

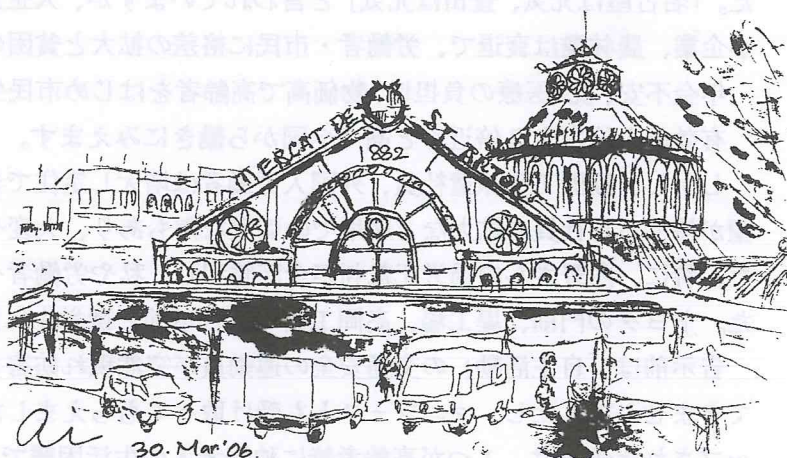
研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

- ・企業都市・豊田の市長選挙を聞いて・・・本多 弘司 p2～
- ・名古屋市職労の元気は職場から・・・編集部 p5～
「職場活動・組合活動フォーラム研究会報告」
.....
- ・トヨタはどのようにして期間従業員を確保しているのか
.....杉山 直 p11～
.....
- ・民主主義は工場の門前で立ちすくむ・・・大道 侑 p15～
- ・——トヨタへの批判と提言——
東富士からのメール便③・・・スコッチ p18～
- ・ブログ風“トヨタ漁りの日々”④・・・伊藤 欽次 p26～
- ・研究所便り p32



● 第139号

○ 2008年5月15日

愛知労働問題研究所



企業都市・豊田の市長選挙を闘って

本多 弘司

2008年2月3日投票の豊田市長選挙で、私の得票数は28,889票と先回の2倍近く、得票率は12から18%へと5割増で、すみよい豊田を創る会では「大善戦・大健闘」と評価をいただきました。

これは歴代の革新候補の闘いの積み重ねの結果と、この会に参加した皆様のご支援、ご奮闘のたまものです。また、昨年は東京大気汚染の裁判勝利、ベトナム研修生の労働問題の解決、そして内野さんの過労死裁判の全面勝利など、フォローの風が後押ししてくれました。

今回から候補者カーのライトが夜に照らせないという暗闇選挙が進む中、争点が見えにくいと言われてきました。選挙の争点は何かということですが、すみよい豊田を創る会で検討したマニフェストに象徴されています。

現職の鈴木市政の大型箱物建設と大企業優遇の継続か、革新市政のくらし・福祉重視の市民優先の政治に転換かが、中心争点として共感を呼んだと思います。

すみよい豊田を創る会のマニフェスト（政策）は、高齢者・障害者の負担軽減、敬老パス、加茂病院の跡地と南部に病院、正社員の拡大など具体的でわかりやすいと言われました。マニフェストの詳細はブログ「すみよい豊田を創る会」で検索してみてください。選挙後に鈴木市長も、こちらの政策を取り入れると発言しています。

選挙中に訴えていると、お年寄りが多く出てきて聞いてくれ、握手も求められました。「名古屋は元気、豊田は元気」と言われていますが、大企業トヨタは栄えても、中小企業、農林業は衰退で、労働者・市民に格差の拡大と貧困の増大が進んでいます。

年金不安、税・医療の負担増、物価高で高齢者をはじめ市民生活は悪化しています。有効求人倍率も2倍近くと高く全国から働きにみえます。

しかし、期間工や派遣社員、外国人労働者は増大し定住できません。青年が未来希望が持てる正社員の拡大など雇用での切実な声もあり、大変やがいのある選挙でした。特に、内野さんの過労死裁判が全面勝利し、私や労働者へ勇気と元気をくれました。トヨタの門前、堤工場、高岡工場、告示前と選挙中に訴えました。

告示前は「自主活動」の交通安全の運動員が突然現れ妨害されました。選挙中は出てきませんでしたし、マニフェストも受け取ってもらえました。終盤戦にクローズアップされた争点は、1つが高齢者特に独居老人の生活困難であります。

もう一つが働き方の問題、特に期間工、派遣など不安定雇用の将来不安であります。この問題は大企業の儲けの源泉になっていますが、地域社会が維持できないという

大きな問題を含んでいます。

大企業が栄えれば中小企業や労働者が恩恵を受けるという、トリクルダウンは崩れています。確かに豊田市では恵まれた法人市民税ではありますが、その使い道が高規格道路促進や、減税による大企業奉仕であります。

そして一方では民営化による経費削減です。豊田の市役所では市民課をはじめ7課で偽装請負があることを、今年の3月議会で認めました。08年4月から任期付職員(任期2年)が20人採用されました。

多様な働き方と格差が生じるため、同一労働同一賃金の原則がきちんと守られるべきです。また、競争入札によるダンピングで、労働者の賃金も下げられています。公契約における労働者の賃金の最低保障や正規労働者率など、入札条件にする必要があります。

争点としてあまり表に出なかった問題があります。05年の周辺町村の編入合併とトヨタの研究開発施設の問題です。合併の主な理由は町村側の過疎や財政危機があったのと、豊田市にとっては観光の足助(旧足助町)と下山(旧下山村)での開発施設であります。

トヨタは東京本社の機能を名古屋に持って来ました。また、高岡工場をはじめ設備の革新をすすめています。世界の司令塔と西三河が拠点生産モデルとなり、さらに研究開発施設で重要な役割を担い動向が注目されます。

トヨタの開発構想は10数年前、下山の時代に一度潰れています。05年の合併は豊田市にメリットはないとされていましたが、上郷町、高岡町の合併と同じく、トヨタの開発施設の思惑と合致したのでしょう。

豊田市史の4巻では、「昭和38年、トヨタ自工は上郷工場の建設計画に続いて、高岡工場の建設計画を固めつつあった。この工場進出を引き受けるということは、上郷工場の進出の場合について述べたのと同じように、用地取得、都市基盤整備への先行投資などに多額の資金を必要とし、町の財政能力を超えるところであり、豊田市への合併を前提とせざるを得ないものであった。」とあります。

関連して、豊田市の最近の政治状況を参考に述べます。豊田市では民主党がトヨタ労組を中心に強い力を持っています。05年の衆議院議員選挙で比例代表は、民主党88,163票、自民党87,912票、公明党23,159票、共産党9,187票、社民党7,218票でした。

07年参議院選挙で比例代表は、民主党106,336票、自民党53,924票、公明党24,388票、共産党7,516票、社民党6,030票でした。05年の「郵政民営化」と銘打った衆議院選挙では、自民党が圧勝しました。豊田市のスタジアムへは小泉総理がきて、演説をおこなっています。トヨタ系は管理職が自民党支援で、組合員は民主党支援が多いようです。小選挙区では民主党が勝ちましたが、惜敗率により比例区で自民党が復活

当選しました。

小泉総理の誕生と同じ01年に、日本経団連は奥田氏を会長に選びました。

奥田氏は経済財政諮問会議委員にもなり、2人の関係は強まりました。奥田氏の率いた日本経団連は政治献金を再開し、消費税の引き上げなどを「奥田ビジョン」（「人間を幸せにする経済」PHP新書）で掲げていました。

福祉削減、自民党の企業主義化、行政の市場化が進みました。そして、構造改革の痛みが広く国民に染み渡っているのが現状ではないでしょうか。

豊田市の議会勢力は合併後47人となり、07年の統一地方選で自民系30人、民主系10人、公明党3人、共産党2人、諸派2人です。自民系と民主系は05年3月までは、統一会派の思政クラブでしたが、合併を期に分離しました。

トヨタ系労組は地域に政治後援会の「ゆたか会」を組織しましたが、02年に解散しました。03.1『スパーク』（デンソー職場ニュース）によれば、「組合からは一般組合員には通知ありませんが、さんざん企業ぐるみ選挙を展開してきた『総合ゆたか会』が昨年8月末日をもって解散したそうです」。

03年からトヨタ系の候補は、豊田市議会選挙はすべて職場割の候補者擁立です。従って、組合（職場）推薦と地元推薦の2本立てではなく、地域代表でなく企業代表となります。地域活動をするると組合推薦が得られないだけでなく、立候補すら危ぶまれます。地方議員が地元住民の声を聞かないという、そんな議員活動があつてよいのでしょうか。

（ほんだ・こうじ／すみよい豊田を創る会代表委員、当所所員）



名古屋市職労の元氣は職場から

——職場・分会における合意と団結はどんな困難にも負けない、
たたかひの創意とエネルギーを生み出す

前号では、愛知のJMIUの中心的な組合である川本製作所支部の組合活動について報告した。今号では自治労連・名古屋市職労の組合活動・しょくば活動の実態を、書記長の中川悟さんから聞くことができた。ここで、そのあらましをここで紹介することにします。2つの組合の共通点は、1989年・「連合」に合流することに反対し、全労連をめざした。ずれも、分裂攻撃をしのぎ、見事。組合員の圧倒的多数の支持のもとで、全労連に結集した。それから19年。川本もがんばっているが、名古屋市職労も、職場の多数を確実に握って、愛知・名古屋の労働組合運動の牽引車的役割を果たしている。

この報告を聞いた「第9回研究会」は、ひさびさに9名が参加した。次回は、6月14日(土)午後1時半から、を予定しています。ぜひ多くのご参加と、交流を期待しています。(文責:伊藤)

一 全労連、自治労連、愛労連結成と名古屋市職労

○ 名古屋市職労、正式には、「名古屋市職員労働組合」である。名古屋市職員を中心に組織している労組。「非常勤」(国保推進員など)といわれている職員も多く組織している。

○ 名古屋市職労50年のあゆみの中で、画期をなす「三つにたたかひ」があった。

その一つは、「組合員の思想・信条、政党支持の自由」の方針の確立であった。この方針が決定されたのは、1968年定期大会であった。

その二つは、本山革新市政(1973年4月～85年4月・3期12年間)の確立とその後の「仕事を市民本位に改善する」運動の実践である。1970年代初めから1980年代はじめにかけてである。

その三つは、労働戦線の右翼的再編に反対しナショナルセンターを確立する闘いであった。(『名古屋市職労組合紙 50年のあゆみ』を参照下さい)

○ 1989年、労働戦線の右翼的再編＝「連合」結成・総評解体、自治労中央が「連合」に吸収されることが確実となったとき、当時、自治労加盟の名古屋市職労は、3月に臨時大会をひらき、「市職労の団結を固め労働戦線の統一、強化、発展をはかる」方針を確立した。

また、第二臨調行革に反対し、市民の暮らしを守る革新名古屋市政をつくり・守り・すすめるとりくみをつよめていた。83年には革新懇運動を評価し、革新懇への加入を決定していた。88年定期大会で「大きな市職労で、全国に遅れることなく89年11月の階級的ナショナルセンター(NC)結成に参加しよう」という方針を決めていた。

自治労中央は、総評方針・総評解体を支持し、右翼再編を推進する方針を88年8

月の伊勢大会で、多くの反対・危惧をおしきって決定していた。また、自治労方針から「地方『行革』反対」がなくなった。

名古屋市職労は「全民労協路線にもとづく官公労の右翼的再編にはいかなる場合も加わらない」態度を堅持していた。

一方、自治労中央は、右翼再編に反対する7つの県本部（愛知、京都、埼玉、千葉、岩手、愛媛、静岡）に、「自治労運動を進める会」などをつくらせ、分裂策動を開始した。愛知でも、「連合」結成を支持する「愛労評」が、「自治労運動推進愛知県協議会」（事務所：愛労評内）をつくることに積極的に協力した。名古屋市職労土木支部、建築支部、学校支部が中心となって「推進名古屋」という組織がつくられ、公然と愛知県本部と名古屋市職労への分裂策動をはじめた。

89年6月の市職労役員選挙は、全面対立によるはげしい役員選挙戦となった。結果は、労戦右翼再編推進派は一人も当選できなかった。このとき、名古屋市労連委員長であった服部信夫氏は、市職労の役員選挙で「連合反対」を唱え、階級的ナショナルセンター確立をめざす候補者を支援したことで、日本社会党から除名された（愛知革新懇の代表世話人として、現在も革新日本の実現のため奮闘されている）。

「推進名古屋」は役員選挙で敗れたあと、自治労本部と愛労評のテコ入れで、分裂組織「自治労名古屋」を結成・組織分裂を始めた。しかし、その分裂策動は成功しなかった。7割以上の組合員は、名古屋市職労にとどまった。名古屋市職労は、「自治体労組全国連絡協（のちの、自治労連）」に加盟し、中央専従役員の派遣をきめ、自治体産別確立と全労連確立に大きな役割をはたした。（『名古屋市職労組合史 50年の歩み』2001年）

○当時の名古屋市職労は、28支部・17,051人の組合であった（愛知県労政部『労働組合名簿 平成元年版』）。それから、19年。いま、名古屋市職労の組織状況は、26支部・9431人。一方、「自治労名古屋」は、24支部・4553人となっている。無所属・未加入者は3千名を超えていると見られている。支部別の組織状況は以下のとおりである。

組 織 名	組合員数	組 織 名	組合員数
名古屋市職員労働組合	9431	自治労名古屋労働組合	4553
同 総務財政支部	175	同 総務財政支部	357
同 環境局支部	1468	同 環境局支部	247
同 市民経済局支部	212		
同 福祉支部	2297	同 民生支部	319
同 えいせい支部	848	同 衛生公害支部	287
同 病院支部	1119		
同 住宅都市局支部	271	同 住宅都市支部	351
同 土木支部	82	同 土木支部	1191
同 教育委員会事務局支部	278	同 教育支部	176
同 学校支部	298	同 学校支部	1158
同 千種区役所支部	164	同 千種区役所支部	20
同 東 区役所支部	122	同 東 区役所支部	16
同 北 区役所支部	122	同 北 区役所支部	21
同 西 区役所支部	165	同 西 区役所支部	16

同	中村区役所支部	205	同	中村区役所支部	29
同	中区役所支部	172	同	中区役所支部	27
同	昭和区役所支部	96	同	昭和区役所支部	34
同	瑞穂区役所支部	51	同	瑞穂区役所支部	77
同	熱田区役所支部	118	同	熱田区役所支部	21
同	中川区役所支部	196	同	中川区役所支部	45
同	港区役所支部	179	同	港区役所支部	20
同	南区役所支部	199	同	南区役所支部	14
同	守山区役所支部	174	同	守山区役所支部	21
同	緑区役所支部	147	同	緑区役所支部	30
同	名東区役所支部	119	同	名東区役所支部	50
同	天白区役所支部	138	同	天白区役所支部	13
同	書記局分会	16			

(愛知県産業労働部『平成十九年版 労働組合名簿』より)

○第9回研究会では、報告者の中川悟書記長から、用意されたレジュメと資料をもとに報告していただいた。

さいしよに、1980年度定期大会で「右翼再編反対と統一労組懇へのオブザーバ参加」を決定して以来、1989年の定期大会までの「経過」がのべられた。

とくに、1987年定期大会で「階級的ナショナルセンターの声を職場から全国に広げよう」との大会決議を採択。翌88年5月から7月の定期大会まで、2回の分会単位の学習、分会・支部、地域から統一労組懇への加入運動、「要求交流千人オルグ団」活動（地区協単位、オルグ初めての人も）を展開した。

分裂組織「推進名古屋」は、パンフ『市職労はこのままでよいのだろうか』を全組合員自宅に郵送。

こうしたなかで、衛生支部執行委員会は12時間の議論、そして支部臨時大会で統一労組懇加入を1票差で決定。

支部、分会での積極的なとりくみが、分会で地域統一労組懇加盟をあいっいで決定、これを基盤に支部でも統一労組懇加入をあいっいで決定するなかで、はげしい役員選挙で、「推進名古屋」派の候補者のすべてを退け、定期大会で「自治体産別・階級的ナショナルセンター確立」の方針を圧倒的多数で可決した。10月14日、「自治労名古屋市労働組合」（市職労分裂組織・第二組合）の結成を市人事委員会に届け出た。

○そして、この分裂策動に抗して、全労連・自治労連を選択できたのは、

一つめは、学習と討論を大切にしてきたことである。例えば、労戦統一の三つの原則とは何か？ ナショナルセンターの役割は？ など、基本的・原則的な内容を学習・討論したことです。

二つめは、学習と討論（理論）を組織強化（実践）に生かし実らせたことです。

2年間にわたる労戦問題での学習・討論が、「職場分会から地域統一労組懇加入運動」は、清掃・病院・民生の分会から地域統一労組懇に加入し、1989年1～2月にわたる「要求交流オルグ団」は1千人をこえ、要求の交流とまともな労働組合の必要性を広げる上で大きな役割を果たした。1989年1月時点での統一労組懇加入は、全27支部中、過半数の14支部を含め、63分会・支部にのぼった。組合員数の過半数を超えた。

三つめは、組織の「分裂は上から、統一は下から」という労働運動の古くて新しい教訓が見事に生かされたことです。上記の「画期をなす」三つに「たたかい」は、すべて「下から」すなわち分会（職場）・支部単位にすすめられたことです。「労働組合の主人公は組合員」、職場・分会における合意と団結は、どんな困難に直面しても負けない、たたかひの創造とエネルギーが生み出されるものです。

二 「分裂」後のたたかい——職場・分会からたたかった19年

○ 国民医療を守る「ナースウエーブ」のたたかい

5つの病院で組織する病院支部は、1983年、衛生支部から独立した。1987年支部大会で、「2・3・8体制」（各病棟に、深夜勤務勤務には2人・準夜勤には3人の看護婦配置・夜勤は1カ月8日以内）、「准看護師の待遇改善」、「前歴など加算制度の新設」を要求にかかげた。「白衣の行動」が提起され、名古屋の都心で宣伝と署名、パレードがとりくまれた。この「白衣の行動」は東京に飛び火し「白衣の銀座デモ」（『週刊プレイボーイ』に紹介された）となった。「白衣の行動」は演説の必要がないくらい訴える力を発揮した。1996年、5病院の10病棟ある内科の半分で準夜勤3人が実現した（残りは2人体制のまま）。1997年、市長選挙（大島良満候補）では、「市長選挙勝利で増員を」をかかげてたたかった。自治労名古屋ブロック各地区協役員も参加する1泊2日の合同学習会（石川県能登）で意思統一をし、「白衣宣伝」（週2回×3カ月、のべ2500人が街頭に）にとりくんだ。選挙戦終盤に、自民党の某有力市議は「夜勤は3人でないと患者が死ぬ。松原〔オール与党市長候補〕は3人やる。15億円でできる。」といわざるをえなかった（松原候補の公約になった）。病院支部組合員多数のこのとりくみが、1998年度・外科病棟で16人増員、1999年度・内科病棟で18人増員させる力となった。

○ 保育園部会の「乳幼児実態調査」活動

民生支部保育園部会は、07年市長選挙の「子育て政策」をつくるため、5年前の調査と比較し、変化をつかむため、96年9～10月「乳幼児実態調査」にとりくんだ。全員で1人5軒を目標で、4,710人から実態を聞くことができた。若いお母さんたちから「子どもを見ているとストレスで疲れる」「子どもがかわいいと感じない」という声が聞こえた。調査で明らかになったことは、祖父母と同居でない87%、常勤は36.8%、働いても預けられない28.7%（5年前調査より+10.8%）、育児相談の要望58.9%、であった。

ここから「地域で子育て相談のできる保育園に」「子どもの発達だけに目が向いていたが親の暮らしも視野に入れた保育園の役割を」が必要ということになった。また、不況で入園希望者が増加。ここから、父母の要求は「親の勤務時間にあった保育時間」「乳児保育の定員拡大」であった。「少子化社会だから保育園は不要」という乱暴な議論は「吹っ飛んだ」、「新しい時代を実感」したという。この調査をもとに「政策パンフ」を作成し、市長交渉に活用した。市長は「こりゃー、力作だ」と褒めてくれた。

○ 粗大ゴミ有料化に反対し、「ごみ減量」施策を求めた環境局支部の活動

97年8月、環境局から「粗大ゴミの有料化」が提案された。環境局支部は、「有料化はゴミ減量に結びつかない」「空き瓶、空き缶の資源回収こそ早期に」「製造業者に引き取り責任を」という政策をかかげて、組合員が手分けして、保健委員（各町内会に1人はいる）を訪問して、76%・5,563人の賛同をえた。そして「10万人署名」にもとりくんだ。茶髪の組合員が黒髪に染めて、保健委員を訪問する姿も見られた。こうしたとりくみが、「分会」が労働組合になっていった。97年11月市議会では、98年7月実施を11月実施に延期させると同時に、「空き瓶、空き缶の分別収集を平成12年（2000年）までに全区で実施。粗大ゴミのリサイクルを強力に推進する」という付帯決議をかちとり、空き瓶・空き缶の分別収集は実現させた。

○ 「働き続ける条件を広げて」前進する女性部活動

かつて育休もなかった、働きながら子育てにがんばってきた女性部の役員が先頭に立って「新たな世代のために」と、育休の全職種拡大、手当金の拡大（25%→40%）、夏・冬の支援金（各2万円）、1歳児を3歳児まで（01年）、昇格期間に全期間通算（03年）、育児時間60分+60分に（04年）、育児時間2歳半まで（05年）、昇給期間全期間通算（08年をかちとってきました。）

介護では、長期介護欠勤制度創設（87年）、介護欠勤（不登校）制度創設（01年）をかちとっている。

○ 分会ごとのニュースづくりにとりくむ——たえず全組合員でやる南区役所支部

春と秋の2回、分会ごとに、要求をかかげた「職場ニュース」をつくり、出勤全門前配布をしている。区役所支部協議会が作成した「増税批判ビラ」をすべての組合員が自宅付近で30枚ずつ配布することにとりくんだ。毎月「6の日」（笠寺観音の命日）に、ずっと昼休み宣伝にとりくんでいる。雨が降ったら即中止という、柔軟な発想で…。

このほか、非正規・嘱託職員の「国保推進員部会」「通達員部会」「（保育園）長期臨時職員部会」のとりくみについても紹介されました。ここでは割愛させていただきます。

○ “住民の反映なくして、自治体労働者の幸福はない”——自治体労働者の立場で市民との共同の運動推進

保育園のいわゆる「公設民営」化に父母と地域住民と力をあわせて反対した「則武保育園」のたたかい、市民病院の廃止をゆるさないため市民とともにたたかっている「守山市民病院のたたかい」、学童の食と健康・安全を守る学校支部の「学校給食を守るとりくみ」をはじめ、市民のいのちとくらし、子どもの未来のために、自治体労働者の立場から市民と共同したとりくみを、革新市政時代から今日までたたかっている。毎年、市民とともに開催している「明日の名古屋を考えるつどい（自治研名古屋集会）」が、こうしたたたかい・とりくみを支えているといえる。

○ そして、今、次代を担う青年が元気——青年の要求を大切に

市職労の青年は元気。あとでくわしく報告する、新規採用者の組合員獲得に大きな力を発揮している。執行部は、自治労連の「新入パンフ」に書かれている青年への接し方、「大きな耳、小さな口、あたたかい目」を大切にしよう心がけている。「大きな耳」とは、どんな些細な声、要求を聞き漏らさない。「小さい口」とは、執行部は、

口出ししないで、青年の自主性を大切にしようということ。そして「あたたかい目」は、青年のやること・失敗があっても、がまんづよく見守ることに徹しようと言うことです。

三 4年連続、新人70%を組合員に——「仲間を増やす」とりくみ

○ 4月1日は全力投球——特別な体制でとりくむ

名古屋市職労は、組合員を増やす努力をしている。とくに、4月1日の新規採用者にたいしては、特別の体制をとって、取り組んでいる。

4月1日午前9時、市当局は新規採用者全員を集め、辞令交付式がおこなわる。市職労は、その会場近くで、「あなたの加入が大きなチカラに！ 名古屋市職員労働組合へ」（加入申込書付）のピラを配布する。辞令交付式が終わって、配属先に移動する際に、就職おめでとうと声をかけながら、「突撃インタビュー」を試みる。

配属先に到着した新規採用者には、区役所などの支部は、昼休みに弁当を用意して会議室にあつまってもらい「歓迎のつどい」をひらく。そこで、組合加入書に署名してもらっている。

また、さきの「突撃インタビュー」を急いでまとめ、印刷所の協力をえて、徹夜で作成・印刷をした、市職労機関紙『なごや市職』号外「私たち市職労に加入を決めました」（タブロイド判4頁）を、4月2日から始まる研修の開始前に、一人ひとりに手渡しをする。そして、研修会場で「組合説明会」の時間が設けられているので、市職労、自治労名古屋、名水労の3組合から5分づつ、訴えている。

市職労は「仲間を増やす」「3つのチカイ」を重視している。①机が近い…仕事を一緒にする職場の人から声かけは、信頼感がある！ ②年令が近い…1年前、2年前の少し先輩からの声かけは、安心感がある！ ③性別が近い…同性からの声かけは、連帯感がある！。を大切にしている。「もちろん、声をかけるときは、もちろん『笑顔』で語りかけよう」と呼びかけている。

○病院支部（法律の関係でいまは「名古屋市立病院労働組合」となっているが、市職労と一体で活動）は100%加入、翌日さっそく「歓迎パーティー」

5つの病院では、4月1日の昼休みに会議室に集めて、加入をよびかける。全員が加入届に署名してくれる。さっそく、翌日（4月2日）には、夕刻から、支部主催の新組合員歓迎パーティーが、毎年、労働会館で開かれている。

さいごに 「名古屋市職労の元気は職場から」を合い言葉に

労働者は「同じ職場で働く者同士」という共通性に基づき、職場や仕事、生活の共通した悩みや要求を持っている。共通した要求は切実です。当局を突き動かす力になります。要求は、多数の団結で、より説得力を持ちます。だからこそ、身近な職場の仲間の働きかけによって「組織拡大」が大切になります。「要求実現」と「組織拡大」は、労働組合の原動力です。そして、この「職場の元気」が無数に集まって、地域で、産業別で、全国的に集まって、大きな力を発揮することになります。

これが、報告者のむすびの言葉でした。

トヨタはどのようにして期間従業員を

確保しているのか？



杉山 直

トヨタには 9,000 人を超える期間従業員がいます。シニア期間従業員として、2 年 11 か月まで雇用期間を延長することかできますが、期間従業員の基本的な雇用契約期間は 4 か月から 6 か月です。

つまり、短期間で雇用契約が終了するという中で、トヨタは 9,000 人を超える期間従業員を常に維持しているということになります。

考えてみますと、このように短期間の雇用契約の上で、膨大な期間従業員を常に維持することは大変なことだろうと思います。

トヨタは期間従業員を確保するために、若者層が就職情報誌として手にする『TOWNWORK 社員』などのフリーマガジンに求人広告を毎週のように出していますし、愛知県では毎日のように選考会を開催しています。しかしながら、当然、これでは期間従業員の確保には限界があり、トヨタは全国的に採用活動を展開しています。

では、トヨタは全国的な採用活動をどのように行っているのでしょうか。期間従業員をどのように確保しているのでしょうか。

1. 全国的な採用活動

トヨタには、期間従業員の採用向けとして、「期間従業員のご案内」というホームページ (<http://www.t-kikan.jp>) があります。これをみると、北海道から沖縄まで職業安定所などを会場にして、全国 214 箇所で選考会を開催し期間従業員を採用していることがわかります (表 1)。

特に、「北海道エリア」、「東北エリア」、「中国・四国エリア」、「九州エリア」といった有効求人倍率が低い地域において選考会が多く開催されています。

厚生労働省の「一般職業紹介状況 (平成 20 年 1 月分)」をみると、「北海道」は 2007 年において有効求人倍率は、すべての月において 0.6 を下回っていますし、「東北」は 2007 年 1 月を除き有効求人倍率は 0.8 を下回っています。

また、「九州」はすべての月において、0.8 を下回っています。さらに「四国」はこうした地域と比較して状況は良いものの、有効有給求人倍率は全ての月において、1.0 に達していません。

表 2 は、期間中における選考会の延べ回数をみたものです。ホームページに掲載されている選考会の数を数えてみましたが、2008 年 3 月 3 日から 3 月 18 日の間に、選考会開催の延べ回数は全国で 795 回にもものぼることがわかりました。選考会は全国において、1 日に平均、53 回行われた計算となります。

「関東エリア」と「東海エリア」と選考会の会場は多くないものの、開催延べ日

数は多くなっています。しかしながら、九州の延べ日数は多く、トヨタの期間従業員の募集は、九州に力点が置かれていることが予想できます。

表 1 期間従業員の選考会・会場数

エリア	都道府県	選考会・会場数
北海道	北海道	15
東北	青森, 岩手, 宮城, 秋田, 山形, 福島	31
北陸甲信越	新潟, 富山, 石川, 福井, 山梨, 長野	20
関東	茨城, 栃木, 群馬, 埼玉, 千葉, 東京, 神奈川	23
東海	岐阜, 静岡, 愛知, 三重	23
関西	滋賀, 京都, 大阪, 兵庫, 奈良, 和歌山	18
中国・四国	鳥取, 島根, 岡山, 広島, 山口, 徳島, 香川, 愛媛, 高知	36
九州	福岡, 佐賀, 長崎, 熊本, 大分, 宮城, 鹿児島, 沖縄	48
合計		214

(出所) トヨタ自動車「期間従業員のご案内」(<http://www.t-kikan.jp>) から作成した (2008 年 3 月 3 日アクセス)。

(注) 選考会の期間は 2008 年 3 月 3 日から 3 月 18 日までである。

表 2 選考会の延べ回数

エリア	都道府県	選考会延べ回数
北海道	北海道	66
東北	青森, 岩手, 宮城, 秋田, 山形, 福島	89
北陸甲信越	新潟, 富山, 石川, 福井, 山梨, 長野	53
関東	茨城, 栃木, 群馬, 埼玉, 千葉, 東京, 神奈川	112
東海	岐阜, 静岡, 愛知, 三重	136
関西	滋賀, 京都, 大阪, 兵庫, 奈良, 和歌山	83
中国・四国	鳥取, 島根, 岡山, 広島, 山口, 徳島, 香川, 愛媛, 高知	90
九州	福岡, 佐賀, 長崎, 熊本, 大分, 宮城, 鹿児島, 沖縄	166
合計		795

(出所) 表 1 に同じ。

このような積極的な全国的採用活動によって、トヨタは常に期間従業員を 9,000 人以上も維持しているのです。

2. 期間従業員の質の確保

トヨタは、地下鉄駅やコンビニなどに置かれているフリーペーパーには、「未経験

からは始めるトヨタのお仕事!!」・「未経験の方大歓迎!!」,「特別な能力・知識は要りません」とした広告を出し、特に青年層を対象に期間従業員を募集しています。

こうした広告などみると、誰でも期間従業員に採用されるかのようにみえますが、実はトヨタは、期間従業員の質を確保するための採用活動を行っています¹。

期間従業員の採用は、まず、各地区での選考会会場での面接があります。期間従業員に応募するものは、この面接を受けなければなりません。

伊原亮司氏は、選考会会場での面接について、次のように述べています。

「応募者は、履歴書を携えて、各地域の面接会場へ向かう。面接ではトヨタで働きたい理由、大きなローンの有無、入れ墨の有無などを聞かれた。指が10本あり、きちんと曲がるかを確認され、それまでの職場で、『ほかの人たちと打ち解けるために、どんなことに心がけてきたか』について質問された。

面接はごく簡単なものであり、特定の能力を見極めるという様子ではなかった。期間従業員に要求される事として具体的に述べられたことは、『協調性』と『きつい労働に耐えること』だけである。」²

選考会での面接は、簡単なものに受け止められていますが、トヨタはこうした面接に「職場にふさわしい能力・資質を見抜く豊かな経験を持っている」³組長経験者を充て、面接しています。ライン労働では協調性が重要ですが、伊原氏は、別のところで「面接官は、応募者の資質として、一つだけ気にしているように見えた。それは、『協調性』である」⁴と述べています。こうした伊原氏の経験から面接官は、ライン労働における協調性の重要性を知っている、豊かな経験者であったのではないと推測されます。

しかしながら、面接の段階で厳しい選別が行われるわけではない。むしろ、こうした面接を受けて「内定」を受けた者が、次に導入研修時に実施される健康診断が選抜機能を強くもっているようです。この健康診断に「合格」しなければ、期間従業員として採用されないのです。

トヨタの期間従業員に対する健康診断は、かなり細かく丁寧に行われ、「内定」を受けた者が、すべて採用されるわけではありません。この点を伊原氏は、次のように述べています。

「健康診断では、体の隅々まで細かく検査される。身長、体重、体脂肪率、視力、聴力、握力、背筋力、レントゲン撮影、尿検査、血液検査、心電図、問診、指の動き、バランス感覚、足の裏まで調べ上げられる。それぞれの項目で『規定値』から外れた者は、正式の入社を許可されない。導入研修に参加した同期(300人弱)のうちの約1割が、工場に足を踏み入れる前に地元へ帰された。」⁵

¹ トヨタの期間従業員の採用については、山本郁朗「自動車メーカー現業部門における非典型型労働力導入をめぐる問題点の所在」中部産業・労働政策研究会『労働力多様化の中での新しい働き方』, 2004年や、伊原亮司『トヨタの労働現場』桜井書店, 2003年の先行研究によりました。

² 伊原亮司「トヨタの労働現場の変容と現場管理の本質」『現代思想』vol. 35-8, 2007年, 72ページ。

³ 山本郁朗, 前掲書, 9ページ。

⁴ 伊原亮司, 前掲書, 19ページ。

⁵ 伊原亮司, 前掲論文, 72ページ。

伊原氏の「同期」が、どのような年齢構成となっていたかわかりませんが、「約1割」が健康診断で不合格となるのは、かなりの数字であり、健康診断はかなり徹底して行われていると思います⁶。

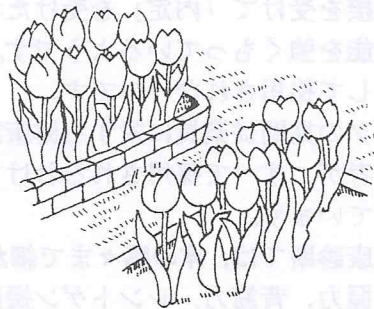
こうして、私生活にトラブルがなく、「きつい労働に耐えること」のできる身体と人並みの協調性をもった者が、期間従業員として採用されるのです⁷。

また、トヨタはリピーターの採用にも、期間従業員の質を確保するための措置をとっています。それは、リピーターの選別は、さらに以前の就労時における人事考課によって行われます。

つまり、「選別はリピーターの採用時に人事部の資料に基づいて行われる。その元になるのは組長によって契約満了時に行われる仕事能力、協調性、勤怠の三項目についてのA・B・Cの3段階評価で、結果は人事が保管し、一つでもCがあれば採用されない」ということです⁸。

これまでにみたように、トヨタは期間従業員の全国的な採用活動を行いつつ、期間従業員の質的もチェックし、量的にも質的にも一定の水準を確保していることがわかんと思います。

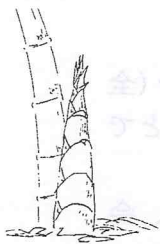
(すぎやま なおし／中京大学非常勤講師・当研究所所員)



⁶ 1998年1月から同年7月まで期間従業員として働いた福井浩二氏によると、当時の健康診断も「半日かけて身体検査があり、身長、体重、血圧検査、尿検査、心電図、レントゲン、背筋力、視力、握力、色別能力などアルバイト採用の検診とは思えない、精密検査のような詳しい身体検査が行われます」(福井浩二『トヨタの秘密』エール出版社、1999年、32-33ページ)と述べているように、以前からトヨタは期間従業員に対する健康診断は徹底していたことがわかります。

⁷ 採用された後。トヨタは、期間従業員に対して指導に対する慰労と意見聴取のために、懇談会を実施している。その懇談会は「激励懇」(入社2週間から1か月以内に実施)、「中間懇」(入社3か月位)、「満了懇」(期間満了直前)、「連休前懇」(長期連休前)であり、課長・CL/該当GLが参加して、課単位で昼休みに食事をしながら実施しています。

⁸ 山本郁朗、前掲書、10ページ。



民主主義は工場の門前で立ちすくむ —トヨタ自動車元町工場外のビラまきで訓戒処分—

大道 侑

労働組合の基本的権利を認めないトヨタ

トヨタ自動車ならびに関連企業で働く労働者を対象とした全トヨタ労働組合＝全トユニオン(ATU)が誕生したのは2006年1月のことであった。発足時に15人だった少数組合の全トユニオンは、労働者のための新組合が結成されたことを知らせるために、会社内でのビラ配布、工場内に組合の掲示板をつくろうと思った。ところが会社側は、工場内での新組合の掲示板も認めず、たとえ早番と遅番の出入りする休み時間や昼休み時間であっても、新組合の機関誌やビラの配布を認めてこなかった。しかたなく組合員は、工場の門の外で、二交代制の労働者が出勤・退社する時間帯などにビラをまいてきた。

会社は労働組合の結成と存在は認め、団体交渉にはこの間応じているものの、交渉内容も狭い企業内におしとどめ、組合活動も企業内では認めない立場をとってきた。この間の「労資」の攻防はこの水準からのスタートであった。

それから2年以上が過ぎた現在においても、会社側は勤務時間外である休み時間を利用した工場敷地内の組合機関紙配布すら、いまだに「不当な組合活動」として認めていない。

勤務時間外でのビラまきに処分

そして今年に入って、ついに工場の「門の外」でビラを配っていたATU若月忠夫委員長に対し、正式な懲罰通知として、訓戒処分を下してきた。ところが一方では、既存の企業内組合は、全トユニオンを中傷するビラも含め、なんらおとがめもない状態で食堂など工場敷地内で配布しているようである。(少なくともATU組合員がいない職場での複数の情報から)

労働組合の情宣活動の基本は、耳と目に訴えていくことであるのは当然である。ハンドマイクでの訴えやビラまきは労組の宣伝活動としては基本的な手段であったし、これからもそうである。企業や官公庁の当局は、管理施設権をたてに、当初は敷地内での宣伝活動を認めてこなかった事例もあるが、多くの場合は闘いによってその権利を拡大してきた。だから、トヨタでこうした規制が入るのは不思議ではないが、先行した企業内組合には今までやりたい放題であったことからすれば、不公平なのはいうまでもない。

いつものことながら、組合(ATU)が機関紙を配りはじめると、会社側は様々な

妨害を企てる。会社は敷地内でのビラ配りを禁じているので、全トヨタ労働組合（全トユニオン）は、工場の門の外で配布している。これは何もATUに限ったことではないのは、我々はよく知っている。

毎年2月に行われるトヨタ総行動では、実行委員会の宣伝メンバーに対して、会社の人事担当者などがずらいとならび、ビラを受け取ろうとする労働者を威圧し、受け取った労働者には用意したゴミ箱に捨てるように指示するのは、見慣れた光景である。CSR（企業の社会的責任）を唱え、企業市民を装うトヨタが、こうした「工場の門前で民主主義がたちすくむ」のは、まことにおかしな話である。

門外での機関紙配布を「不正な組合活動」と会社は決めつけている。その根拠として、会社は会社の敷地だと主張しているが、実際には一般の人でも通れる道路になっている。かつての国政選挙で、違う工場（堤工場）での地下道における宣伝活動に、会社側が執拗な妨害を加えてきたことに対して、選挙管理委員会が警告したのはずいぶん前のことである。

会社の抗議書

そうした妨害にもめげず、ATU組合員らは、機関紙を工場の門の外で配布してきた。これに対して会社は文書で警告。2006年2月12日付、同年11月19日付の2回にわたり会社はATUに「抗議書」を送りつけてきた。

そして今年2月8日、ビラまきに対しトヨタはATUに対して3回目の「抗議書」を送り、同日付で若月忠夫委員長に対する「懲罰通知書」を送付した。

今年になってからのATUのトヨタ自動車に向けた宣伝活動は、1月10日にトヨタ自動車元町工場、1月11日に堤工場において、組合ビラ「オールトヨタの仲間 新年号 号外」を配布した。工場内の食堂や芝生や事務所ではない。できるだけ、会社の監視の目をそらすために、天下の公道の下を貫いている工場と駐車場を結ぶ地下道で配布したにすぎなかった。1時間程の限られた時間に、わずか数人の宣伝活動に過ぎないが、このときは300枚以上の機関誌を配布している。労働者の多くは監視の目さえなければ自由にチラシなどを受け取っていくのである。だが、会社はこうした活動に「懲罰通知書」を出してきたのである。

「当社は、貴組合に対し、会社の敷地及び会社の管理する施設内で文書・図面の配布、回覧もしくは掲示その他これらに類する行為を許可していない。（中略）ビラ頒布はいずれも不当な組合活動である」というのが、会社の言い分である。ビラまきのたびに、会社は監視したり抗議書を送ってきたが、今年2月8日にはじめて「懲罰通知」をしてきた。若月委員長を「訓戒」処分するというものである。

一少数派組合だけのものだろうか

今回の問題はほとんどメディアでも取り上げられていない。

「インターネットニュース」として評価が高い、「マイニュースジャパン」(<https://www.mynewsjapan.com/reports/812>) ぐらいである。

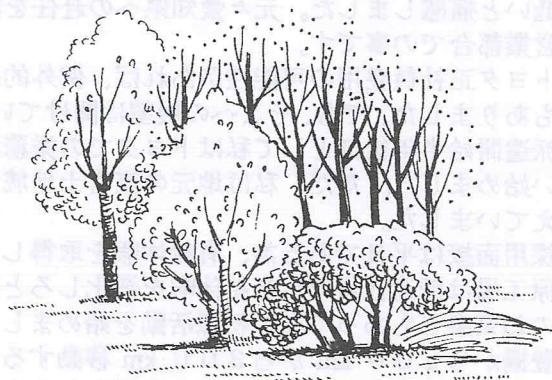
今回の事例は本当に、単に少数派組合にかけられた問題であり、「対岸の火事」に過ぎないのであろうか。

いわゆるビラまきについては、この数年苦い経験があるはずである。立川市の自衛隊官舎へのビラまき、葛飾のマンションでのビラまき事件、君が代反対を訴えた板橋高校事件、社会保険事務所職員の国公法事件など他にもビラまき弾圧事件がある。これらの判決の多くが、かつてはありえなかったような反動的なものであり、我々の仲間をして萎縮させるに十分な内容である。

とすると、このトヨタ自動車における動向もまた、「労使一体」のトヨタシステムの遂行のために、異端は認められないという姿勢の表れと見るべきであろう。

ならば、今回の一少数派組合にかけられた攻撃は、働く仲間全体への見せしめという意味があるだろうし、その意味でも看過できない問題であるのは確かである。私たちがまた無関心ではいられない。

(おおみち・すすむ／ 労働問題研究者)



東富士からのメール便 ③

スコッチさんの「東富士からのメール便」は、今回で3回目になります。2月15日まで、50回・101項目にわたるメール便でした。まだまだ紹介したいと思っていましたが、長くなるようですので、今回で一応終えることにします。スコッチさんありがとうございました。今号は、「田原工場派遣の頃を振り返る」までを一举掲載し、誌面のつごうもあって、他は割愛とすることさせていただきました。ご容赦下さい。

(25) 田原工場派遣の頃を振り返る その8

この事は時期的に12月に書いた方が相応でしたが、今頃思い出したのでここで書きます。それはボーナスの事です。

トヨタ社員がボーナスを振り込まれる時期というのは、私自身の置かれた身への失望感で高ぶりました。

彼らが受け取る額面が正当かどうかはさておき、絶対的な金額は相当なものです。私は派遣会社からのボーナスがありましたが、多分それはトヨタ若手社員の月収分くらいですかねえ。もし明細書を彼らに見せたとしたら鼻で笑われるかな・・・

まあ、ボーナスがあるだけマシでしたが、派遣会社間での格差もある。お互い教えあう事はしませんでした。妙なムードが漂っていましたね。

ボーナスの無い派遣社員の方もいて、そこは正に格差社会の縮図なのでありました。多分派遣社員は口に出して言う事こそしませんが、内心は穏やかではなかったでしょう。

“トヨタの社員ではないから仕方ない”と自己完結できる人はそういないと思います。ほとんどの人は好き好んで派遣社員やっているわけではないのですから。

私はどうだったかわかりませんが、派遣でもトヨタ社員以上の働きしている人もいます。やがてその人たちが認められずにトヨタを去って行く・・・トヨタにとっても損失でしょうに。

(26) 田原工場派遣の頃を振り返る その9

私はこのまま派遣会社にいても、トヨタで仕事をしてトヨタ正社員登用の可能性が低いと痛感しました。元々愛知県への赴任を熱望していたわけではなく、派遣会社の営業都合での事です。

トヨタ正社員登用の可能性があれば、例外的に愛知県で定年まで頑張ろうという考えもありました。でも、そこへの展望は開けていなくて、その方向性は見切りました。

派遣開始半年後ほどして私はトヨタでの業務は平常心を装いつつ、脱出(転職)を思い始めました。ただ、私は地元の東富士地域か、地元以外では京浜地域での就業を考えていました。

採用面接は平日である為、有給休暇を取得して遠方まで出向く必要がありました。田原工場は派遣社員でも有給休暇を消化しろと推奨していたので、取得は簡単でした。そのお気楽さもあって私は転職活動を始めました。

豊橋から200 km から300 km 移動するので、時間的にも経費的にも大変でした。面接交通費を支給して頂ける企業もありましたが、大体自腹ですからね。

でも、せっかく労力掛けて行ったのに、横柄な面接をされて怒り心頭になったこと

も。そういう企業は応募者側からもチェックされていることをわかっていないようですね。

ところで、面接時には私の履歴書や職務経歴書を元に話が進行します。そこでよく言われた事柄があって、今でもその事が尾を引いています。

「トヨタさんに派遣されているの？我が社よりもあちらで雇ってもらった方が・・・」 　　こういう対応があり、このケースだとほとんど不採用でした。

これには二通りの捉え方が考えられます。一つはトヨタは好調であり採用待遇面で我が社は勝てないから、という謙遜や敗北宣言。もう一つは、トヨタで正社員登用してもらえないのだから余程使えない人材、という推測上の判断。

本来なら個人的には秘かにこの“トヨタでの業務経験”を有効活用したかったのですが、裏目に出てしまった。つまり、トヨタでの経歴が転職活動上では足引っ張ってしまうという想定外の結果に。もちろん、これだけが不採用の理由だったとは思えません。

トヨタうんぬんより、トヨタ以前の事も含めて業務経験やスキルや今後への取り組みを主に話しましたし。トヨタと直接関係の無い企業は、勝手に“優良企業トヨタ”として崇めて判断材料にしている節がある。そこに私は巻き込まれてしまったのかな、という感じですね。

私の派遣会社のトヨタ営業担当は決まり文句をいつも言っていました。「トヨタでの業務経験は後々高く買ってもらえる！転職する際にも有利だ！」私は聞き流していましたが、その例外に遭遇してしまった今では貴重な体験でした。

ちなみにその彼は三河っ子ですから、自分の周りでは有利なんでしょうね（苦笑）。

（27）田原工場派遣の頃を振り返る その10

当時私の所属部署は定年間近社員や団塊世代社員が異様に多かった。

派遣期間中、小グループ単位では私の間近で二人定年退職しました。これは田原工場で見られた定年退職者のパターンです。定年日が近づくと、彼らは有給休暇消化に入り一ヶ月前後出社しません。

そして定年日にスーツ姿で出社し、現所属先への挨拶をする。昼食は所属部署が用意した外部からの仕出し弁当で、そこそこ豪華。冠婚葬祭で配られるような弁当ですね。これをグループの面々と、GM やら部長やらが集まってオフィス内の会議室でテーブルを囲む。私は派遣社員でしたが、一緒に仕事をした仲間ということで呼び掛けが掛かる。昼食後は雑談をして、部の女子社員が花束贈呈をして皆で拍手。

その後事務館玄関に行くと、いろいろな部署から仲間が集合している。そして皆で記念撮影した後、当人を玄関から送り出す。玄関前には送迎の運転手付きの社用車（大体セルシオ）で会社を去って行く。ただ、送迎は自宅までと社員駐車場（マイカーで会社まで来ている場合）までの両ケースのようですが。

私がトヨタに来るまでは定年者のラストは、昼礼か夕礼での挨拶くらいしか経験していませんでした。だから、この流れは非常に新鮮でしたし、何だかんだでトヨタもやるではないかと感じました。

でも、トヨタ社員に言わせればどうもそうではないんですよ。「在職中散々こき使った最後のせめての償いだ！」ですって。何にせよ、これで定年者のトヨタ社員人生は終わったわけです。中には再雇用で、トヨタにしばらく関わる人もいますけれど、私の知る二人は完全引退でした。

私は残されたトヨタ社員から聞かされたのですが、定年退職者の余生をかなり心配していました。やはり現職中の無理疲労が引退後にどっと出てしまい、余生を楽しむ間もなく早々逝かれる方も多いそうで。

そして、こういう心配を抱える彼らもまた来るべき老後への不安は隠しませんでした。年金支年齢まで存命できるのがトヨタ社員の不安のようです。もちろん現職中に過労死も含めてお亡くなりなる方もいますからね。

トヨタに限らず、働くという事とは何なのか考えたくまりました。幸いその二人には数ヵ月後にグループの新年会で再会しました。これには引退したお二人を呼んで近況確認する意味合いもありました。その時はお元気そうでしたけど、あれから3年経た現在はどのようにしているのでしょうか・・・

(28)田原工場派遣の頃を振り返る その11

私はいろいろな面からトヨタを見つめようと、今まであれこれと書かせて頂きました。ただ、トヨタの問題点であります“非人間的な労働”について田原工場ではどうだったか、あまり触れていません。今回は自分の経験、あるいは当時の現場関係者との日常会話で知り得たことを書きます。さほど奥深い面までには及ばないですが、参考までにお読み下さい。

まずは残業ですが、私は品質管理ではありましたが、正直申し上げまして極端な繁忙感はありませんでした。過労の危機に直面されている方には、この差は何なんだと噛み付かれそうですが、私生活と両立できました。

というのも、品質管理といっても広範囲でして、自分の担当業務はその一部分でありました。市場品質関係でしたので、どちらかといえば受動的な業務ということもその一因かと思います。ただ、その分日々の業務量に極端な差も出やすかったのも事実です。

また、私が在籍当時は新型車もほとんどなかった（派遣直前に180系クラウンが出ただけ）。新型車は当然初期不具合の可能性大ですが、私の業務では市場展開後数ヶ月してからが繁忙期。だから、その時期は業務量は増えましたが、それでもグループ内人数で足りていました。

いや、人員は十分だと判断された事で、何人かは部品検査などへの応援にしばらく借り出された事すらありました。この応援もまたトヨタの現場体制の問題であり、応援要請された者もその周囲もかなり不満がありましたね。

田原は当時下記の車両を生産していました。

1工場→プラド、4ランナー

2工場→RAV4、イプサム

3工場→セルシオ、アリスト、マジェスタ、クラウン

マジェスタは2004年夏のモデルチェンジで元町へ移管（旧マジェスタの不具合は引き続き担当ですが）。そして、時期は記憶定かではありませんが、田原&元町の2工場体制から元町のみに変更（田原生産分は不具合受付）。これは後々のレクサス対応への布石だったんですけどね。ただ、生産車両名目は一時的に減っても、不具合件数は横ばいが続きました。

私の業務量はそれに準じたものであり、周囲との配分を考慮すると妥当な業務量でした。むしろ大変なのは恐縮してしましますが、我々より部品メーカーさんでした。トヨタの社内では部品不具合調査は限界があり、結局部品メーカーにお願いしているのです。

私は部品メーカーの職歴がありますから、完成車メーカーからの丸投げには良からぬ思い出もあり・・・だから、部品メーカーの心境はよく理解できますが、まさか自分が反対側の立場になるとは。その意味では非常に苦渋の思いをしながらの業務でもありました。

私の残業時間が程々だった分、部品メーカーは相当負担になってしまったのでは。

もし、この業務一連の流れをトヨタ社内だけでやったら、我がチームはパンクしていたでしょう。その時は私もオーバーフローとなり、心身の破綻は確実だったことでしょう。だから、内野氏の件などはトヨタを離れた今でも我が身と照らし合わせてみるのですよ。本当にこれは紙一重の事ですから。

トヨタに派遣されるまでは、本当に長時間労働を覚悟していたんです。でも、実際の配属先ではその覚悟が何だったのかと思うくらいでした。殺伐とした雰囲気もほとんどありませんでしたし、いろいろと教えてもらいました。

ただし、自分の見えない所ではどうだったのか、それはわからないのですが。

(29) 田原工場派遣の頃を振り返る その12

“MOTTAINAI (もったいない)” を世界共通語にしよう、と提唱した女性がありますね。日本語独自の表現らしく英語だと相当表現がしにくいので、このままで上げていこうということらしい。言葉の意味を説明する時は“リサイクル”や“リユース”で代弁するようです。

では、私が田原工場で見撃した再利用品の集積場はこの精神に乗じているのでしょうか？ 初めてそこを訪れた時は“トヨタはここまでやるか！”と思いました。結構いろいろなアイテムが揃っているんですよ。

例えば新品の色鉛筆などは買ったけど、日常業務で使用場面が少なくてここに出されたのでしょうか。他の誰かが使ってくれば、経費上は有効活用されたことになりますからね。ただ、ずっとここで放置されている物もあるので、それはトヨタ流ジャスト・イン・タイムではありませんね。

私はこういうものは児童福祉施設や教育機関や貧困家庭や途上国など、全て寄付されたいと思いました。結構新品か新品に近い物ですし、決してくたびれた品物ではないので、相手に失礼ではないと思いますよ。こういう物でもトヨタは自社内で消化するのが絶対なんですよ。

そういえば、コピー用紙も再生紙でした。再生紙といっても、片面は白紙でない形式の社内だかトヨタ系企業のどこかで製造しているという紙です。重要書類でないような印刷はこれを使用せよ、というのが社内のお達しでした。

以前勤務していた会社にも再生紙はありましたが、明らかに社外品でした。多分トヨタの再生紙は身内製なので、ここでもコストダウンを果たしているのでしょう。

部品メーカーが不具合現品を引き取りに来る際に書類をお渡しするのですが、この時もそのトヨタ根性が。封筒に書類を入れるのですが、社内便や社外便で使い回したボロボロの封筒です。中の書類さえしっかりしていれば良いともいえますが、最初は戸惑いましたね。以前の会社ではこういうのは非礼だとして、新品の社名入り封筒でお渡ししたものです。親会社へはもちろん、あらゆる社外の相手様にね（ただし、社内では中古の封筒でしたが）。中にはいるんです、“馬鹿にしてるのか（怒）！”という方が。

でも、このトヨタ流はこちらでは浸透してしまして、疑問に思う方はあまりいませんでした。こういう点は良くも悪くもトヨタが田舎企業であり、変なカッコつけがないのかと思いました。トヨタに來た事を改めて実感する光景でした。

(30) 田原工場派遣の頃を振り返る その13

田原工場の生産車両でそのシンボルはやはりセルシオでした。私が在籍当時はUCF30系が現行でした。日本国内ではセルシオ、海外はレクサスLSと名前を振り分けていました。でも、現在のモデルは日本市場においてもレクサスLSを名乗り、セルシオの名は消滅しました。

田原関係者、特にベテラン社員は初代から携わっている事もあり、思い入れも深かったようですね。ただ、初代が相当入念に作り込んだことを知っているだけに、後々の原低を嘆く声も多々。それでもトヨタの最上級車を手掛けているという事が、誇りにもなっていたようです。

2005年夏からレクサス店は日本で始動開始となりました。私はこの寸前にトヨタを去っているのですが、2004年末から工場内ではこのレクサス対応が始まっていた。海外向けにはずっとレクサスを手掛けてきたわけですが、日本市場では評価は未知数。特に日本の消費者は品質に厳しいということで、改めて品質管理が検証され始めた時期です。この為に業務体制が見直されたんですが、私の業務は別段変化はないままでした。

当初レクサスのライン（3工場）には期間社員や派遣社員を配置しない、という話を聞きました。高級ブランドとしてクラフトマン的な作りを前面に打ち出す、という狙いからでしょう。高級感を訴えるものとして職人技というのはわかりやすい手法ですね。

職人技というのは一朝一夕では成し得ない熟練技、つまり長期の職能経験が必要ですよ。つまり有期雇用の非正社員では、その技は有り得ない事をトヨタも認識はしていたようです。

私が去った後、このレクサス対応＝正社員に絞り込まれたのかどうかは不明です。優秀な期間社員を正社員登用して何とか凌いでいるかもしれないし、果たしてどうなのでしょう。朝令暮改で非正社員でもレクサスのラインに入っているかもしれませんね。

レクサスの日本市場導入って販売実績での誤算も有りますが、生産現場も混乱しているように思えます。

これまでのトヨタはコストダウンや効率化を重視してきました。ところが、高級車というのは本来その対極ですから、おかしな事になってしまうのですよ。つまり、トヨタは高級車を作る文化的な風土が無い中でレクサスという名前だけが先走ってしまった。大半の日本人にはレクサスとは結局トヨタの延長線上でしかなくて、それはトヨタの内部も似たようなもの。

トヨタも大見得を切った以上、レクサスを簡単に諦めないとは思いますが、ここにも自動車文化をよくわかっていないトヨタの性分が露呈してしまったんですね。"世界一"の称号を得たトヨタの貧相な一面、それがレクサスなのでは。

田原工場での経歴がある私としては今後に期待しますが、開花するのはいつのことか。

(31)田原工場派遣の頃を振り返る その14

こちらへの投稿を開始した当初、食堂での“支払い格差”について書きました。田原工場の社員食堂を利用して思ったことは他にもありまして、それを挙げます。

田原は巨大な事業所ですので、食堂も8ヶ所に配置されています。品質管理の事務所は事務館にありますが、私の現場はそこではなく別のある場所でした。その現場から近い食堂を利用していたので、その様子という事です。

私の昼休みは12時から13時までの60分間。現場から食堂まで徒歩で2分程ですが、屋外を歩くので雨天時は億劫でした。12時になると、方々から食堂利用者がぞろぞろと歩いてきます。ただ、この利用者数はさほど多くない為、混雑もほとんどありませんでした。

食堂に入ると右方向は麺類や汁物で、左方向はカレーや丼物でした。おかず類は冷蔵ケースに入っており、好きなものを取り出せば良い形式。その配膳カウンターを出るとセルフの給水機があり、ここで水を注ぐ。意外ですが、お茶はありませんでした。

そして配膳完了後に好きな席に座って食事開始です。幸運な事に満席になることはなく、空席も目立つ余裕空間の食堂でした。いつも大体同じ席で食事していました。テレビはいつも「笑っていいとも！」が何となく映し出されていました。

グループの面々と固まって食事していたんですが、トヨタの社員は食べるのが早いんですね。私はスローな方でいつも置いてきぼりでした。彼らは生産現場時代に強制的に早食いにさせられた、なんて言っていました。早く食事を済ませて休憩したかった、ということらしいですね。トヨタにとって昼休みは自由時間でなく、ここにもトヨタシステムが組み込まれている感ですね。

さて、そうこうしているうちに食事は終了し、食堂から出ます。その前にセルフで食器を返し、精算に入ります。精算については正社員はIC付きの社員証を読み取り機にタッチして、給与引き落とし。非正社員は売店で精算カード貸与（有料→カード返却時に払い戻し）、そのカードを機械にタッチで精算。カードの額面は減っていく為に適宜に売店へ現金を払い、カード情報を書き換えてもらうシステムでした。

私も過去に何社か社員食堂を経験しましたが、トヨタは物流的観点では進歩的だと思いました。配膳カウンターで精算する為に混雑する食堂もありました。出入り口が一つ、あるいは一方通行としていない為に人の流れが悪い食堂もありました。こういう食堂を経験した者からすると、トヨタはそれなりに考えていると感じました。

でも、トヨタの社員食堂では非常に腹立たしい事にも遭遇しました。例えばカレーや味噌汁の配膳ですね。こういうのは盛り立て、つまりは温かい状態で受け取りたいじゃないですか。でも、お客さんは来ないのにどんどん盛り付けてカウンター横に放置している。表面が乾き始めたカレーを何回見た事か。街の食堂でこんな状態が出たら、どうなるか想像できるでしょう。ジャスト・イン・タイムの会社ならば、お客さんが欲しいタイミングで出さないと。

また、愛知企業らしく台湾ラーメンも月2回位あります。人気メニューで品切れするほどなので、その日の行列も凄いです。本来その人気をわかっているのだから、増量しておけば食べ逃す人も減るでしょう。私の在籍期間はこの対応は変わらず殿様商売のままでした。

でも、社食利用で一番残念だったのは“食い逃げ”が発生したことですね。これはトヨタシステムの盲点を突かれた事件でした。食後に精算を機械で済ませる、つまり機械任せだったわけです。ところが、その精算を現場確認している者はいない。監視カメラも無ければ、出口の万引き防止センサーも設置されていなかった。好意的に見れば、利用者の良心に委ねられていたのです。

これを仇で返す不屈き者が発覚した事があったんです。どこの誰かは知りませんが、正式文書で事件が告知されたわけでもありません。グループミーティングで上司が淡々と報告しただけでした。お得意の闇に葬る、うやむやにする事後処理でした。これについての正式な対策も聞かされませんでした。

食い逃げした（発覚まで数回やったらしい）者は当然悪い。期間社員だったようでトヨタからは即日解雇されたようですね。ただ、効率化の為に防犯を甘んじたトヨタの非もあります。効率化の大義名分の元、安全や健康や順法が失われているのがトヨタです。食堂運営の一件はこれまたトヨタそのものです。

(32) 田原工場派遣の頃を振り返る その15

トヨタへの派遣契約は最初は3カ月で交わされます。これは一種の試用期間であり、人格や仕事振りを見極めようというトヨタ側の方針です。その後は基本的に半年契約を繰り返して、3年を満了するわけです。私も当初はこの予定でしたが、諸事情があって1年半程で派遣終了となりました。

トヨタ側が打ち切ったわけではなく、私を含めた派遣会社側の方針でした。私としては3年満了まで何とかと考えていましたし、トヨタ側もそのつもりだったようです。ただ、私はやりたい事の方向性にズレがあったし、その事で派遣会社に相談していた。営業担当はトヨタ社内でも業務変更できないか、模索もしてくれたりしました。でも、なかなか打開策も無くて時間ばかりが過ぎていく日々でした。

派遣会社の幹部もそんな私が煙ったかったのでしょうか。私がトヨタ批判をエスカレートさせ、トヨタ社内で問題を起こすのではないかと思われたんでしょうね。私をトヨタから撤収させて、他の会社へ放り込むことで事を収めようと考えられます。

3回目の契約更新は断る方向で話がまとまりました。家庭事情で田原勤務はできなくなった、そんな理由でお断りするという事ですね。

もしもその時まで転職が決まれば、田原派遣終了と共に派遣会社も辞めるつもりでした。でも、転職活動の成果が出せないまま満了日となりました。

トヨタが受け入れている派遣会社は相当数あります。その事実というのは裏を返せば、トヨタは派遣社員無くしては成り立たない事でもあります。ただし、必要不可欠となっていながら派遣社員の実情は厳しいですね。

トヨタの正社員登用の可能性はほとんど無く、関連のどこかに採用してもらえればマシな方です。派遣社員はトヨタ内部での将来を見出せないの、多くは転職活動している事でしょう。転職内定に成功した派遣社員はやがてトヨタを去っていきます。常識ある者は関係部署に挨拶回りをし、後任に業務引き継ぎをして去って行きます。でも、中には非常識な者もいて、いつの間にか去っていたなんて例もありました。最後の最後に、その人の人間性がよくわかります。

我々残された者は彼らの新しい門出を祝福しつつも、別の問題に直面します。後任者が前任者の交代寸前で来た派遣社員の場合などですね。引き継ぎ時間不足と品質情報の継承が不十分の場合、余計な混乱が生じます。

不具合の前例の有無を探る手法すら教えてもらっていない後任は、闇雲に調査依頼をしてしまう。ところが、それが既に対策済みだったりすると彼がメンツを失う。外部への調査依頼であつたら、トヨタ自身の品質情報管理が疑われる。だから、本当はチームワークで新任者をフォローすべきなんですが、追いついていないチームもある。こういう面の弱さがまたトヨタの品質低下の一因でもある。

当時の田原の品質管理を見る限り、正社員は出張や研修で社内不在時間が多く、派遣社員まで目配りが難しかった様子。その状況を何とかしようと真剣に考える社員もいましたが、事態はなかなか変わらずでした。これが原因で去って行く派遣社員もいましたね。

トヨタはその内部事情から派遣社員をOJTする余裕は少ないですね。でも、派遣会社はトヨタに人材派遣することだけに夢中で、その後はトヨタ任せでしょう。派遣社員も板挟み状態でどうにも身動きできず、志し半ばで退職する人もいます。これもまた“使い捨て”の一例ではないでしょうか。

(33)田原工場派遣の頃を振り返る その16

“トヨタは高品質”とか“トヨタは仕上げが丁寧”というのは、もはや都市伝説になりつつあるのでしょうか？ 私は4年前に田原工場で品質業務が決まった時、この定説を内部から確認してみようと思いました。トヨタ自動車内部で仕事をする事は決して本望ではなかったけど、行く以上は自ら確認してやろうと決めました。

結論から申し上げますと、世間のイメージの良さと実像の隔離が大きかったです。3～4年前でそう感じたのですから、もしも今派遣されたとしたら・・・失望がさらに大きくなりそうです。

当時でもすでに“世界一”がチラついていましたから、今日の地位を得る代償は大きかったと推測します。言い換えれば、トヨタは数量と品質の両立が難しい事を自ら立証したわけでもあります。まして、その数量を得る為に急加速し過ぎて周囲が追いつけなかった。気付いてみればもうほとんど皆ボロボロなのに、まだフル加速すると会社は意気込んでいます。

トヨタ車のほとんどは“平均的日本人が良いと思うクルマ像”の具現です。静かな室内、ソフト（フニャフニャ）な乗り心地、スムーズなドライブトレイン、各種快適装備の充実等々。でも、一方でクルマの本質である走りでは応答感が消され、運転を意識させない何か血の通っていない作り。私はそういうクルマはあまり好きではないが、それが欲しい人もいる事は認めましょう。

そういう“トヨタ車が好き”というトヨタ党にとって、内外装の仕上げの良さはある時代の特筆事項だったはずですが。内外装の仕上げは品質感の一番わかりやすい部分ですからね。

でも、近年のトヨタの凄まじいコストダウンはいよいよ見た目にも波及し始めました。田原工場は180系クラウン（ゼロ・クラウン）を扱っていたから、このクルマの原低が明確でした。旧型クラウンと並べてもそれは歴然ですね、特に私のような自動車好きや自動車業界歴がある者には。

トヨタは見える部分の仕上げだけは確実にやると言われてきましたが、その時点でも過去のものになっていました。そして、これが私の中でのトヨタの品質神話喪失を確定的にしたと思います。ただ、今でもトヨタの品質神話を信じて疑わない人も多く、いかにマスコミ戦略が巧妙かわかります。

一方で、長年のトヨタ支持層でも近年のトヨタ品質に不満を持つ人も多い。困ったのはその不満派ユーザーの声が掻き消されてしまう現状ですね。不具合部品の現品を数多く見た私にはその声なき声は伝わってくるんですね（不可解な声もありますが）。その声に共感しつつも、メーカー側として何もできない無力な自分がいる。

この仕事をしていて、それは一番辞めたくなる瞬間でしたよ。

こういう事に対して何ら感情を揺さぶられる事なく、淡々と業務をこなせる人が優秀なトヨタマンなのかな？ トヨタが飽くなき野望へ突き進む為の必要人材でしょうが、どうやら私にはその資質はありませんでした。もっともその資質があっても、トヨタでの正社員採用は難しかったでしょうけどね。

何はともあれ、トヨタ内部での業務経験は短くもいろいろと知り得る絶好の機会でした。この経験を他人に詳しくお話する機会はありませんでしたし、積極的に話そうともしませんでした。下手すると心の奥に留めたまま、墓場まで持って行くのかなとも思っていました。

今回「トヨタの品格」を読んで研究所の連絡先を知りました。そして自分の経験や思いをトヨタ研究のネタとして参考にして頂ければ、なんて思いました。

田原工場での件はひとまず終了します。

○ スコッチさん、ありがとうございました。これからも、なにかとご協力下さるようお願いします。

○ なお、スコッチさんは、その後、「スコッチの自動車業界考察の日々」というブログを立ち上げています。<http://ameblo.jp/1976scotch/> ぜひアクセスしてください。

トヨタについて、61項目（5月13日現在）掲載があるようです。

（終わり）

＜ブログ風・＼トヨタ漁りの日々＼ ④＞08年3・4月

ひきつづき、＼トヨタ漁(あさ)り＼の戦果(釣果)を紹介します(セレクトは独断と偏見)。「トヨタ研究」はもとより、県内の経済・労働情勢を考えるうえでも、役立つのではないかと自画自賛して、つづけます。ひきつづきよろしく。(伊藤)

3月 1日(土) 中日・夕刊に、内野博子さん、大きく登場

中日新聞3月1日付け夕刊に内野博子さんのことが大きく扱われていた。東京新聞2月29日付け夕刊でも同じ記事が掲載されたとのこと。

この記事を読みながら、ごく普通のトヨタマンの妻であった博子さんが、会社や労働基準監督署、さらにはトヨタ自動車労働組合とかかわりながら、人として大きく変化してきた様子がうかがえます。

世界一のトヨタという企業の実像と虚像を自分の目で見てきた人の、素直な気持ちがこの記事のインタビューを通して伺えます。

この記事は、どちらかというとトヨタの＼よいしょ記事＼が多かった地元最大のマスコミの中日新聞の記事の中では、異色のもの。

＼ジャーナリズムの良心＼が伺えるという声もあります。

3月 5日(水) トヨタ、旅客機開発計画に参入

きょうの各紙は、トヨタが三菱重工業が薦めている「国産ジェット旅客機の開発計画」に参加する、というの、トヨタが100億円程度の資本参加。トヨタの資本参加で、「国産旅客機の実現に弾みがつきそう」と期待されている。

ちなみに、トヨタの「定款」には、航空機生産が加えられている。

3月 7日(金) 慣例を改めさせた。内野さんの遺族補償年金支給額決定

トヨタ自動車で働き仕事に倒れて死亡した内野健一さんの遺族が訴えていた、労働災害認定裁判で、2007年11月に名古屋地裁にて、労働災害として認定され、国の控訴断念で確定していましたが、遺族補償年金支給の計算方式に裁判で認められた、時間外労働時間106時間45時間を元に計算しなければならないのに、豊田労基署は、労災不支給決定をした時の52時間50分を元に計算する決まりを押付けようとしていました。

原告と弁護団は、「司法判断を無視した、豊田労基署の判断はおかしい」として、受け取りを拒否し、再計算するよう国側に求めていました。

ようやく、判決から3ヶ月経った昨日の6日(木)豊田労基署からの通告で判明しました。各紙で報道されました。

亡くなる前3ヶ月の時間外労働時間'01年11月98時間、12月63時間50分、'021月93時間05分と認め、3ヶ月平均で計算して、遺族補償年金支給を決定することになりました。

原告の内野博子さんは「労働基準監督署に再計算させたのは画期的」と語っていました。

3月11日(火) 期間従業員の正社員登用、09年度は900人、前年より減少

トヨタ自動車は、期間従業員から正社員への登用数を08年度は900人とする計画を発表しました。07年度の採用実績は1250人でした。期間従業員数が減少していることから、

07年度実績にくらべ登用数は減少することになります。

08年度の技能職採用は1950人(07年度は2134人)を計画しています。このうち1050人が新卒採用で、900人が期間従業員からの登用となります。07年の期間従業員の数は平均で9500人です。正社員への登用が進んだことから、ピーク時の05年(1万0800人)に比べ減少していることになります。

しかし現場での実感は、まだまだ非正規に頼っているといわれています。

3月11日(火) JMIU・ティムス分会役員ら4名解雇事件、地裁で審尋

(株)ティムスは、豊田市深見町にある自動車部品メーカーで、約200人が働いている。約6割は、3つの派遣会社からの日系ブラジル人や中国人などを働かせている。ここで働いていた日系ブラジル人は、労働組合をつくり、昨年7月に公然化通知をし、社会保険加入などの要求で団交を求めたのに対して、団交を開かないまま、8月30日に、分会長、副分会長、分会員の3名を9月30日付で「雇い止め」(解雇)を通告(別に、他の派遣会社に所属している1名も)。理由は、「ティムスに言われたから」というものでした。解雇の口実は、「業務命令に従わなかった」、「けがをするおそれのある設備を、無断で写真撮影した」、暴力をふるわれそうになった副分会長が「無断で、仕事中に警察に行った」などを並べているという。JMIU愛知支部とティムス分会は「報復解雇」であると、解雇撤回を求めて名古屋地裁でたたかっている。

地裁での審尋の前日、10日、始業前に、ティムス本社工場門前で宣伝行動を行った。

3月12日(水) トヨタのベア、タッタ1000円で妥結

かねがねうわさされていたように、トヨタのベアが、1000円で妥結した。12日は、連合傘下の大手企業労働組合の春闘要求8に対する一斉回答日でした。

日本経団連の意向もあって、また福田首相の「賃上げ要請」もあって、大もうけをつけているトヨタの回答がたいへん注目されていたのに――。

トヨタ労組は、賃金制度維持分6,900円(いわゆる定昇分)+ベア分1,500円=8,400円を要求していたが、「円高、原材料高」などの「逆風」を逆手にとって、3年続きのベア1000円が押しつけられた格好。なお、一時金は、要求通り75万円+5カ月分(再建実績79万円+5カ月分、前年より4万円下がっているが、組合は、要求方法が変わったので、実質は前年通りと強弁している)で妥結している。

トヨタ労組は、「満額届かず残念」と言っているが、一方「(昨年並みの)回答には組合員の頑張りや努力の評価、将来への期待が込められていると受け止めた」と、会社をかばっている。

このベア1000円が、グループ企業にも大きく影響し、グループ大手(デンソー、アイシン、織機、車体、紡織)は1000円ベア追随という形になった。しかし、中堅・中小の部品メーカーでは、全ト労連加盟の製造系107組合中、集中回答日に妥結した企業73組合中、約4割にあたる28組合は、トヨタの妥結額千円を上回った、という。(14日、中日)

3月18日(火) 大幅株安で、トヨタ含み損1兆円

さいきんの大幅な株安で、企業が保有する株式の含み損が大幅に発生していると報じている。なかでも、トヨタの含み損は1兆円を超えていると見られている。

新光総合研究所の調べによると、企業が保有する大口の株を昨年9月末の株価と本年3月14日時点の株価と比較した場合、トヨタの含み損は1兆12億円。他の大企業と比べても大幅な含み損となっている。これは、トヨタが毎年、自己株取得を大量に続けている結果である。

3月19日（水） 全ト・ユニオン、トヨタと2回目の団体交渉

この日、午後6時30分から8時まで、全トヨタ労働組合はトヨタ自動車との第2回団体交渉を、'08春闘賃金引上げを中心に職場から出された諸要求をにかけて行われた。

トヨタ自動車労組とは4回の労使協議会を（団交に当たらない）設けて議論しているのに、全ト労働組合とは、やっと2回目の団体交渉の開催。第1回申し入れ団交2月13日でしたから、実に37日目の団体交渉。全く不誠実な団交であったという。

全トのブログによると、「回答指定日も通告していないのに、労使双方の真摯な議論をすることすら拒み、議論が深まったとは言えない状態で、行き成り第2回で回答をしてきた。労組法にもとづく団体交渉をないがしろにする会社の態度に憤りさえ感じます。」と。

3月19日（金） デンソー、福島に100%子会社が新工場

デンソーが、福島県田村市にカーエアコンの量産工場を新設すると発表した。トヨタがホンダが、東北、関東で計画する車両生産拡大に対応するため。デンソーが東北に工場を建設するのは初めて。この工場は、デンソーが100%出資する子会社「デンソー東日本」が、2009年に着工し、従業員400人体制で、2010年1月から生産を開始するという。

デンソーは、いままで愛知県西尾市の工場からカーエアコンを、東京以北の車両生産工場に運んでいた。これで、トヨタの東北進出・拡大の体制がさらに整ってきた。

3月23日（日）トヨタ生産方式、米企業の生産カイゼンに寄与？

きょうの朝日新聞に掲載されている「世界を拓く東海の花 北米編」で、トヨタ生産方式（TPS）が、アメリカでひろがっている、と紹介していた。それによると、トヨタは92年、現地ケンタッキー州にTSSC（トヨタサプライヤーサポートセンター）という子会社を設け、このTSSCが、3年前から北米各地の企業を支援・指導しているというのである。

その数は、病院や銀行など非製造業も含めて、134社に上っているという。

指導前に、まず「生産性向上を理由に従業員を解雇しない」と経営陣に約束させるというのである。トヨタは、TPSが人べらしのシステムとなれば、北米で大きな政治問題になり、新たな自動車摩擦が発生することを懸念しているからであろう。

またこの紙面では、「TPSが米国に根付きはじめ多一方で課題も見える。指導が終われば生産性が落ちる企業があったりノウハウを身につけた人材が他社に引き抜かれたりすることがある。」「TPSの完全な定着に向け、指導法の試行錯誤を続けている。」と。

4月 1日（火） 宮城県に、小型車エンジン工場建設へ

トヨタは、宮城県に小型車向けエンジン工場を建設すると発表した。年間20万基を生産し、周辺の車両組立工場（関東自動車岩手工場、セントラル自動車神奈川から移転する本社工場、両方で年産40万台の見込み）に供給するため。新工場を運営するのは、トヨタの子会社（100%出資）トヨタ東北（本社：宮城県大和町）で、会社の隣接地に建設する。従業員数は約500人を雇用するという。

愛知県から運んでいたエンジンの現地生産で、物流、労務コストが抑えられるだけでなく、将来起こりうる「東海地震」に備えたリスク分散を図るねらい、という。

4月 2日（水）トヨタ、燃料タンク製造・関連会社を統合

トヨタ向けに燃料タンクを製造している堀江金属工業（愛知県豊田市）とエフティエス（同県稲沢市）は、本年10月1日に事業統合する、と発表。

合併後の存続会社は堀江金属。社名を「FTS」とする。本社は、堀江金属の所在地とな

る。新会社の出資比率は、トヨタが45%、豊田合成が23%となる。エフティエスは、2002年、トヨタと豊田合成、堀江金属の3社で樹脂製燃料タンクの開発・製造会社として設立したもの。堀江金属は、トヨタの子会社で、鉄製の燃料タンクを製造していた。

トヨタは、関連子会社などの統合も積極的にすすめている。

4月7日(月) 障害者雇用を口実に、印刷部門など別会社化

トヨタは、障害者雇用を利用して、印刷などの部門を別会社化＝「合理化」をすすめるという。

障害者雇用をすすめるための会社、「トヨタループス」を来月設立するという。身体障害者や知的障害者を中心に30人程度を新規採用し、事業を開始する模様。

これは分社化により、いちおう、障害に応じた働き方を実現することを目的としているが、資本金5千万円はトヨタの全額出資で、特例子会社の認定を申請するという。

社名の「ループス」は、障害者の雇用の輪(ループ)を拡大していくという思いを込めているという。本社は愛知県豊田市のトヨタ自動車本社内に置き、社長はトヨタの小沢哲専務が兼務し、各種バリアフリーも施されるようです。

「まあこれもトヨタお得意の広告塔の一種」と皮肉る人もいた。

4月10日(木) トヨタ、63万台リコール

この日付の新聞は、第2社会面に小さく、「トヨタ63万台リコール」を報じた。今年になってから、初めてのリコール。

前年(07年)は、8件のリール届けがあった。1昨年(06年)は13件(ほかに「改善対策」2件)。詳しくは、トヨタのHPでリコール情報を知ることができる。

4月10日(木) トヨタ・ダイハツ・富士重が開発・生産で新協力体制

トヨタ自動車は、ダイハツ工業と富士重工業(スバル)との間で、開発・生産における新たな協力関係についての記者会見を行いました。この会見には3社の社長が行いましたが、3社にはそれなりの思惑があり、富士重工のおかれている状況が、他社と比較してもかなり切実なものであるという事が明らかになりました。

今回の合意は、トヨタ・ダイハツ・富士重3社が、相互にシナジー効果を発揮し、競争力をさらに強化することを狙いとしたものであり、具体的には以下の3点である、という。

(1) 小型FRスポーツ車をトヨタと富士重が共同開発し、両社で市場展開

(2) トヨタから富士重へ小型車をOEM供給

(3) ダイハツから富士重へ、軽自動車と小型車「クー」をOEM供給

トヨタと富士重が共同開発する小型FRスポーツ車は、富士重のコア技術である水平対向エンジンを搭載した新しいプラットフォームをベースに、運転の楽しさを新たに提案するクルマを目指し開発を進め、2011年末の市場導入を目標としている。

生産は、富士重が群馬製作所に新設する完成車組立工場で行い、トヨタは富士重へ生産を委託する。

トヨタから富士重への小型車OEM供給については、富士重が商品ラインアップを充実するために実施するもので、2010年末をめどに実施する。

ダイハツから富士重への軽自動車の国内OEM供給については、富士重が、開発・生産における経営資源を主力商品分野に集中することを目的として実施するもので、2009年後半以降、順次充足し、ダイハツの生産台数増加等のシナジー効果を目指す。

トヨタ・ダイハツ・富士重の3社は、今後も、長期的な互いの競争力強化と、グローバルな発展に向けた包括的な協力を目指して、これからも広範囲に協議を進めていく方針である、という。

これで富士重工も技術提携だけでなくダイハツと同じくトヨタグループの一員になっていくことになる。大トヨタ主義の登場です。

4月17日(木) 09年3月期、営業利益2割減を予想、米・景気減速も響く

日経の報道によると、来年、トヨタの2009年3月期は、本業のもうけを示す連結営業利益が1兆7千億——1兆8千億円程度にとどまり、前期(08年3月期)推定、2兆3千億円弱から、2割減る公算が大と、報じていた。

これは、急激な円高で輸出採算が悪化するうえ、最大市場の米国での販売もふるわないことが確実視されているからである。今期(2009年3月期)の売上高は2兆6円弱と、前期推定・2兆6円強を下回りそうだとみられている。

米国市場でのトヨタの販売台数は、この3月までの4か月間連続で前年実績を下回っている。サブプライムローン問題の影響は甚大で、こんごも、北米での販売は苦戦がつづくともみられている。

最大の減益要因は、今年に入ってから急速に進んだ円高ドル安。08年3月期通期の為替レートは1ドル=114円だったが、09年3月期の想定為替レートは1ドル=100円とする見通し。円高ドル安だけで営業利益は約5千億押し下げられる計算と言う。来年の決算までに、さらに円高が進行すれば、09年3月期の為替レートを1ドル=95円とするならば、営業利益はさらに約2千億円したぶれすることになるとみられている。

くわえて、新日鐵をはじめとする鉄鋼大手の鋼材価格を引き上げることが予想されると、原価低減活動の成果は帳消しとなりかねない、とみられてういる。

4月12日(土) トヨタ系から接待をうけ処分された元労基署署長、署長に復帰

この日の朝日新聞の夕刊に、トヨタ系からゴルフ割引券接待で処分されていた、労基署幹部(当時、豊田労基署署長と同署の課長)が、本年4月1日付で署長で復帰した、と報じた。こともあろうに、トヨタ系企業が多い、豊橋と岡崎の労基署長だということで、二重の驚き。

後日、愛労連は、愛知労働局に嚴重抗議した。

4月22日(火) 期間工にも、QCサークル参加を強制

きょうの「しんぶん赤旗」は、「トヨタ自動車(愛知県豊田市)が、業務外とされている小集団活動「QCサークル」に、正規労働者だけでなく期間工も参加させたうえ、サービス残業まで強いていることがわかりました。労働者からは、「強要はしないでほしい」「労働時間として扱うべきだ」との声が上がっています。」と報じていた。詳細は同紙をぜひ。

4月23日(水) トヨタ、販売世界一——3月度の世界販売は下回る

07年度の世界販売台数が、米・GMを約8万台上回り、年度ベースで初めて世界一となった、と発表。ただ、米景気の減速で、主力の米国市場の販売台数が大幅に減っている。3月度では、米国市場では10.3%減であった。トヨタの3月度の世界販売は5年9か月ぶりに前年を下回った。

中国市場や中近東での大きな伸びでも販売減をカバーしきれていない。米・GMの販売不振で、かろうじて「販売世界一」の座をつかんだかっこう。

別の報道によると、豊田の成長の原動力は、新興国と原油マネーに沸く中近東の販売拡大である、という。サブプライム問題が直撃する主力の米国では「苦戦」している。トヨタの米国依存度は「3割弱」、持ち直す兆しが見えない米経済の低迷は、トヨタにとって「頭の痛い」問題である。このまま米国市場の不振が長引けば、「世界販売計画」の見直し・下方修正の可能性を指摘する報道もある。

■07年度の自動車8社の生産・輸出台数

会社名	国内生産	輸出	海外生産
トヨタ	4,264,641 (1.9)	2,708,153 (4.3)	4,424,627 (12.3)
ホンダ	1,296,682 (▼2.8)	695,678 (7.8)	2,658,801 (12.9)
日産	1,263,333 (6.0)	725,525 (17.5)	2,249,826 (11.7)
スズキ	1,219,408 (0.6)	414,160 (6.9)	1,417,579 (18.2)
マツダ	1,946,948 (8.2)	825,153 (10.1)	279,042 (▼16.8)
ダイハツ	785,373 (▼3.7)	157,482 (6.6)	79,863 (100.2)
三菱自動車	875,698 (12.9)	614,444 (38.5)	555,518 (2.8)
富士重工業	489,670 (1.1)	273,703 (14.2)	110,979 (7.3)

*単位：台。かつこ内は前年度比増減率%、▼はマイナス

(「朝日」08.4.28より)

4月25日(金) トヨタ・デンソー過労うつ・パワハラ裁判

午後1時～5時、名古屋地裁 11階・1103法廷でひらかれた。原告Kさんと、出向先トヨタでの上司、デンソーの上司の証人尋問がおこなわれた。午後1時から、6時まででつづいた。

ひきつづき、5月12日(月)にも証人尋問があり、7月28日(月)には結審となるようだ。

<新刊紹介> 研究所のトヨタ研究メンバーの力作です。ぜひお読み下さい

猿田正機・編著『トヨタ企業集団と格差社会』

序章	トヨタと「格差社会」	(猿田正機)
第1章	トヨタの賃金格差	(杉山 直)
第2章	トヨタ関連企業の賃金格差	(杉山 直)
第3章	トヨタ生産方式と労働時間	(浅野和也)
第4章	格差社会トヨタの「企業福祉」	(櫻井善行)
第5章	トヨタシステムの教育への浸透	(櫻井善行)
第6章	企業城下町での市民生活の状態	(本多弘司)

出版社：ミネルヴァ書房／5, 500円＋税

研究所便り



☆2008年3月15日以降の主な活動日誌

〈3月〉16日憲法とくらしを守る春の大集会・自動車産業職場政策研究会 20日イラク戦争反対県民集会 21日女性部会 22日第5回所員会議・徳山ダム導水路見学ツアー
23日働く者の貧困打開をめざすシンポ 〈4月〉12日職場活動組合活動フォーラム 13日トヨタテストコース見学会 16日第69回栄総行動 19日愛知労働問題研究所理事会・第6回所員会議 〈5月〉1日メーデー 3日憲法フェスティバル 4日世界9条の会

☆今後の主な予定

〈5月〉17日第7回所員会議 18日中村和雄さんを迎えてトーク 25日東海自治体学校・愛知母親大会 29日沖縄民謡と講演の夕べ 30日自治労連愛知県本部60周年記念
31日～平和行進愛知県入り 31日核戦争に反対する愛知医師の会26周年講演会 〈6月〉3日革新懇講演と音楽の夕べ 8日講演と映画前岩国市長井原勝介さん 7日愛高教大会
14日職場活動組合活動フォーラム 22日内野さん支援する会総会 〈7月〉6日医労連定期大会 19日自治労連県本部定期大会 21日愛労連第39回定期大会(サン笠寺) 23日全労連第23回定期大会 26～27日第54回日本母親大会(名古屋) 〈8月〉3日第3回愛知労働問題研究所理事会・出版記念会 8日から北京オリンピック

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

ホームページが寂しいと思います。会員の方で少し技術をお持ちの方のご協力をお願いしたいと思います。論文や英文記事も載せたいと思います。

☆研究所寄贈・購入文献紹介

トヨタ企業集団と格差社会(猿田正機編)時の轍(野川紀夫)
労働政策(五十嵐仁)

☆今回139号特別号を発行しました。執筆いただきましたみなさまのご協力に感謝いたします。あわせて会員の皆様からの積極的な投稿をお待ちしております。

所報20年誌特別号は、まだ若干部数あります。ご活用下さい。

☆事務所のFAX番号が変わりました。TELと同じ052-883-6978です。

* 「所報」第139号(隔月刊) / 発行日2008年5月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称: 労問研)

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978 Eメールai-romonken@roren.net

* ホームページ http://www.roren.net/romonken/

* 研究所会費(年) 個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先: 郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願い: 07年度・会費納入にご協力下さい。

