本のドイツ研究者を含むそうそうたるメンバーであった。大木一訓、長沢孝司、藤田栄史、西谷 敏（大阪市立大）、藤内和公（岡山大学）、池田 寛（全国労働組合総連合）、生熊茂実（JMIU書記長）、布川日佐史（静岡大学・ブレーメン大学留学中）、通訳：宮前忠夫さんの面々であった。しかし、そのセミナーに私は参加していないので、その内容は把握していない。

第3回セミナーもほぼその延長線で、大阪で開催されている。主催は、関西ドイツ文化センターと日本・ドイツ労働者市民友好の会」で、そのテーマは「変わりゆく労働－日本・ドイツ・EU」であった。その内容の一部は「労働法律旬報 No. 1382」（1996年4月25日）に掲載されている。愛知労問研の関係者では会員の藤田栄史さんが報告している。

第4回は、愛知労問研の研究者中心のメンバーがブレーメンを訪問している。大木一訓、山田信也、森 靖雄、木村隆夫、藤田栄史、浅生卯一という顔ぶれであった。この時は、「中小企業の展開と現状」「高齢化社会における労働市場と社会保障システム」を二本の柱に議論が行われている。

日本側の様子がガラリ変わっていくのは2000年の第5回セミナーからである。大木先生に代わって私が、意に反して、所長に就任したことによる。当時、スウェーデン留学が決まっており、帰国後は部長や研究科長になったこともあり学内業務や学会の仕事などで多忙をきわめ、労問研活動に割く時間的余裕がほとんどなかった。

また、個人的にはドイツよりスウェーデン研究に強く惹かれていた。その結果、私の無力さもあって、日本での開催の折は会場は中京大で確保するにしても、セミナーでの報告者や参加者を準備するだけで手に余る仕事となった。所員会議に出席する研究者がほとんどいなくなった状況の下で、第9回セミナーまで継続できたのは、大木・長沢両先生や事務局の頑張りとし員・会員などの協力が大きい。第6回以降の報告者に労働運動のベテラン活動家が多数参加するようになっていることからそれは明らかであろう。

弱小研究所がなりふり構わず共同セミナーを継続してきたというのが実態であろう。もちろん、このような実情にもかかわらず快く共同セミナーに応じてくれたドイツ側の協力なくしては不可能であったろう。共同セミナーの内容の面からの総括もしなければ、と何時も思っているが、その時間的余裕もない。怠慢をお許しいただきたいと思う。

ブレーメンでの第8回日独セミナーは大木先生の怪我・入院ということもあ

り実現が危ぶまれるなかで行われた。その時、私は次のような挨拶をした。

「第8回・日独シンポジウムをブレーメンで行うことができ大変嬉しく思います。12年前の第1回シンポでトヨティズムの報告をしたのを思い出します。今回、ご苦勞をおかけした Mr. Tholen には心からお礼を述べたいと思います。今回は、これまで日本側の中心を担ってきた大木先生の怪我と入院という異常事態があり、ブレーメンへ来るのを諦めようかと思ったこともありますが、なんとか実現へこぎつけることができました。

アメリカのイラク侵攻も長期化し、軍隊を派遣している各国では、その根本的な理由すら疑われはじめています。そのような折に、日本では小泉内閣が日本国憲法が禁じている自衛隊の海外出兵を強行しました。日本国民の多くの人がこのイラク出兵に反対しています。ドイツやフランス、スウェーデンなどがアメリカのイラク侵略に反対していることは世界の平和を望む人々に大きな勇気を与えています。また、先日のスペインの選挙で社会労働党が勝利し、指導者がスペイン軍のイラクからの撤退を表明したことは日本の平和を望む人々に大きな勇気と希望を与えました。

日本もドイツ以上に内政に多くの困難を抱えています。その一端は、これからの報告で明らかにされると思います。今、世界は地理的にも、情報の面でも、ますます狭くなってきています。ヨーロッパの問題がすぐにアジアへも影響を与える時代になってきました。それだけにこのような両国間の自主的な研究グループの交流は以前にも増して重要になってきているのではないのでしょうか。今回のシンポジウムが実りあるものになることを心から期待します」。

愛知労問研の大変な時期にも日独共同セミナーを継続できたことは幸運であったかもしれない。解体しそうな研究所をとにもかくにもまとめることができたからである。また、ベルリンの壁崩壊以降のドイツの様子を、生の声で聞くことができたからである。また、個人的には私にブレーメンなどでの数々の楽しい思い出も残してくれた。

しかし、第10回を待たずして力尽きたということであろうか。これにはドイツ側研究者の固定化・高齢化も影響している。これまでに協力いただいたすべての人々に感謝するとともに、この経験を今後に活かしていただきたいと切に願うものである。また、再会する機会が来ることを期待している。

以上

日独共同労働セミナーのまとめ

第1回～第9回まで

愛知労働問題研究所

1991年11月に愛知労働問題研究所のメンバーが主体となって「ドイツの労働と生活調査」を行なった際に、ブレーメン大学労働・生活アカデミーの教授、スタッフの協力を得て、調査は大きな成果を上げることができた。その成果は報告集：『時短先進国ドイツー労働と生活・労働組合』という表題で学習の友社から刊行されている。その時のドイツ側メンバーが、日本へ調査に来るのを機会に、両者による共同セミナーが企画された。第1回日独共同労働セミナーである。

この第1回セミナーの記録は、愛知労働問題研究所設立5周年記念とし、小冊子としてまとめられている。この「まとめ」は、以後15年にわたる9回の交流をかさねた記録である。この間、ヨーロッパではソ連崩壊後の東欧問題、欧州統合など課題山積で、これに関わる労働問題が毎回のようには報告されている。日本はバブル崩壊後の経済不安定期にあたり、雇用失業問題、倒産や非正規労働が突出した時期であった。

(1) 「所報」掲載分から日独セミナーの歩みを紹介する。

1. 1997年11月15日 第66号・木村隆夫「ドイツを訪問して」(第4回日独労働セミナー参加報告)

(付記) 第3回日独労働セミナー報告は、労働法律旬報1382号4月下旬号(1996年)に掲載された。

2. 2000年1月20日 第79号 編集部「第5回日独労働セミナー公開シンポのご案内」

3. 2000年5月15日 第81号・木村隆夫「メインテーマはグローバル時代の労働運動」

「ドイツにおける解雇規制」ヘーゼラー氏の報告要旨

近森泰彦「労働運動と環境問題」日独交流から学ぶ(第5回日独共同労働セミナーへの報告)

4. 2000年7月15日 第83号・ハイナー・ヘーゼラ ウルリッヒ・ミュッケンベルガー「ドイツにおけるリストラ・解雇規制」(第5回日独共同労働セミナー・公開シンポへの報告)(2000/3/26)

5. 2001年9月15日 第92号・駒田富枝「闘う労働者の心はひとつを感じ、勇気は湧き感動的でした」(第6回日独共同労働セミナー参加速報)

6. 2003年3月15日 第104号・編集部「ドイツ・ブレーメン大学と愛知労働問

題研究所の日独共同労働セミナー」紹介と案内

7. 2003年5月15日 105号・長沢孝司「早期希望退職の構造と労働者の論理」、安井軍司「外資系企業になった三菱自動車」(第7回日独労働セミナーへの報告)
8. 2003年7月15日 第106号・ライナー・ミューラー「高齢者の労働の変化と健康」
斎藤 力「日本における雇用・失業問題の特徴と雇用対策の問題点」(第7回日独労働セミナーへの報告)
9. 2004年5月15日 第112号・猿田正機「日本における雇用・失業・健康と貧困」(第8回日独労働セミナーへの報告)
第8回日独労働セミナーへの報告・編集部
10. 2004年5月15日 第113号・ヨーハン・トーレン博士「新しい市場経済化での青年起業家——経済的資本の基礎としての文化的、社会的資本」(第8回日独労働セミナーでの報告)
11. 2005年3月13日 第120号・駒田富枝「、多くの励ましと元気をもらったセミナー」(第9回日独労働セミナー参加報告)
12. 2005年5月15日 第121号・猿田正機「トヨタの動機づけ管理」(第9回日独労働セミナー報告)

(2) 日独共同労働セミナーの内容にふれて

共同セミナーは報告者からも強く要望され、時期に見合ったテーマが選定された。ドイツ側報告者、日本側報告者は共に第一線の研究者であり、多彩な顔ぶれで臨んだ。

第2回セミナーの参加者であり、第3回セミナーを大阪で開催した大阪市立大の西谷教授は、次のように述べている。「日本の労働関係や労働法の特徴を知るために、欧米諸国とくにある意味でその最先端に行くドイツの実情と比較することは、一貫して重要な課題と言えるが、日本およびドイツの双方において労働関係が大きく変わろうとしている近時の状況のもとで新たな視覚からの比較研究が必要になっている」

第3回セミナーに参加したブレーメン大学のヴァースナー教授は、報告のまとめで「結局明らかになったのは、世界的競争の激化、経済の構造変化、そして国家的および超国家的な政治的決定によって生じた労働法、社会保障法の変化は、到達した社会的水準の低下の危険性をもつだけでなく、新たなチャンスと可能性を開くものでもあるということである。」

第3回セミナーで報告にたった金沢大の伍賀教授は、報告のはじめに「今日、わが国をはじめ先進資本主義国において『規制緩和』は政策運営全般にかかわるキーワードになっている。この規制緩和政策のルーツは1970年代末にOECDが提起した新自由主義にもとづく構造調整政策にあると考えられるが、これが国家政策の基本に据えられ全面的に展開されようとしているところに今日の特徴がある」と述べている。

第4回セミナーには「中小企業の展開と現状」「高齢化社会における労働市場と社会保障システム」という二つのサブテーマが設定された。報告した名古屋経済大学の木村教授は、次のように報告している。「それは主にドイツ側の問題意識にもとづくものであった。とくに、ドイツにおいて大企業における大規模な雇用削減の進展のもとで、今後の雇用の吸収先として独立創業（自営）や中小企業に社会的な注目が集まっていたという事情があった。しかし各報告が指摘するように、これを手放しで評価することはできなかった」。また、学んだこととして次のように述べている。「今回の訪問で一番印象的だったことは日本とドイツで、政府、独占の労働者、国民に対する攻撃の内容が驚くほど似かよっているということです。ドイツではいま、大企業を中心にリストラの嵐が吹き荒れています。工場の国外への移転や分社化などにより、短期間に数万人規模の大量の人員削減が続いています。その一方で下請けやパート・派遣労働の活用がすすみ、賃金抑制、交替制の広がりや労働時間の弾力化もすすんでいます。」

「東西冷戦の終焉は戦後世界にとって一大事件と言っていいでしょう。90年代資本主義世界は、この冷戦という大きなタガから解放されることにより、全く新しい局面に入りました。その結果現れてきたのは資本主義万歳論のもとの、労働者、国民に対する資本のむき出しの支配でした」。

第5回セミナーには新しく「労働運動とエコロジー」が提起された。参加した近森泰彦氏は次のように報告している。「ヨーロッパ諸国では『環境』が時代の大きなキーワードになっている。ヨーロッパにおける環境に関する法律は、製造物責任を強化する規制や情報公開、間接的には欧州労働者代表委員会の指令によって前進が生まれた。特に環境監査規制や健康安全問題に関する規制によってである」

第5回セミナーは、公開シンポジウムを合わせて公開した。ハイナー・ヘーゼラ氏の「ドイツにおけるリストラ・解雇規制」を傾聴した。「所報」特別号で紹介した。

第6回セミナーに参加した愛労連の見崎議長は、「セミナーでは双方の研究者や労働者が、最近のIT革命や地球規模的な投機資本の世界戦略のもとで、企業のあり方や労働現場が大きく変化している実態を出し合い、労働組合や行政の役割について突っ込んだ討議をした」「IGメタル労組幹部との懇談も出来た。いずれも全労連系の代表に正式に会うのは初と聞いたが、三菱自動車の現状やルノーによる日産リストラの実態報告には強い関心を示し、労働組合はどうしているのか、日本の情報は不足している、もっと知りたいと意欲的な質問を続けた」と述べている。

京都から参加した伊藤さんは「現地に行ってみてあらためて自分の準備不足を悔やみました。でも初めての経験がいっぱいで、得るところが多く行って良かったという思いでいっぱいです。」と便りを寄せていただきました。愛知の駒田さんは「最後の夜、フランスのボルドー地区協議会の交流は、労働者同士わからないフランス語、日本語で身振り手振りで熱く語り合い、腕を組み労働歌を歌い、なぜか周りのお客さんも自

主的に参加して、戦う労働者の心はひとつを感じ、勇気わき感動的でした」と述べています。

第7回セミナーに、三菱自動車の早期退職者の追跡調査をまとめて参加した長沢教授は、まとめて「以上の結果、希望退職者の三菱と組合に対する批判はかなり手厳しい。『結局三菱という会社古い体質から抜け出せない』『もう三菱の車に乗りたくない』『組合はやむをえない対応をしたとは思いますが、会社に首を切らせておいて、それは雇用を確保するためだと説明するのは詭弁に過ぎない』と語っている。このように愛社精神が高く有能な労働者を多く失った三菱は、結局その付けを自ら負うことになるだろう」と報告している。

第7回セミナーにて高齢者問題を報告したミュラー報告は「ここで問題になるのは、年をとればとるだけ慢性疾患にかかる可能性は増大するということだ。つまり高齢者の問題は年齢と労働能力という二つの要素が問題になる。個人の身体的、精神的な労働の能力というものは年齢を重ねるに従って徐々に低下していく。仮に労働からの要求が一定だとすると、個人の能力がその要求をある年齢で下回ることがある。理想的な解決策として、年齢に応じて労働からの要求が下がることが望ましいが、企業内では往々にして年齢に応じて個人への要求が高くなることもある。ここで必要なのは労働者の健康状態を高い水準で維持するという、労働安全衛生面でのアプローチ。もうひとつは個々の労働者の労働を年齢や能力に応じて適切な水準に保つというアプローチである」と、突っ込んだ報告を展開している。「所報」106号に要旨を載せた。

第8回セミナーは、ドイツ・ブレーメンで開催された。猿田教授は「日本における雇用・失業・健康と貧困」論文を報告した。これは雑誌「経済」で6回にわたり連載された連続シンポの集大成で、92年から02年に及ぶ10年の調査記録であった。

第9回セミナーは、日本側から17人が参加した。愛知労働問題研究所女性・生活部会の駒田さんは「今回のセミナーではあらたに日本の低賃金、不安定、不平等の立場に立たされている臨時パート労働者の問題と権利も、欧米では常識とされている『均等待遇』を全労連パート臨時労組連絡会が目指している運動の状況も提起された。女性労働者の労働問題にも時間をかけた論議がなされた」と報告している。

(3) 日独共同労働セミナーの概要

以下にセミナーの開催日時、開催場所、メインテーマ、報告者、参加者、報告テーマ、など順次掲載する。

【第1回日独共同労働セミナー】

1992年9月20日～21日 於名古屋 : 150人

<ドイツ側報告者>

1. ドイツからみた日本の労使関係

ローデリッヒ・ヴァースナー（ブレーメン大学教授）

2. ドイツにおける生活と労働の中心問題・ドイツ統一と東欧における激動

ハイナー・ヘーゼラー博士（ブレーメン大学労働・政治アカデミ

3. 我れわれはどのように生活し労働しようとするのか

ハインツ・ブラウアー研究員（ブレーメン大学労働・生活アカデミー）

4. 特別発言：ドイツの医療現場で働いて・アステッド・ポールマン（看護師）

5. 労働医学から見た日本とドイツの職場の健康問題（1992年9月25日大阪での報告）

ライナーミュラー（ブレーメン大学教授）

<日本側報告者>

1. 日本労働者の労働と社会生活

長沢孝司（愛知労働問題研究所・日本福祉大学教授）

2. トヨタ生産方式と「労使関係」

猿田正機（愛知労働問題研究所・中京大学助教授）

【パネルディスカッション】

ドイツ側出席者：ヴァースナー、ミュラー、ヘーゼラー、ブラウアー

日本側出席者： 山田信也（名古屋大学医学部教授）、猿田正機、長沢孝司、
浅生卯一（愛知労働問題研究所所員）

コーディネイター：大木一訓（日本福祉大学教授）

【第2回日独共同労働セミナー】

1993年9月13日～15日 : ブレーメン

日本側報告者：

大木一訓（日本福祉大学・労働経済）・日本における労働組合の職場政策

（全労連と連合の制度政策、その相違と今日的意味）

長沢孝司（日本福祉大学・社会学）・日本の労使関係

（日本的労使関係がいかなる条件を前提に成り立っているかを明らかにし、今日の能力主義的再編、それに呼応した右翼的潮流と地盤沈下）

藤田栄史（愛知教育大学助教授・社会学）・日本における自動車産業の労働過程

（トヨタを中心に、その生産方式が労働者の側にいかなる矛盾を生み出しているかまたそれが最近どう変化しつつあるか）

西谷 敏（大阪市立大学法学部教授・労働法）・日本における労働時間の法律的規定
と健康問題

（日本において労働時間の法的規制がどのように弱いのか、またいま、労

働時間法制がどのように改変されつつあるか)

藤内和公 (岡山大学法学部教授・労働法)・日本における労働災害過労死の法的救済
(日本において労働災害とくに過労死が、どのように取り扱われている
か、労基署の認定基準はどうなっているか)

池田 寛 (全国労働組合総連合)・職場の健康政策と日本の労働運動
(日本における安全センターの運動を中心に、またそれとの関わりで日
本の労働組合運動の全体状況にふれる)

生熊茂実 (J M I U書記長)・日本金属産業におけるリストラ合理化と労働組合の政
策 (近年のリストラ合理化や海外進出が、現場でどういう事態を引きお
こしつつあるかを明らかにする)

布川日佐史 (静岡大学人文学部助教授・労働経済)・ブレーメン大学留学中
通訳: 宮前忠夫さん

ドイツ側報告者:

J・ドレッセル教授・ドイツにおける労働時間の法的規定と健康問題

R・ヴァースナー教授・ドイツにおける職場の社会政策と社会保障制度

R・ミューラー教授・ドイツにおける労働時間と職場の健康政策

H・ヘーゼラー教授・ドイツの労使関係

H・ブラウワー教授・ドイツにおける J I T, 改善、チーム作業、

日程: 9月13日 メルセデスベンツ工場見学、労使協議会見学
社会政策センターの見学

9月14日 セミナー・労働時間と職場の健康政策

9:00~9:15 開会挨拶~ヴァースナー教授

9:15~10:00 ドレッセル~ドイツの労働時間の法的規制と実際

10:00~11:00 西谷・日本の労働時間の法的規制と実際

11:15~12:00 ヴァースナー~ドイツにおける職場の社会政策と労使関係

14:00~15:00 池田・日本における職場の社会政策と労使協議

15:15~16:00 ミューラー・ドイツにおける職場の健康政策

16:15~17:30 山田・日本における職場の健康政策

17:30~18:30 討論

9月15日 経営政策と労使関係

9:00~9:45 ヘーゼラー・ドイツの労使関係の特質

9:45~10:45 長沢・日本の労使関係の特質

11:00~11:45 ブラウアー・ドイツにおける J I T, 改善、チーム作業

13:15~14:15 藤田・日本における J I T, 改善、チーム作業

14:30~15:30 労働者代表・金属産業における日本的生産方式

15:45~16:30 I Gメタル執行委員・ドイツにおける企業の民主的規制

16:30～17:15 大木・日本における企業の民主的規制

17:30～18:30 総括的な討論

9月16日 工場見学・交流

【第3回日独共同労働セミナー】

1995年9月27日～28日 大阪開催

テーマ・ヨーロッパ統合の現状

ハイナー・ヘーゼラー 新世界経済秩序におけるヨーロッパ統合の展望

マルティン・オスターラント（ブレーメン大学）地域統合としてのヨーロッパ

テーマ・労働現場の変化

ヨッヘン・トーレン（ブレーメン大学）

ヨーロッパ統合の過程における産業のトップマネジメント——統一か多様化か？ドイツとイギリスの比較

ハインツ・ブラウアー

西ヨーロッパにおける労働組織の変容——金属産業におけるグループ労働を例として

藤田栄史 今日のトヨタイズム——生産システムの変化について

テーマ・労働・雇用政策と労働法

平田 衛（大阪府立公衆衛生研究所）

日本における職場の健康政策——実態と問題点

伍賀一道（金沢大学）労働市場・職安行政の規制緩和

ライナー・ドンボア（ブレーメン大学）

地域経済圏の統合は労使関係の均一化をもたらすか？——EUの経験

ローデリッヒ・ヴァースナー

雇用政策の変化、世界市場競争の激化およびヨーロッパ統合の影響下のドイツ労働法

西谷 敏（大阪市立大学）日本的労使関係の変貌と日本労働法

労働法律旬報NO1382号1996年4月下旬号に、以下の論文が収録されている。

ライナー・ドンボア報告

「国内的規制と超国家的規制との緊張関係のなかでの労使関係と労働基準・社会基準」

ローデリッヒ・ヴァースナー報告

「雇用の変化、世界的競争の激化、ヨーロッパ統合の影響下のドイツ労働法」

伍賀一道報告「今日の日本における雇用の弾力化と規制緩和政策」

西谷 敏報告「日本的労使関係の変貌と日本労働法」

【第4回日独共同労働セミナー】

1997年9月22～23日ドイツ・ブレーメンにて

テーマは「グローバル化の時代の産業システム、労働関係、労働政策」日独双方から合わせて13本の報告がなされた。報告テーマおよび報告者は次のようである。

I. 中小企業の展開と現状

1. 森靖雄（日本福祉大学）
「日本における国際分業化の進展が下請け企業にあたえた影響」
2. ディーター・ベークンホルト（ブレーメン大学）
「ドイツ中小企業の歴史的発展と現状」
3. 木村隆夫（名古屋経済大学）「愛知県における自動車関連下請け企業の現状」
4. ハイナー・ヘーゼラー（ブレーメン大学）
「小企業と新設企業における安定・成長問題」
5. 藤田栄史（名古屋市立大学）
「グローバル化・高齢化とトヨタにおける雇用管理、人事・賃金制度の変化」
6. 大木一訓（日本福祉大学）「日本における労働法制全面改悪への動き」
7. ローデリッヒ・ヴァースナー（ブレーメン大学）
「中小企業における個人的・集团的労働者代表制」
8. イング・ホルストケッター（ブレーメン大学）「ドイツの中小企業における解雇制限」

II. 高齢化社会における労働市場と社会保障システム

9. 浅生卯一（弘前大学）
「企業関係の変化と高齢労働者の処遇—日本の地方銀行における定年延長と高齢労働者の賃金切り下げ問題」
10. ブリッタ・ハルターマン（ブレーメン大学）
「女性労働市場の特徴と晩期への影響—ドイツにおける女性の年金」
ライナー・ミューラ（ブレーメン大学）
11. 山田信也（名古屋大学）「中高年労働者の健康問題」
12. バーナード・ブラウン（ブレーメン大学）
「病床手当の削減—病気への対処の方法に関する実証研究の結果」
13. ホルガー・ビーブロク（ブレーメン大学）「退職への過度期」

【第5回日独共同労働問題セミナー】

2000年3月25～26日 名古屋：中京大学および労働会館本館にて

テーマ「グローバル時代の労働運動」

1. ハイナー・ヘーゼラー（ブレーメン大学）
「ヨーロッパ統合の見通し—ヨーロッパ社会の社会的経済的発展」
2. ヨーヘン・トーレン（ブレーメン大学）「労使関係のヨーロッパ化」
2. エバーハルト・シュミット（ブレーメン大学）
「ヨーロッパにおける労使関係とエコロジー」
3. エッカルト・ヒルデブラント（ブレーメン大学）
「環境監視と参加—実行の状態と展望」
5. 布川日佐史（静岡大学）「日本における失業時生活保障システムと就労援助対策」
6. 猿田正機（中京大学）「変容する生産システムと労働」

26日2日目

1. 山田信也（名古屋大学名誉教授）
「働く者のいのちと健康を守る全国、地方のセンターと労働運動の新しい流れ—労働者と専門家の協同」
2. ライナー・ミュラー（ブレーメン大学）
「職場における安全・健康問題のヨーロッパ化」

【公開シンポジウム】 26日午後開催：労働会館

- 第1報告 ハイナー・ヘーゼラー（ブレーメン大学）「ドイツにおける労働余剰の管理」
- 第2報告 ハインツ・ブラウアー（ブレーメン大学）
「ダイムラー・クライスラーとトヨタの労使関係システムの比較」
大木一訓（日本福祉大学）「セミナー日本側参加者からの発言」

3月27日 ヘーゼラーおよびミュラーは労働運動総合研究所（東京）主催の「ドイツ労働運動の実情を聞く——労働総研第21回研究会」に参加し報告した。

【第6回日独共同労働セミナー】

2001年9月3～4日ドイツ・ブレーメン大学において開催

テーマは「激変する情報技術、ニューエコノミーと労働市場——ドイツと日本における経験」

参加者：愛知労働問題研究所会員・伊藤啓子

「日本における女性労働、パート労働の実態」

愛知労働問題研究所会員・駒田富枝

愛知県労働組合総連合議長・見崎徳広

「ダイムラーによる三菱自動車のリストラと大江工場閉鎖問題」

労働総合研究所研究員・田中秀幸

「日本における労働時間の闘いとその今日的課題」

労働総合研究所代表理事・大木一訓

「大企業の資本蓄積方式の転換と労務管理の変容」

労働運動総合研究所研究員・藤吉信博「日本におけるIT革命の実態」

トヨタ自動車労働者・若月忠夫「トヨタの労働実態とIT戦略について」

Rudolf Hickel 「Mouse-Click Economy and E-Commerce」

Heinz Brauer 「The actual situation of the restructuring of Daimler Chrysler
Bremen plant」

Rainer Muller 「Stress and strain of car plant worker」

Jochen Tholen 「Optimization of the interfaces between Companies and their
Suppliers-Empirical findings from an applied project in the
Bremen Metal Industry」

セミナーのあと、ドイツの研究者の尽力でダイムラーの工場見学や経営協議会との
懇談が実現した。9/4 ブレーメン工場、9/5 シュットツガルト本社工場、9/6 フ
ランクフルトにおいてIGメタル労組幹部と懇談をした。

セミナーの終了後の9/7、フランス・ボルドー地方の地区協議会と懇談をもった。

【第7回日独共同労働セミナー】

2003年3月25日 名古屋・中京大学研究棟

テーマは「雇用対策と失業問題」

報告者：全労働中央執行委員・斎藤 力「日本の失業情勢と雇用対策」

日本福祉大教授・長沢孝司「三菱自動車退職者調査から」

三菱自動車労働者・安井軍司「外資系企業になった三菱自動車」

ルドルフ・ヒッケル 「労働市場政策は大量失業を処理できるか」

ライナー・ミューラ 「高齢者のろうどうの変化と健康」

ハイナー・ヘーゼラー「グローバル市場化と地域経済の構造変化」

ヨーハン・トーレン「ドイツの海外直接投資が変化する社会の労資関係や労
働組織に与える影響——ポーランド、チェコ、スロバキアを事例として」

ハインツ・ブラウアー「ドイツ自動車産業における作業組織の諸傾向」

【第8回日独共同労働セミナー】

2004年3月24日～25日 ドイツ・ブレーメン大学にて開催

テーマは「青年労働者の雇用と健康」

参加者：愛知労働問題研究所所長・猿田正機「日本における雇用・失業・健康と貧困」
日本福祉大学教授・長沢孝司「日本の青年の雇用問題とその政策」
三菱自動車労働者・安井軍司「ダイムラー傘下の三菱自動車、職場、労働者の生活は」
愛知労働問題研究所会員・杉山 直「トヨタの賃金制度の変遷」
愛知健康センター事務局長・「働く者の命と健康を守るセンターの活動」
住友軽金属労働者・鈴木明男「住友軽金属・名古屋製造所の労働実態」
全労働省労働組合・平松 晃「日本の労働基準行政」
以上7名の他、猿田淑子、猿田実和の二人が参加した。

ルドルフ・ヒッケル 「ドイツの雇用政策」
ライナー・ミューラー「グローバリゼーション・ドイツの雇用と健康」
ハイナー・ヘーゼラー「地域経済の構造変化—ブレーメンを事例にして」
ライナー・ドンボア 「労働基準と最低賃金」
ヴォルフガング・ボーゲ「ドイツにおける富と貧困」

ヨーハン・トーレン博士（ブレーメン大学・労働経済研究所）から論文「新しい市場経済の下での青年起業家」が寄せられた。この論文は愛知労働問題研究所「所報」113号にて紹介した。

【第9回日独労働共同セミナー】

2005年3月8日～9日 名古屋・中京大学研究棟

テーマは、「非正規労働者の実態と課題」

日本側報告者：竹田昌治（中京大学）「ジェンダーと非正規労働者」

長谷川治清（同志社大学）「グローバリゼーションへの企業の回答—経済発展における国家」

猿田正機（愛知労働問題研究所所長）「トヨタの動機づけ管理」

宮垣加代子（生協労連）「臨時・パートタイムろうどうしゃの実態」

近森泰彦（愛知労働問題研究所）「公益事業電力での労働条件・賃金切下げ攻撃」

藤田栄史（名古屋市立大）討論へのコメント

ドイツ側報告者：ヨーヘン・トーレン「生産性や投資決定への労使関係の国家システムの影響」

ヴォルフガング・フォーゲス「職業上のストレスは寿命を短くするか—倫理的危機へ向かう社会的不平等」

ハインツ・ブラウアー「生産システム導入の異なった道」

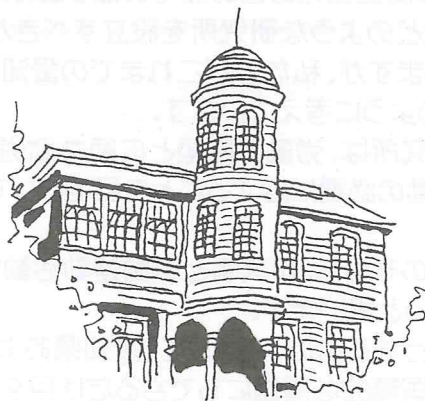
(4) まとめにあたって

振り返ると大きなエネルギーをつぎ込んだ壮大なセミナーであったと思う。中心になって取り組んだ研究者の方々の努力に拍手をおくと共に、全国から支えていただいた研究者、労働者のご協力に感謝したいと思います。資金的に大きな努力をしていただいた個人・団体に改めて謝辞を述べると共に、言葉の壁をのりこえるために尽し通訳や翻訳でご協力いただいた宮前忠夫氏、布施啓輔氏、つねに通訳に立って頂いた猿田淑子先生に心からの感謝を述べたいと思います。

さらに富士ツーリストなど多くの方々が周辺で支えてくださったことを感謝します。

2007年8月

愛知労働問題研究所事務局長 西野賑郎



全記録・愛知労働問題研究所の20年

◇ 研究所の原点

研究所の原点は、「労働問題研究者と労働運動活動家との共同事業として、階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究等の諸事業を推進する」ために、「知恵もお金もだし、手弁当で」「多面的な協力・共同」をし、「集団的な創造の力で大きな知的成果を生み出していこう」と、「設立総会」での「基調報告」で力説されたことにつくる。

◇ 労問研の設立まで——「研究会」から「研究所」へ

○ 1983年3月、「愛知労働問題研究会」をたちあげた。労問研設立までの間、39回の研究会を重ね、また、大企業職場の労働者の協力をえて、1986年4月『大企業労働組合の役員選挙』（大月書店）を刊行してきた。

こうしたとりくみと、「愛知統一労組懇」などの協力をえて、1987年3月30日、「愛知の労働経済問題についての懇談会」をひらき、参加された方々から、研究所設立の必要性が強調された。これをうけて、6月27日「愛知労働問題研究所設立準備懇談会」（市女性会館）をひらいた。

9月、100人を超える人びとの連名で「愛知労働問題研究所設立の呼びかけとお願い」を、労働組合など団体と労働組合役員・活動家、大企業でたたかっている活動家などによびかけて、1987年9月、愛知労働問題研究所が設立に至った。

○「よびかけとお願い」（要旨）

（前略）

労働問題の調査研究は、今日、破綻しつつある県民生活の平和的民主的発展のためにも、また労働運動の階級的民主的な再生＝発展のためにも肝要なものとなっているのですが、愛知県および東海地方には、現在のところ、労働問題を持続的系統的に調査研究している期間は存在しません。民主勢力のこの点での取り組みも立ち後れています。このような情勢のもとで今日どのような研究所を設立すべきかについては、広くご意見をお寄せいただきたいと思います。私たちがこれまでの愛知労働問題研究会の活動経験にも学びながら、およそ次のように考えています。

第一に、愛知労働問題研究所は、労働者階級と広範な勤労大衆の利益を守る立場に立ち、階級的民主的な労働運動の必要に応えることを目的にして、調査研究活動を進めたいと思います。

第二に、調査研究活動そのものも、研究者と労働運動活動家との恒常的で多面的な共同事業として進めていきたいと思ひます。

第三に、調査研究の対象となるのは、主として、愛知県および東海地方における労働問題ですが、全国的な問題や国際的な問題にもできるだけ目を向けて生きたいと思ひます。

第四に、愛知労働問題研究所が今後豊かな発展を遂げるとしても、今日の複雑多岐にわたる労働問題の調査研究の必要に一研究所だけで対応することはできません。その点で重要なのは、労組や協同組合など、民主的な諸団体の調査・政策活動の強化であり、労働問題専攻の和解民主的研究者の育成です。研究所はそのための援助を行いたいと思います。

第五に、この点で愛知労働問題研究所はまた、他の民主的な労働問題研究所・研究会との交流をはかり、それらとの提携と協同をいろいろな形で発展させたいと思います。

(後略)

○ 設立発起人

伊藤欽次(自治労連愛知県本部特別執行委員)、伊藤国雄(愛商連会長)、植木力(私大教連副委員長)、内田基大(全日自労建設一般愛知県本部委員長)、大木一訓(日本福祉大教授)、大野清光(国労名古屋地本委員長)、海保孝(愛知学習協会会長)、加藤瑠美子(統一労組懇婦人連絡会)、黒島英和(愛知中小労連書記長)、小早川弘江(愛知私保労書記長)、駒田富枝(名古屋市職労婦人部長)、近藤宣彦(愛自交委員長)、鈴木幹久(名城大教授)、中原東四郎(愛知統一労組懇代表委員)、長谷川正安(名古屋大学名誉教授)、原山剛三(弁護士)、福永孝雄(愛高教委員長)、藤井繁(弁護士)、水野磯子(新婦人副会長)、水野幹男(弁護士)、宮崎鎮雄(愛知大学教授)、森靖雄(日本福祉大教授)[50音順、肩書当時]

○ 愛知労働問題研究所規約

第一条 本研究所は、愛知労働問題研究所と称し、事務所を名古屋市内に置く。

第二条 本研究所は、愛知県を中心とする労働問題研究者と労働運動活動家との共同事業として、階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究等の諸事業を推進する。また、本研究所は、労働問題にかかわる全国の階級的民主的な研究機関・研究グループとの協力・共同を発展させる。

第三条 本研究所の会員は、研究所設立の趣旨に賛同し、年会費のほか一定額以上の出資金を拠出して、研究所の諸活動に参加する団体・個人によって構成される。ただし、個人の出資金の拠出は任意とする。

本研究所の運営は、会員の総意にもとづき、研究所総会、理事会、所員会議によって進められる。

第四条 研究所総会は、原則として二年に一度開催され、研究所の諸事業および運営に関する基本的事項を決定し、理事長、理事(団体代表および個人)および監事を選出する。

第五条 理事会は、理事長、理事および監事によって構成され、総会決定にもとづく研究所諸事業全般について運営…指導責任を負うものとする。理事会は、会員の理事なかから研究所所長を選任するとともに、会員のなかから研究所員を委嘱しなければならない。また、理事会は、必要に応じて事務局長および事務局次長を任命することができる。

第六条 所員会議は、研究所長および研究所員によって構成され、本研究所の諸活動を日常的に推進する。所員会議は、調査…研究プロジェクトの必要に応じて、理事長の承認のもとに、当別研究員を委嘱することができる。

第七条 本研究所の会員は、次の権利を有する。

- (1) 本研究所運営への参加
- (2) 本研究所の調査・研究等の諸資料の自由な利用
- (3) 本研究所の「所報」の無料頒布

- (4) 本研究所の各種出版物の割引価格による購入
 - (5) 本研究所の研究会・シンポジウムへの参加
 - (6) 労働問題にかかわる調査・研究、政策・研究活動等への協力依頼
- 第八条 会員の加入・退会については、理事会に奉公し、その承認を得なければならない。
- 第九条 本研究所の会計年度は、毎年9月1日から翌年8月末日とする。

◇ 設立から20年

研究所設立から20年、研究会時代をくわえれば24年の年輪を重ねてきた。この間、愛知の労働運動、民主運動に一定貢献してきた。とくに、トヨタ研究は特筆すべきとりくみであった。

また、労働運動総合研究所（労働総研）とも緊密に連携をもち、労働問題研究をつづけてきた。

2007年9月、ここに20周年を迎えた。あらたな飛躍が求められている。

◇ 総会・記念集会

1987年9月23日

愛知労働問題研究所設立総会・記念集会（県産業貿易館、約70人参加）

記念講演：「愛知労働問題研究所設立にあたって」長谷川正安名大名誉教授

1989年10月1日

第2回総会・記念集会（愛知県青年会館）、

記念講演「kkニッポン労連・ニッポン偽装労連」ジャーナリスト・青木慧

1991年10月6日

第3回総会・記念集会（高齢者労働会館2階会議室）

記念講演「愛知の女性運動と労働組合」伊藤康子

（中京女子大教授・愛知女性史研究会代表）

1993年10月3日

第4回総会・記念集会（愛知青年会館）

記念講演「時短と人間の生き方、社会のあり方」ますはら・よしはる

（演劇演出家・愛知労働学校講師）

1995年10月8日

第5回総会・記念集会（労働会館本館）

記念講演「大阪商工中金の横田裁判を通してみた日本企業における女性差別について」尾藤憲和（商工中金勤務・女性労働部会会員・第4回世界女性会議NGOフォーラム参加）

1997年10月5日

第6回総会・記念集会（労働会館本館）

記念講演「新空港・万国博と県民生活」山田明（名古屋市大教授）

1999年10月17日

第7回総会・記念集会（労働会館本館）

記念講演・「女子労働者の交流からみたアジア」 広木道子（アジア女子労働者交流センター事務局長）

2001年10月6日

第8回総会・記念集会（労働会館本館）

記念講演・「スウェーデンと日本の労働組合がどこが違うか」 猿田正機・所長（中京大教授）

2003年10月4日

第9回総会・記念集会（労働会館本館、同東館）

労働運動総合研究所名古屋研究例会『これでいいのか 日本資本主義』として記念集会をひらく（愛労連後援）

第1部 記念講演「これからどうなる日本経済、これでいいのか日本資本主義」

講 師：戸木田嘉久（立命館大学名誉教授・労働総研顧問）

第2部 パネルディスカッション

パネラー 太田 義郎（愛商連）、見崎 徳弘（愛労連）、
近藤 啓志（愛高教）、戸木田嘉久（記念講演講師）

2005年10月 1日

第10回総会・記念集会（労働会館本館）

記念講演 『労働組合運動の現状と展望』

講 師 大木 一訓（労働総研代表理事）

2007年 9月29日

第11回総会・記念集会（労働会館本館）

◇ 役員体制

期	理 事 長	所 長	副 所 長	事務局長	事務局次長	監 事
第1期 87.9～	宮崎鎮雄	大木一訓		伊藤欽次	佐々木昭三	近藤 宣彦 富田偉津男
第2期 89.10～	宮崎鎮雄	大木一訓		伊藤欽次	佐々木昭三	近藤 宣彦 富田偉津男
第3期 91.10～	宮崎鎮雄	大木一訓		伊藤欽次	佐々木昭三	近藤 宣彦 富田偉津男

第4期 93.10～	宮崎鎮雄	大木一訓	猿田正機 長沢孝司	阿部精一	浅生 卯一	近藤 宣彦 富田偉津男
第5期 95.10～	宮崎鎮雄	大木一訓	猿田正機 長沢孝司	阿部精一	浅生 卯一 ～ 96.4.27 退任	近藤 宣彦 富田偉津男
第6期 97.10～	井上利雄	大木一訓	猿田正機 長沢孝司 伊藤欽次	(未 定)	西野 脈郎 永井 和彦	近藤 宣彦 富田偉津男
第7期 99.10～	井上利雄	猿田正機	長沢孝司 伊藤欽次 木村隆夫 後藤 基	西野脈郎	永井 和彦 近森 泰彦	近藤 宣彦 富田偉津男
第8期 01.10～	井上利雄	猿田正機	長沢孝司 伊藤欽次 木村隆夫 後藤 基	西野脈郎	吉良多喜夫 近森 泰夫	近藤 宣彦 富田偉津男
第9期 03. 10 ～	井上利雄	猿田正機	長沢孝司 伊藤欽次 木村隆夫 後藤 基	西野脈郎	吉良多喜夫 近森 泰夫	富田偉津男 太田 孝雄
第10期 05. 10 ～	井上利雄	猿田正機	長沢孝司 伊藤欽次 木村隆夫 後藤 基	西野脈郎	吉良多喜夫 近森 泰夫 浅野 和也	富田偉津男 太田 孝雄

◇ 事 務 所

1987年9月～

名古屋市熱田区三本松、旧全日自労熱田分会事務所・2階におく

1991年5月～

名古屋市中区平和2丁目、「高齢者労働会館」5階に移転

1995年1月～ 名古屋市熱田区沢下町「労働会館本館」3階・30

4号室に移転、現在に至る。

◇ 『所 報』

会員とむすぶ機関誌『所 報』は、当初『月 報』として出発し、一時期、不定期発行におちいり、1992年11月より、現在の『所報』と改題し、奇数月15日の隔月定期発行を守りつづけ、2005年9月で123号を迎えた（この間、11回「特別号」を発行した）。

- 第1期 (87.9~89.9) 1987年9月・第1号として刊行、20号まで発行
 第2期 (89.10~91.9) 21号~31号・11号分発行、定期発行は守られず
 第3期 (91.10~93.9) 前半は32~35号・4号不定期発行、
 1992.11、36号から『所報』と改題・隔月刊として、以降定期発行を持続
 第4期 (93.10~95.9) 42~53号・12号隔月発行
 第5期 (95.10~97.9) 54~65号・12号隔月発行
 第6期 (97.10~99.9) 66~77号・13号隔月発行 (99.3特別号発行)
 第7期 (99.10~01.9) 78~92号・15号隔月発行 (00・7、11、01・3特別
 号発行)
 第8期 (01.10~03.9) 93~107・15号隔月発行 (01・11、02・1、3、特
 別号発行)
 第9期 (03.10~05.9) 108~123号・16号隔月発行 (04・1、04・5、4、
 7、9、特別号発行)
 第10期 (05.10~07.9) 124~135号。12号隔月発行

◇ プロジェクト研究・部会研究

○ プロジェクト研究

トヨタ問題にかかわる研究者などが参加してプロジェクト研究チーム「トヨタ調査委員会」を組織してきた。その活動の成果として、『トヨタ・グループの新戦略』(1990年2月、新日本出版社)、および『変貌する世界企業トヨタ』(1994年5月、新日本出版社)を世に問うことができた。

「トヨタ調査委員会」は断続的にとりくまれていたが、2003年9月から「トヨタ調査委員会」を継続的に開催してきた。2007年6月までに19回の研究会をかさねた。

このプロジェクトに参加しているメンバーの調査研究成果を、『賃金と社会保障』誌の「シリーズ・トヨタ研究」として、第1回(2004.6上・下旬号)・トヨタの賃金制度(杉山直)、第2回(2004.11下旬・12月上旬号)・トヨタ生産方式と労働時間(浅野和也)、第3回(2005.4下旬号)・トヨタの「企業福祉」(桜井善行)、第4回(2005.5月上旬号)・多国籍企業トヨタと企業中心社会の再編成(猿田正機)、第5回(2005.8月上旬号)・トヨタの退職金・企業年金(杉山直)、第6回(2005.9上・下旬号)・トヨタの非典型雇用(小松史朗)、第7回(2006.2下旬号)・トヨタの新企業年金(杉山直)。をあいついで発表してきた。

これらの諸論文にあたらしい論文もあわせて、『トヨタと格差社会』(仮題)をミネルバ書房から近々刊行することをめざしている。

また、トヨタ調査委員会のメンバーである猿田正機・所長(中京大教授)は、『トヨタシステムと労務管理』(1996.7、税務経理協会)につづいて、『トヨタウエイト労務管理』を近々上梓されることになっている。

さらに、同メンバーである伊藤欽次・副所長は、『あなたの知らないトヨタ』(2005.12、学習の友社)を刊行した。これにつづいて、『トヨタ自動車の深層(仮題)』(洋泉社・ペーパーバック)を年内に刊行する予定になっている。

○ 部会研究会

かつては多様な部会研究会が取り組まれてきた。いまでは「自動車産業職場政策研

研究会」（毎月第3日曜日午後、07年9月で144回）と「女性・生活部会」（不定期）のみとなった。これにくわえて、第10期は、「職場活動・組合活動フォーラム（研究会）」をたちあげた。2回にわたる相談会（06.6・8月）を経て、06年10月に正式に立ち上げた。そのご、偶数月に研究会をひらいてきた。07年8月までに6回の研究会をひらいてきた。

第9期までつづいた、「労働者の権利部会」（奇数月最終土曜日午後）、「労働運動フォーラム（「日本労働運動を読む会」を継続発展改組、偶数月第1日曜日午後）、「スウェーデン社会と労働研究会」（隔月・土曜日午後）は、休会を余儀なくされいる。

○ そのほか、「経営分析部会」「環境問題と労働運動（準）」「賃金問題懇話会」は、休眠状態である。

○ いままでに、研究会時代からひきついだ「定例研究会」をはじめ、「多数派形成研究プロジェクト」、「地域経済提言研究会」、「日本経済分析研究会」[特別研究会]、「運動史部会」、「労働法共同研究会」、「情報ネットワーク・プロジェクト研究」「情勢部会」など、多くのプロジェクト研究・部会研究会にとりくみ一定の成果を上げてきたが、継続ができなかった。

「あいち職場の健康問題研究会」は、あいち健康センター発 足とともに、同センターに継承され発展している。

◇ 記念集会・研究集会・学校・セミナーなど

1996年から総会の中間年（2年ごと）などに、研究集会をひらいてきた。

1996年・第1回研究集会（1996年7月28日）

「変貌する現代日本の労働問題——愛知県を事例として」

問題提起「変貌する現代日本の労働問題」 猿田 正機・愛知労働問題研究所

報告・1 経営分析にみる変化する大企業経営 谷江 武士・名城大学教授

報告・2 動揺する賃金体系——賃金破壊にどう立ち向かうか・岡谷鋼機を素材にして 女性労働部会・渥美玲子弁護士

報告・3 変貌するトヨタと労働問題 山下 東彦・愛知労働問題研究所所員

報告・4 大企業における多数派形成の視点——中電火力職場（愛知）の経験 近森泰彦・中部電力労働者

報告・5 地域経済への提言に向けて 木村 隆夫・愛知労働問題研究所所員

報告・6 地域運動の今日的課題 土井 照夫・愛労連副議長

1997年・第2回研究集会（1997年7月27日）

「地域労働運動をどう構築するか」

1998年・第3回研究集会（1998年10月24日）

「あいちの経済と仕事をどうするか——職場・地域からの報告と提言」

第1部 各界から報告——愛知中小企業家同友会代表理事・鋤柄 修、岡崎信用金庫調査部次長 黒柳 章平、愛知県立高等学校教職員組合書記長 加藤 義昭、

全労連全国一般愛知地方本部副委員長 黒島 英和
第2部 参加者からの自由討論

2000年・第4回研究集会(2000年10月)

『現代日本の職場労働』(新日本出版社)出版を記念して

「現代日本の職場労働、IT革命下の過重労働」 講師丸山恵也・東邦学園大学学長

2002年・第5回研究集会(2002年11月2日)

「現代の過度労働理解をめぐって—経験的調査論—」 講師 千田 忠男・同志社大学
文学部教授(現代労働負担研究会)

2004年・第6回研究集会(2004年10月30日)

「長期経済停滞下の記入システム不安と金融機関の再編成——UFJと東京三菱銀行の統合をめぐって」 講師：伊藤 正直・東京大学大学院教授

2006年・第7回研究集会(2006年9月30日)

「奥田」から「御手洗」へ——財界・「新自由主義」は労働者をどう扱うか

講師 岡 清彦・「しんぶん赤旗」日曜版記者

このほか、ずい時、経営分析講座、権利フォーラム、賃金セミナーなどにもとりくんできた。また、かつては「調査・政策学校」(1泊2日・3回)などにもとりくんだ。

◇ 日独労働問題共同セミナー

- ・第1回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
1992年9月20～21日・名古屋・名大医学部「鶴友会館」
- ・第2回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
1993年9月13～16日・ドイツ・ブレーメン
- ・第3回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
1995年9月27～28日・大阪市内
(関西ドイツ文化センターと日本・ドイツ労働者市民友好の会主催)
- ・第4回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
1997年9月22～23日・ドイツ・ブレーメン
- ・第5回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
2000年3月25～26日・名古屋・中京大学
- ・第6回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
2001年9月3～4日・ドイツ・ブレーメン
- ・第7回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
2003年3月25日・名古屋・中京大学
- ・第8回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
2004年3月24、25日、ドイツ・ブレーメン(日本から9名参加)
- ・第9回「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」
2005年3月8、9日、名古屋・中京大学

9回にわたる「日独労働問題共同セミナー」の詳細については、別掲の「 」をご参照下さい。

◇ 協 力

○「トヨタ・シンポ」と「トヨタ総行動」

愛知労働問題研究会時代から、一貫して、トヨタ・シンポに協力してきた。以下、トヨタ総行動とトヨタ・シンポの概要である。

トヨタ総行動	トヨタ・シンポジウム
1981年3月21日 県統一労組懇・西三河統一労組懇などで、第1回トヨタ包囲行動(80人参加、「トヨタ総行動」の始まり) 80人参加	(愛知統一労組懇は、1976年4月10日結成・20労組参加)
1982年 「西三河国民大運動実行委員会」発足	
1982年4月23日 トヨタ自販包囲屋デモ(500人参加)(「第2回トヨタ総行動」)	
1983年3月21日 トヨタ包囲宣伝行動(150人参加)(「第3回トヨタ総行動」)	
1984年3月20日 第4回トヨタ総行動(250人参加)	1984年3月10日(土) 第1回トヨタ・シンポ(豊田市・豊田勤労福祉会館) 基調報告・「トヨタ企業集団」と労資関係 猿田正機・中京大助教授
1985年3月21日 第5回トヨタ総行動	1985年2月23日 第2回トヨタ・シンポ(名古屋・県産業貿易館) パネルディスカッション
1986年3月21日 第6回トヨタ総行動	1986年 第3回トヨタ・シンポ
1987年2月11日 第7回トヨタ総行動(200人が参加)	1987年 第4回トヨタ・シンポ (1987.9 愛知労働問題研究所設立)
1988年2月11日 第8回トヨタ総行動(250人参加)	1988年1月31日 第5回トヨタ・シンポ(豊田市・豊田勤労福祉会館)
1989年3月21日 第9回トヨタ総行動(89年11月17日 愛労連結成)	1989年2月26日 第6回トヨタ・シンポ
1990年3月21日 第10回トヨタ総行動 12月24日 12・24 トヨタ総行動	1990年3月4日 第7回トヨタ・シンポ(刈谷勤労福祉会館) 基調報告 「トヨタ独占に対する民主的規制」大木一訓・日本福祉大教授

1991年3月21日 第11回トヨタ総行動	1991年2月24日 第8回トヨタ・シンポ 基調講演「トヨタの新たな戦略と3組2交替」佐々木昭三・愛知労働問題研究所
1992年3月20日 第12回トヨタ総行動 （「春闘決起集会」1100人参加とともに）	1992年2月23日 第9回トヨタ・シンポ（豊田市農村環境改善センター） 基調講演「日本的労使関係、トヨタイズムと大企業の民主的規制」熊谷金道・全労連事務局長 同「ドイツのフォルクスワーゲンとトヨタグループ——人間らしく生き、働くために——独調査から」佐々木昭三・愛知労働問題研究所
1993年3月13日 第13回トヨタ総行動	1993年2月21日 第10回トヨタ・シンポ（豊田市、トヨタ勤労福祉会館） 基調講演「トヨタにおける「不況」の実態と国民的打開」佐々木昭三・愛知労働問題研究所・
1994年3月11日 第14回トヨタ総行動 （150人参加、決起集会に700人参加）	1994年2月20日 第11回トヨタ・シンポ（豊田市、豊田勤労福祉会館）
1995年1月16日 第15回トヨタ総行動 3月21日 第16回トヨタ総行動・国民春闘勝利をめざす県民集会（豊田市八幡公園）	1994年12月4日 第12回トヨタ・シンポ（安城市民会館） 基調報告「悪魔の循環とトヨタの社会的責任」佐々木憲昭・日本共産党国会調査団 1995年10月29日 第13回トヨタ・シンポ（豊田勤労福祉会館） 基調報告「夜間労働と健康問題」山田信也・名古屋大名誉教授 基調報告「トヨタのリストラ「合理化」・労務政策と地域経済」猿田正機・中京大教授
1996年3月20日 第17回トヨタ総行動（100人参加）	1996年2月24日 第14回トヨタ・シンポ—トヨタに関する要求交流集会（知立市中央公民館）
1997年3月15日 第18回トヨタ総行動	1997年2月16日 第15回トヨタ・シンポ（刈谷市産業振興センター） 問題提起「トヨタの経営戦略と地域経済の課題」大木一訓・愛知労働問題研究所所長
1998年4月25日 第19回トヨタ総行動	1998年4月5日 第16回トヨタ・シンポ

タ総行動	・シンポ（豊田市農村環境センター） 講演「日経連の新時代の日本的経営論 で労働者・国民の暮らしはどうか」伊藤欽次・愛知労働問題研究所
1999年3月20日 第20回トヨタ総行動	
2000年3月20日 第21回トヨタ総行動 ・トヨタ車体富士松工場宣伝行動	2000年2月6日 第17回トヨタ・シンポ（豊田市中央公民館） 基調講演「傍若無人のリストラから雇用を守るために」佐々木昭三・労働総研日産問題プロジェクト
2001年 第22回トヨタ総行動	2001年2月25日 第18回トヨタ・シンポ（豊田市高岡コミュニティセンター） メイン講演「新時代の日本的経営」と「人間の顔した市場経済」大木一訓・愛知労働問題研究所
2002年1月14日 第23回トヨタ総行動	2002年2月17日 第19回トヨタ・シンポ（豊田勤労福祉会館） パネラー：「愛知の製造業とトヨタ」森靖雄・東邦学園大教授、「サービス残業と国会報告」八田ひろ子・参議議員、「トヨタの海外戦略と万博」見崎徳広・愛労連議長
2003年2月11日 第24回トヨタ総行動	2002年11月17日 第20回トヨタ・シンポ（名古屋・労働会館） 報告：「トヨタ総行動20年の歴史」見崎徳弘・愛労連議長、「日産村山工場のその後」坂ノ下 JMIU 日産支部委員長 基調報告「多国籍企業の横暴をやめさせ、地域経済再生の運動をいかに構築するか」後藤基・名古屋経済大学助教授
2004年2月11日 04春闘・第25回トヨタ総行動（全国規模、1300人参加）	
	2004年11月28日 第21回トヨタ・シンポ（刈谷市・刈谷勤労福祉会館） 基調報告「多国籍企業トヨタの経営戦略」伊藤欽次・愛知労働問題研究所副所長
2005年2月11日 05春闘・第26回トヨタ総行動（全国規模、1500人参加）	2005年 2月10日 第21回トヨタ・シンポPATⅡ（名古屋・労働

人参加)	会館東館) パネラー：吉良多喜夫・愛 労連事務局次長「世界の大企業・トヨ タに要求する」、岩田幸夫・全労連事務 局次長「大企業の社会的責任を問う運 動について」、西村隆雄・東京大気汚 染裁判原告団弁護士「排ガス規制と自 動車産業」、八が代亘・トヨタ自動車 労働者「トヨタの労働現場」
2006年2月11日 06春闘・第 27回トヨタ総行動(全国規模、1600 人参加)	2005年11月27日 第22回ト ヨタ・シンポ(豊田市・豊田農村環境 改善センター) 基調報告「トヨタ生産方式・トヨタウ エイと人事管理・労使関係」猿田正機 ・中京大教授
2007年2月12日(月・振休) 0 7春闘・第28回トヨタ総行動(全国 規模 1600 人参加)	2006年11月26日 第23回ト ヨタ・シンポ(豊田市・豊田農村環境 改善センター) 基調報告『『あなたの知らないトヨタ』 その後』伊藤欽次・愛知労働問題研究 所副所長
2008年2月11日(予定) 08春 闘・第29回トヨタ総行動	2007年11月25日 第24回ト ヨタ・シンポ(豊田市・産業振興会館)

* お願い：記録にかなり不正確なところがあります。皆さん方からの資料の提供で、さ
らに正確を期していきたいと考えています。ぜひ、資料のご提供をお願いします。

○「自動車関連労働者と地方組織交流集会」(1995年・第1回～2003年・第
6回)

- 第1回 1995年11月25～26日 愛知県犬山市
- 第2回 1996年11月30～12月1日 広島市
- 第3回 1998年2月14～15日 横浜市
- 第4回 1999年5月22～23日 愛知県蒲郡市
- 第5回 2001年6月16～17日 名古屋市・労働会館
- 第6回 2003年11月15～16日 名古屋市・労働会館

○「労働法制県連絡会」「県労委民主化連絡会議」「愛労連・雇用失業・リストラ対
策委員会」に参加・協力している。また、愛労連「あいちVICTORY MAP」製作に
も協力してきた。(現在は、作成されていない。)

○労働総研・全労連共同調査『労働組合の活動実態と課題と展望』調査
労働総研・全労連は、2005年、共同調査「労働組合の活動実態と展望」にとりく
んだ。労働総研の要請にもとづき、猿田所長を始め6人が、愛知県、三重県、静岡県
の7組合に対する「ヒヤリング調査」をおこなった。2005年11月「中間報告」、
2006年7月「最終報告」がまとめられた。

◇ 海外からの来訪・交流

ここ数年、韓国の労働問題研究者、労働組合、自動車産業の職場から、研究所を来訪され、とくにトヨタの実情についてレクチャーする機会が多くなっている。また、資料の提供が求められ、積極的に交流・提供に努めている。

＜韓国と労問研の労働問題の交流＞

2003年2月27日 韓国労働研究院・3人——「トヨタの労使関係」

2004年5月13日 起亚自動車・30人——「トヨタの労働システム、チーム労働など」

2004年9月15日 韓国民主労組・2人——全労連の紹介で

2005年7月21日 技能大学・24人——「日本の労使関係・トヨタの労使関係」

2005年10月20日・27日 韓国タイヤ・66人——「トヨタ自動車の労使紛争」

2005年12月21日 韓国LG火災・5人——「団体交渉方式、退職金制度、賃金ピーク制、トヨタのベ・ア凍結の理由など」(直前に、訪日中止された)

2006年4月16日 韓国・蔚山放送(SBS系列)からトヨタ問題の取材・協力

2006年6月26日 技能大学訪日調査団 26人——トヨタの労使関係

◇ 刊 行 物

「愛知労働問題研究所年報」(3号で休刊)、「資料集 調査と政策」、「あいち労働・経済—資料と情報」(通算23号で休刊)

「あいちの労働と生活」・1987年版(88.1)・1991年版(1991.2)・1995年版(1994.12)・2001年版(2001.1)

『大企業の労働組合役員選挙』(1986年4月、大月書店)、『トヨタ・グループの新戦略』(1990年2月、新日本出版社)、『変貌する世界企業 トヨタ』(1994年5月、新日本出版社)、『自動車産業の賃金』(愛知労働問題研究所)、など。

また、大月書店『労働問題実践シリーズ(8巻)』(91.1~92.4)刊行に協力してきた。

◇ 労働問題基礎資料収集—愛知を中心として

・官公庁などの定期刊行物、労働問題関連定期刊行物、労働組合・民主団体の定期刊行物など

・自動車関連、とくにトヨタを中心に、社内報、労組機関紙など関係資料、書籍

・愛知の労働運動史関連資料、ほか

——とくに、トヨタ関係の資料は、東西の大学研究者・大学院生から大いに利用されている。

文責：伊藤欽次



◇1月、3月の「所報」でこの「20周年記念特別号」の原稿を募るお知らせをしました。また、研究者会員や理事、所員のみなさま方には、特別にお願いのお手紙をさしあげました。多くの方々からご協力をいただいたことに、心からお礼を申し上げます。とくに原稿締め切り日までに、いち早くご寄稿いただいたみなさま方には、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

◇「刊行にあたって」でも記したように、情勢は刻々と変化し、予測を超える事態がうまれているという激動の時期で、せつかくお寄せいただいた原稿が、時代遅れになってはいないかとのご心配のご連絡をいただいた方もありましたが、十分に時代の要請に応えるものであり、そうした心配はないと思って掲載させていただきました。

◇「所報」での、こうした「特別号」の企画は初めてのことで、これを機会に、重厚な論説を集めた「特別号」の刊行を、という声も聞かれます。これらについては、理事会、所員会議で慎重に検討してまいりたいと考えています。

◇でも、研究所が、なんとか20年保（も）ったことは、希有の存在ともいえます。ぜひ、新しい会員、若い研究者が、研究所に参加下さることによって、この研究所はさらに発展するに違いないと思っています。ぜひ、会員各位のご協力を切にお願いする次第です。

* 「所報」20周年記念特別号／発行日2007年10月

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号室

* 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

* 「所報」の購読料は会費に含む。

* 送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所

