

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

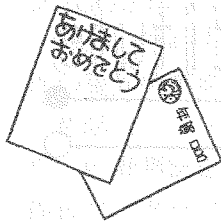
- ・金融・経済危機下で新年を迎えて・・・猿田 正機 p2～
- ・情勢の厳しさが私たちを鍛えてくれる・・・斉藤 力 p12～
- ・書評・猿田正機著「トヨタウェイと人事管理・労使関係」
島内 高大 p16～
- ・故・倉田康弘さんの公務災害認定請求裁判の支援を
桜井 善行 p21～
- ・雑感（高齢者介護の周辺など）・・・石河 晃 p25～
- ・700万台でも利益が出せるトヨタにするというが
・・・・伊藤 欽次 p28～
- ・研究所便り p36



● 第143号

○ 2009年1月15日

愛知労働問題研究所



金融・経済危機下で新年を迎えて

猿 田 正 機

明けましておめでとうございます。本年も宜しくお願い致します。

1. 金融・経済危機と「派遣切り」、「雇い止め」

去年は、とりわけ後半期はアメリカの金融危機に端を発した世界的な経済危機の下で雇用・生活不安に脅かされ続けた年であった。2008年度の営業赤字1500億円という、いわゆる「トヨタショック」や為替相場が一時80円台に突入するという「円高ショック」は、日本のみならず、日本で最も雇用情勢の良好さを誇っていた地元・愛知にも激震をもたらした。

トヨタ的な「少人化」や「人間カンバン方式」の下では、販売・生産台数の激減が雇用の激減に直結するようになっているが、それが今回の金融・経済危機により自動車産業の派遣労働者や期間工の解雇、いわゆる「派遣切り」「雇い止め」となって現実化し、地域社会を震撼させている。解雇され住む場所を失った労働者の姿は連日テレビや新聞で報道され、一部の自治体が一時的に宿舍の提供や臨時雇用を申し出る事態をも生み出している。「派遣切り」「雇い止め」された本人のみならず、その背後にいる両親や兄弟姉妹、知人の苦しみも重く深いものではないか。外国人労働者の場合にも、決して例外ではないだろう。

年末の寒空の下へ突然放り出された労働者の怒りは政府や企業などへのデモとなって現れ、また労働組合へ結集する者も少なくない。そのような労働者に食事や住居の面から支えようという労働組合や市民などの動きもみられる。ホームレスが激増するなかで政府の対応は著しく遅く、国民を守ろうという真剣身もほとんど感じられないのはあまりにも悲しいと言う

他はない。激しい現実の動きに政治が対応しきれていない顕著な例といえる。それに反して、年末各地で行われた「派遣切り」「非正規切り」への労働者の激しい怒りや闘いは党派や所属団体の違いを超えた労働者の熱気が感じられた。「年越し派遣村」の出現とそれへの取り組みは労働者や市民の新しい動きを予感させるものであった。

それにしても、このような労働者の住居・雇用・生活の困難さをみるにつけ日本政治の貧困さを痛感させられるのは私だけではないだろう。国会での予算委員会での討論をみても日本という国の将来目指すべき方向性を見定めることの重要性を改めて考えさせられた。

12月のある日曜日の朝、寝転がってテレビを見てみると、テレビ朝日系「サンデープロジェクト」で、田原総一郎氏が志位和夫氏にいろいろな質問をしていた。格差拡大や非正規労働者の大量解雇が広がるなかで共産党の党員が増えていること、機関紙の購読者が増えていることが取り上げられ、その原因が話し合われるなど興味深いものであった。そして最後に、何時ものごとくというか、田原氏は「共産主義社会を目指すのではないですよ。」と質問した。それに対して志位氏は「当面はね。現在は、ルールある資本主義、これにはヨーロッパ先進国が参考になる。そして、もう一つ、アメリカから自立した資本主義を目指す。」という主旨のことを答えていた。

2. 当面目指すべき「ルールある資本主義」とは何か？

そこで、私は政治が専門ではないので不十分な点はあるとは思いますが、日本の労働問題やトヨタ、スウェーデンを研究する一研究者として、私なりに労働者や市民・国民が少しでも具体的に将来の安心・安全が見通せるような政治・労働運動の方向性をつくりだすにはどうしたらよいのかについて、常々考えていることを書いてみたい。私の長い間の「夢、思い」として読んで頂ければ幸いである。その多くは、スウェーデンなど北欧での経験や研究から学んだことである。以前なら、書くことも憚れるところであ

るが、最近の政治・経済・生活状況をみていると、ぜひ簡単にでも書いておきたくなったのでお許しいただきたいと思う。

最近、われわれが目にする労働運動関係の文書にも「ルールある資本主義」という言葉が頻繁に出てくる。しかし、研究者からみると、この言葉いったい何を意味するのか非常に分かりにくい。概ね、「ヨーロッパ的な資本主義」をイメージしているかにもみえる。しかし、少なくとも研究者の各国福祉国家研究の動向をみていると、現代資本主義を、エスピン・アンデルセンに倣ってアングロサクソン型福祉国家、大陸型福祉国家、北欧型福祉国家に分けて論ずることが多い。ただし、これはヨーロッパ資本主義を中心とした議論なので、これをさらに大陸型、北欧型とイギリス型、アメリカ型、そして日本型福祉国家に五分類する論者なども現れている。それはともかく、私が見る限り労働者・市民の立場からみてルールがハッキリしているのはドイツやフランスなどの大陸型や北欧型福祉国家であろう。

現在は、志位氏が当面、共産党が目指すとしている「ルールある資本主義」とはどういう資本主義で、それが実現した後に目指すであろう「社会主義」とはどんな社会なのか、それなりに具体的に語らなければ日本の政治運動のみならず社会・労働運動に多くの労働者や市民を結集し、新しい社会の実現ために前進することが難しい時期に来ているのではないだろうか。

研究者的視点でみると、日本というのは不思議な国である。戦後60年以上を経過しているにもかかわらずアメリカから自立・自律ができず、また、先進資本主義諸国ではほとんど消滅しつつある共産党が現在でも比較的強力な力を保持している。しかも、最近のテレビでは、反自公政権勢力4党の二番目の位置を占め真ん中に座っている。志位氏が参考になるというヨーロッパ福祉国家諸国で大きな位置を占めている社会民主党は、日本ではほとんど無視されそうな力しかもっていない。それだけに日本では共産党の動向が注目されることになる。

古い新聞を整理していたら、『「党名を変えたら」に答えて』という「し

んぶん赤旗」の記事が出てきた。ヨーロッパでは共産党を左党なり社民党などに改名している国は多い。それはただ名前を変えたというのではなく、ヨーロッパ各国の歴史の延長として、政権に就き社会を変えるために党の中身そのものを改良主義的に変えたといった方が正確であろう。それをハッキリさせるために党名を変えたのである。先の新聞の回答には次のようなことが書かれている。「戦前から一つの政党名で買っているのは日本共産党だけです。戦前は命がけで侵略戦争に反対し、戦後は大企業・財界優先、アメリカ言いなりの政治をただすために、一貫してがんばってきました。憲法を守り、21世紀の日本に生かすことを主張しています。

当面は、資本主義の枠内での民主的な改革を目指し、国民の合意に基づいて一步一步社会を発展させていくという立場に立っています。先の展望としては、日本はいずれ資本主義の利潤第一主義を乗り越えた未来社会に進むと考えています。」（「しんぶん赤旗」2007年7月14日付）

このような主張が日本の左翼の労働運動にも依然として大きな影響を及ぼしていることは否定しがたい。しかし、「ルールある資本主義」や「利潤第一主義を乗り越えた未来社会」、「新しい世の中を『共に生み出す党』」では、一般の多くの国民は分からないし、少なくとも研究者には全く説得力がないことは否定しがたい。多分、欧米の研究者や市民にも分からないだろう。

この点をハッキリさせないと共産党を含む左翼政権をつくり出すことすら難しいだけでなく、労働者の連帯や労働戦線の統一すらなかなかできないだろう。私は、若い頃、労働運動は「資本からの独立、政党からの独立、要求による統一」を目指すものと学んできた。今、労働者や市民・国民は何を望んでいるのか。その要求を実現するためには、どんな国づくりをすべきなのか。その点を各政党がハッキリさせない限り、労働・社会運動や日本の未来は見えてこないのではないであろうか。日本人には、残念ながら、日本という国の将来像が具体的にほとんど見えていない。

3. 「ルールある資本主義」と実験国家・スウェーデン

私が「ルールある資本主義」として最も注目しているのは、私が研究対象としているスウェーデンを含む北欧型福祉国家である。スウェーデンなどは選挙は完全な比例代表制であり、労働組合が強力なこともあって雇用・労働時間・賃金や教育、年金など社会福祉のルールも非常にハッキリしている。トヨタ的に言うと、税金の国民への還元が「見える化」している。政党は右から穏健党、キリスト教民主党、自由党、環境党、社会民主党、左翼党と名称の変更はあるがこの構成は戦前以来ほとんど変わっていない。

日本の左翼政党や労働・社会運動が北欧から学ぶべきことは、現在の日本資本主義のような国の後にどんな社会が考えられるのかを、政治の在り方を含めて真剣に議論することだろう。現実には、日本が模倣し続けてきたアメリカ型資本主義や独仏のような福祉国家、北欧福祉国家さらには中国やベトナム、キューバ、北朝鮮などの社会主義国家が存在する。社会主義で最も参考になりそうなのは中国であるが、中国は一党独裁制であり、経済システムは市場経済である。少なくとも、現時点で見る限り、システムとして日本福祉国家建設の参考になりそうなものはほとんどないといってよいだろう。国民は市民として成熟していないという根本的欠陥だけではなく、スウェーデンなど北欧諸国と比較して格差問題や環境問題を含めて安心・安全な生活をしているとは決して言えないだろう。では、将来、日本はどんな「社会」を目指すのか、たとえば北欧型か中国型か。この問題を曖昧にしたままでヨーロッパのような中道左派政権を目指したり、左翼労働運動の躍進に期待することには無理がある。共産党は野党では反自公政権の二番目に位置しているとはいえ、性格的には自他ともに認める最左翼政党であり、中道左派を結びつける接着剤としての中心政党にはなり得ないからである。これはヨーロッパ先進資本主義諸国が証明しているし、日本の戦後の歴史からも明らかなのではないであろうか。

私はスウェーデンの研究をしているが、たとえばスウェーデンは、現在、日本共産党が主張していることやそれ以上のことを現実に実現してきたし、

また実現しようと努力している。現在は、穏健党を中心とする右派が政権を握っており、これまで社民党を中心とする政権（左党支持）が築いてきたシステムの切り崩しを図っており、左右の対決は激しくはなっている。議会制民主主義を取り入れ、様々な意見、思想信条の自由を認める民主的な国家である限り複数政党の存在は避けがたい。スウェーデンなど北欧は完全な比例代表制である。政治を生涯の仕事とする政治家はごく少ないといってもよいだろう。地方自治体の選挙では、被選挙権も18歳からであるため大学生を含めてごく普通に仕事を持っている人が立候補をし、当選したら議員になって活動している。議会の開催は仕事の障害にならない午後から行われている。給与も会議の行われた時間数による時給制である。これも労働時間が短いからできることである。国政レベルでも、止めたら普通の仕事に戻りやすくなっている。二世・三世議員が政治の中心に座り、政治ごっこをしている日本とは異質といってもよい。私はスウェーデンのような選挙制度を、現状ではほぼ理想的なものと考えている。これを基準とすると中国は論外となる。比例代表制での選挙の結果、スウェーデンでは、以前から6～7つの政党が存在し続けながらも、そのほとんどを社会民主党が環境党や左党などの支持を得ながら政権を維持してきたという経緯がある。

4. 「ルールある資本主義」と中道左派政権

仮に、当面、スウェーデンのような国づくりを想定するとした場合、どうしても必要なのは、中道左派を結集する軸となる政党や労働・社会運動である。しかし、今の日本には、中道左派たるべき社民党は存在してもあまりにも力量不足の小政党である。左翼結集の中核となるべき政党がないというのが実情であろう。これは日本の最大の悲劇といってもよいかもしれない。労働戦線もバラバラである。労働運動や中道左派は結集しなければいつまで経っても政権は取れない。現状は、仮に、自民党が政権から追い落とされても、あるいは分解しても、資本家・経営者はそれほど恐怖を

感じていないのではないであろうか。それは真の左翼政権成立の可能性はないことを確信しているからである。この状況をどうしたら打破できるのか。労働者・市民が安心して生活できる社会を実現させるためにも、中道左派政権の下でどんな社会を目指すのかを、政治・経済・労働システム、より具体的には、雇用・労働時間・賃金のみならず教育を含めた社会保障・福祉の社会モデルを、ヨーロッパの福祉国家に学んで、現在可能な範囲内で、国民に分かりやすく提示する必要があるだろう。現在は、それが可能な時代に来ているように思う。このボーダレス化した社会にあって、日本の共産党はスウェーデンなどヨーロッパの社民党や名称変更した左(翼)党などと、どこが違うのか、さらには現状のままで活動の方が日本の労働者や国民の安心・安全な生活を保障しうる社会の建設実現の近道だというならば、その道を具体的に提示すべき時期に来ているのではないだろうか。

さもないと、日本国民はいつまでたっても「ルールある資本主義」以上の目指すべき日本の社会像を描くことができず、労働・社会運動の大きな前進もできないであろう。労働者・市民が心から望んでいるのは、その名称が「社民的福祉社会」にしる「市民社民的福祉国家」、「社会主義社会」にしる、労働者・国民が自由で安心して生活できる社会ではないのか。それは中道左派を結集する中核となるべき政党がなければ現実的には不可能だろう。その政党が事実上、欠落していることが日本社会の最大の弱点・悲劇といえよう。この注文は、本来は社会民主党につけるべきものかと思うが、現状では、日本の左翼全体が担うべき重要な課題と言ってよいだろう。

5. 「ルールある資本主義」と「社会民主党」、「左(翼)党」

では、どうしたら当面の目的である「ルールある資本主義」を建設するのか。現在も、自民・民主の政界再編成が囁かれているが、現在日本の政界に激震をもたらしたら、共産党の社会民主主義政党化かスウェーデ

ンなどの共産党にみられるような、「議会制民主主義」を将来的にも容認したうえで、「左翼党」への変質であり、それをもととした政界再編であろう。その点で、日本の左翼は、日本社会を改良していく上で最も基本的な、左翼の再編という重要な問題を避け続けてきているのではないか。そのようなことは考えないような運動を行い続けている、あるいはそのような運動をおこないうる人材を育成してこなかったのではないかと思われる。生きて活動しているわれわれが当面目指すべきはアジアの「経済大国」でも、アジアの「社会主義」でもなく、アジアの実験国家、「福祉国家・日本」であり、他のアジア諸国が参考にするような日本福祉国家モデルの構築であろう。それは現時点では、例えば、社会民主主義的福祉国家か市民社会民主主義的福祉国家か、ということであろうか。政治は国民のためにあることは言うまでもないが、それだけに各政党は労働者・市民が分かる言葉で日本の未来を語る責任があるはずである。

私がスウェーデンの話をするると多くの研究者から、あまりにも違いすぎて参考にならないと言われる。また、社会主義社会が頭にある人からは、ほとんど相手にされず無視され続けてきた。しかし、世の中は一向に改善されないどころか最近では悪くなる一方である。このままの状態の継続で、ただ頑張ればよいということで済む問題とは思われないのである。

現状では、政権交替ですぐに日本社会が良くなるとは思わないが、仮に自公政権から民主党中心の政権に替わった場合でも、そこから国民の前に明らかになってくることも多いのではないか。政権交代を通じて日本の労働者・市民が経験し学び、少しずつ賢くなっていくということも現実にはおこるのではないか、と思えてならない。社民政権にしろ共産政権にしろ、それ自体が目的ではなくあくまでも手段である。私なりに言うと、目的は国民全員の能力向上を図りうる教育システムをどうつくるか、そして、国民が安心・安全に生活しうる社会システムをどう構築するかということではないかと思う。それ以上のことは、個々人の責任ということになるだろう。

6. 社会変革と愛知労問研

愛知労働問題研究所に結集している人々や支え続けてくれている人々にはこれまでも現在も、少しでも社会を良くしようと頑張っている人がたくさんいる。

また、社会の矛盾と闘い、労働者・市民のために大きな貢献をしている人も少なくない。しかし、現状のままだと、結果との闘いに終始しているうちに、われわれの願いとは逆に、日本の労働者・国民の雇用・生活不安は増すばかりということになる。永年、闘ってきた成果を生かすうえでも今こそ、日本の労働者や市民は本気で視野を世界に広げ、先進諸国からいろいろな意味で勉強し学ぶことが不可欠なのではないだろうか。世界的にみても、政治や労働運動のみならず、最近ではNGOやNPOなど数多くのボランティアや社会的企業が活発に活躍する時代になった。様々な運動からわれわれが学ぶべきことは多く、世界の動きになかなかついていくのは大変であるが、無知から展望は開けないことを痛感している。

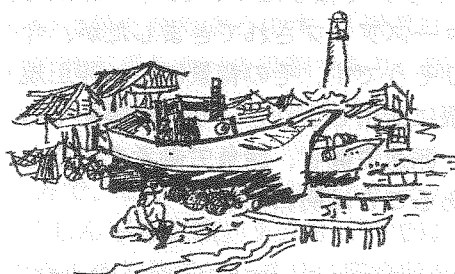
全国を見渡しても愛知労問研のような研究所はほとんどない。私も研究所に貢献できる年月もそう長くはない。トヨタ調査研究だけではなく、もっと大きな視点から研究や社会に貢献できることが一所員としてあるのではないかと考える今日この頃である。最近の雇用・失業・生活問題をみるにつけ、少しでも、労働者・市民が安心して生活できる社会が少しでも早く来ることを心から願わずにはいられない。そのために貢献しうる研究所でありたいものである。

7. 追記

1月10日締切と西野さんに言われておるにもかかわらず、原稿は完成せず、11日、12日と書き続けていると、11日に「NHK党首インタビュー」が放映され、それが翌日の「しんぶん赤旗」のトップニュースとなった。また、その詳細が、3面に掲載されている。その内容を詳論すること

はできないが、今回のテーマに関わって、スウェーデン研究や「経営学」研究している私からみてどうしても触れておきたいことが2点ある。ひとつは、共産党にしかできないことは何かという点である。このインタビューで「共産党にできて民主党に絶対できないことを一つ挙げるとすればなんですか。」と問われて志位氏は、「大企業に正面からモノが言えるか、言えないかですね。」「やはり大企業から献金を受け取りながら大企業の横暴を正すことはできない。」と答えている。しかし、われわれがやはり知っておくべきは、ここで志位氏が言っていることのほとんどすべては例えば、北欧社民党の政権下でできているということである。もう一つは、「大企業に正面からモノを言う」という点である。今回などのように、「派遣切り」「雇止め」などの問題で政府や経営者を批判し、一定の政策提起をすることは日本の社会政策学会のレベルからしてもそう難しいことではない。また、日本の左翼研究者は、経営学会では「批判経営学」として一派を形成し永年日本の経営、とりわけ人事・労務管理の問題点を指摘し批判し続けてきた。しかし、現在では、特に政権を取った場合には、政党と経営者や労働組合の関係はそう簡単にはいかないだろうことは北欧の経験からも推測しうる。それは中国についても言えることである。また、内需と外需のバランスを含めて経営・経済をどう運営するかが政治の重要な課題となるだろう。これに失敗すると福祉社会の建設も破綻しかねない。それだけに、左翼は「大企業に正面からモノを言う」という、その内容の質を高めていくことが大事になってくるだろう。その際、スウェーデンなど北欧の経験が大いに参考になるのではないかと思う。

(さるた まさき／ 所 長、中京大学教授)





情勢の厳しさが私たちを鍛えてくれる

斎藤 力

編集部からの注文は、「何か『所報』に載せて、みんなを励ますような文章を書けないか」というものでした。しかし、みなさんもお存じのように、労働行政はこの間の「構造改革」路線の下で、民間開放や地方分権改革の矢面に立たされ、労働組合もそれへの対応に追われています。昨年12月8日に地方分権改革推進委員会がまとめた「第2次勧告」は、「地方分権改革」に名を借りた公務リストラに関する提言といった色彩を前面に押し出し、労働者や国民の働く権利、健康で文化的な生活を営む権利を保障・充実させるために国・地方自治体はそれぞれどのような役割を果たせばいいのか、という最も重要な点は一顧だにしています。

公務リストラの下で、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所の定員は、07年度、08年度と連続して300人を超える削減を強いられ、昨年末に示された来年度の定員査定でも300人余の削減となり、3年間で900人を超える大幅な定員削減が強行されています。政府の計画では、少なくとももう1年はこうした規模の定員削減を行うことが確定しており、「地方分権改革」を口実とした定員削減もこれに上乗せされる可能性が強いといった状況で、「人（職員）とゆとり、そして元気をもらいたいのはこっちの方だ」と言いたいのが本音です。

しかし、これで本稿を閉じると、研究所から「今後、一切出入り禁止」を言い渡されますし、ここ2、3年の動きを見るだけでも、労働行政が労働者保護という本来の役割・機能を果たす必要性は格段に高まっています。最近、「ピンチはチャンス」という言葉をよく耳にします。私が全労働本部に入って25年になりますが、これまでも増してそのことを強く感じます。本題に入ります。

2008年の労働問題は、「名ばかり管理職」問題で明け、「派遣切り」「期間工切り」で暮れたという感じでした。トヨタで働いていた内野健一さんの裁判の勝利判決は、愛知のみなさんにとっては特に印象的な出来事だったと思います。そして今年は、元旦の新聞の1面で「年越し派遣村」が大きく報道されました。

朝日新聞が「偽装請負」「違法派遣」問題を1面トップで報じたのが06年7月末で、そこから派遣・請負問題が社会的な問題としてクローズアップされてきましたが、今年はあらためて労働者派遣問題が大きな焦点となりそうです。その背景には、非正規雇用労働者を低賃金の「雇用調整弁」として最大限に活用しようという大企業を中心とした企業のねらいがありますし、何と言っても、派遣労働者、請負労働者を中心とした非正規雇用労働者のあまりにも悲惨な実態があることは明白です。

ところで、東京・日比谷公園内に12月31日から1月5日まで設置された「年越し

派遣村」ですが、「年越し派遣村」（以下、「派遣村」と略します）のホームページによると、入村者数は499人、宿泊者数は489人にのぼり、ボランティア登録は4日までのべ1692人（ボランティア登録の受付を通していない人もいますから、その数はもっと多くなります）、相談件数は353件、生活保護申請予定が230人、そしてカンパ総額（銀行振込分以外）は2315万円（1月5日、午前9時51分現在）だったということです。直接「派遣村」には行けないが、銀行にカンパを振り込んだ人が多いと思いますので、カンパ額はかなりの額にのぼるものと思います。ラジオニュースでは、4000万円を超えたと報じていました。

「派遣村」に入村した人たちの状況や、ボランティアの活躍の様子はテレビ・ラジオや新聞等で連日大きく報道されましたので、みなさんよくご存じのことと思います。私は4日午後しか行くことができませんでしたが、日比谷野外音楽堂の入口付近に設けられた「派遣村」は、「村民」、ボランティア、そして報道陣でごった返しており、目的のテントにたどり着くのに一苦労でした。私がいた2時間ほどの間にも、労働組合活動家や弁護士などによる相談を受ける人々が絶えず、予約待ちの人を呼び出すハンドマイクの音が響いていました。私は、ある40代後半の求職者と話しましたが、これまでいくつかの職を転々としてきたが、すべてが寮付きの仕事だった。今回はついにそうした仕事が見つからず、ここに来た、とのことでした。倉庫関係の仕事を見つけないが、仕事で腰を痛めたので、ずっと立っているのがつらいということでした。健康上の問題を抱えている人も多く、仕事の確保よりも健康の回復が先ではないか、という人も少なくないようです。

日比谷公園と道路を挟んだ向かいにある厚生労働省講堂の開放や、厚生労働省と東京都が協議して都内4ヵ所に5日以降の宿泊所が確保されたことなどは大きく報道されましたので、ここではふれません。先にふれたように、「入村者」の半数近くが生活保護申請の手続きをしましたが、その結果、即日支給決定が認められた人がいること、路上生活の人でも申請できることがあらためて明らかになりました。これは、生活保護法の規定からすれば当然のことですが、住居が定まっていないことを理由に申請さえ拒否される、支給決定の場合でも支給申請から少なくとも2週間はかかることなどが常識とされている現状からすると、今回のとりくみによってそれらが決して常識ではないことが明らかにされた意義は大きいと思います。同時に、こうした迅速な動きの背景には、行政が特別の体制で臨んだことに加え、弁護士や「生活と健康を守る会」の人たちの同行支援も大きかったようです。窮地に陥った人たちを孤立無援の状態に置かないということが「派遣村」設置の大きな目的だったのですが、その目的は十分に果たせたようです。「派遣村」スタッフによる支援は今も続いています。本来は行政が果たすべき役割であり、国に抜本的な対策を求めていくことは私たちに課せられた重要な課題と考えます。

一方で、こうした状況に置かれた人たちは東京だけではなく、全国に大勢いるはずで、「しんぶん赤旗」1月8日付では、年末年始を名古屋市無料宿泊所で過ごした約400人の労働者が、7日に宿泊所を退所させられたことが報じられていました。そ

の後、支援の労働組合などがこうした労働者の住居確保や食事の提供などに努めているという話を聞きました。おそらく、全国各地でこうした地道なとりくみが行われていることと思いますし、これを支援団体任せにせず、私たちも最大限の後援をすることが必要でしょう。

マスコミ等は、現時点では「派遣村」に入村した人たちに同情的な報道が多いのですが、同情のレベルにとどまるならば、新たな職に就く人や生活保護を受給して「派遣村」を出る人たちが増えるにつれ、「派遣村」に残った人たちに対する風当たりが強くなることも懸念されます。先日のテレビ番組では、求人と求職の「ミスマッチ」が報じられ、数百人規模で求人を出している飲食店業や介護事業者などが、どちらかというと好意的に紹介されていました。

また、1万人規模で正社員を募集しているタクシー事業者のことは昨年末から紹介されています。こうした報道は、ややもすると、「条件は少々厳しくても、求人倍率が低下しているからといっても、選り好みさえしなければ就ける職は少なくない」という方向に傾くことが予想されます。

そうすると、「名ばかり管理職」で労働者を使い捨てにしている問題や、あまりの低賃金（生活保護水準を下回るケースも少なくない）や過酷な労働条件のために離職者の絶えない福祉・介護業界の問題などが等閑視され、「生活保護の世話になるよりも、とにかく働いて自活すべきだ」という方向に大きくブレる危険性があります。そうではなくて、ILOが強調する「ディーセントワーク」（「人間らしい仕事」と訳せばいいのでしょうか）を日本で実現するためにはどうすればいいのかということを、労働組合も政府任せにせず、本気で考えていかなければならないのではないのでしょうか。これは、決して「派遣切り」にあった人たちだけの問題ではなく、労働者全体に共通する問題でもあるわけですから。

ある新聞は、「派遣村」に人たちに寮付きの仕事を紹介しているが、「村民」たちの反応はあまり良くない、ということを伝えていました。その理由は、「新しい仕事に就いて、その会社が用意してくれた寮に入ることができても、そこを辞めさせられたら元の状態に戻ってしまうだけだ」ということのようにです。それほどに、「派遣切り」「期間工切り」即住居喪失ということに対するトラウマが根強いということでしょう。寮や社宅付きの求人で、しかも適正な労働条件が確保された求人が多いにこしたはありませんが、仕事と住居が一体にならないと生活していけないという状態の解消を図ることは、今回の事態から政府がくみ取るべき大きな教訓ではないのでしょうか。そのためには、低家賃で入居できる公共住宅の確保、民間借家入居者への家賃補助は不可欠でしょう。日本の労働組合は、公共住宅の確保を要求の前面に打ち出すことが少なかったように思いますが、このことの重要性は再評価されるべきです。

さて、労働者派遣法の見直しなどに向けた動きが活発化し、政府・与党も一定の対応を余儀なくされたことから、昨年あたりから「潮目の変化」が言われるようになりました。そして、昨年後半あたりから、もう一つの「潮目の変化」も指摘されるよう

になってきました。それは、全労連などのとりくみがマスコミで普通のこととして取り上げられるようになってきたことです。昨年 12 月にいすゞ自動車で働く非正規労働者が組合を結成したことなどが大きな契機となったようですが、その後も、日本経団連前の集会が大きく報道されたり、全労連や加盟組合の活躍ぶりを報じるテレビ、新聞が少なくありません。これまでは、東京都内で大きな集会や行動を行っても、意図的か否かはわかりませんが、無視・軽視されることがほとんどだったことと比べると、大きな違いと言っていると思います。

政府高官や経営者の発言にも、これまではなかった動きが見られます。例えば、内部留保の取り崩しについてですが、これまでは共産党か共産党系の組合の主張としてほぼ無視されてきたように思います。ところが、河村官房長官は 1 月 5 日の記者会見で、「派遣社員の受け入れがこの問題を惹起したのは紛れもない。企業の社会的責任の議論もある。内部留保をこういうときに活用し、有能な技術をもった人材確保をすることは、まさに経営者の姿勢の問題。生涯雇用の日本的経営の利点も考えながら、経営者側にも再考をお願いしたい」（「朝日新聞」1 月 5 日夕刊。下線は筆者）と述べています。また、今回の深刻な経済危機は、自動車や電機など輸出関連産業を中心とした外需頼みの経済のもろさ、危うさを浮き彫りにしましたが、「日本は内需拡大に真剣にとりくむ必要がある」と公言する企業経営者も目立つようになってきました。

「外需依存から内需拡大へ」は言葉で言えば簡単なようですが、本当にそれを実現しようとするれば、労働政策もこれまでの方向を 180 度転換するような大胆な政策変更が必要となります。その最たるものは、非正規雇用依存の雇用構造から、正規雇用を基本とした雇用構造への転換ということになるでしょう。政府内にも、まだまだブレ、無理解があるようです。例えば、坂本総務政務官は 5 日の総務省の仕事始めのあいさつで「派遣村」にふれ、「本当にまじめに働こうとしている人たちが集まっているのかという気がした」と述べて強い批判を浴びましたし、鳩山総務相はこの坂本発言について、「きまじめな方で、地元の熊本で派遣切りが厳しく、みんなで必死にやっている姿を見て上京したら派遣村みたいなものがあって、どういうことかと思い、その疑問があのような表現になった」と擁護しています。こうした発言には、人に頼って生きのびているのは怠け者だという「自己責任」論が強く表れています。いまだに「自己責任」論を公然と吹聴する「学者」がいますし、なお少なくない国民の間にこれに同調する考え方があることも否定できません。これを変えていくのも、私たちに課せられた大きな課題です。

まだまだ「正月ぼけ」と、私自身が自分の目の前にある課題の重さにとまどっている状態から抜け出せていないのですが、一方では、情勢の厳しさが私たちを鍛えてくれているし、私たちが力を合わせて物事に取り組めば、世論を変えていくことができる条件がこれまでになくそろってきている、ということを強く感じています。

（さいとう・ちから／会員・全労働省労働組合書記次長）

猿田正機著『トヨタウェイと人事管理・労使関係』

税務経理協会、2007年



島 内 高 大

労務研所長である猿田正機氏（中京大学教授）が、「地元」研究者の「責任」という思いも込めて、「トヨタウェイ」と人事管理・労使関係について研究書を公刊された。「格差社会」の広がり、「過労死」の増加、そして「派遣切り」の横行など、トヨタの人事管理・労使関係研究の発展がますます必要とされている。その意味でも重要な一冊である。

紙幅の都合もあり、また全3部構成／合計19章／507ページと大部であるため、本書評では詳しい内容紹介はできない。そのためトヨタ研究にとって重要な4つのポイント、つまり、1. トヨタにおける「トヨタウェイ」の重要性、2. トヨタの人事管理・労使関係の今日の特徴、3. トヨタ系労働者の労働・生活実態、および4. 「トヨタウェイ」の評価、について著者が明らかにした点を整理することにしたい。書評というより文献紹介である。

内容紹介の前に、まず本書に貫かれている分析視点を確認したい。それは、「効率性と人間性が両立する企業システムや労使関係」（31頁）、あるいは「効率性と人間性の調和」（56頁）を模索するということである。「労働者・市民・国民生活の向上・安定を求める労働者（人間性）の視点」を重視しつつ、「福祉国家・日本」を支える産業としてトヨタをいかに育てるかという視点から、著者は「トヨタウェイ」と人事管理・労使関係の特徴に迫る。ここに本書の課題がある。以下、本書の主題に関連する第Ⅰ・Ⅱ部の内容に限定して内容を紹介しよう。

1. 「トヨタウェイ」の重要性

本書の主題ともなっている「トヨタウェイ」とは、周知のように「知恵と改善」（Challenge、Kaizen、Genchi Genbutsu）、「人間性尊重」（Respect、Teamwork）を柱とするトヨタの価値観であり、『暗黙知』としてトヨタの中に受け継がれている経営上の理念・価値観を、誰の目にも見え、体系だって理解できるよう、…整理・集約した「行動原則」である。トヨタはなぜ「トヨタウェイ」を必要とし、重要視するのであろうか。本書第Ⅰ部

(第1章、第2章)と第Ⅱ部第3章～第5章がこの問題に答えてくれる。

著者はまず、トヨタ生産方式の鍵は「変化する生産システムに積極的に柔軟に対応し、さらに継続的改善を実行しうる労働者の存在」にあるとし、「トヨタウェイのDNAを受け継ぐ労働者を育成し続けることがトヨタ最大の課題」(115頁)になると指摘する。トヨタ生産方式は労働者に柔軟性や継続的改善を求め、また同時にその労働は長時間・高密度労働という短所ももつ。そこで労働者を駆り立てるためにトヨタの巧妙な人事管理・労使関係のなかには2つの考え方が貫かれてきたのである。

しかし、なぜトヨタは「トヨタウェイ」という形で自社の価値観を「形式知化」したのだろうか。著者は、経営のグローバル化と国内労働者の階層化・多様化という2つの人事管理上の問題が背景にあることを指摘する。たとえば、多くのアメリカ企業が「リーン生産システム」を日本のトヨタのように実現できない原因は「トヨタウェイ」の軽視にあると言われている。著者は経営のグローバル化が「トヨタウェイ」の浸透を必要不可欠としており、グローバル・トヨタのアイデンティティ確立のためにも重要になっていると指摘する。また期間工・派遣労働者など非正規労働者(トヨタでは30～50%、また系列部品メーカーでも大幅に増加)や外国人労働者(2次、3次下請け)の増加を背景に、国内では「階層化し多様化する労働者をいかにして企業内に包摂し、『トヨタウェイ』を体現する労働者として育成するか」(112頁)が最大の課題になっているという。そのため「トヨタウェイ」は「トヨタの『人づくり』そのものであり、そのための教育システムづくり」になっている(38頁)。

2. トヨタにおける人事管理・労使関係の今日的特徴

もう一つの主題である人事管理・労使関係について、本書が解明した点を整理しよう。まず著者は第Ⅱ部第6章で人事管理の中心が「動機づけ」管理にあるとし、その3つの側面を指摘する。その第1は、賃金など【経済的・社会的刺激の側面】、具体的には「年功的な職能資格制度」を柱とした昇格・昇進・昇給競争による労働意欲管理の側面である。第2の側面は【要員管理の側面】である。「少人化」の下では、各職場で「多能工」労働者がぎりぎりの要員のなかで働かざるを得ず、出勤率管理が重要になってくる。トヨタはそれを職場の組・班や小集団活動を通じて徹底管理し、そのなかで『仲間に迷惑をかけたくない』という雰囲気意識的に作り出し(138頁)て労働者を動機づけるという。第3は【行動科学的労務管理の側面】であり、「日本的経営」にみられた企業内教育訓練、職務の柔軟性、および権限の下部委譲などが、行動科学的労務管理によりトヨタ的に整備されているという。

著者によれば、この「動機づけ」管理の中心には「職能資格制度を柱とした昇格・昇進・昇給」管理が位置付けられるが、それが近年、賃金における年功的要素の低下、職能要件の明確化と処遇との連動、目標管理制度の活用など、全体として能力主義化、成果主義化、個別化の傾向にあるという(第7章、第8章および第18章)。集団主義的管理の重視と個別管

理の進展という人事管理の変化の方向性が明らかにされている。

また著者は、「日本全体の賃金水準が低下傾向にあるなかで、トヨタの『相対的高賃金』が維持され」ており、また「トヨタの社内に期間工や派遣労働者など約 10,000 人の非正規労働者が働くようになったことによる社内におけるトヨタマンの『相対的地位の上昇』が、昇格・昇進・昇給管理の効果をより一層高めていると指摘する (140-141 頁)。多くの労働者を不安定な立場に置く「新日本的経営」の雇用のあり方が、トヨタの正社員の「動機づけ」として働くという構造が指摘される。

さて、「動機づけ」管理に加えて本書では企業内教育訓練も重視されている。例えば第 9 章では、トヨタは労働者の能力を企業目標に結集するため、従来から「能力開発主義」に基づいた長期的人材確保・育成・活用を行ってきたが、近年では経営のグローバルのなかで新しい特徴を帯びていることを解明している。それは、従業員全員で継続的改善に取り組みトヨタの成長・発展に貢献するという「トヨタウェイ」に基づいた人材育成の推進が強調されていることである。それというのも、海外で日本同様のパフォーマンスを達成するには、「トヨタウェイ」を伝承してグローバル・トヨタが同じ価値観の下で仕事をする必要があるからである。そのため、「多国籍企業化するにつれて、トヨタの秘密主義にもかかわらず、その『人づくり』は…中略…明確化 (=形式知化) してきている」(202 頁) という。

以上のような人事管理全体を支えるのがトヨタの労使関係である。第 11 章でその特徴が詳述される。著者は、企業別組合であるトヨタ労働組合について、「トヨタ生産方式と「トヨタウェイ」の実践を経営者とともに車の両輪として支える存在と位置づける。そしてそれは、1962 年「労使宣言」の「労使相互信頼」に見られるような『労使一体』的労資関係=『資本従属』的労資関係であり、1996 年の新「労使宣言」(「21 世紀に向けた労使の決意」)により「労使相互責任」として「ますます経営主導」で展開されているという。こうしたトヨタの労使関係の基盤として、著者は労働組合役員選挙への推薦制度の導入や下級職制が業務の一環として組合役員を担う仕組みについても言及している。特定企業の繁栄のために活動する企業中心主義的なトヨタの労働組合は、労働者・市民・国民の要求の実現に意を払ってきたスウェーデンなどの労働組合と大きく異なり、「グローバル化の下で、トヨタ生産システム・トヨタウェイの各国工場への移転・移植により中・長期的には世界的規模で労使関係が深刻化する」(261 頁) のではないかと危惧を表明している。

3. トヨタ系労働者の労働・生活実態

「トヨタウェイ」の意味やトヨタの人事管理・労使関係の今日の特徴に加えて、本書の第Ⅱ部第 12 章～第 14 章では、関連下請け企業の人事管理・労使関係の現状やトヨタおよびトヨタ系企業労働者の労働・生活実態が検討される。「トヨタ本」では知ることのできない実態が明らかにされている。

いくつか注目すべき点を挙げよう。まず第 12 章では、トヨタの開発部門に対する下請企業からの技術者派遣を取り上げ、「ほとんど同じ仕事を行っているにもかかわらず賃金には明確な格差があり、…同一労働同一賃金原則は無視されている」(265 頁) など、関連下請企業とトヨタの間の大きな労働条件・労働環境格差について言及する。また下請け企業における非正規労働者、外国人労働者(研修生・技能実習生含む)の活用実態も示される。

第 13 章では「過労死」問題も取り上げられている。著者自身が証言を担当した“内野健一過労死裁判”の「意見書」をもとに、トヨタの「自主活動」や「労働組合」活動が実質的には業務的性格をもっていること、それが労働者の過重負担に結び付くことなど、トヨタとトヨタ系企業労働者の労働実態が紹介される。そしてこうした労働実態の背景には、トヨタと関連企業の人事管理・労使関係の同質性が存在することが指摘されている。トヨタグループ内では企業間に大きな労働条件・労働環境格差があるにもかかわらず、「働く者の生活の安定と企業の発展は車の両輪」という「労使相互信頼・責任」を謳う全トヨタ労連に包摂されて、関連企業労働組合もそのほとんどが「トヨタ生産方式やトヨタウェイを支え、推進する立場」(287 頁) に立ってしまうというトヨタ労使関係の実態が理解できる。

以上の問題に関連して、第 14 章ではトヨタグループ労使関係全体に関する問題点をとりあげており興味深い。2 つの問題が重要である。一つはグループ労使関係が抱える「ジレンマ」である。つまりトヨタがトヨタ本体の従業員の士気向上のために労働条件を向上させた場合でも、それはトヨタから関連企業へのコスト削減圧力上昇の可能性を高めてしまうという問題である。そのため「トヨタの賃上げが必ずしも関連下請企業の労働組合に歓迎されているわけではない」(324 頁) という。もう一つは労働運動の分散という問題である。2006 年に結成された新しい企業横断的労働組合(全トヨタ労働組合/ ATU)を含め、「トヨタやトヨタ下請企業関係の労働者が所属する組合や運動は、同じような要求を掲げつつ錯綜し力を分散している」(337 頁) という。お互いの関係を、労働者の団結・統一や階級連帯の視点からどう再構築するのか、と労働運動の方向性について厳しく問題提起している。

4. 「トヨタウェイ」の評価

以上の分析を踏まえ、著者は「トヨタウェイ」とトヨタの人事管理・労使関係をいかに評価するのだろうか。この点を最後に見ておこう。

著者によれば「トヨタウェイ」で強調されている「人間性尊重」とは、いわばトヨタ流の「人間性尊重」すなわち「人間のエネルギーを有効な作業に結び付ける」(136 頁) という考え方である。そのため「トヨタウェイ」のもうひとつの柱である「継続的改善」も、“改善によって職場のゆとりを取り上げる”活動になってしまうことを指摘している。労働者の労働・生活実態の分析も踏まえて、著者は、「トヨタウェイ」には「職場生活を豊かにするという視点や労働者の家庭生活や社会生活を尊重するという視点が欠落している」(55 頁) という

う。

「トヨタウェイ」の基本理念である『人間性の尊重』は労働者の心身の徹底的利用をトヨタなりの美しい言葉で語っているに過ぎない(55頁)。著者にあつては「トヨタウェイは労働者を『効率性』の追求一辺倒へ、さらには徹底した『企業主義的』人間へ変質させる要素を多分に含んで」いるものと評価される(56頁)。

また著者は、経営グローバル化時代の「トヨタウェイ」の問題性を次のように指摘する。トヨタは、世界のスタンダードに自社の人事労務管理・労使関係を合わせず、トヨタシステムと「トヨタウェイ」を移転・移植しようと積極的に動いている。現時点では「トヨタウェイ」と人事管理・労使関係が内包する問題点(長時間・高密度労働、下請支配や差別、過労死)は、「長期雇用と相対的高賃金」によって表面化していないが、中長期的には激しい矛盾に直面し、企業中心主義的労使関係を基盤とした「トヨタ生産方式、トヨタウェイ」戦略とヨーロッパの労働組合運動などに見られる労働者連帯による「福祉国家・社会」戦略の衝突が必然であるという。

冒頭で紹介した本書の基本的分析視点からすれば、トヨタの行動原則である「トヨタウェイ」のなかには、著者が提起する意味での「人間性」は含まれておらず、それは企業の競争力には貢献しているとしても、労働者・国民・市民の労働や生活の安定・向上には寄与するものではないと考えられている。それゆえ、「トヨタウェイ」を体現する「人づくり」の核心である人事管理・労使関係もまた、効率性と人間性の両立を可能にするものではないと評価される。

以上、簡単に4つのポイントに絞って本書の内容紹介を行った。

評者の欲張りを言えば、「トヨタウェイ」がどこまで意識的に人事管理・労使関係のなかに制度化されているのかを知りたかった。また、「人間性」という視点から「トヨタウェイ」とトヨタシステムの限界を明らかにするとともに、既存のシステムのなかに批判的に摂取できるものはあるのか、長期雇用と相対的高賃金というメリットのほかに今後に生かせるトヨタシステムの特徴はあるのか、について明確な議論が必要ではないかと感じた。とはいえ、これは本書の問題点というよりも今後のトヨタ研究全体の課題と言えよう。

本書の成果はなによりも、トヨタと関連下請け企業の人事管理・労使関係の今日の特徴について、近年注目されているトヨタの行動原則「トヨタウェイ」とのかかわりから接近し、膨大な会社・組合資料やインタビューに基づいて実態(トヨタの正規労働者のみならず関連下請け企業労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者にまで視野を広げて)を解明した点にある。また理論的にも、「トヨタウェイ」の内在的問題点とそのグローバル化の問題性を指摘している点で、今後のトヨタ研究に大きく貢献している重要な一冊である。

(しまうち・こうた／研究所所員、三重短期大学教員)



刈谷市職員

故・倉田康弘さんの公務災害認定請求裁判の支援を

倉田利奈さん（高浜市保育士・自治労連・自治体一般組合員）が、夫の過労死を認めてほしいと、地方公務員災害補償基金愛知県支部（地方公務員の労災補償機関）に2002年5月「認定請求」しましたが、不当にも「公務外災害の決定」（05年7月）がなされ、基金支部審査会に審査請求（05年9月）をしたが、これも「棄却」（07年10月）された。基金本部に「再審請求」（07年10月）をし、「口頭意見陳述」（08年6月）を行ったが、いまだ決定はなされていない。そこで、支援者らと相談尾上、08年9月9日、名古屋地裁に「公務外採決の取り消し」を求める訴訟を提起した。

第1回の裁判が11月20日にひらかれた。この法廷で、原告の倉田利奈さんが「意見陳述」をおこないました。その内容を紹介するとともに、この裁判の支援をお願いするものです。

2008（平成20）年11月20日

名古屋地方裁判所民事第1部 御中
（平成20年（行ウ）第51号）

意見陳述書

原告 高浜市八幡町5丁目9番地10
倉田 利奈

- 1 夫が30歳の若さで亡くなってから、来月で丸10年が経ちます。

10年前の1998（平成10）年12月末、当時2歳の長男は気管支喘息、ゼロ歳の長女は気管支炎のため入院することになり、私は病院で付き添っていました。31日大晦日、子ども達が回復して退院することになり、私と子ども達は病院で夫の迎えを待っていました。しかし、夫はすでに自宅で独り冷たくなっていたため、来ることはできませんでした。誰にもみとられることなく、独り苦しみ亡くなった夫のことを思うと、今でも涙があふれてきます。

私は、夫の死を知った瞬間から、過労死しかないと思っています。

- 2 夫は、1968（昭和43）年8月15日生まれで、大学を卒業後1991（平成3）年4月刈谷市の職員となりました。最初の配属先は、水道部管理課でした。

私は、大学時代に夫と知り合い交際の上1993（平成5）年10月に結婚しました。

夫は、身長160センチ、体重60キロで、小柄でしたが、スポーツが大好きで体を鍛えていましたので筋肉がしっかりついていました。野球とサッカーとバスケットのチームに所属し、休日は、どれかの試合に出ていました。

水道部時代は、月に2、3日の残業がある程度でほとんど毎日定時に帰宅をし

ていました。そのころは、父親の工場に寄り、ジョギングやバットの素振りを毎日のようにし、時には父親の仕事を手伝ってから帰宅していました。

夫は、中学生のときに腎炎になったことで、大変健康に気を使っていました。塩分の多い味噌汁は口にしませんし、野菜が好きなこともあってバランスのいい食事を心がけていました。

私は、1995（平成7）年3月に保育士をやめてから、子どもが産まれるまで可能な限りお弁当を作って夫に持たせていました。タバコは嫌いで全く吸ったことがなく、お酒は自宅で飲むことはほとんどなく、飲み会などの付き合いで飲んでいた程度です。

当時は、一緒に買い物に行ったり、スポーツ観戦に出かけたりして休日をゆくり楽しんでいました。やさしく、ユーモアあふれる夫と過ごした幸せな日々でした。

- 3 ところが、1996（平成8）年4月、生涯学習部美術館に異動となってから、私たちの生活は様変わりしました。美術館は、土日は開館しているので、土日のどちらかと月曜が休日になります。その上休日出勤をするので、好きな野球やサッカーができなくなりました。水道部時代と違い帰りが遅くなり、残業が多くなりました。当時は、体育館か美術館に異動になると大変になるというのが職場での常識だったようなので、夫もある程度覚悟をしていたようですが、初めての仕事に精神的にも疲れているようでした。

仕事が忙しいのに、職場にワープロが1台しかなく、思うように仕事が出来ないので夫は職場で使うために自費ですぐにワープロを購入しました。

同年9月、私は長男を出産しましたが、陣痛がきても夫は仕事を抜け出すことができませんでした。長男は、仮死状態で産まれたため、出生直後から入院となりましたが、夫は仕事が忙しく毎日様子を見に行くことができませんでした。子煩悩な夫が行かないのは、余程のことだと思いました。夕食は、帰宅してから遅くに摂っていたのですが、「おなか为空き過ぎて食べられない。」と時々言っており、食事の量が減っていきました。

- 4 翌年の1997（平成9）年4月には、美術館の仕事を経験していた上司2名が異動になり、また美術館の改修工事が重なりますます忙しそうでした。自宅には、夜10時前に帰ることはなく、0時を過ぎてから帰宅することもありました。

その翌年、1998（平成10）年4月には、刈谷市の機構改革により、人員が1名減らされ3名となりました。その上、上司2名が異動となり、美術館経験が初めての上司ばかりで、前年度から引き続いて残った職員は、夫一人になりました。

この人事が分かったとき、夫は愕然とし怒りでいっぱいでした。普段は、自分の感情をうまくコントロールする人なのに、人事が発表になってから2日間は、話し掛けることもできないほどでした。夫がこんなに怒ったのは、この人事により、自分の仕事がどんなに大変になるかはつきり予測できたからだと思います。

夫の不安は的中し私たちの生活は一変しました。休みがほとんどないため、私はいつが夫の休日になっているのかさえ判りませんでした。たまに、カジュアルな服装で出勤することがあり、私が「そんな格好でいいの？」と聞くと「今日は

休日になっているからいいんだ。」と言っていました。たまの休日でも知立のユニーに出かけ、企画展の入場券を私に買いに行かせました。「せっかく置いてもらえたのに1枚も売れないといけないから。」とすべてが仕事につながっていました。

5月から6月にかけては40日間全く休みなしの連続勤務でした。年次休暇も4月から亡くなる12月まで、4月8日に取った0.5日のみでした。また、夫は、「残業の予算は、限られている。その範囲内しか申請できない。休日出勤も残業時間に入るけど、それも限られているので出せない。」と言っていたので多くは、サービス残業になっていることを私も認識していました。

この年4月に長女が産まれたのですが、実家から帰るときまでに夫はベビーベッドを出すことができず、実家に迎えに来ることもできませんでした。10月下旬から、子供の入浴のため9時頃に帰宅するようになりましたが、自宅にワープロを持ち帰り、夜中2時3時まで仕事をしていました。

私は、子育てに大変な時期でしたので、できることなら夫に手伝ってもらいたかったのですが、夫の疲れきった姿を目の当たりにして、なにも言えず、夫の仕事が少しでもはかどるようにしたいと思っていました。長男佑一が夜泣きをしたときは、夫が時々起きて抱っこをしてくれた覚えがありますが、長女穂乃花の夜泣きの時は夫の仕事の邪魔にならないように寝室で必死に泣き止むようにあやしていました。

今思えば、そのころの我が家の生活は異常でした。夫は、子供と食事をするのがほとんどできず、少しでも仕事を進めるため、夫婦の会話もありませんでした。私は、後3ヶ月もすればきっと美術館から異動できるから、それまで我慢しようと思死に耐えていました。

年末には、夫が「今年は、正月くらいは休もうかな。このままじゃ俺、過労死するかもしれない。」と言う程でした。この言葉は今でも耳に焼き付いていて、思い出すたびに胸が苦しくなり、忘れられません。亡くなる1週間前から子供二人が、入院したため私は泊まりこみで付き添っていました。大晦日に退院予定だったので、翌日病院に迎えにくることを約束した夫でしたが、現われませんでした。翌日すでに冷たくなった夫にしか私は会うことができませんでした。

夫の突然の死亡で、私が受けたショックは、言葉で表すことはできません。

繰り返しになりますが、私は、夫の死を知った瞬間から夫の死は過労死しかないと考えています。毎日の残業で休みもまともに取れず、とりわけ夫が亡くなった年の人事異動後の夫の繁忙ぶりは異常でした。年々血圧が高くなっていき、夫は気にしていましたが、美術館からたった50メートルしか離れていない主治医の病院にさえ忙しくまともに通えなかったのです。

- 5 夫が亡くなってから、公務災害制度について教えてくれた夫の同僚がいました。しかし、その人は夜遅く自宅から電話をしてきて、制度について教えたことが自分であることを明かさないとほしうと言いました。制度についての説明も不十分で、申請してはいけないものと解釈してしまいました。また、夫が亡くなった当時長男は2歳3ヶ月、長女は生後8ヶ月で、長男は喘息の持病があったためたびたび発作を起こし、毎日生きていくのがやっとでした。私も、精神的にまいって

おり、公務災害申請したくてもできない状態でした。

2002（平成14）年5月に公務災害補償基金にやっと申請し、私自身もできる限りのことを調べようとしました。しかし、刈谷市は職場の関係者の聞き取りを自由にさせないなどの制約をしてきました。夫が亡くなったときに、あれほど職場の多くの方が過労死だといっていたのに刈谷市のかん口令で今では、会うこともまななりませんし、態度が全く変わっています。

公務災害認定資料の提出は、任命権者の刈谷市を通さなければ基金支部に提出できない制度となっています。私が刈谷市に提出した資料を、刈谷市は基金になかなか提出せず、その事実を基金が知ってから慌てて出すこともありました。刈谷市は協力すると言いながら、事実を隠そうとしているとしか見えません。

- 6 基金愛知県支部長からは、「公務外」との認定書が届きましたが、認定書には、時間外の時間すら全く書かれておりません。そして、本部が作成した認定書案を支部に下ろし、それを支部長の認定書として出してきたことが、この間の公文書公開請求で明らかになっています。支部が詳細に調べ、本部に提出しているにもかかわらず、本部は、「公務外」の結論ありきで、支部の調査内容を全く無視し、認定基準にもそぐわない理由で公務外としているのです。

その後、審査請求をしました。愛知県支部審査会でも棄却となり、結果には落胆しましたが、その裁決理由にはもっと落胆しました。なぜなら、くも膜下出血の原因が「脳動静脈奇形」となっており、その根拠が全く示されていなかったからです。そして、早出出勤の時間は、軽度な作業を理由に、2分の1しか認められていませんでした。清掃業者が早朝に美術館に来るために、夫は早く行って鍵を開けなければならない立場にありました。黙示の業務命令があったことを刈谷市も認めています。また、夫も鍵開け後に仕事を少しでこなすために早く出勤すると言っていました。それなのに、このような理由で時間外を削られることに納得できません。

- 7 私は生活のため、仕事を始め、そして、一人で家事、育児をしてきました。過労死を認めてもらうための活動もしてきました。とても辛い10年でした。

私は、今でも夫があの時、美術館勤務にならなければ死ぬことはなかったと思っています。夫が元気であれば、今頃は、家族4人で平凡に幸せに生活していたと思うと、いつも胸が苦しくなります。家族のため仕事をし、子供たちとほとんど過ごすことができずに突然亡くなった夫の気持ちを考えると、今でも涙が止まりません。

当時、2歳と生後8ヶ月だった2人の子供たちは、今小学校6年生と4年生になりました。一日も早く認めていただき、子供たちにお父さんは、仕事で亡くなったんだと言ってあげたいと強く思います。

夫の名誉のためにも子供たちのためにも過労死を認めていただくことをお願いいたします。

（以上）



雑 感(高齢者介護の周辺など)

石 河 晃

年金、医療を中心に議論されている「世代間格差」現象は、若者の政治不信にとどまらず世代間の分断にも繋がりがねない。今さらながら、高齢者介護もその一つとして「出口」が求められている問題だと痛感している。

かつて、多くの国の年齢別人口構成は、「人口ピラミッド」と呼ばれるにふさわしい形をしていたが、いまや「つり鐘」状となっている国が多い。

日本の場合、第二次世界大戦を経た「第一次ベビーブーム」と、その子供たちを中心とした「第二次ベビーブーム」による二つの大きな膨らみがあるが、これを別にすると年齢が下がるにつれて人口が尻すぼみとなる「タンブラー」のような形となっている。

「ベビーブーム」も第一次と比較して第二次の膨らみが小さく、第二次に誕生した層が既に30歳代になっているにもかかわらず「第三次ベビーブーム」と言える膨らみは見えない。

かくして、日本の人口構成は将来を展望しにくい不自然(不健全)なものとなっている。

平均寿命が延びる一方で出生率が低下し、「人口ピラミッド」が形を変えている国は少なくないが、日本の人口構成がかくも不自然(不健全)なものとなった原因は、不安定な雇用やゆとりのない労働と生活を背景とした出生率の低下が長期的に放置されてきたことだろう。

その結果、「世界のどの国もこれまで経験したことのない高齢社会」(「平成20年版高齢社会白書」)が到来するとされ、様々な推計がなされている。それは、将来を担う若者でなくとも先の見通しが持てない閉塞感に見舞われそうな数字である。

○ 65歳以上人口と、その総人口に占める割合

	[総人口]	[65歳以上人口]	[割合]
2005年	12,777万人	2,576万人	20.2%
2025年	11,927万人	3,635万人	30.5%
2055年	8,993万人	3,646万人	40.5%

※「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）

○ 65歳以上人口1人に対する生産年齢（15～64歳）人口の数

2005年	3.3人	※参考	
2025年	2.0人	1960年	11.2人
2055年	1.3人	1980年	7.4人

※「平成20年版高齢社会白書」（内閣府共生社会政策統括官）

こうした条件の下で、00年に日本の介護保険制度が発足した。「介護の社会化」と評され、老人保健法にもとづく医療保険の適用と老人福祉法にもとづく福祉対策（措置）を移行し、新たに展開する保険制度として整備されたはずのもの。

被保険者は65歳以上の第一号被保険者と40～64歳の第二号被保険者に区分されているが、①高齢者介護の対象者である第一号被保険者、②そのうち要介護・要支援として認定された者、③実際にサービスを受給した者の数は次のように推移してきた。

	①被保険者数 (年度末)	②認定者数 (年度末)	③受給者数 (1ヶ月平均)	③/①
2000年度	2,242万人	256万人	184万人	8.2%
2006年度	2,676万人	440万人	354万人	13.2%

※「平成18年度介護保険事業状況報告（年報）」

「介護難民」を出さず多数が利用し易い制度として充実されなければならないし、高齢者の割合の変化を考え合わせると、今後、さらに受給者数が増加することは当然である。

06年度、介護保険給付に要した費用は約6兆4000億円（「平成18年度介護保険事業状況報告／年報」）。この大幅な増加による保険財政の逼迫は目に見えている。

現在、介護保険の負担割合は、利用者が1割、それを除く部分について被保険者が負担する保険料が50%、国が25%、都道府県と市町村が各12.5%。

今後の保険財政の逼迫について、次のような「打開策」を議論する向きが目立つ。

- 歳出抑制策として、①軽度要介護者の自己負担を2割に引き上げ、②掃除や洗濯など「生活援助」を除外、③対象をより重度に限定することなど
 - 歳入確保策として、高齢者と現役の保険料、国庫負担、地方負担に加え、社会保障目的の消費税等を導入することなど
 - 被保険者を20歳まで引き下げ、保険料負担とともにサービス対象も若者を含めた幅広い世代に広げる＝介護保険のユニバーサル化を図ることなど
- ※08年9月19日付日経新聞「どうなる日本の介護／財政安定化の選択肢」など

しかし、歳出抑制策は制度の充実に逆行、他の二つは若者を含めた国民の直接的な負担増に責任を負わせるもの。どちらも現行制度の枠内での場当たりの対応療法でしかない。

国の財政のあり方を転換する必要があるのだが、それにしても、日本の社会保障は、深刻な不自然（不健全）さを持った人口構成によって先行きを見えにくくされている。これをどのように健全な形に再構築するのか、国の展望にかかわる世代を超えた課題として、雇用、労働、生活の改善を含め、長期的な視野に立った対策が不可欠だと痛感する。

そのうえで高齢者介護問題について考えると、「介護の社会化」の実現を、単に現行保険制度の枠内で議論しては、高齢者にとっても「現役世代」にとっても展望は見えない。

現行制度の内と外の両面にわたる対策が必要であり、思い切った国費の投入と施策の充実を図るよう、当面の対策の範囲においても国の財政の組み立てを見直さない限り、先が見えない現状から脱け出す糸口すら見えて来ない。

皮切りに、「社会化」されたはずの舞台にふさわしいとりくみとして、国の責任を含む社会的な課題として介護労働者の処遇改善を実現したい。

来年度に向け介護報酬の3%アップが予定されているが、これが処遇改善に直結するものでないことは多く論じられており、既に「次の手」が求められているところ。ましてや期間雇用者や派遣労働者を典型とした雇用の悪化を理由に、ないがしろにされて良いはずがない。

(09年1月／いしかわ・あきら、研究所所員)



700万台でも利益が出せる トヨタにするというが

—— 続・アメリカ発金融危機と「トヨタ・ショック」——

伊藤 欽 次

前号で「アメリカ発金融危機と「トヨタ・ショック」」を書いた。その「トヨタ・ショック」は深刻さを増し、事態は急変している。ここで、事態の深刻さと急変の実態、そして波紋のひろがりを追うことにした。

1. グローバル展開・世界一の生産と販売が、さらに急変

、04年に策定した「グローバルマスタープラン」は、世界シェア15%・900万台をめざすことをかかげた。これによって、トヨタは海外展開を加速してきた。いまは、世界27カ国・地域/52拠点で生産している。北米では10の拠点を持っている。さらに2つの拠点を建設している。日本国内では、16の拠点と九州トヨタやトヨタ車体、豊田自動織機、関東自動車、ダイハツなどで、トヨタ車を生産している。

国内で422万台（輸出266万台）、海外で430万台、合計853万台を生産している（07年実績）。GMを抜いて世界一の生産。08年には、生産はもとより販売でもGMを抜いて世界一になると予想されていた。

だが、急変した。08年の生産と販売は急減した。「各月生産計画」をみれば、歴然としている。しかも公表した「計画」が修正されている。

○ トヨタの各月生産計画

	稼働日	国内生産 台数	日当たり 生産台数	海外生産 ・部品	総台数
11月	20.0	290,000	14,500	310,000	600,000
	22.5	395,788	17,591	411,522	807,310
12月	19.0	270,000	14,211	340,000	610,000
		240,000	12,632	230,000	479,000
09年	19.0	325,673	17,141	314,629	640,302
		280,000	14,737	330,000	610,000
1月		230,000	11,500	260,000	490,000
	20.0	350,277	17,514	371,129	721,406
2月	21.0	240,000	11,429	270,000	510,000
	22.0	392,457	17,839	380,705	773,162
3月					

異例の
再修正

再修正計画
非公表

*国内生産台数には KD 含む。海外生産・海外生産用部品には GM との共同生産を含む。

各月、上段は計画数字、下段は前年同月の実績

太字は、対前年同月比で減産を示す（「中経新聞」より作成）

3月の生産計画が、中経新聞で報道されていない。

しかも、あとで紹介するよう、2月、3月には、11日の「工場一斉稼働停止日」（会社休業）を設けざるを得なくなった。当初、2月は21日稼働を予定していたが、

16日へと稼働日を6日削減する。3月は、5日削減、19日の稼働日とする。

トヨタは、毎年末に、翌年度の「生産・販売計画」を示してきたが、2009年度分は未だに示すことができていない。

「トヨタカレンダー」は、毎年11月ころには、翌年度のカレンダーを示してきたものが、昨年末はもとより、年明けになっても示されていない。異常の事態を示しているといえよう。

07年から150万台減。「トヨタ自動車のグループ全体での2009年（暦年）世界生産台数計画が、800万台近くまで落ち込む公算が高まった。過去最高だった07年実績の949万台から150万台近い減少となる。積極的な世界展開を続けてきたトヨタの成長戦略が、世界同時不況で大幅な下方修正を強いられたことになる。

2. トヨタ・ショックの激震やまず

昨年、11月6日の中間決算発表時に、09年3月期業績予想を下方修正したことが、マスコミで「トヨタ・ショック」として大々的に報じられた。そのニュースは、地球を駆けめぐった。

ところが、12月22日、年末の社長記者会見で、「業績予想」の再下方修正が発表され、衝撃が走った。

○ 09年3月期業績予想の「変遷」（連結）

発表時期	売上高	営業利益	純利益
08年 5月	25兆 円	1兆6000億円	1兆2500億円
08年11月	23兆 円	6000億円	5000億円
08年12月	21兆5000億円	▲1500億円	500億円
（前期実績）	26兆2892億円	2兆2703億円	1兆7178億円

○ 09年3月期業績予想の「変遷」（単独）

発表時期	売上高	営業利益	純利益
08年 5月	11兆9000億円	5000億円	7700億円
08年11月	10兆6000億円	1400億円	5100億円
08年12月	9兆5000億円	▲2200億円	2200億円
（前期実績）	12兆0792億円	1兆1086億円	1兆1381億円

マスコミ各紙は、「トヨタ赤字転落」「トヨタ営業赤字1500億円」「前期黒字2.2兆一転」「1年で2兆円消える」「史上の底見えない」「急激な円高直撃」「減産は100万台超」などの見出しが目飛び込んできた。

はては、社長交代・豊田家復活などの記事も踊った。

3. トヨタの「期間工切り」が引き金、自動車はもとより全産業に広がる

トヨタは、2008年に入ってから、じりじり減産をつづけてきた。6月で「期間従業員の募集」を止めただけでなく、期間従業員を急速に減らし始めた。かつて1万人を超えた期間従業員は、本年3月末で、3千人までに減少することを明らかにしている。

マスコミなどで報じられただけでも、主要12社の減産幅は、計220万台規模。非正規従業員の削減は、1万6千人を超えるものとみられている。こうした「期間工切り」「派遣切り」は、2兆円の利益を上げてきたトヨタがその先陣を切った。

○ 主な自動車メーカーの減産と非正規切り

	国内外の減産台数	国内の非正規切り (人)
トヨタ	95万3000台	9,250
日産	27万2000代以上	2,000
ホンダ	26万台	1,250
三菱自	12万台以上	1,100
マツダ	14万8000台	1,500
スズキ	24万6000台	960
富士重	6万台	800
ダイハツ	4万6000台	500~600
いすゞ	2万8000台(国内)	1,400

注：トヨタの非正規切りは、連結子会社（日野自動車、トヨタ九州、関東自動車）を含む

グループにも期間工切り・派遣切りが急速にひろまった。部品メーカーや車体組み立てなどの主要8社が今年3月末からの半年間に減らした人員は合わせて約2000人。新規採用を停止した会社も多い。販売不振によるトヨタの減産が、グループ各社の雇用に与えた影響は深刻だ。

各社の中で最も期間従業員を多く抱えるデンソーは、約8200人から580人減らした。約220人を正社員化した。10月上旬に新規採用を停止している。

豊田自動織機は期間従業員と派遣社員を合わせて516人の減少。7月末から期間従業員の新規採用を止めているアイシン精機も計266人を減らした。

関東自動車工業は8月以降、東富士工場（静岡県裾野市）で生産するカロラの輸出減を見込み、派遣社員を約300人から約200人に減らした。さらに、岩手工場（岩手県金ケ崎町）と東富士工場（静岡県裾野市）で働く非正規社員を来年4月までに計約450人削減する方針を明らかにしている。トヨタ車体、愛知製鋼はほぼ横ばいで推移している。（08年12月現在）

来年3月末にかけての人員数について「2割減のイメージ」（トヨタ紡織）、「増やすことはない」（豊田合成）などと話す。

「下期は状況が好転するとは思えない。『構え』を小さくしていかないといけない」（豊田自動織機の豊田鉄郎社長）との見方が大勢だ。

トヨタ北海道（本社：苫小牧市）でも、11月から期間従業員の新規採用を凍結した。

こうした減産は、系列会社、下請会社に鉛の将棋倒しのように重くのしかかった、経営悪化はもとより、人べらしは、想像を超えるひろさと数にのぼっていると思われる。

「期間工切り」、「派遣切り」はもとより、愛知県、静岡県、岐阜県。三重県で多数に在住する「日系外国人」が切り捨てられている。とくに、ヨタ系部品工場でも、あいつづ解雇や契約期限切れを理由とした雇い止めがひろがっている。

名古屋外国人雇用サービスセンターは、昨年10月以降、さながら風邪のシーズンの病院の待合室のような混雑ぶりだ。来所者数が昨年比で、2倍以上に増え、11月もさらに増加傾向にある。担当者は「10月は1日平均28.8件だった相談件数が11月は42.2件に、新規求職者数も10月の15.8人から26.3人に増えた」と説明する。

愛知県下のハローワークでも、「4～10月の外国人の新規登録者の数は、316人と、前年同期の137人に比べ、急増している」（ハローワーク岡崎）。[週刊ダイヤモンド12/3]

厚労省の発表（12/26）によると、全産業で「契約期間の満了に伴う雇い止め」や

期間途中の契約解除による解雇などで、昨年10月から本年3月まで職を失う非正規労働者が、全国で8万5千人に昇る見込みと発表した。(11月の前回集計では3万人だった)。都道府県別では、トヨタを中心に自動車産業が集積する愛知県が1万509人と、もっとも多い。

全国のハローワークに、職を奪われた労働者が殺到している。だが、求人は少なく、職につけない。〃職〃だけでなく、〃住〃もうばわれ、収入がなく(少ない蓄えも底)〃食〃も奪われ、路上生活を余儀なくされている人々が増加している。大きな社会問題であるとともに、政治問題である。

こうしたなかで、東京では、「年越し派遣村」の動向が大きく報じられ、政治の流れを変えつつあるようにみえる。

4、トヨタの〃新戦略〃——700万台でも利益が出せる「体質」づくり

期中にこれだけの業績修正がおこなったのは、経営破綻の危機に瀕した1949年以来的のことといわれている。会社の役員らは「いまだかつて経験したことのない厳しい状況」を強調している。70年代の2度の石油ショック・経済危機、85年のプラザ合意後の急激な円高・「円高不況」のときにも、さまざまな合理化・リストラを駆使し危機を切り抜けてきた。今回の危機は、外需頼みが〃急激な円高〃でショックに見舞われた格好。外需頼みの根本を改めるところか、外需頼みをつづける立場からの「700万台でも利益が出せる「体質」づくり」に突き進もうとしている。

過去における巨額な利益、そして13兆円にも及ぶ内部留保、株主重視の高額配当(08年3月期通期140円＝中間65円＋期末75円。08年10月中間、前期と同額65円)をそのままにして、期間工・派遣切りを強行し、正社員にも痛みをおしつけている。

トヨタは、11月の中間決算発表・業績予想修正時に「緊急収益改善委員会」を立ち上げた。この委員会は、①労務費、経費、②設備投資、③試験研究費、④営業、⑤原価改善、の5分野に聖域なしでメスを加え、「総費用」の低減と、売上の「最大化」をめざしている。

職場には『緊急収益確保対策』と書かれた張り紙が随所でみられるという。トイレのハンドドライヤーの電源は切られている。カラーコピーは厳禁。パソコンのプリンター用紙は裏紙を利用するなどの徹底ぶり。

すでに1300億円の改善に見通しが立ったという。加えて、原価低減も「半年で500億円の実行にメドが立った」という、このペースで行けば、「09年度は、それぞれ倍の効果が期待できる」という。

原材料価格は、原油価格の下落や円高などにより「落ち着く傾向」に助けられている。さらに〃徹底的な原価低減〃をめざし、鋼材などで安い「韓国材」導入にふみきる様子。新日本製鐵の価格交渉に大きな圧力となるであろう。

それだけではない。12月1日に支給された、管理職(課長級以上、8500人)のボーナスは、一律1割のカットが強行された。組合員でないので、一方的。重役の報酬は、「見なおす」とも伝えられている。多くの重役は、トヨタの株主でもある。高額の配当を手に入れている。

また、09年度に支払われる役員賞与(ボーナス)について、大幅に減額する方向で検討しているという。08年度の役員賞与は29人の取締役が計10億200万円、7人の監査役が計6450万円だった。

2. 3月は、11日間の全工場一斉稼働停止・「会社企業」が強行される。労使協議の末、うち2日間は、「賃金の8割」の休業手当支給となったと伝えられている。連続2交替制は中止、1直（昼勤）だけとなった職場。残業はめっきりへった職場。これだけでも手当は大激減・月収は大幅に減った。そのうえの「会社休業」である。労働者の家計に大打撃であることはいうまでもない。

トヨタ労働組合は、いま09年春闘（09ゆめW）にとりくんでいる。要求の決定に苦渋がにじみでている。一時金要求の基本的考え方は、2000年から、「基準内賃金の5か月分」＋「単体の営業利益に連動する業績反映分（業績連動は営業利益1000億円あたり5万円を反映としてきた）」＋「業績に表れない努力などを反映させた総合加算部分（これまでの実績は5～20万円）」＝の「3階建て」要求方式をとってきた。08年実績は組合員平均253万円だった。業績予想から、要求も50万円程度下回ると予想されている。

また、トヨタ労組の賃金引き上げ要求は、賃金制度維持分（いわゆる定昇分）＋賃金制度改善分（いわゆるベア要求）、をとってきた。物価の上昇などがあり、自動車総連では「賃金制度改善分」4000円を決めているトヨタ労組もこれにならう、といわれているが、実現はかなりきびしい。（08春闘：要求1500円。妥結1000円）。

5. “くるまをつくるのは人間だ、もっと社員を大切に”

期間工切り・非正規切り撤回と、住居の保障要求で、期間工・派遣労働者のたたかいがひろがっている。

愛労連なども、トヨタとグループ企業、愛知県や関係自治体、労働局など国の機関に、「緊急雇用対策強化」を求める要求をだして、実現をせまっている。

トヨタ自動車株式会社 取締役社長 渡辺 捷昭 様

08秋の地域総行動実行委員会
愛知県労働組合総連合
議長 羽根 克明
愛知県商工団体連合会
会長 太田 義郎
新日本婦人の会愛知県本部
会長 安藤満寿江
愛知県社会保障推進協議会
議長 徳田 秋

緊急雇用対策についての要請

（略）。

記

1. 正社員の長時間労働をなくし、正社員としての雇用を大幅に拡大すること。
2. 下請企業が適切な水準の利益を確保できるよう、仕入れ価格や人件費に応じた単価となるようグループ各社に「公正取引」を徹底すること。

以上

日本共産党は、経団連（12/18）、トヨタ（12/24）に、「大量解雇中止・撤回し、雇用を守る責任を果たせ」と要求し、マスコミなどで大きな話題となっている。日本共

産党の企業への直接要請は、キャノン（7月）、いすゞ自動車（11月）につづきトヨタが3回目。

日本共産党の、国会での論戦とともに、こうしたとりくみなどが多くの若い労働者の共感を呼び、たたかいの輪をひろげるはげましとなっている。

トヨタの労働者からも、組合員有志として、労組に、期間従業員の正社員化や期間延長などを会社に要請し、交渉するよう申し入れしている（12/24）。組合は、「心を痛めている」といいつつも、「契約期間中は、契約を切らないことで会社と合意している。これに反すれば強く交渉する。」とはいうだけで、期間従業員の雇い止めを止めさせる、積極的な社員化を要求する動きは見せていない。

：資：料：

トヨタは、2月、3月に11日間の休業日（全工場一斉稼働停止）を設定するにあたって、休業日の賃金を減額する労使協議がおこなわれた。その協議の様子が「会社休業に関する「生産分科会」」（09.12.25）の記録として、『労務ニュース No.1174』（A4・10頁）で、社員に知らされている。「急激な減産」に至るいきさつが語られている。ここに一部を紹介する。

***「会社休業に関する「生産分科会」の詳細　＜会社の説明＞**

1. 開催の趣旨及び、会社情勢

＜はじめに＞

- ☐ 組合員の皆さんには、総残業ゼロや勤務シフト変更などの柔軟な稼働対応、ならびに様々な緊急収益確保への対応などについて、大変なご尽力をいただいております。まずもってお礼を申し上げたいと思います。
- ☐ 皆さんもご承知のとおり、昨今の世界経済の急激な減速に伴う、世界規模での自動車市場の低迷により、当社及びグループ会社、ならびに仕入れ先各社におきましては、過去に例を見ないほどの大幅かつ急激な減産を余儀なくされております。
- ☐ こうした中で、先日（12月22日）、2009年3月期の業績見通しについて修正を行いました。連結の営業損益は先期のが2兆2,703億円の黒字から、今期は一転して1,500億円の赤字の見通しとなるなど、当社はまさに緊急事態と呼ぶべき大変厳しい状況に直面しております。
- ☐ 当社におきましては、既に一部の工場でラインの一直化や稼働停止を進めておりますが、来年1月以降は、数度にわたって全工場の一斉稼働停止をせざるを得ないと考えており、まず1月の3日間、計4直の稼働停止につきましては「年次有給休暇の計画的付与」を行うことを既に労使で合意し、現在、対応を進めております。
- ☐ また、2月以降は、一層の稼働停止を余儀なくされる見込みのため、「年次有給休暇の計画的付与」だけではなく、全工場の一斉稼働停止日の内、数日を「全社休業日」としたいと考えております。
- ☐ 今般、会社休業に関する「生産分科会」の開催をお願いしたのは、こうした状況を踏まえ、会社休業に関する労使協定の締結につきましては、会社から組合に申し入れを行うためであります。
- ☐ なお、今回の申し入れ内容が組合員に与える影響の大きさに鑑み、今回の生産分科会においては、労働協約第30条第2項を適用し、分科会委員のみならず、鶴岡執行委員長や各工場の支部長も出席の上、発言することができるという形で開催いたします。
- ☐ （略）

＜会社全般の情勢＞

- 先程、2009年3月期の連結業績の見通しについて申し上げましたが、組合員皆さんにも大きく関わる、単独の営業損益の見通しにつきましても、2,200億円の赤字と、11月6日の中間決算発表時から大幅に下方修正いたしました。
- 先日の中間決算の発表から僅か1ヶ月半の間に、これだけ大幅な業績修正を余儀なくされた原因として、世界規模の金融危機を背景とした販売台数の急落や、ドルやユーロのみならず、世界各国通貨に対する急激かつ大幅な円の独歩高など、といった外部要因が大きかったのは確かであります。
- また、過去数年間、世界の自動車市場の伸張に対応して、トヨタが生産・販売能力を拡大することによって、増収増益の好業績を更新し続けることができた一方で、自動車市場が今回のように急激に収縮すると、大幅な減益となってしまうという収益構造上の要因もあると考えております。
- 会社といたしましては、先日より、緊急収益改善委員会を立ち上げ、2008年度と2009年度の収益確保を目指し、様々な角度から取り組みを進めております。
- しかしながら、今後、こうした非常事態を乗り切るためには、相当危機感をもって、これまでの対応策のレベルをはるかに超越した取り組みを断行していかなければならない。
- そのためにも、まず「1台でも多くの車を買っていただけるよう増販努力を続けること」、そして「原材料の高騰の結果、増大した資材・部品費等の変動費を下げること」はもちろんであります。最優先で取り組むべきは「生産規模やそれに伴う固定費の適正化を強力に進めること」であると考えています。
- これは、先行きが不透明な中、まずは様々な費用について従来の枠組みにとらわれずに思い切って削減し、その上で、トヨタ単体で700万台、グループで800万台、為替は1ドルが90円を切るレベルでも、利益が確保できる体質に変革するということでもあります。
- それでは、固定費を適正規模に見直す取り組みの一つひとつについてご説明したいと思います。
- まず、試験研究費についてですが、現在計画されている、開発プロジェクトや、先端・先行技術開発テーマ等の大幅な見直しを進めることにより、最低でも、05年の水準である4,500億円以下のレベルにまで絞り込んでまいります。
- 設備投資につきましても、08年度見通しの1兆3,500億円から8,000～9,000億円レベルにまで削減したいと考えており、現在行っております、新工場や能増案件の凍結に加え、既存工場についても、ラインの転用に伴う資産の有効活用や、更なる設備のコンパクト化・低コスト化にむけた技術開発の強化を進めていきたいと考えております。
- また、販売費や、旅費・交通費・会議費などの経費、更には購入部品・資材価格や物流費等につきましても徹底した費用の低減を行ってまいります。
- 最後に労務費についてであります。これまで当社は、雇用を最大限守ることを基本に努めてまいりましたが、そのスタンスは今後とも維持してまいりたいと考えております。
- しかしながら、生産能力に大幅な余剰が発生しているこの厳しい状況の中、役員処遇の見直しはもちろんのこと、雇用を最大限に守るためにも、従来の固定概念にとらわれることなく、稼働対応をはじめとして、様々な施策を迅速に検討し、実行に移していかなければなりません。
- 当面、国内の生産につきましても、大幅な減産が続くことが見込まれるため、当社のみならず、グループ会社や仕入先全体の効率的な稼働の観点などから、今後必要に応じて全工場の一斉稼働停止を行っていききたいと考えておりますので、組合列びに組合員の皆さんのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

<おわりに>

- 以上、会社情勢や本日の開催趣旨、ならびに今後取り組むべき「体質強化に向け

た構造改革」の内容について、特に固定費の削減を中心に説明いたしました。

- 冒頭にも申し上げたとおり、私どもは極めて深刻な危機に直面しており、これを克服していくためには、聖域を設けることなく、ありとあらゆる取り組みを迅速に進めていかなければなりません。
- 今般、組合に申し入れを行う「会社休業」や、かつてない規模での工場の一斉稼働停止も、会社として欠かせない取り組みの一つであるという点につきまして、組合及び組合員の皆さん一人ひとりのご理解とご協力をいただきますよう、重ねてお願いいたします。

2 「会社休業」の取り扱いに関する会社の申し入れ

＜「会社休業」に関する労使協定の締結に関する申し入れ＞

- これまで、当社は、雇用を最大限守とを基本に努めてきました。このスタンスのもと、これまでも、タクトタイムの変更、残業の制限、勤務態様の見直しなど、様々な稼働調整を実施し、対応を行ってまいりました。
- しかしながら、生産能力に大幅な余剰が発生しているこの厳しい状況は、当面続くものと覚悟せざるを得ず、09年1月以降においても、数度にわたって、全工場規模でライン稼働を停止せざるを得ない状況にあります。
- 全工場一斉の稼働停止とした1月17日（土）、24日（土）、30日（金）の3日間、計4直については、関係法令及び労使協定に基づき「年次有給休暇の計画的付与」いわゆる「一斉年休」で対応することについては、既に労使で合意し、現在、対応を進めております。
- しかしながら、直近の生産計画を踏まえると、2月以降においても、全工場一斉での稼働停止日を検討せざるを得ません。
- 尚、現在検討している一斉稼働停止日は、
 - 2月においては、土曜の出勤日に加え、5日（金）、6日（金）、13日（金）、20日（金）を
 - 3月においては、土曜の出勤日に加え、2日（月）、13日（金）、20日（金）と、
- 2月以降に全工場一斉で稼働停止となる日の取り扱いについては、これまでの「一斉年休」による対応に加え、就業規則に規定している「会社休業」も検討したいと考えております。
- まず、「会社企業」の取り扱いについて、会社の申し入れ骨子を申し上げ上げます。
 - 一、会の就業規則の規定に基づき「会社休業」を行う。
 - 二、「会社休業日」においては、原則、会社が許可したもの以外は、出勤は認めないこととする。
 - 三、「会社休業日」においては、当該休業日における「基準賃金の日割額」、または、「日給」を支給せず、それとは別に、「基準賃金の日割額」、または、「日給」の80%に相当する休業手当を支給することとする。
 - 四、「会社休業日」は、賞与、退職金、満了慰労金・満了報奨金等の支給にあたっては、出勤したものとして取り扱うこととする。
 - 五、その他、「会社休業」の労働組合への事前通知については、原則として、その1ヶ月前までに行うものとする。ただし、「会社休業」を突発的に決定せざるを得ない状況もあり得るため、その場合は、会社は組合に対し、その事情を説明するとともに、協議のうえ決定するものとする。
 - 六、「会社休業」に関する労使協定の有効期間は09年2月1日から10年3月末日までとする。
 - 七、その他、細部については、別途、労使で取り決めを行うこととする。
- （略）

：お知らせ： 07年12月から、7回にわたって掲載してきた「＼ブログ風＼トヨタ漁りの日々」は、前号で終わることにしました。装いをあらたにする予定。

研 究 所 便 り



☆2008年11月15日以降の主な活動日誌

〈11月〉14～16日日本平和大会 16日大地に生きる：かすりの会定期公演・働く女性の愛知県集会 19日第70回栄総行動・秋の地域総行動 22日新しい貧困を哲学する・哲学セミナー 22～24日第13回パート・臨時元気の出る集会・労館 29日トヨタ自動車・内野判決を今後に生かす会・機関紙宣伝学校 30日第25回トヨタシンポ・トヨタ福祉センター 〈12月〉6日愛労連青年協。定期総会と記念講演 7日 OH! 人生男性合唱団コンサート・愛知春闘討論集会・東館 19日革新市政の会大集会・公会堂ホール 20日トヨタ調査委員会・憲法連続講座：戦争の歴史と放送メディア 〈1月〉10日新春大学習会・愛労連旗開き

☆今後の主な予定

〈1月〉17日 第4回愛知労働問題研究所理事会・13回所員会議・生きさせる！雨宮さんと語る 25日 愛労連臨時大会・自動車4県交流会 30日労働法制愛知連絡会総会 〈2月〉1日あいち社会保障学校 7日やさしい確定申告の書き方 11日トヨタ総行動 18日春の地域総行動 〈3月〉1日あいち9条の会4周年 6日革新市政の会大集会 13日重税反対統一行動 15日春の大集会

☆ホームページ (<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

エコノミスト12/23 臨時12/22 東洋経済11/22・12/6・12/20・1/10 ダイヤモンド 11/22 2009経営労働政策委員会報告 平成経済20年史(幻冬舎) 米国はいかにして世界経済を支配したか(青灯社) 強欲資本主義ウォール街の自爆(文春)

☆今回143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143号(隔月刊) / 発行日2009年1月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称：労問研)

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978 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：08年度・会費納入にご協力下さい。

