

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

- ・愛労連第39回大会に参加して考えたこと・・山下 東彦 p2~
- ・第54回日本母親大会に参加して・・・・駒田 富枝 p8~
- ・トヨタ式企業・地域管理と格差社会を暴く・西村 直樹 p10~
- ・トヨタとデンソーを相手どったうつ病
・パワハラ損害賠償訴訟が結審・・・・編集部 p12~
- ・トヨタの足下で・ベトナム人研修生の人権・・樽松 佐一 p16~
- ・ブログ風“トヨタ漁りの日々”⑥・・・・伊藤 欽次 p18~
- ・研究所便り p28



飛騨古川で紅葉の町並みを堪能しました。そして、飛騨牛もやっぱり、花よりだんご!?



● 第141号

○ 2008年9月15日

愛知労働問題研究所



愛労連第 39 回大会に参加して考えたこと

山下 東彦

愛労連（愛知県労働組合総連合）の第 39 回定期大会（7 月 21 日、日本ガイシフォーラム）に、重工産業労組愛知支部代議員として出席しました。ここで感じたこと、考えたことを述べたいと思います。

1. 大会代議員の発言から

、労働組合に対する期待の高まり

まず言わなければならないことは、大会がいつになく高揚した雰囲気の中だけでもたれたということです。発言しきれなかったほどの発言者の数、そして発言の内容も、活き活きと輝いた発言が多かったように思います。日雇い・派遣・契約を含む非正規社員の著しい増加、年金・医療・介護に対する制度改悪が進められているなかで、これらとたたかう運動が、盛り上がりつつあるという印象をもちました。「労働組合への関心」がかつてなく高まっていると感じました。

労働組合に加入する労働者の増加

そのことは、組合員数の増加という事実にも示されています。私の所属する重工産業労組をはじめとし「新たに 2 単産」が加盟しました。既存の組織でも相次ぎ組合員が増加しています。愛高教では昨年秋の運動のなかで 21 人が加入、医労連でも 196 人が加入しました。自治労連では、秋には「合併にともなう組織拡大と時給引き上げの運動のなかで」、非正規を中心に 91 人の加入、春には 1155 人が加入しました。生協労連（全員加入）や検数労連（23 人）、郵産労、愛教労なども増加し、全港湾やきずな（22 人）、全国一般、ローカルユニオンにも労働相談が多数寄せられるとともに、加入者も増えています。全国でも 13 年ぶりに労働組合員数は増加に転じました。

悪化する労働者の状態とたたかいー非正規化と成果主義

多くの代議員から、悪化する労働者の状態や成果主義導入、それらとのたたかいについての報告がありました。

郵産労の代議員は、正規労働者が 23 万人（全国）に対し、非正規が 21 万人まで増加し、利用者にアンケートをとると、60 数パーセントが「サービスが悪くなった」と回答するといえます。誤配が増え、不便になったそうです。また県下の郵便局で組合事務所がある局はひとつもなく、現在地労委に申し立てを行っているとのこと。

通信労（NTT の組合）の代議員から査定ランクが 2005 年から 5 ランクになり、さ

らに 50 歳で N T T に残るか、やめて子会社に行くか決めなければならない、自分の職場は 30 人いるが 4 人が定年になったと報告されました。

J M I U（金属情報機器産業労組）の代議員は、労働相談が増えているが、なかでも労働災害の問題での相談が増えているといいます。さらに驚くことに「社会保険に加入しないことに同意しました」と一筆書かせる会社があることが報告されました。

いくつかの組合から、成果主義（賃金）導入に反対しているとの報告がありました。

大会の議論のなかから抜き出した以上 3 つの動向の関連は、多くの労働者の生活と生命が脅かされており、ここから労働組合への期待が高まり、組合員が増加しているということでしょう。

2. 労働組合の賃金政策をめぐる発言

労働組合運動の基本にかかわる賃金政策について 3 つの発言がありました。

公務員の労働組合と住民の分断

ひとつは、来賓挨拶のなかで愛商連の太田さんが述べたことについてです。太田さんは大阪府の橋下知事が、府の職員の賃金を切り下げようとしていると述べ、「重要なのはこれに対し、何と 8 割の府民が賛成していることだ」と指摘し、「組合が住民との共同をいかに強めるかが重要」と指摘しました。もちろん府の財政危機の責任が国と府の与党にあることは明らかでしょう。しかしそれにもかかわらず、人々が国や自治体の職員と民間の労働者と間に賃金や労働条件における大きな格差があると考えていることが、この背景にあるのではないのでしょうか。この官民格差（賃金、労働密度、年金、健康保険など）の意味については後に述べます。

全国一律最低賃金制を国民運動として

もうひとつは、代議員のひとりから全国最賃について、発言がありました。メモをとりませんでしたでしたが、内容的には全国最賃を労働組合、労働者だけでなく、生活保護費の拡充や下請け単価の増大、雇用保険の最低日額の改定、基礎年金の受給額の増額、大店法による大規模店舗の合理的な制限、その他ナショナル・ミニマムをめざす市民諸階層と共同して、国民的大運動をおこすべきものだという内容だったと思います。

これには強い共感を持ちました。愛労連はこの間、最賃について 104 人の最低賃金での生活体験や、中央と地方最賃審議会にむけ 714 分のハンガーストライキを行うなど積極的なとりくみをしてきました。この成果の上にさらに国民諸階層と共同して国民的な大闘争をおこそうというのが発言者の趣旨だったと思います。

企業をこえた同一労働同一賃金の重要性

もうひとつは「企業をこえた同一労働同一賃金」をもっと重視すべきであるという私の発言です。以下6分間しかなかったこの発言を敷衍していくつかの論点を述べます。

3. なぜ企業をこえた同一労働同一賃金が重要なのか

ここでは同一労働同一賃金の不存（一部を除き）が、日本の支配者層の、支配の仕組みの基本構造にかかわる問題であり、これの追求を抜きに日本の労働組合運動の再生はきわめて困難であるということを述べたいと思います。

1960年代以降の社会統治の仕組み

1960年代以降、高度経済成長時代の、支配者層の基本的な社会的統治の仕組みは、ある程度の平均賃上げ（ベースアップ）を許容しつつ、大企業における個人別賃金や労働条件の格差、企業規模別格差、官民格差、雇用形態別格差、性別格差、地域格差（これらを私は国民的格差とよんでいます）をベースに人々を企業・階層ごとの競争に誘い込み、考え方や感情、ふるまいまで支配者層の側に把捉されたところにありました。

人々は「できたらお役所か大企業に就職したい」と幼児のうちから競争させられました。大企業は労働者を企業ごとに分断したうえで、賃金格差をテコに労働者の全生活を企業内に統括し（QCサークルや持ち家制度など）、労働組合運動の自主的發展をめざす活動家を差別・糾弾しました。「お前は企業が倒産してもいいのか」の一言が活動家と人々との間に楔を打ち込みました。企業別労働組合はこれに反対しないどころか、むしろ協力しました。

このパターンが系列・下請をふくむ全国に広げられました。こうして企業中心社会が成立したのです。平均賃金は上がりましたが、格差と特殊的な要求は企業支配力としてより合わされました。農村から出てきて頼るべき人もない人々は、個別企業の共同体に統合されたのです。

分断しつつ企業内に労働者を包摂するという大企業の戦略は、賃金配分からいえば、能力主義賃金（管理・統率力が年齢とともに高まると考えられた。この意味で年功序列賃金はこれの結果）でした。「労働の質と量にもとづく賃金」から大きく離れ、その人の労働だけでなく労働組合活動や企業貢献にかかわる「人格」や思想までが評価されました。

支配者層の分断―統合に対して、つまり大企業の包囲戦に対し、労働組合運動は企業をこえた同一労働同一賃金で対抗すること、つまり逆包囲が必要だったのです。もっと正確に言えば同一労働同一賃金、それと相互に連動した全国一律最賃制、社会保障の3つの原理が必要でした。労働組合はこの変化に、うすうす気がついていましたが、これに対抗する戦術を出せないまま、ずるずると後退してしまいました。石油危機、賃上げ自粛を経て、総評は解体されてしまいます（これらの詳しい展開については拙著『戦略としての労働組合運動』文理閣21～49ページ参照）。この失敗を繰り返すことは許され

ません。

1990年代以降の統治の仕組みの変化－統合の縮小

ところで1990年代にはいるとバブル経済がはじけるとともに、グローバリゼーションが本格化します。日本の社会の統治の仕組みはどのように変化したのでしょうか。支配者層は国際競争の激化のなかで、新自由主義を採用します。「官」の民営化はもっと前からはじまっていましたが、この時期に製造業の派遣の自由化をふくむ雇用形態の多様化と成果主義が導入されます。非正規社員の拡大にみられるように、国民的格差はかえって強められました。そして財界は労使の力関係の拡大を前提にしてですが、「統合」と「中流意識の醸成」を犠牲にしても経済的利益を優先させるようになりました。

社会的「統合」の縮小、闘争の条件の拡大は、現在の最も重要な変化です。青年や一家の主計者までが派遣・契約・パート化され、ワーキングプアといわれるような低賃金・不安定層が広がりました。これらの人々が企業忠誠心とは無縁ですし、たたかう以外に生活安定はないと考える人々が増大しています。正規社員にも長時間・過酷労働や心の病が広がっており、賃金は低く抑えられています。これが労働組合運動前進の条件になっていることは、最初にのべた代議員の発言からも明らかです。

労働による評価からの偏りとしての能力主義と成果主義

この変化を賃金評価・配分のところでみると、さきの能力主義の時代は評価基準が労働から離れなれて、人（管理・統率力や思想）の方向に偏ったものでしたが、成果主義でも労働から離れて、成果つまり利益をどれだけあげるかという方向に偏ったものです。能力主義の時代は評価の基準は労働からヒト方向へ、成果主義の時代にはモノ方向へそれぞれ偏るのです。もちろん実際には能力主義と成果主義は現在ミックスですが、いずれにしても労働にもとづく評価から偏っており、評価制度自体が企業の一方的専権になっていることには変わりありません。

労働からの評価基準の偏りこそ、日本の労働組合運動を歴史的に困難に陥れてきたものです。同一（同等）の労働でありながら賃金が半分にも満たない人々がいて、労働組合はどうして労働者を連帯した力として組織できるのでしょうか。均等待遇といわれていますが、成果や能力ではなく労働にもとづく均等待遇とはっきりいうべきでしょう。企業をこえた同一労働同一賃金を掲げた後に、はじめて妥協は位置づけられるのであって、もしはじめから諦めに陥ったり、非正規社員にたいする慈恵主義的政策、つまり自己満足にとどまれば、労働組合運動の前進にはつながらないのかもしれない。（前掲拙著 50～76 ページ参照）

成果主義賃金とのたたかい

このような立場にたたないと、運動上どのような問題が生ずるのでしょうか。

成果主義とのたたかいについて議案書のなかで「成果主義賃金導入・拡大、定期昇給廃止、手当てのカットなど賃金制度改悪に反対します。成果主義の悪影響を告発します。公務職場への成果・成績主義導入に反対し、評価制度の賃金への反映を阻止します」(28ページ)と述べられています。これには全面的に賛成ですが、次の点を深める必要があるのではないのでしょうか。労働時間や労働過程を無視し成果で評価する成果主義賃金はじつは賃金などではなく請負金であり、労働者から労働者としての性格(共同性など)を剥ぎ取るものであり、労働者を個人請負人に変えることによって、個人責任イデオロギーをうえつけ、競争と長時間労働に追い込み、さらには社会保険や労働災害費用からの免責、労務管理コストからの解放を狙ったものです。成果主義と日雇い派遣は同一の思想からうまれた双子です。

ですから成果主義賃金に反対するのは当然です。それでは反対して、どのような賃金配分にすればいいのでしょうか。「成果主義の悪影響」を取り除くような賃金配分とはどのようなものなのでしょう。これを明らかにすべきでしょう。

私はヨーロッパの労働組合がそうしているように、正規、非正規、パート、国籍を問わず、同一(同等)労働同一賃金つまり労働の質と量にもとづく配分(社会保険もふくめ)を主張すべきだと考えています。もちろん企業や個々の事業所をこえたものにしなければなりませんし、高いほうの賃金に同一化を主張すべきでしょう。もちろん同一労働同一賃金が成立したからといって「搾取」がなくなるわけではありませんが、これが現在の社会でもっとも悪影響を少なくする配分だからです。

さらに以上と関連しますが、非正規を正規社員にせよという要求が広がっています。現時点でこの要求は積極的な意味をもっていますが、ただ労働者の思想や人格まで評価の対象にされている大企業の現実をみれば、正規社員化は同一労働同一賃金にむけての第一歩に過ぎません。私は労働力の価値説を広義の政治的原理に転換させた「生活実態にもとづく賃金」は賃金上昇のための原理であり、「労働にもとづく賃金」は配分の原理だと考えています。

官民格差・分断が何をもたらしたかー太田さんの発言にふれて

先の太田さんの発言に関連し、国民的格差・分断が何をもたらしたのでしょうか。

これまで支配者層は官民格差を利用して、民営化・労働組合運動つぶしを行ってきました。「土光さんがんばれ」と、もてはやされた第二臨調が、三公社を民営化するとともに、中曽根首相(当時)の国鉄労働組合破壊につながって行きます。

2005年の小泉純一郎首相(当時)による郵政民営化選挙でも、民営化推進派が圧倒的に勝利しました。この背景には支配者層による官民格差の利用があり、また長年企業社会により培われてきた「社会保障より企業競争力」という企業意識がありました。つまり「民」の「官」に対する反発の気分が煽られ、増幅させられたのです。こうして社会

保障や賃金や雇用、生活や労働組合運動の面で大幅な後退がうみだされたのです。これらに対しやっと反転の兆しが見られることは先にみたとおりですが、日本の労働組合運動の課題、もっと正確には三原理）がとりくまれ前進しなければ、個々の成果は、すぐに、あるいはやがて奪い去られてしまうことにならないでしょうか。

4. まとめ

代議員の発言にみられる「労働組合に対する期待の高まり」や組合員の増加は、明らかに支配の一環としての社会的「統合」の縮小によるものです。今こそチャンスといえるかもしれません。ただその際、次のことを繰り返し深めることが必要だと思います。

労働組合運動にとって、同一労働同一賃金がないことによって生ずる労働者の企業内封鎖（企業別労働組合はこれに適合的です）は、日本の社会的統治の基本構造にかかわるものであり、労働の質と量にもとづく評価からの乖離（能力主義と成果主義）＝査定企業の専権と国民的格差こそ、日本の労働組合運動を困難に陥れてきたもっとも基本的なものです。戦後の労働組合運動の歴史的反省からみても、企業内封鎖と対決することによって、つまり企業をこえることによって、確実に労働組合運動を労働者・国民との連帯の母体にすることができるでしょう。

国民的格差を労働の質と量にもとづく合理的なものに変えること（企業をこえた同一労働同一賃金＝産業別協約権の法制化）、国民の生存権を確保すること（全国一律最低賃金制）、じょじょに社会的賃金（社会保障、ナショナルミニマム）にかえていくこと（三原理）によって、支配者層の支配・統治の根拠を奪うことができます。運動の退行を許さないためには、これを戦略的課題として定着させることが重要ではないでしょうか。

統合の縮小という有利な条件のもとで、個々の要求にもとづく課題と三原理をどのように結びつけるのが問われています。全労連運動は私たちの未来です。

（追記）今回はふれることができなかった次のような問題があります。

青年・女性・非正規・管理職各ユニオン、市民運動の自主的な形成の援助と共同さらに国際的連帯をいかに進めるかという問題、もっと広くいえばグローバル化とIT技術、高度資本主義下での民主主義と組織のありかたの問題があります。

さらに先にふれた三原理を日本の土壌に深く根づかせるためには、欧米とはことなる独創的な探求が必要かもしれません。これらの点について引き続き考えていきたいと思っています。

（やました・もとひこ／所員、重工産業労働組合組合員）



第54回日本母親大会に参加して

駒田 富枝

「生命（いのち）を生みだす母親は、生命を育て、生命を守ることをのぞみます。」のスローガンのもと、今年は19年ぶりに愛知で「日本母親大会（7月26日～27日）」が開催された。

7月の初旬、本大会の前段として新城市内で開催された「東三河合同母親大会」で、認識を新たにしたのは、実行委員会の努力もあって多くの若い女性が当日の運営を生きいきと参加している姿でした。

全体会の記念講演は、憲法9条を守れの運動家・マンガ家の石坂啓さん。熱く、スッキリと本音で9条を守れの活動、平和を伝えていくことの大切さを語りました。会場は大いに沸き、その流れで各分科会は満席となり、久しぶりに新城で開催された大会は感動的に大成功で終わりました。

このように各地で母親大会を成功させ、そして日本大会の成功にむけて一気に運動を広げて行く、毎年確実に受け継がれて行く女性たちのこの熱い流れは、半世紀を超え運動の歴史を紡いできたのです。

8月26日～27日の「本大会」当日の名古屋はこの夏一番といわれた猛暑日、抱え切れないほどの要求を持って全国各地から集まった15,000人の女性たちが愛知（名古屋）入りしました。

初日の分科会・シンポジウム・講座・特別企画・見学分科会・など38を数えていますが、分科会などは鶴舞公園の周辺の会場でした。私も「生涯現役・自分らしく生きる」の分科会の司会のため会場の名工大へ向かいました。

大学のキャンパスには全国から入ってきた観光バスが案内に基づいて整然と走り、門前には案内の労働者集団が肩からマイクをかけて汗だくになりながら誘導している姿に感動しました。

分科会の会場は定員130人、開場と同時に満席状態、しかし参加者は途絶えることなく新聞紙・雑誌・厚紙などを敷いて通路に座り込む、クーラーが効かない、酸欠になりそうと場内からの発言で窓を全開、流れる汗、首にタオルを巻いて分科会は進行します。まさに「母親大会スタイル」の完成です。

三重県から参加の60代の女性は「どうしても高校を卒業しなかった」と定時制高校へ入学、クラスメートは茶髪の10代の青年たちがとても優しく支えてくれる、お互いに励まし合いながら今や青春！」とさわやかで感動的な発言に割れるような拍手。96歳の女性は「母親大会の参加は今年がもう最後でしょう。けどお肌の洗顔の仕方を教えて下さい」と発言。瞬間、暖かい拍手が場内を包みました。それを受けた彼女は、飛び切りの美しい笑顔で手を挙げて応えます。その姿に胸が熱くなりました。「が

母親大会！」。

2日目の全体会は、ポートメッセなごや。開会の挨拶で「4月17日・自衛隊イラク派遣は違憲の判決を勝ち取ったこの愛知で第54回母親大会を開催できることは…」の切り出しに思いを新たにしました。

記念講演は、「憲法を力に未来をきりひらく」と題して、一橋大学の渡辺治さんは「任期中に改憲をと登場した安倍政権が崩壊して憲法をめぐる状況は激変し、改憲反対の声も高まってきた。私たちの力で改憲を阻む可能性が見えてきた。同時に、改憲を求める内外の圧力はいっそう高まることがあっても小さくなっていない。復隊政権は海外派兵恒久法をテコに改めて改憲を推し進めようとしている。後期高齢者医療制度にみられるように、憲法WPバカにする構造改革もとまらない。格差と貧困も深刻化し、一体憲法はどこに行ったの、ともに考えましょう」（第54回日本母親大会のしおりより）国レベルでも、地域でも、「9条の会」の運動を実際に動かしている立場から、身近な問題を政治・経済の動き、歴史をからませ「憲法を守る大切さ」を適しながら、国民の運動の発展方向や未来を語り、今、私たちは一歩踏み出すための多くの勇気をもらいました。

オープニングでは日本福祉大学の学生集団200人余の「にほんど真ん中祭りー夢人党ー」による群舞は、若さとエネルギーが開場いっぱいを含み、「今日の運動」の構成劇では、トヨタ過労死裁判勝利を報告した内野博子さんと共に「トヨタ合唱構成ー背筋をのばしてー」は感動をもって謳い上げられました。

同日開催された母親大会名物「大物産展」は歴史に彩られた愛知の特産物、「有松絞り」、「ういろう」、瀬戸・常滑の「やきもの」、渥美の「メロン」、西三河の「そうめん」等を始め、他県のお国自慢の物産、そして大書籍バザール、などなど、105店舗を数え活気溢れる呼び込み、女性たちの華やかな笑いと、長蛇の列。そして宅配所にはふるさとへの荷物を送る人、人でした。あっという間の「完売」が続き大成功をおさめました。

毎年めぐり来る母親大会、抱え切れないほどの思いや、要求をもつての話し合い、学び、交流し、職場・地域に根をはって要求実現のために集う、母親大会が「平和あってこそ！」長年の女性の歩んできた歴史そのものです。

実行委員会の力、しかし大会成功の裏方の力は、組織の力あってこそです。労働組合の組織の力は、のべ300人を越える労働者の支えがあった。このことは深い敬意と感謝の気持ちで一杯です。熱い名古屋の夏は過ぎて行きました。

（こまだ・とみえ／当研究所理事、元全労連女性部副部長）

『明日をみんなのちからで 全労連女性部結成と そのたたかい』 2006年7月刊行 学習の友社

駒田さんも編集委員の一人として、編纂・執筆されました。ぜひご購入を！

トヨタ式企業・地域管理と格差社会を暴く

『トヨタ企業集団と格差社会』——少し高いが中身はきわめて重大

西村直樹

「過労死110番20周年記念シンポジウム」(6月11日、東京都内)でパネリストの猿田正機中京大学教授のお話を聞くまでは、こんなに高い本は年金生活者にはとても買えないな、と思っていました(¥5000+税、ミネルヴァ書房)。

しかし猿田先生がシンポで愛知県の管理教育について報告された中身にビックリし、ほんと?と思ったら読まねばならないのだな、ということになりました(つらいけど街でビールを呑むのを、1・2回節約すればいいのだ、と決心)。

編著者はその猿田先生で、愛知県でトヨタの研究にかかわっている学者さんが分担執筆されています。いままたおひとり変わり種がいて、豊田市役所を定年で辞めたヒト、やっと自由に語れるよ、とばかりトヨタの地域支配の実情を書いています。

トヨタ・トヨタ関連企業の労務管理の概観と賃金・労働時間の実態の分析、その生産方式との関連、企業福祉の実態までが序章、第1章、第2章、第3章、第4章まで、第5章にトヨタと愛知県の管理教育の分析、第6章が豊田市民生活の実態分析まで。

序章から第4章まではなるほどなるほどと思いますが、再録するわけには行きませんから差別支配のやり方から学ぶこと、技能職の1等級897,000円から、9級の94,500円までとか、下請け、孫請けの零細企業のとんでもない低賃金までの分布など、驚くほどの実態がわかります。

それらが賃金だけでなく、生産品目にも、労働時間にも、企業内福祉にもすべてにかかわってきますから、格差社会がまさしく上から下まで貫徹されていて、底辺からトヨタの利益を支えられていることが納得できます。またその周辺のひどさも想像を超えるわけです。

序章ではもっと凄まじいことも分析されています。期間工、下請けの期間工、下請けの外国人労働者などとなりますと、労働組合に未組織ですから、仮に過労死があっても表には出てこないし、うつ病を病んで過労自殺があったとしても同様ですが、それ以上に自殺する前にやめさせてしまえばよいわけですから、トヨタの系列の下ではどのくらい過労死や過労自殺があるかも判らないのが実情であろうということ。ここまで来ますと人間扱いはなくなっているなど思わざるをえません。

県立高校でシステムJ・ITシステム<教育>

ここまで来たか、トヨタ式労務管理と地域支配

第1章がそれを明らかにしています。県立高校の校長にトヨタの親会社ですがいまや実態はトヨタの子会社になっている豊田自動織機で20年働いてきた人物がな

っているのですが、この校長はJIT方式を高校の教育に取り入れて実践していることをご自分のHPにとくとくと報告しています。JIT方式とは、ジャスト・イン・タイムの略ですが、必要な部品が必要なときに必要な場所に届けられる仕組みがあるので、無駄なく無理なくトヨタ車は完成させられていくというシステムです。ものづくりでもこれでは中越沖地震で理研ピストンリングの工場がとまるとトヨタの工場はとまるわけですが、まして人間への教育活動です。人格の形成などとは関係なく、入試が近づけばそれだけに有効な教育しかない。これで人間が育つので育つわけがありません。

6月11日のシンポジウムでは猿田先生はスウェーデンの教育について求められて講演したそうですが、県立高校の教師の1人はそんな話は聞きたくない、教育とは差別をつけて競争させるものであるといいますが、高校の教育でJITシステムをあてはめてあたりまえとすれば、たぶんそういうことにもなるでしょう。

これがトヨタの文化だとすれば豊田市の市民生活もひどい格差社会です。私も一度豊田市に行っていますが、のっぺらぼうで街の中心がない、車がなければ生きていけないような市でした。理由はトヨタとその関連の工場が地価の安いところに立地し、その近くに社宅や寮を建てるので街が分散し、中心のない市になるからです。その豊田市民の暮らし向きは驚くほど低い。次の指摘がそのことを明らかにしていきましょう。

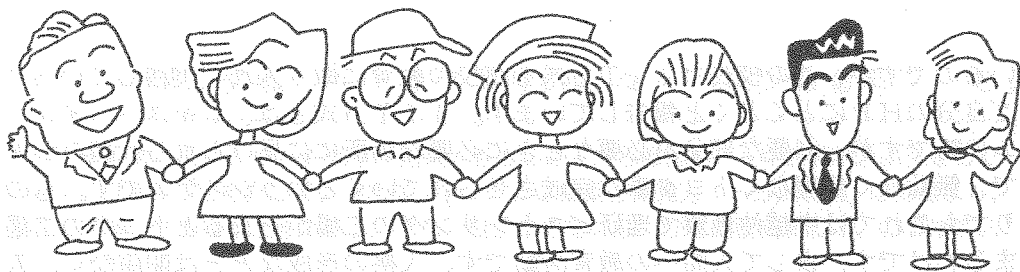
「元気と思われている豊田市では、給与所得者の4人に1人は年収200万以下である」。豊田市職員労働組合の資料によれば「2000年に一時金を0.2月分引き下げ、01年に0.05月分引き下げ、02年に平均2.02%の給料月額引き下げと一時金0.25月分の引き下げ、03年に平均1.07%の給料月額引き下げと一時金0.25月引き下げ、05年に平均0.32%給料月額引き下げと一時金0.05月引き下げであった」(p388～389)

少し高い本ですが、たいへん勉強になりました。個人でいうより、労働組合として資料として買いこんで、企業の労務管理に対抗して行くとよいのではないのでしょうか。

特に、トヨタの教育については教職員の組合や地方労連では必ず参考資料として購入するか、近くの公立図書館に買ってくれと注文をしておくといいい本ではないかと思われる。

(にしむら・なおき / 金属労働研究所事務室長)

この「読書案内」は、『金属労働研究』(金属労働研究所発行/隔月刊、第94号/2008年7月号)に掲載されたものです。筆者のご了解をえて、ここでご紹介させていただきました。ありがとうございます。



トヨタとデンソーを相手どった

“うつ病・パワハラ損害賠償訴訟”が結審

判決は、10月30日（木）午後3時30分・地裁1103法廷

7月28日午後3時から、名古屋地方裁判所11階法定で、デンソーの原告Kさんがトヨタ自動車とデンソーを訴えていたうつ病・パワハラ損害賠償裁判が開かれました。

法廷は傍聴者ではぼ満席。原告のKさんが最終意見陳述書（別掲）を感情こめて話されて提出しました。

最後に裁判長から結審が言い渡され、10月30日（木）午前10時に判決が下されることになりました。

うつ病を患いながら仕事をこなし、提訴以来2年2か月、「辛く長い道のりでした」（最終意見陳述書より）本当にお疲れ様でした。勝利判決が出るまで支援の輪をひろげていきましょう。

◇ いままでの証人尋問の様相

いままでの裁判——証人尋問の様相が、「全ト・ユニオン」のブログで伝えられています。ここで紹介することにします。

○4月25日 はじめての証人尋問。

証人は、原告（Kさん）、被告トヨタ側（上司だったY課長）、被告デンソー側（上司のN課長）の陳述書の内容等に関する質問がそれぞれの弁護人からなされた。その後、裁判官も質問した。

全般的な印象は、KさんとYさんは質問に丁寧に誠実に答えていた様子だったが、Nさんは隠し立てをしている感じだった。答えたくない処は即座に「記憶にありません」・・・まるで聞かれたくないことは逃げてごまかそうという感じの汚職の政治家みたいだった。

過重労働・トヨタの上司からの言葉によるパワハラでうつ病になった原告Kさんに

対する反対尋問の時に、被告デンソー側の弁護士から「Kさんは当時家を新築しましたね」という質問が唐突に出てきたが、トヨタの内野さんの裁判でも出てきた『家のローンのための生活残業(本来やらなくても良い残業をして、残業代を稼ごうと言うもの)』に結び付けたかったようだ。思わず人格を疑ってしまった。いろんな提出証拠を調べれば、無理と思われるような短納期の突発仕事がいっぱいあったことは分る筈である。一体誰が自分を苦しめて挙句の果てにうつ病になどなるというのか？(過重労働・長時間残業によるうつ病発症に対する被告弁護士の『定石』なのか?)

〇5月12日 証人尋問2日目です。

順番に、被告トヨタ側(上司だったF次長)、被告デンソー側(上司のK1課長)、原告デンソー側(同僚のY1係長)、被告デンソー側(上司のA課長)、4人の陳述書の内容等に関する質問を、それぞれの弁護士がした。その後、裁判官も質問する。

今回の全般的な印象は、FさんとY1さんは質問にはっきりと答えていた様子だったが、K1さんとAさんは隠し立てをしている感じだった。答えたくないところには「記憶にありません」「覚えていません」・・・答えたくないことは逃げてごまかそうという感じは前回同様。

Fさん(原告Kさんのうつ病のトリガーともなった『パワハラ』上司)の人間性が本人はもとより、他の証人の答弁からも明らかにされた感じがした。相手の気持ちなど考えず、皆の前で叱る。会社での口調も(本人は普通と思っているので気にも留めず、記憶にも残らないが)大分きびしい感じだったのがわかった。トヨタさんの一言がDNマンにどれだけ重く押し掛かるのかを裁判官は感じてくれただろう。

K1さんは、部下の残業時間の申請・承認についても会社(DN)の規則さえ良く理解していない。『早く帰れ』と1~2週間は毎日言った」がKさんは帰らなかった」と証言したが直接命令できる立場で、部下の業務負荷も把握できていない感じだ。(DNにはこんな上司が目につく)

Yさんは真面目そうな感じだった。自分の感じたことや見たことははっきりと答え、推測に類することには断言を避けていた。

Aさんは答弁に矛盾がみられた。(マイコンの16ビットと32ビット)原告Kさんの仕事が簡単であったように見せたかった意図が見え見えだった

〇原告Kさんの最終陳述書(要旨)

最初にこのような意見陳述をさせて頂ける機会を与えて下さったことに感謝いたします。

2006年5月11日に提訴してから、2年2か月が経ちました。うつ病を患いながら仕事と裁判の準備は本当に大変で、辛く長い道のりでした。それでも倒れずに毎回裁判に出席し、こうして無事に結審の日を迎えることができました。

私は2000年と2002年に過労とパワハラによるうつ病で会社を休職していた当時は、気力も体力も消耗しきって、顔の表情も無くなり、身も心もボロボロ状態になりました。何もやる気がおきず、毎日寝たきり状態で、家族との会話も無くなり、先が見えない長いトンネルの中にいるような思いでした。

最初の発症から既に8年が経過していますが、未だに完治せず、通院、投薬治療を余儀なくされています。うつ病は『心の風邪』とよく表現されますが、風邪のように1週間程度で治るような軽いものでは決してありません。少なくとも数年、長い場合10年、20年以上にわたって治療を続けている人もいますし、最悪は自殺にも繋がる本当に怖い病気です。

私は入社以来、ディーゼルエンジンの噴射装置の設計技術者として、機械式ポンプ、電子制御式ポンプ、コモンレールと時代の変化に即した新しい高度な技術、システムの設計担当をしてきました。それは、会社が進むべき方向性を理解し、新しい製品分野に挑戦する人が必要と考え、自らもステップアップしていかなければ上司の期待に応えることができないと思ったからです。

1999年8月からトヨタ自動車へ長期出張した時は、人員不足の中、最新鋭のコモンレールの学習をしながら突発的な品質不具合業務など睡眠時間や休憩時間を削りながらも何とか対応していました。しかし、上司のF主査から早急な対策を迫られ、周りに支援者も無く、心理的に追い込まれる状態でした。

また、デンソー側もF主査からの理不尽な叱責の際も全く私ひとりの責任にし、その後も配慮をしてくれませんでした。過労うつ病になって倒れてからは自己責任を押し付け、人事査定を下げました。デンソー側の設計ミスで私が長時間労働で対応しているのに、裁判では、私の職務怠慢だと言っているのです。こんなことが許されるのでしょうか。

私が当時相談した時に、真剣に対処をしてくれていれば、私はうつ病にならなくて、こんな不利益も被らずに今現在も生き生きと働いていたと思います。健康な身体を返してほしいと思います。

トヨタ・デンソーでは、36協定の趣旨は無視し、少ない人員で対応するために恒常的に長時間労働を行わせてきました。本来は労使協定を結んでいる労働組合が長時間労働を防止する役割を担っていますが、使用者側の言いなりで締結されています。組合員の健康を守るべき労働組合の役目が全く果たされていない状況です。

デンソーでは、3か月以上休職している従業員が相当数おり、その中でうつ病などの精神疾患の人も多くいると聞いています。休職まで至らないまでも、その予備群はもっとたくさん存在すると思われます。また、メンタルヘルスの相談件数も多く、産業医の数も不足しているようです。

真面目に一生懸命に働いている社員が次々に過労やうつ病で倒れていき、休職や退職に追い込まれています。

私の体調が悪くなり、メンタル不全で、上司に業務上の配慮を求めている時も、上司は、仕事を減らすこともせず、新しい仕事をあるだけ与えるという状況でした。会社側は私に対し、毎日のように早く帰るよう指示したと言っておりますが、それは嘘です。しかも、当時、裁量性の無いたくさんの仕事があり、仮に早く帰れといわれたとしても、到底早く帰れる状況になかったのです。それは同僚のY氏の証言からも明らかです。それで私のうつ病は増悪していきました。このような上司の態度では、職場の人間の健康が守られることはなく、管理職の姿勢に問題があると言わざるを得ません。

社内の問題点は、その中で実際に働いている社員が一番よくわかっていると思いますが、『自分が言ったところで何も変わらない』と諦めたり、『何らかの不利益を被る』ことを恐れ、目の前にある問題に目を背けることが多いのが現実です。しかし、私は内側にいる社員こそが、声を上げなければ何も変わらないと思い、裁判をおこしたのです。

過去の準備書面や口頭で申し上げてきたことが事実であることが前回の証人尋問で裁判官の皆様にはご理解頂けたと思います。私がうつ病になった原因がトヨタ、デンソーでの過酷な仕事であることは明らかなです。

今後、仕事やパワハラでうつ病になる人がひとりでも少なくなるようにどうか公平な 良い判決をお願いいたします。 (以上)

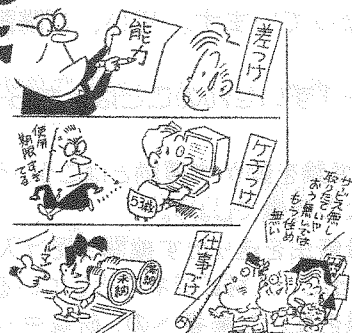
いのちと健康 愛知

2008 年会誌

特集 座談会

過労死勝利判決の原告を囲んで

～たたかいを支えた愛知健康センターと家族の会～



：頒価：

千円

研究所でも
取り扱っています。

愛労連・榑松佐一事務局長、不正組織の実態を告発

トヨタの足元で

～ベトナム人研修生・奪われた人権～

9月下旬発刊

このたび、愛労連事務局長の榑松佐一さんが、昨年5月から積極的にかかり合ってきた「ベトナム人研修・実習生の人権を守るとりくみの実際」を、克明につづった渾身の力作『トヨタの足元で～ベトナム人研修生・奪われた人権』を、9月下旬、風媒社から世に問うことになりました。

このとりくみの結果、来年の通常国会で法改正が行われることになりました。

内容は、

はじめに

第一章 プログ「ベトナム人研修生支援」

第二章 外国人研修制度の現状

第三章 不正組織の実態

第四章 不正の手口と制度上の問題点

第五章 日本一「元気な愛知」で何が

第六章 研修制度を守らせる取り組み

第七章 法改正にむけた動き

となっています。ぜひ、ご購入とともに、多くの方々におすすめ下さい。

——「すいせんのことば」から——

「世論を動かす運動とはこういうことか」、そう思わせる迫真の事実の「暴露」が、本書の最大の特徴でしょう。

研修生を送り出す機関と受け入れる機関の契約書から、「残業600 円マニュアル」をあぶり出し、人材ビジネス化している受け入れの実態を告発している本書は、労働者支援の立場を貫いた筆者への、研修生・実習生の信頼があったからこそ私たちが目にできる事実です。

外国人研修・実習制度は、日本の国際貢献と国際協力の一環として、日本の産業・技術を途上国に移転していくことが目的だと公式には位置づけられています。しかし、本書でも問題としている「団体監理型」研修・実習制度は、安価な労働力確保を求める日本企業の実情のみが優先され、奴隷労働とも言える人権無視や違法行為が多発しています。2006年8月には、千葉県木更津市で、賃金に対する不満から中国人研修生が研修先の事業担

当者を殺害する事件も起きました。

本書は、そのような問題の一つの原因に、法務省・入管、厚生労働省・労働局など関連する行政機関相互の連携不足を指摘しています。複雑な制度だけに、規制、指導、監督機関はシンプルに、という主張だと思います。制度の改正論議が盛んになっている時期だけに、傾聴に値するものです。

「悪の組織」と誹謗されながらの1年余の苦闘、そのたたかいから見出された外国人との共生社会を見据えた運動課題、それらを共有したいと思わせる1冊です。

(全国労働組合総連合事務局長 小田川義和)

私たち愛労連(愛知県労働組合総連合)が、はじめて外国人研修生問題にかかわったのは、昨年(2007年)5月のことでした。トヨタ系下請け企業が不法行為をしたのに、そこに働く約100人の外国人研修生・技能実習生が強制送還されようとする、まさに理不尽な事件の相談がきっかけでした。一般の労働相談とは異なるため、事務局長の樽松さんが直接担当することとし、あらゆる手だてを尽くし見事解決をはかりました。以来1年4か月の間にベトナム人を中心に研修生からの相談は約50件。そのほとんどを研修生の立場に立って解決し、今や樽松さんは研修生の「日本のお父さん」的存在になっています。

最近でこそ日本経済にもかげりが見え始めましたが、これまで「愛知は元気」「中部は元気」と言われ続けてきました。その牽引力は、2兆円を超える利益をあげ、自動車生産数日本一となったトヨタ自動車です。しかしその一方で中小のトヨタ関連下請け企業は、度重なる下請け単価の切り下げにより、厳しい経営を余儀なくされています。

そういうなかで、最も安上がりの労働力として外国人研修制度が本来の趣旨と離れて利用され、人権無視、法違反の就労が常態化しています。

本書は、樽松さんがこれまでの支援活動の経験から問題の本質を明らかにし、制度の欠陥や改善の方向性を鋭く指摘しています。全国の労働組合役員、活動家の座右の書として必ずお役に立つことでしょう。

(愛知県労働組合総連合議長 羽根克明)

学習・交流会のご案内 みなさん、ぜひご参加を

労働組合の「次世代育成」を考える学習交流会

と き：2008年 10月 4日(月) 午後1時30分から

ところ：労働会館東館2階ホール 熱田区沢下町(金山総合駅から7分)

内 容：第1部 記念講演 「青年と労働組合——青年にバトンを引き継ぎ、
青年が労働組合を担うとき！」 講師：吉田 豊氏(愛知学習協会会長)

第2部 分科会 1. 労働組合の次世代育成を考える

2. いまなぜ、労働組合か

主催：愛知県労働組合総連合、愛知県労働者学習協議会、愛知労働問題研究所

(愛労連)

(愛知学習協)

(愛知労問研)

問い合わせ 052-883-6978

＜ブログ風・＼トヨタ漁りの日々＼ ⑥＞08年7・8月

＼トヨタ漁（あさ）り＼の戦果（釣果）をはじめてから6回目・1年をむかえようとしています。ひきつづき紹介していきます（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、つづけています。よろしく。

今回は、トヨタの世界生産計画下方修正。結果、期間従業員の募集を停止し、トヨタグループでもあいついで期間従業員や派遣労働者を募集停止、削減があらわれてきた、いわば「曲がり角に立った、トヨタ」の様相が、日々、新聞紙上にあらわれているのが特徴といえる。

（伊藤）

7月 1日（火）改正「最低賃金法」施行

最低賃金法が変わりました。主な改正点の一つは、「地域別最低賃金を決定する場合には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護法に係わり施策との整合性を配慮すること」になったことです。また、最低賃金額の表示が「時間額」のみとなりました。

7月 1日（火）新車販売、トヨタ21%減 原油高騰など影響

調査会社オートデータが1日まとめた6月の米新車販売台数によると、業界全体の販売台数は、前年同月比18.3%減の118万9108台と8カ月連続で前年実績を下回ったという。原油高騰にともなう、ガソリン価格が1ガロン＝4ドル（1リットル当たり約110円）を超えて一段と値上がりしたことや景気後退への懸念などの影響で、2割近い大幅減少となった。（毎日新聞など）

7月 9日（水）「トヨタ・チーフエンジニアの過労死認定」を報ずる

各紙いっせいに報じた。前日の8日に、水野幹男弁護士（過労死弁護士団）立ち会いのもとでの記者会見であきらかになった。

06年1月、自宅で虚血性心疾患のため急死した、トヨタ自動車のチーフエンジニア（基幹職）だった男性（当時45）。遺族らが「急死したのは長時間労働による過労死だ」として、06年12月、労災認定を求めたところ、2年足らずで豊田労基署は労災と認め、遺族補償年金などの支給を決めたというもの。

この男性は、82年4月入社、02年ごろから新型車「カムリハイブリッド」開発に携わった。04年11月には開発責任者の「主査」となり、チーフエンジニアに指名された翌日の06年1月2日午前、急死した。死亡直前の2か月の時間外労働時間は、1か月平均80時間を超えていた。北米での販売を控え、海外出張も繰り返していたという。

カムリハイブリッドは北米での人気が高く、06年3月生産開始を目標に開発が進められていた。ところが、05年11月技術面でのトラブルが発生した。また、06年1月、米デトロイトでのモータショーにむけた出品準備に追われるなど、男性は精神的緊張を強いられつづけていたという（記者会見に立ち会った弁護士の話）

遺族の男性の妻（46）は「夫は情熱をもって仕事に打ち込んでいたが、『人手が足りない、人材がない』と話していた。つらい思いをしていたのは夫だけではないと思う。会社派夫をサポートして欲しかった」と話したという。

また水野弁護士は「新車を増やしたり、開発期間の短縮など、きびしい労働環境にある開発・設計分野で労災が認められた点で意義がある。精神的負荷がかかる業務内容も適切

に判断してくれた」と評価していたという。

トヨタ自動車のコメント「心から冥福をお祈りします。労基署の決定を真摯（しんし）に受け止め、労働災害の防止、社員の健康管理にいつそう努めていきたい」。通り一遍のコメントで事を済ましてよいだろうか。

7月10日 トヨタにも激変・北米生産みなおし、大型車ライン・一部停止

トヨタは、米国の新車販売の急減したことをうけて、現地生産を大幅に見直しことになった。8月8日から約3か月間、大型車専用のテキサス工場の操業を全面停止、インディアナ工場の一部ラインも止める。両工場にエンジンを供給するアラバマ工場8月上旬から約3か月間停止するが、3工場とも一時解雇（レイオフ）は行わない方針。トヨタが北米の完成車工場を長期間止めるのは初めて。

2010 年後半に稼働するミシシッピ工場のハイブリッド車「プリウス」の米国生産に初めて乗り出し、小型車シフトを鮮明にする。

7月20日 トヨタの期間従業員の「求人広告」が消えた

『所報』1月号から5月号の3回にわたって「東富士からの便り」を送って下さったスコッチさんから、メールがありました——。

『所報』送付、いつものがら誠にありがとうございます。今号の内容、秋葉原の事件について。

ご存じのとおり加藤容疑者は日研総業を通じて関東自動車勤務でした。事件から1か月経過しました。関東自動車富士地区も外部から見限り平穏に戻っているようです。ただし、内部の実態はわかりません。知り合いの関東自工関係者に聞こうとも思っていますけど……しかし、おそらく今回の件についてはあまり話したくないのではないかと。

ただ相変わらず日研総業の社用車が入り出しているのは目撃します。こういう事件があると、派遣会社も往来が難しくなると思いますが。トヨタも期間従業員や派遣社員の削減を進めているようです。ことらでは、トヨタの期間従業員の求人広告もすっかり見なくなりました。愛知県の方でもそういう状況でしょうか？

以前のクリスタルグループのように、日研総業もトヨタからシャットアウトされるかもい……。それにしても日研総業はHP以外何もコメントしていませんね。

加藤容疑者はそもそも日研総業の社員なのに、知らぬ存ぜぬという態度のようです。元々日研総業も事件以前から良く思われていなくて、今回の対応がそれを証明した感じです。今回の事についての見解の続報を是非読みたいです。

7月22日（火） トヨタ、2008年世界販売計画、36万台下方修正

トヨタ自動車は、日野自動車とダイハツ工業を含めた 2008 年の世界販売計画を従来の 985万台から950万台に下方修正すると発表した。

新たな販売計画では日本国内は223万台で、当初計画比で4万台の減少。海外は31万台減の727万台とした。下方修正の内訳はトヨタ単独分が34万台、ダイハツ分が1万台。

トヨタ単独の地域別では、米国が244万台で、当初計画より8%の減少。北米市場全体は267万台で6%減とした。欧州（119万台）、アジア（152万台）、中南米（38万台）、アフリカ（30万台）も当初計画比で3万～8万台減らした。

地域別で当初計画を上回ったのは中近東のみ。アジアのうち中国も、前年実績を20万台上回る70万台の当初計画を維持した。

トヨタは過去数年、年間50万～60万台規模で販売台数を伸ばし、08年は米ゼネラル・モーターズ（GM）を抜いて世界一をうかがうまでに拡大した。だが米国の景気減速

に加え、市場が成熟した日欧でも不振が深刻化。中国やロシア、中近東など、新興国・資源国の好調な伸びでは落ち込みをカバーしきれないと判断した。

トヨタは2009年に世界販売台数1040万台を目指していたが、今回の修正でこの計画は事実上、断念。同年中の1000万台突破も困難視されている。

7月28日(月)トヨタとデンソーを相手にうつ病・パワハラ損害賠償訴訟「結審」

午後3時から、名古屋地方裁判所11階法定で、デンソーの原告Kさんがトヨタ自動車とデンソーを訴えていたうつ病・パワハラ損害賠償裁判が開かれて、結審となった。

判決は、

7月30日(月)トヨタ逆風 系列にも、部品8社の4～6月期決算

トヨタ系8社の部品メーカーが、08年4～6月期の連結決算を発表。この期減益となったのはデンソー・豊田自動織機、関東自動車、愛知製鋼の4社。前年同期より1ドルにつき15円程度の円高ドル安の影響と、原材料の上昇が主因だという。とくにデンソーは、北米の自動車販売不振に直撃された。そのうえ合理化努力による増益効果(155億円)も、為替差損(161億円)で吹っ飛んだ格好。豊田自動織機もトヨタからの受託生産が前年同期より6千台減ったことに加え、原価低減による増益効果(53億円)が原材料の上昇で相殺され、減収減益となった。

背景には、先進国市場の低迷に加え、主取引先のトヨタが、08年世界生産計画を45万台下方修正したことにある。

トヨタは、8月上旬から約3か月間、米テキサス工場の全面停止と米インディアナ工場の一部操業停止を決めている。グループ企業の北米事業に影響が出るのは避けられないとみられている。部品各社は、こぞってコスト削減を強化するという。トヨタ紡織では、豊田周平社長が先頭に立って「とことん知恵だし運動」を展開しているという。年末まで15億円を浮かす計画のようだ。

*トヨタ系部品8社 デンソー、アイシン精機、豊田自動織機、トヨタ車体、トヨタ紡織、関東自動車工業、豊田合成、愛知製鋼のトヨタ・グループ企業

◇ トヨタ曲がり角 ◇

日経新聞7月31日・9月1日で、「トヨタ曲がり角」を特集している。

「上」では「巨大組織のきしみ」をとりあげ、「下」では「ピンチをチャンスに」として、いろいろ書いていた。

「上」では、世界一となったトヨタは、「組織の肥大化や現場の人材不足などが発生。米経済の減速や燃料高に機敏に対応できず、生産・販売計画の大幅な下方修正に追い込まれた。……ふたたび成長局面に入れるのか。」と懸念を示していた。

「ホンダは急速に小型車にシフトしたが、トヨタは大型ピックアップトラック『タンドラ』などを生産しつづけ、在庫のヤマを築いた。7月になってようやく生産体制の見直しを決定。」こうした手遅れは、「昨年末、北米トヨタの社長だった人が米クライスラーに転出。現地事情を熟知し、日本とのパイプ役が務まる米国人幹部がいなくなった」ことも大きいようだ。

「兵站が伸びきっていることも動きを鈍らせる。工場立ち上げや車種的大幅見直しなどの際には日本から人員を派遣するが、その人材が不足していることが、海外展開のネックになっている。」「組織のフラット化や人材活性化策の導入など大企業病と戦い続け

て、今の規模まで成長したトヨタも組織のあり方を一から見直すべき時期が来ているのかも知れない」と結んでいる。

「下」では、「トヨタは今、「緊急VA（バリュー・アナリシス）」と呼ぶコスト削減策に取り組んでいる。今後発売する新型車のコストを圧縮するだけでなく、すでに販売している車種まで含めて原価低減を進めているのが最大の特徴。ほとんどのメーカーがまねの出来ない思い切った施策だ。」と指摘した上で、「あらゆる原材料価格が高騰しつつつけている事態を「危機」ととらえている」とみている。

鋼板は「使用する種類を約2割削減。樹脂部品では耐久性を落とさず暑さを半分にし、材料使用量を3割減らすさらに「マフラーのないエンジンができないか」「補強剤のいらないバンパーは」など取引先の部品メーカーを巻き込んで、さまざまな（コストダウンの）可能性を」探っていると指摘している。「取引のある部品メーカーも守らなければならない。経営規模の小さい部品会社にとって、原材料高でトヨタ以上の痛手を被る。緊急VAのようなコスト削減策を打ち出せるのも、取引先の狭力があってこそだ」と指摘するが、実際は小さい部品会社にとってもっとシビアな状況ではないだろうか。

さいごに「之までトヨタは貿易摩擦、円高といった逆風のなかでこそ強さを発揮し、成長を続けた。」「減収減益を予想とはいえ、日本の製造業では飛び抜けた規模だ。今回も原材料高というピンチを乗り越え、次の成長のバネにすることができるだろうか。」とむすんでいた。

8月 1日（水）トヨタのテストコース新設、用地買収費450億円前後

トヨタ自動車が、豊田市と岡崎市にまたがってテストコースを建設する計画で、愛知県が豊田市の協力をえて土地買収などを行ってきたが、このほど、用地買収価格が、450億円前後で調整に入ったという。こんご地権者1400人と具体的な交渉がはじめられるようだ。この計画地に絶滅危惧種の渡り鳥の餌場であることから、住民団体の運動もあって、水田は残すなど、環境への影響を配慮した計画変更も行われた。当初予算の倍以上の価格となる模様。

テストコースの規模 新車の開発や走行試験を行うもので、用地は660㌥。全長6キロの周回路と2キロの直線コースのほか、5千人が働く研究棟や厚生施設などが設けられる計画。県企業庁が用地を買収し、2010年度から増勢に着手、14年度にトヨタに引き渡す計画。県企業庁が、いままで特定1社のためだけに用地の確保や増勢することはきわめてめずらし。

8月 1日（水）日本車シェア、米で首位

報道によると、7月の米国で新車販売で、日本メーカー8社の合計シェアが、米大手3社「ビッグ3」の合計シェアを上回ったという。史上初めてのこと。ただ、原油高に景気減速がくわわり、米市場の縮小は鮮明で、日本勢も市場環境悪化に苦しんでいる、という。 7月の米新車販売台数

GM	235,184	前年同月比	▼32.4
トヨタ	197,424	同	▼18.7
フォード	161,530	同	▼21.5
ホンダ	138,744	同	▼9.2
クライスラー	98,109	同	▼34.2
日産	95,319	同	0.1

8月 6日(水) トヨタ九州で、派遣約800人を減らす

新聞報道によると、トヨタ自動車の完全子会社——トヨタ自動車九州（福岡県宮若市）は5日までに、北米市場の販売不振に伴う減産の影響で、生産現場の派遣社員を約800人減らした。

トヨタはグループ全体の2008年の世界販売計画を985万台から950万台に下方修正。北米向けのスポーツタイプ多目的車（SUV）などを生産しているトヨタ九州も、この影響を受けた。

同社の7月1日時点の全従業員は約8200人。うち派遣社員は約1950人で2割強を占める。

同社は人材派遣3社と契約を結んでいるが、6月と8月3日に契約を見直し、派遣数を合わせて約800人減らした。ただ同社は「一時的な調整」と説明しており、11、12月に派遣社員約500人を増やす方針。

6月1日時点の同社の従業員は約8500人。うち約2200人が人材派遣会社からの派遣社員で、このうち約300人との契約を6月1日に解除、さらに8月3日付で500人弱を追加した。

トヨタ九州の07年度の生産台数は過去最高の44万台余りで、売上高も初めて1兆円の大台に乗った。しかし、低所得者向け高金利住宅ローン（サブプライムローン）問題や原油高などの影響で、同社の生産台数の6割を輸出する北米市場が急速に縮小、08年度は1割程度の減産となる見通し。

8月 6日 最低賃金、7-15円引き上げ目安を答申

中央最低賃金審議会は、全国を四つに分けて時給7円から15円の引き上げを目安とする答申をまとめた。愛知県はAグループ（千葉、東京、神奈川、愛知、大阪）で15円。

中央最低賃金審議会が示した目安は、全体の加重平均で時間額15円強（昨年は14円）の引き上げとなる（水準で702円程度）。ランク別の目安額は、東京や大阪などAランク15円、埼玉や京都などBランク11円、北海道などCランク10円、青森や沖縄などDランク7円。CDランクは昨年とほぼ同水準を確保しているが、ABは3-4円低い。

8月 7日(木) トヨタ第1・4半期、売上、営業利益、純利益とも前年同期を下回る

トヨタ自動車は、2008年4-6月期連結決算（米国会計基準）を発表した。米・欧での販売不振や円高ドル安、原材料価格の高騰の影響を受け、売上高が前年同期比4・7%減の6兆2151億円、本業のもうけを示す営業利益が38・9%減の4125億円だった。純利益も28・1%減の3536億円となった。

4半期ベースで売上高、営業利益、純利益とも前年同期を下回るのは、4半期決算の開示を始めた02年以降で初めてのこと。

積極的な世界展開で躍進してきた日本最大の製造業、トヨタが前年同期比でマイナスに転じたことは、日本経済の後退局面入りを象徴した。

4-6月期の連結販売台数は1・1%増の218万6000台。主力市場の北米は大型車の販売低迷と小型車への需要シフトに生産が追い付かず、4・3%減の72万9000台。欧州は西欧市場が振るわず9・6%減の30万1000台となったが、需要が旺盛なアジア、中南米、中近東でカバーした。

利益面では、販売台数増で300億円の増益効果が生じたが、為替レートが1ドル=105円（前年同期は121円）の円高になった影響で、為替差損が2000億円に上った。北米での営業利益は、利益率が高い大型車の販売低迷を受け、98・9%減の16億円と大きく落ち込んだ。

09年3月期見通しは売上高25兆円、営業利益1兆6000億円、純利益1兆250

0億円。今後の為替変動を考慮し、当初予想を据え置いた。

トヨタ単独の4-6月期決算（国内会計基準）は、売上高が0・6%減の2兆8905億円、営業利益は46・5%減の1735億円、純利益は11・2%減の3211億円だった。

稼ぎ頭の北米ピンチ 稼ぎ頭の北米では、販売台数が4・3%減少。利幅の大きいピックアップトラックなど大型車が売れないばかりか、販売ローンの焦げ付きが発生。販売会社への奨励金などの出費も増えた。

サブプライム問題による金利変動の影響を除いた営業利益は前年同期の1468億円に対し、わずか16億円と99%減少した。

北米の苦戦で米ビッグスリーは急速に経営が悪化。ゼネラル・モーターズ（GM）は08年4-6月期決算で、純損失は154億7100万ドル（約1兆6600億円）と1-3月期よりも赤字幅が拡大した。

トヨタは今後、小型車やハイブリッド車「プリウス」など低燃費車を中心に供給態勢を整え、市場の急変に対応する。

ロシアや豪州、中近東など向け輸出で活路？ 国内市場は新型「クラウン」などが好調に推移し、2・4%増の51万2000台。だが、今後は人口減など構造的な要因で低迷は避けられず、ロシアや豪州、中近東など向け輸出に活路を見いだす。

欧州の販売台数は9・6%減の30万1000台、営業利益は47・3%減の203億円だった。今年後半から来年にかけて、環境規制に対応した新型車を積極的に投入して販売を伸ばし、収益拡大につなげる。

アジアでは全面改良した新型「カローラ」が好調で、営業利益は約4割増の693億円。「その他」地域は、ブラジルやオーストラリアの販売が伸び、15・3%増の445億円だった。

09年3月期の業績見直し修正せず 09年3月期の業績見直しは、このところの円安傾向を考慮して修正しなかった。木下光男副社長は「第3・4半期（10-12月期）までは厳しい状態が続くが、売れ筋のプリウスやカローラを1台でも2台でも増産し、需要に 대응していく」と話した。

トヨタ自動車の木下光男副社長は7日の決算会見で、乗用車価格の値上げについて「いずれ考えざるをえない時期も来る」と述べ、対象車種や値上げ幅、実施方法などをめぐる社内の検討作業が大詰めを迎えていることを示唆した。

木下副社長は原材料価格高騰について「従来以上の原価低減（コスト削減）で吸収したいが、正直言って極めて膨大」と述べ、消費者に理解を求めた。

8月 9日（土）～8月17日（日） トヨタの長いながい夏休み

8月12日（火） 津田工業、中国人研修生に違法な残業が発覚

きょうの中日新聞・社会面につぎのような記事が掲載されていた。

「トヨタ自動車系の部品メーカー津田工業（愛知県刈谷市）が、同社の刈谷工場と豊川工場（同県豊川市）で2005年と06年に受け入れた中国人研修生79人に、法務省の指針で認められていない残業を不正にさせていたことが分かった。同社は「大いに反省している。コンプライアンス（法令順守）を徹底したい」としている。」という。

8月25日（月） トヨタ視察の印象、「宗教団体を見てきたような気分だ」

ネットをあれこれ検索していたら、つぎのような記事が目についたので紹介しておこう。「朝鮮日報日本語版」のブログから

2008年7月20日

【コラム】日本人教授に聞く「労使共生」のカギ

トヨタ自動車の工場を視察して帰国した企業経営者たちに感想を聞くと、「宗教団体を見てきたような気分だ」という声が多い。社員自らが自分にムチ打ちながら、少しでも生産性を高めるために全力を尽くしている要旨に対し、驚きを越えておそれを感じるほどだったという話だ。

トヨタは2001年以降、毎年史上最大の利益を更新するほどの成果を出しているが、社員は賃金の凍結や最小限の引き上げに喜んで応じている。彼らはとって自らの賃金よりも大切なことは、トヨタが米国のGMを抜いて世界一の自動車メーカーとなることだということだ。

一方韓国の自動車メーカーの労働者たちは、すでに大企業のサラリーマン並の賃金をを受け取りながら、毎年物価上昇率以上の賃金上昇にさえも満足しようとし、彼らは企業の事情はどうあれ民主労総が行う政治デモには欠かさず参加し、賃金についての団体交渉が行われるときには、経営者側が後ずさりするほどのとんでもない要求を提示したりするのだ。

……東京大学の稲上毅名誉が韓国にやってきた。……韓国と日本の労使関係の違いについて、「信頼」というキーワードで説明した。……日本の労働運動の変遷のきっかけが、1955年に始まった生産性向上運動にあると説明する。……パイを大きくしてお互いが分け合おうという点に労使が合意したということだ。

トヨタの繁栄もこのような労使の信頼が基盤になった。企業は従業員の終身雇用を保障し、労組は生産性向上でこれに応えるという「ウィン—ウィン関係」が競争力の源泉として作用しているのだという。(以下略)

朝鮮日報／朝鮮日報日本語版

<http://www.chosunonline/article/20080720000014>

このブログを見て、「トヨタ自動車の工場を視察して帰国した企業経営者たち」とはと、いろいろ詮索していたら、「起亜車労使見学団〃トヨタに衝撃〃①、②」(「中央日報日本語版」)というブログを探りあてた。

<http://japanese.joins.com/article/article.php?aid=97426>

「起亜車労使見学団〃トヨタに衝撃〃①」

〃 回る組立ライン〃…無駄話する暇はなし

11日、日本の豊田市にあるトヨタ自動車工場。

勤労者たちがロボットのように少しも乱れることなく働いている。

「殺人的な労働強度だ。仲間同士で無駄話する暇さえない。作業を改善して工程時間を縮めたのが経営陣の利益となって渡るだけだったらこれは労働搾取だ」(起亜自動車労組幹部Aさん)「トヨタの労働者たちは話をする余裕もない。しかし自ら労働搾取だとは思わない。工程時間を減らそうと最善を尽くすことに自負心を持っている」(チョン・ウソク中京大教授)。

今年、労使交渉を控えて起亜(キア)車労使が10日から4日間の日程でトヨタを訪れた。労組幹部5人、会社側5人、専門委員4人など、14人の名古屋工場訪問団は、特に今年の交渉の最大懸案である昼2交代制施行問題をめぐり、トヨタから答えを得ようとしていた。現代(ヒョンデ)・起亜車労使は現行の昼夜2交代(午前8時30分～午後7時30分、午後8時30分～午前7時30分)体制を世界的情勢に合わせて来年から昼連続2交代(たとえば午前6時～午後3時、午後4時～午前1時)に変えることで合意し、詳細施行案を交渉しようとしている。

まず見学一行が工場正門を通過して目撃したのは、トヨタ労組幹部20人の“静かな”デモだった。最終段階にきた賃金交渉を控え“交渉日の最後まで、最後まで”と書かれたプラカードを持って集まっていた。作業ラインを止め、数百人が集まって実力行使をする国内事業場の様子と全く違うからか、起亜車一行の表情は変わった。組立ラインに行ったとき、無表情な顔で休まず手を動かす勤労者たちの姿に、労使とも哑然としていた。→②へ続く

「起亜車労使見学団」トヨタに衝撃「②」

「だから 世界一なんだ」

ある起亜(キア)自動車労組幹部は「とうてい我が国の勤労者たちはついていけない。ああだから世界一なんだ」と言った。

工場見学後のセミナーで、労組幹部Aさんは「我が労組はトヨタから学ぶことが多い。我々経営陣もトヨタのように透明経営と雇用安定に力を尽くす姿勢を見せなければならない」と述べた。

トヨタ勤労者が不満をあまり言わないのには、多くの理由があった。正規職は60歳停年が保障される。工場勤労者は健康さえ許せば65歳まで働くことができる。賃金も同種業界最高水準だ。我が企業より雇用安全性がずっと高い。

起亜自動車訪問団は、初日、中京大でトヨタの昼2交代導入に関する勉強会を用意した。同大学のトヨタの専門家である猿田正機、チョン・ウソク教授の発表と討論が行われた。猿田教授が「トヨタは他の名目の手当を新設して相当部分を補ったが、生産量減少分は転換配置で生産性を高めて補った」と言うと、労組関係者たちからは表情をこわばらせていたのがありありと見えた。

労組幹部Bさんは「労組は名分を重視して強く声をあげたりするが“労組も会社を生かすことに賛同する方に変わらなければならない”という声が、勤労

「者たちの間で大きくなっている」と話した。

8月27日(水) 愛知の最低賃金は、1時間731円

愛知地方最低賃金審議会は、愛知労働局長に「愛知県最低賃金の改正決定について」答申した。これによると、最低賃金額は、「1時間、731円」。効力発生日は、10月1日。

愛労連などは、さっそく異議を申し立てた。なお、生活保護費(平成18年度)との比較を検討した結果、「下回っているとは認められない」の申し添えもあった。

- ・愛知県最低賃金額(1か月換算) $694 \text{円} \times 173.8 \text{(1か月平均法定労働時間数)} \times 0.864 \text{(可処分所得の総所得に対する比率)} \% = 104,218 \text{円}$
- ・生活保護費(平成18年度) 生活扶助基準(第1類費+第2類費+期末一時扶助費)の愛知県内人口の加重平均に住宅扶助の実績値を加えた金額(100,548円)

8月28日(木) トヨタ、09年世界販売計画、970万台に下方修正

29日の各紙は、いせいに、トヨタの09年世界販売計画を下方修正したと報じた。

「トヨタ自動車は28日、東京都内で開いた経営説明会で、09年の世界販売台数(子会社のダイハツ工業、日野自動車を含む)を、当初計画(昨年8月発表)の1040万台から970万台に下方修正すると正式に発表した。米景気の失速やガソリン高を背景に、北米を中心に世界的な市場の冷え込みが続くと判断。世界の自動車メーカー初となる1000万台達成は翌年以降に持ち越しとなる。一方、環境意識の高まりに対応するため、家庭用電源から充電できる「プラグインハイブリッド車」の発売は09年末に前倒しするなど、次世代エコカーの開発を加速させる方針も示した。

米国発の景気変動が他の先進国に波及していることを受け、トヨタは09年の北米販売台数を当初計画比30万台減の270万台に修正したほか、日本を同15万台減の225万台、欧州も同15万台減の130万台に下方修正。アジアも中国経済の減速懸念が高まったため、同15万台減の175万台とした。オイルマネーに沸く中東を含むその他地域は同5万台増の170万台に上方修正するが、全体の落ち込みは補いきれないと判断した。

トヨタは7月には、08年の販売計画も985万台から950万台に下方修正しており、渡辺捷昭社長は28日の会見で「経営を取り巻く環境は厳しさを増している」と強調した。また、「不透明な部分が多い」として販売計画の公表は09年だけにとどめ、10年の数値の計画は見合わせた。

収益力向上のため、小型車のコスト削減に取り組む特別チームを社内に発足させた。トヨタは原材料高を理由に、プリウスなどハイブリッド2車種と一部商用車を9月1日から値上げするが、渡辺社長は「市場を縮小させないため限定的なものにした」と述べ、最小限の措置であることを強調した。

一方、10年代初頭にはハイブリッド車の年間販売を100万台に増やす目標に向け、ハイブリッド車の新型「プリウス」を09年に投入し、プラグインハイブリッド車の大口顧客向けの発売を当初予定の2010年から09年末に前倒しすると発表した。さらに10年代初頭には、電気自動車の量産を行う計画も表明するなどエコカーへの対応を強化した。」

株式新聞は、「この下方修について、東海東京調査センター・名古屋調査部 シニアアナリスト・加藤守氏は「1000万台目標は先送りしたが、連結営業利益率10%目標(08年3月期は8.6%)は据え置いた。ただ、10%達成のための具体策が示されておらず、結局は為替頼みしかなく、積極的な評価はしにくい」と厳しくみている。

8月29日（金） 有効求人倍率、徐々に水準悪化

7月の有効求人倍率は、0.89倍で、04年10月以来の水準になったという。同総務省発表の完全失業率は、4.0%と。前月より0.1ポイント改善したものの、輸出比率の高い製造業を中心に、「調整弁」として位置づけられてきた非正社員の絞り込みがすすむと見ている。

「（期間従業員の数は）現在でも高水準。生産台数が減れば、契約期間を（延長せず）終えることはある」。トヨタ自動車の本下副社長が28日の経営説明会后、いっそうの人員削減を示唆していたとびう。

自動車市場の不透明感が増す中で、トヨタは6月末に期間従業員の募集を停止した。8300人いた期間従業員は、1か月で500人減の7800人と、ピーク時の7割に減っているという。

グループ大手のデンソーや豊田自動織機も期間従業員の募集を停止している。このため、自動車関連産業が集積する愛知県の7月の有効求人倍率は、前年同月より0.07ポイント下落。全国最大の落ち込みとなった、よいわれている。

非正社員の絞り込みがすすんだ結果、総務省発表（29日）の労働力調査（4～6月）では、派遣社員やパートなどの非正社員数は、前年同期比1万人増の1732万人で、増幅は02年の統計開始以来、もっとも少なかった。労働法制緩和を背景に非正社員が増加を続けてきたが、「調整弁」の役割から、伸びが鈍化するものと見られている。

ぜひご購読を

猿田正機編『トヨタ企業集団と格差社会』（402頁）

序章 トヨタの「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 格差社会とトヨタの「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）

（ミネルヴァ書房、5000円＋税）

研究所便り



☆2008年7月15日以降の主な活動日誌

7月) 17日イラク派兵意見判決をどう生かすかシンポ 18日おかしいぞ社会保障財源
学習会 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 4日~原水禁世界大会 8日から北京オリンピッ
ク 12日あいち平和のための戦争展 15日平和を語る名古屋集会「空襲」(9月) 7日福
保労定期大会・日本高齢者大会 14日建交労定期大会

☆今後の主な予定

(9月) 20日戦争と平和憲法を考える 23日革新市政の会市民のつどい 27日前進座公
演 28日小牧平和集会 30日JR採用差別愛知県集会 (10月) 4日愛知労働問題研究所理
事会・所員会議、研究集会 シンポ: 社会保障の財源を考える 5日全国青年大集会
9日あいち高齢者大会 15日安心年金つくろう愛知の会結成18日愛知国公定期大会 2
4日北京京劇団公演・JR採用差別中央大集会 25日働く婦人の中央集会 (11月) 1日
第12回所員会議 14日名古屋第一法律創立40周年 16日働く女性の愛知県集会 29日
内野さん出版記念集会 30日トヨタシンポ(豊田市)

☆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

「名ばかり管理職」(NHK)「ワーキングプア解決への道」(NHK)「新しい階級社会新し
い階級闘争」(光文社)「人が壊れていく職場」(光文社)「慢性疲労そのリスクのマ
ネジメントを学ぶ」(学習の友)「東邦学園下出文庫目録」「歩む」(うえきえいこ)

☆今回141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141号(隔月刊) / 発行日2008年9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

* お問い合わせ: 08年度・会費納入にご協力下さい。

