

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・思い立って1年・・・困惑、困難、そして前進・・・ 大内昌宏 p2～

・富士山静岡空港について・・・ スコッチ p6～

・トヨタの「経営改革」

一どん底からのスタートというがー

伊藤欽次 p8～

・中国の「労働ルール」を探索・・・

小山宏一 p12～

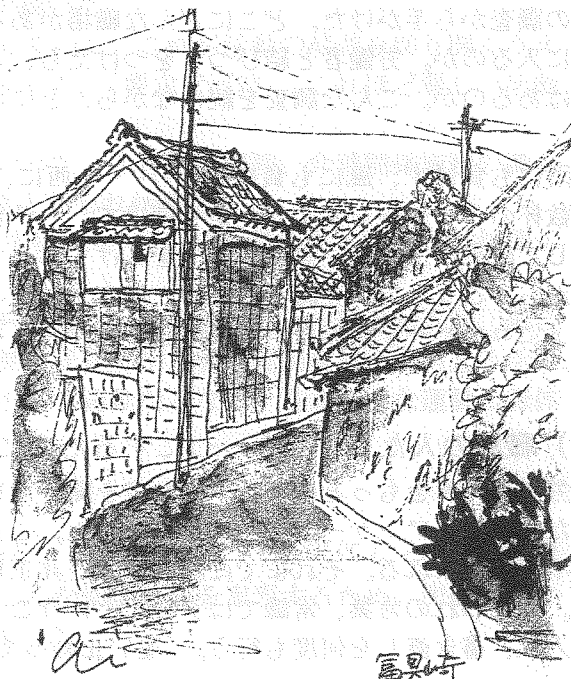
・三菱電機派遣切り違法、謝罪と正社員化を・・・ 資料 p16～

・名古屋北部青年ユニオン大奮闘・・・ p18～

東芝系企業がユニオン組合員の派遣切りを撤回し正社員化実現

・第12回総会開催のご案内・・・ p19～

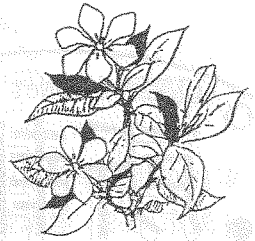
・研究所便り



● 第146号

○ 2009年7月15日

愛知労働問題研究所



思い立って一年・・・困惑、困難、 そして前進、笑顔、元気の活動をふりかえって

大内 昌宏

1) すべては380円、コメダから始まった

自治体への変質攻撃のなか、労働者と住民の生活に目を向けて、「地域に、職場に自治労連の旗を」の思いから活動は始まった。

次々と指定管理制度への移行がすすみ、正職員に代わって非正規労働者の増加、驚くべき劣悪な労働条件と住民福祉の切り捨て、「これでいいのか」と非正規労働者と住民の利益をまもるために、「たたかう労働組合」の結成をめざして活動を始めた。

この活動は、4月「瑞浪コメダ」からはじまった。

2) アンテナを高く、聞き耳立て、足で稼ぐ活動が

東に、西に、南に、北に

中日新聞に「恵那保育所5園指定管理へ」の記事に驚かされる。情報公開を求め、市役所交渉、関係者からの情報収集と「多忙」が始まった。

保育所5園はどこにあるのか。どんな保育所なのか。活動は、まず職場の具体的状況の調査から手がけた。どこにどんな職場があるのか。労働者は何時頃、どこから職場に入るのか。労働者と結びつきをつけたら、どこで話をしたらよいのか。よい喫茶店はあるのか。こんな調査を続けながら、とにかく職場の労働者の声に耳を傾け続けた。

雨にも負けず、風にも負けず、・・・西に、東に、つかれれば喫茶店に入り、一日数杯のコーヒーをすすり、走り続けて、一千数百キロ～二千キロ。走ったキロ数に応じて成果が上がる。黒いノートを広げておくから、頭秃げていて、メガネかけているから。こうして、介護士さんの、保育士さんの、看護師さんの笑顔に出会え、いっしょにコーヒーを飲みながらの対話、熱弁ふるってのコーヒータイムがふえていった。

3) 職場の人たちと心をつなぐために

労働者の声をもっと広く、率直な声を聞くためにアンケート活動に取り組むことにした。ビラとアンケートの原案を作成した。これで非正規労働者の気持ちにあうのかと不安が生まれる。それまでに結びついた非正規労働者に集まってもらって意見を聞く。われわれの言葉、常識ではダメだということがわかる。ここで出された意見を取り入れ、書き直しを何度も行う。「雇い止めてなーに」「一年ごとの契約、止めてと

云われたらもう終わりよね」などなど。

どうわかりやすくビラにするのか、ビラ受け取った人たちが、「うなずきながら読んでくれるビラは」と苦闘する日々が続いた。

完成、配布。配布した日に、職場の労働者から、「みんな、書いているよ」と報告が来る。ほんとかかなと思うが、次の日に、3通も返事がきた。アンケートは次々に帰ってくる。苦闘が深かっただけに大きな喜びが・・・。

4) 職場と労働者の変化に驚かされる・・・配布活動と反応

保育園、病院などの門前で、労組幹部OBや新婦人の人たちの協力で配布活動を行った。

次々に送り返されるアンケート。住所・氏名が、電話番号が記入されているものが、6、7通と返ってくる。これが今の情勢、労働者の要求の深刻さかと、いっそう要求実現へ「労組を」、「たたかいを」と思いを強くする。こうしたアンケートは、指定管理者制度についてでも、学童向けなどでも同じように、早く、住所・氏名記入で反応は強かった。

こうした活動は地域でも話題となり、「あそこの奥さんが病院のパート」、「あの家の嫁さんは保育所の臨時」などなど、こうした情報も寄せられて活動の幅は広がっていった。

「労組を」の呼びかけに応じて加入する非正規労働者が、パラパラと現れ始めた。

5) 8・2 労組結成・・・東濃地域の非正規労働者と住民に光が

「働けるだけ幸せ」「ひどいといっても、そうした条件で了解して雇ってもらったので」「そんなこと出来ない。姑さんに知られると困るから」など、労組への加入、要求が組織されるまでには長い話し合いが続いた。

また、みんなが一致できる要求を組織していく、これが活動の前進を切り開くうえで非常に重要なポイントとなることがわかった。「要求で団結」、これほど難しい活動だとは・・・。

こんな活動のなかで、仲間が広がっていった。保育所、病院、介護関係施設の職場で自分たちの置かれている状況が生き生きと語られ始めた。

「自覚してこそ権利」、「行使してこそ権利」、仲間の成長が目立ってきた。仲間が輝き始めた。

「指定管理何とかしてほしい」などの声も寄せられ、学習会、市長申し入れ、議会請願などの住民運動へ発展。いま、多治見市民病院指定管理者制度移行を考える活動、中津川市民病院を守る運動、公立保育所を守る運動などなど、さまざまな運動の母体として活動をすすめている。

6) 要求をかがげて、職場で市民権を・・・明るく、元気になった組合員

交通費を、経験加算を、ボーナスを、こんな切実な声を実現するため、労働条件の改善、住民の要求実現のたたかいがはじまった。

恵那市では、「交通費を」の要求が、市長との懇談を経て、この4月から実現、喜びの声が広がる。職場でみんなに声をかけやすくなったと、組合員の元気な声が届く。こんな活動と合わせて、あちらこちらの職場で組織の拡大が進み始める。

7) 東濃一般の結成と活動は地域の労働運動にも新しい動きを

自治労連大会で加盟承認され、今年のメーデーで高く掲げられた組合旗が渡された。県労連、地区労でも加盟が承認された。情勢と労働者・地域住民の期待にこたえた活動の展開が求められている。これに応える組織の拡大はいっそう重要性を増している。

「県知事選勝利、09春闘勝利、労組・労働者連絡会」を結成し、地場産業の職場訪問などの活動を取り組んだ。また、わが労組の結成によって全労連、県労連などが行ってきた、「労働相談」活動に、昨年12月東濃地域で初めて参加した。「職場で大切にされていますか」ピラを1000枚作成し街頭配布などを行った。この活動は、「ゼロの日は、労働相談デー」として活動を発展させ、活動と参加の広がりを作り出している。

公立病院、公立保育所を守る運動、指定管理者制度に反対するたたかいの広がりなど、たたかう労組、自治労連の存在意義は、出発のその時から輝いている。

8) 職場に自治労連の旗を・・・明るく、元気に、胸張って

なかなか職場で、足を踏み出せなかった仲間たちが、保育所で、介護職場で、非正規労働者との対話を始めた。多くの非正規労働者に声をかけ、対話集会を開いた保育士さんたち、職場で日常的に対話する小集団を組織している介護職場などがうまれた。要求を組織していくうえでも、力を合わせて実現していくためにも、職場に自治労連の旗が立ち始めた活動は大きな前進である。職場を基礎に、どこでも、過半数以上の非正規労働者を組織していく活動をみんなですすめよう。

5月、東濃5市（多治見、土岐、瑞浪、恵那、中津川）と中濃地域（美濃加茂など）の自治体首長を訪問し、労働者の生活を守る申し入れを行った。とくに、非正規労働者の権利を守り、労働条件の改善をはかることをつよく申し入れた。どの自治体でも有意義な対話となり、自治労連の市民権を大いに広げることができた。

東濃地域に自治労連の旗がたった。労働者・住民の要求実現の確固としたよりどころができた。17人で出発。1年経って51人で、定期大会を迎えた。

保育園は31園320余人へピラを手渡し、走行距離は28,439kmにおよんだ。いまこそ、すべての労働者に語りかけ、力を合わせようと呼びかけよう。

高山市、飛騨市に、自治労連飛騨地域公務一般労組も、5月16日に旗あげした。岐阜県で、4つの自治労連の労働組合がたたかいにたちあがった。

自治労連大会までに、100名の組合をみんなの力で実現しよう。

一人ひとりが、新しい人たちと対話して、加入を実現しよう。

（ おおうち・まさひろ／岐阜・東濃地域公務一般労組・当所所員 ）

東濃の風

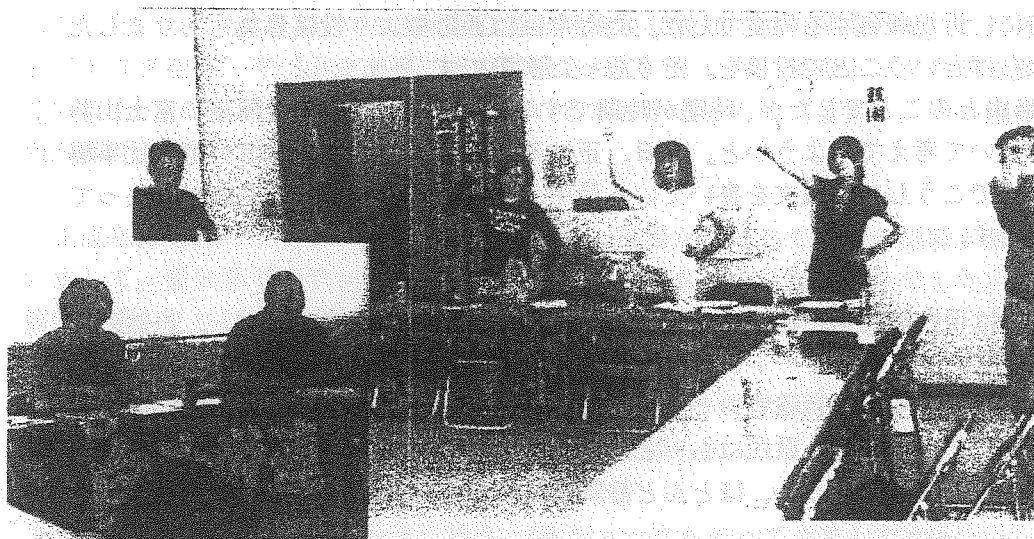
自治労連・東濃地域公務一般労働組合

2009. 6. 11 発行

恵那市大井町1968-2

0573-25-5952 大内宅

組合員が倍加、恵那市で交通費支給など 上げ潮の中で定期大会開催（6月6日）



6月6日午後、恵那教育会館で結成ご初の、定期大会を行い、これからいっそうの奮闘を誓い合いました。

この日は、来賓として自治労連岐阜事務所の田中さん、恵那地区労の勝野さん、恵那市議会議員の水野さんが参加され、激励の言葉をいただきました。

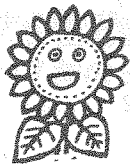
報告を行った執行部は「結成して1年満たない中で、非正規の労働条件を始め、保育園問題、病院問題、学校給食問題、地域の労働問題と幅広く取り組んできました。その中で、恵那市で交通費の支給を勝ち取り、飛騨地域の労働組合結成に役割を果たしてきました。

私たちは非正規で働いていますが、今の劣悪な労働条件によって『生活の自立、仕事への誇り、未来への希望』の3つを奪われています。

これからの1年、保育に、医療に、介護に、学童保育に取組を広げるとともに、自治体の中で行われている労働基準法違反の一つ一つに機敏に対応して、私たちの労働条件を良くするとともに、地域が元気になるように力を傾けましょう。」と呼びかけました。

参加した組合員からは「合併により、給与が下がっている」「この給料では自活できない」とか「中津川では、当局が非正規の雇用実態も正確に把握していない」「常雇の産休は認められたけど、産休明けですぐに勤めない、継続雇用をしてくれない。」などの実態が報告されました。

大会では、委員長に田中健次さんの他、8人の執行部が選出され、定期的な執行委員会の開催も行っており、いっそう強力な取組を行うこと、共済活動にも取り組むことが決まりました。



「富士山静岡空港について」

スコッチ

久しぶりの労問研様への投稿です。最近アメーバブログの方での活動が主体となり。トヨタも含め、自動車関係を主に日々ブログ更新している状況です。そちらの方も引き続きよろしくお願いします。<http://ameblo.jp/1976scotch/>

そんなわけで、労問研様への投稿も御無沙汰となり。最近では隔月所報を郵送して頂いた時に、近況報告する程度でした。ただ今回は西野様より投稿募集もありましたので、ならばということで投稿を。そう思った次第です。

題材は自由とのことでしたが、時期が時期ですので。今回は6月4日開港の富士山静岡空港について考えてみようかと。今日、正にその日なんですね。私は自宅兼仕事場のパソコンでこうして投稿文を書いている最中。静岡空港は既にその業務が始まっているわけです。

まず、私は現在静岡県在住ですから県内メディアの近況を観察しますと。当然のことながら地元メディアはヒートアップしています。地元の話題だからそうなるのは無理もないところですが。視聴者の一人としては地元メディアだけが浮かれているという感もあります（苦笑）。県民はもっと冷静だと思いますね。少なくとも私の周囲ではそんな感じです。というか、ほとんど静岡空港の話題は出てこないですよ。

これは私の居住地の関係もあるかもしれませんが。静岡空港は静岡県の真ん中辺りに建設されましたが。東西に長い静岡県としてはその辺りが適地だったのでしょうか。私は県の東部地区、神奈川県寄りに在住している為。静岡空港までそう近いわけでもなく、あまり身近な出来事という感じもしない。

実はそういう県民意識もまた静岡空港にとって危惧材料だと言われています。

元々「静岡県に空港は必要か？」という議論があつて。私は不要派ですし、多くの県民も実はそれほど熱望していなかったはずですが。結局20年越しでこのプロジェクトは実行されてしまった。

推進派の石川知事が16年も就任していたし、また当選させてきた歴史だったから。そういう流れになってしまうのも無理ないところですが。その知事は先日開港延期となった責任をとって辞表を出しました。

本来、静岡空港は3月開港予定でしたからね。これを受けて近日に静岡県知事選があります。ただ、石川氏は不出馬ですしね。今後起こり得るかもしれない静岡空港の問題についての責任追及先は・・・新知事も大変なことになりそうですね。さらに総選挙の前哨戦という意味合いも絡んできますし。

今後起こり得る問題というのはやはり不採算、赤字の可能性でしょうか。そもそも静岡空港不要論の根拠の一つはその点にあります。

静岡県という土地柄からして。東には羽田空港や成田空港があり、西には中部空港や関西空港がある。つまり東西に日本の巨大空港で挟まれ、どうしても存在感が弱くなるのは否めない。だから、当の静岡県民でさえ東部在住者は羽田を利用し。西部在住者は中部を利用した方が便数からしても有利と考えている。まあ、その辺の意識が静岡空港開港後どうなるかということもありますが・・・

ところで、4年前の2005年に私はトヨタへの派遣で愛知県に一時在住していました。ということは、あの中部国際空港の開港及び愛知万博の開催の頃。これらは別名“トヨタ空港”や“トヨタ博”とも揶揄されていました。実際トヨタ内部で勤務していても、いかにトヨタがそのバックにいるかわかるもので（苦笑）。その関係の情報が駆け巡っていた職場でした。

正直私はそれにウンザリしていたのですが、職場から離れてもその話題が目立っていました。愛知県ではテレビも、新聞も、タウン誌もその話題ばかりでした。今回の静岡空港もそれに似た感じがして、これまたウンザリです（苦笑）。ただ、中部空港や愛知万博よりトーンダウンしているようにも思えます。

やはり4年後の今の状況、不景気が大きく影響しているのでしょうか。もし今、中部空港や愛知万博があったらトヨタショックの関係もあって。あの頃ほど異様な報道合戦にはならないかもしれませんね。

まして近日ではトヨタショックに加え、GMショックもやってきましたから・・・

でも、2005年のあの時に中部空港や愛知万博の話題で盛り上がっていたのは愛知県だけ。そんな感じがあって、今の静岡空港もそれに類似した印象を受けます。

いまの我が家から愛知県のテレビ放送は視聴できませんが。どうです、愛知のメディアが静岡空港を取り上げていますか？我が家は当然静岡のメディアを受信できる環境にありますが、前述通りの盛り上がりです。

ただ一方で東京のメディアも見てみますと、静岡空港の話題はほとんどスルーですね（苦笑）。キー局で取り上げないと、静岡空港の全国認知度は現時点では疑わしいですね。認知度が低いということは利用される可能性も低いってことになります。

ただ開港したばかりで文句ばかり言っても仕方ないし、しばらくは様子見ということになります。私自身まだ静岡空港の現地確認にすら行っていないので、まずはそこは見に行こうと思います。

本来ならばその見物を終えてから本記事を書くべきですが、いつ見物するか未定なので・・・とにかく本日開港したということで、今の私の感想を率直に述べることにした次第です。

(・・・・匿名希望 / 協力会員)



トヨタの「経営改革」

——//どん底からのスタート//というが

伊藤 欽 次

この2カ月のあいだに、トヨタの経営危機をめぐらうごきはあわただしかった。マスコミ報道も、トヨタを連日のように報じているが、他のメーカーのできごとは、ほとんど目にしなかった。くわえて、6月1日、米・GMがハタンした。

こうしたなかで、『トヨタ・ショック』（井上久男・伊藤博敏）『トヨタを超える日』（鬼塚英昭）『豊田章男 トヨタ再生!』（水島愛一郎）『トヨタ・ストラテジー』（佐藤正明）『自動車はなぜ売れなくなったか』（小宮和行）という本が書店の店頭に並び、目立った。

くわえて、『GMの言い分』（ウィリアム・J・ホルスタイン）『ビッグスリー崩壊』（久保鉄男）という本も、書店に並んだ。

いまマスコミは、トヨタの去就に注目をあびせている。

いずれにしても、トヨタの経営危機・経営改革をみるばあい、アメリカ経済などの「バブルに依存した過剰消費に隠されていた//過剰生産//が露呈した」ものである、ということをしっかりふまえることが大切でしょう

1. 株主に謝罪しても、従業員や期間従業員には謝罪しない—株主総会（6月23日）、6月23日、トヨタは、株主総会を開いた。ここで、渡辺捷昭社長は、4369億円の赤字に転落したことを、「株主の皆さまにご心配をおかけしました」と、総会に出席した約4千人の株主に謝罪したという。

だが、従業員や職場を追われた（解雇された）期間従業員などには、公の場で謝罪をしていない。

この株主総会で、正式に豊田章男氏が社長に就任した。役員も一新した。

だが、今期（10年3月期決算）も大幅な赤字を見込み、11年3月期の黒字化をめざしている。

新任の常務役員らは、記者会見（6/24）で、年間世界販売計画が650万台に対して、生産能力は1000万台にのぼっていることについて、「トヨタは量の拡大を追いすぎた。まずそこを見直したい」と、**拡大路線の転換**をしめした。

豊田章男社長の就任会見（6/25）での第一声では、「（販売）台数増と収益の改善をめざし、一期でも早い黒字化を図る。3期連続の赤字を回避するため、できる限りの手を打っていく」とのべたという。

2. 内野博子さんの発言は無視

実は、この株主総会で、内野過労死裁判の原告であった、内野博子さんが、100株を取得して、株主総会に参加したという。総会で、発言したそうである。

一つは、工場内の救急救助体制を強化してほしい、もう一つは、工場の中から「119」番に直接通報できるようにしてほしい、という要望をしたと、という。社長ら

は、この質問を無視し、一切答弁しなかったという（株主総会に出席した S さんからの話）。

3. 「プリウス」絶好調？ ——がまちうけている「消費税12%」

ハイブリッド車（HV）新型「プリウス」が絶好調と、マスコミで喧伝されている。「割安感」のうえに、エコ減税の恩恵で、注文は殺到しているという。納車は、5カ月、6カ月待ちといわれている。

トヨタの堤工場とトヨタ車体富士松工場は、フル生産（月産5万台、うち3万台は海外向け）、残業復活、土曜出勤、と繁忙ぶりをみせている。

経済財政の運営指針「骨太の方針2009」の素案が公表（6/9）されたが、これは、消費税率を12%に引き上げることを財政再建の大前提にしている。エコカー減税のあとには、「消費税増税一直線」か……。

4. 「9カ月ぶりに1万2千台超」……

トヨタの7～9月の生産計画が、中経新聞であきらかになった。それによると、

	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
7 月	22.0	260,000	11,818	370,000	630,000
	22.0	370,572	16,844	357,388	727,960
8 月	16.0	190,000	11,875	300,000	490,000
	16.0	261,256	16,329	303,328	564,584
9 月	22.0	280,000	12,727	340,000	620,000
	22.0	347,639	15,802	358,794	706,433
7～9 月		730,000	——	1,010,000	1,740,000
累 計		979,467	——	1,019,510	1,998,977
09年1-9 月		1,760,000	——	2,280,000	4,040,000
累 計		3,138,127	——	3,356,977	6,495,104

* 上段は計画数字、下段は前年同月・同期間実績

国内生産は、前年同期比25.5%減。「プリウス」の受注が絶好調で、7月には本年初の休日出勤（堤工場とトヨタ車体富士松工場のみ）で増産するものの、日当たり生産では、前年の7割程度。まだ、回復したとは言えない。

「プリウス」以外の車種を生産している工場では、たとえば、プレス工程では、昼夜二直のうち、片直は、プレス作業をするが、反対直は、いままで期間従業員がやっていた、手直し、バリ取りなどの作業に従事しているという。組み付けのラインも、タクトが60秒だったものが、80秒、100秒、とスローな作業になった。

いままでいた期間従業員は一人もいなくなっているという。

5. 「3つの取り組み」を、全社員に要求

「2009年度生産に関する懇談会」（労使懇談会）でしめされているように、生産現場は「度重なるタクト変更、勤務態様の変更、休業日をふくめた非稼働日、ひんぱんな応援——近年にない要員面、稼働面で、労働者の多大な負荷（混乱・困難）

乱・困難)をかけているさまがわかる。

しかも、会社は全従業員に対して、私たちは、「当社は、なぜ業績が悪化したにか？」ということについて真摯に振り返った上で、一人ひとりが会社方針に掲げた3つの取り組みをしっかりと理解し、それぞれの持ち場、立場で実践していくことが必要。

・1つ目は、「赤字業績からの脱却」するため、原価低減や生産性向上に取り組み、売れ行きが好調な車種を、タイムリーに一台でも多く生産すること

・2つ目は、「安全」「品質」「人材育成」など、生産現場の基盤を支える取り組みを、軸足がブレることがないように、しっかり行うこと

・3つ目は、将来の発展のため、「お客さま第一」「現地現物」「知恵と改善m」といったトヨタの原点に立ち返り、今一度、自らの仕事の進め方を見直すこと

今こそ、ピンチをチャンスに変えていくという逞しい精神を発揮して、3点を着実にすすめていきたい。これまで以上に組合および組合員の皆さんのご理解、ご協力をお願いする。とむすんでいる。

5. GMの破綻とトヨタ

「トヨタに抜かれるまで1世紀近くにわたって世界最大の自動車企業として君臨してきたGMの破産は、米国の経済危機の深刻さを象徴しています。」

米国・GM(ゼネラル・モーターズ)は、6月1日、連邦破産法11条(日本の民事再生法に相当)の申請をおこない、ついに倒産したのです。このニュースは、日本の各紙でも大きく扱われた。

米・オバマ大統領は、政府の手で速やかに再建すると声明した。報道によると、2008年に47あった米国内の工場のうち、2012年までに14カ所を閉鎖。約2万1千人の人員削減が予想されるという。

そのGMは破綻から40日目の7月10日、異例の早さで、再建「新GM」が発足した。

しかし、GMとトヨタの合弁工場「NUMMI(ヌーミー)」(米カリフォルニア州)は、GMの撤退があきらかとなり、トヨタもこの合弁事業を清算する方向に向かっているとみられている。

アメリカ頼みだったトヨタにとって、アメリカでの販売を回復させることが大きな課題。退任した元役員(中部国際空港会社社長)を、取締役役に復帰させ、北米での販売体制の立て直しをはかろうとしている。

6. アメリカがダメなら中国があるさ——新社長、密か？に訪中

マスコミは報じなかったようだ(私の知る限り)。「北京7月7日発新華社」によると、「王岐山副首相は、7日、北京の中南海・紫光閣でトヨタ自動車の豊田章一郎名誉会長、豊田章男新社長と会見した。

双方は、国際経済・金融情勢、中日経済・貿易関係などについて意見を交換した。」

トヨタは、新社長就任ご、いちはやく中国を訪問したことは、トヨタ「経営改革」(増販)推進のあらわれといえよう。

中国は、「世界同時不況下でも個人消費が堅調」といわれている。しかも「世界最大の自動車マーケット」として、外国企業の注目を集めている。

これまで中国の自動車市場は、前年比2桁成長という「破竹の勢い」で拡大しつづけている。しかし、2008年の秋口以降は、世界同時不況の影響を受けて市場が低迷した。08年通年の国内自動車販売台数は前年比6.7%増の938万台と一桁の

伸びにとどまった。

中国政府は、自動車市場の失速を回避するため、09年以降、あいついで消費刺激策を打ち出している。「購入税を従来の10%から5%に引き下げ」たことや、「汽車下郷」制度を導入した。これは、農村部の人たちに、小型車の購入を促す政策（農業用三輪車を1300CC以下の小型車に買い換える場合に、最大限5千元を上限とて、購入価格の10%を国が補助するというもの）、さらに、道路整備費として徴収していた、「養路费」（日本の道路特定財源のようなもの）を09年1月から廃止した。

こうした、政策によって、一連の消費刺激策が奏功して、低迷していた自動車販売台数が、09年以降、回復傾向にあるようだ。

09年1～3月期、自動車販売台数は前年比3.9%増の268万台となり、米国を抜いて世界最大の販売台数を記録している。排気量の少ない小型車の売り上げが好調、という。中国の自動車業界などは、09年通年の国内自動車販売台数は前年比8.7%増の1020万台を突破する見通しという。米国は自動車販売が低迷しつづけているなかで、中国は「世界最大の自動車市場」になるという。（この項は、門倉貴史『世界不況を生き抜く新・企業戦略』朝日新聞出版、を参考にした。）

7. トヨタのめざす「経営改革」——黒字化は11年3月期？

新社長の東京での記者会見（6/25）では、「これまでのお客さまのニーズにこたえるためのビジネスの拡大は間違っていなかったと思います。しかし、身の丈を超えた働き方では、トヨタの強みを発揮できなかったともいえます。」「こんご2年は厳しい状況が続くでしょうが、販売店や仕入先と一丸になれば、再度強いトヨタを生むことができる」とのべ、つづいて、「まず社内に徹底したいのは、どれだけ利益が得られるということではなく、『もっといい車を』というぶれない軸を定め、どのような車ならこの地域で喜んでもらえるのか、どれくらいの価格なら喜んでもらえるのかという考えです。新型プリウスは、喜んでもらえるものになりました。

「もう一つ」、地域、マーケットに軸足を置いた経営です。マーケットに熟知した人が変化をとらえ対処する態勢を整えます。また各地域では、トヨタの果たすべき役割など地域ビジョンを明確にします。トヨタの実力を見極め、進む分野と退く分野を見極め、商品ラインアップを地域重視のものに切り替えます。」

「北米も、人口が増えていることを考えれば、市場は回復すると考えられます。しかし、これまでのように大型車を中心とした市場ではなくなります。しっかり検討しなければなりません。これからの北米は重要な市場です。」

黒字化のメドは、「原価低減などによる収益改善を上積みしたいと考えています。（新車購入補助）などの後押しを最大限に活用し、台数増を図って収益改善をめざす。こうして、一期でも早く黒字化したいと思っています。」

さらに、「どん底からのスタート」といわれたが、きびしい状況を切り抜けるために必要なことは」との問いに、「焦らず、力まず、みんな一緒に心をあわせてがんばりたい。経営者としてそういう基本でスタートしたい。ステンドグラスは、いろいろな色、形のガラスが集まってできています。そして一つになって大きく輝きます。トヨタも、従業員、お客さま、仕入れ先、経営陣など、みんな心をついに、がんばっていきたい。」

さらに、「ここ数年、身の丈を超えた仕事をしてきたというが、具体的にどこが問題だったのか」という問いには、具体的に答えていませんでした。（産経新聞の記事などから）



中国の「労働ルール」を探索

小 山 宏 一

『中国は民主主義に向かう』

さいきん、『中国は民主主義に向かう』（俞 可平 yu keping 著・かもがわ出版、2008年3月）を読んだ。著者は、中国共産党中央編訳局に所属する研究者である。

実は、昨年1月、この中央編訳局に所属する研究者など47名の経済専門家が来名したときに、かわりあいがあった。それらしい「中央編訳局」という名に親近感をもっていたのである。その中央編訳局の方の本ということで、さらに表題にひかれてさっそく手にした。

もちろん、中国の民主主義、人権の状況、とくに労働者の問題にそれなりに関心をよせていたが、くわしくは学んでいなかった。

著名な評論家であるS女史などは、中国の人権状況を悪ざまに非難する評論を書きまくっている。20年前に起きた、いわゆる「天安門事件」などを、きびく非難する論調はいまもみられる。

ともあれ、中国は、遅ればせながら、2001年2月に「国際人権A規約」を批准した。（ちなみに、「アメリカは1966年に同規約の起草に携わったが、いまになっても同規約は批准していない。」）中国は、確実に、民主化の方向にむかっているようにおもわれる。労働ルールの整備もその一つのあらわれであろう。

「中国の労働ルール」漁り

そこで中国の「労働ルール」について確かめようと考えたが、手頃な紹介本は見あたらない（『中国労働六法 2009年判』日本国際貿易促進協会、15.720円、はあるにはあるが、個人では手が出ない）。そこで、思い立って、中国の「労働ルール」（労働諸法制）はどうなっているのかを知ろうと、ネットで検索・漁りつづけてた。

探索の結果、いままでに、つぎのものを採りあてた。

- 「中華人民共和国 工会法」（いわゆる労働組合法、1992年制定、2001年改定）
- 「中華人民共和国 労働法」（日本でいう、労働基準法、労働関係調整法、労働組合法など。1994年7月公布、95年1月施行）
- 「中華人民共和国 労働契約法」（2007年6月公布、2008年1月施行）
- 「中華人民共和国 労働契約法实施条例」（2008年9月、公布・施行）
- 「中華人民共和国 最低賃金規定」（2004年1月公布、2004年3月実施）
- 「中華人民共和国 労働紛争調停仲裁法」（2007年12月公布、2008年5月施行）

まだ、まだあるようにおるようである。さらに探索をつづけてみようと思っている。

ここでは、「労働法」に焦点をあてて、紹介することにしたい。他の「法」は、読み込んだうえで、機会があればとりあげてみたい。

「中国の労働法」

まず、労働法の構成を紹介することにする。

第1章 総 則 (1～9条)

第2章 就業の促進 (10～15条)

第3章 労働契約および労働協約 (16～35条)

第4章 労働時間及び休息・休暇 (36～45条)

第5章 賃 金 (46～51条)

第6章 労働安全衛生 (52～57条)

第7章 女子労働者及び年少者である労働者に対する保護 (58～65条)

第8章 職業訓練 (66～69条)

第9章 社会保険及び福利 (70～76条)

第10章 労働争議 (77～84条)

第11章 監督検査 (85～88条)

第12章 法律責任 (89～105条)

第13章 付 則 (106～107条)

となっている。大半は、日本の労働基準法にかかわる部分ともういえる。

「総 則」を読む

第1章 労働者の合法的な権益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場経済に適応した労働制度を建設・保護し、経済の発展と社会の進歩を促進するため、憲法に基づき本法を制定する。

第2章 中華人民共和国内の企業、個人経営者（以下「使用者」という）及びこれと労働関係を結ぶ労働者に本法を適用する。

国会機関、事業組織、社会团体およびこれらと労働契約関係を締結する労働者にたいして本法に従って処理する。

第3条 労働者は平等に就業する権利及び職業選択の権利、労働の報酬を受ける権利、休息及び休暇の権利、労働安全衛生の保護を受ける権利、職業技能訓練を受ける権利、社会保険と複利を享受する権利、労働争議処理を提起する権利並びに法律の定めるその他の労働上の権利を有する。

労働者は労働の任務を完遂し、職業技能を向上させ、労働安全衛生規定を実行し、労働規律及び職業道徳を遵守しなければならない。

第4条 使用者は法に従って規則と制度を制定整備し、労働者の権利の享有と労働の義務の履行を保障しなければならない。

第5条 国家は各種の措置を採って、就業を促進し、職業教育を発展させ、労働基準を制定し、社会収入を調整し、社会保険を完備し、労働関係を調和させ、徐々に労働者の生活水準を向上させるものとする。

第6条 国家は、労働者が社会義務労働に参加し、また労働競技及び合理化に関する提案活動を展開するよう提唱し、労働者が科学研究、技術革新及び創意工夫を行うよう奨励・保護し、労働規範及び先進勤務者を表彰し、奨励する。

第7条 労働者は法により労働組合を組織し、それに加入する権利を有する。
労働組合は、労働者の合法的な権益を代表・擁護し、法により自主独立の活動を展開する。

第8条 労働者は法律の規定に従い、職工大会、職工代表大会及びその他の形式により民主管理に参加し、あるいは労働者の合法的な権益の保護に関し使用者と平等の立場で競技することができる。

第9条 国务院労働行政部門は全国の労働活動を主管する。

県レベル以上の地方人民政府の労働行政部門は当該行政区域の労働活動を主管する。

「就業の促進」を読む

第10条 国家は経済の発展と社会発展の促進を通じて就業の条件を創造し、就業機会を拡大する。

国家は企業、事業組織、社会団体が法律・行政法規の規定する範囲内で経営活動を開始し、又は産業を振興することにより就業を増加させるよう奨励する。

国家は労働者が自由意志により組織することにより就職したり、個人経営に就業することを支持する。

(別に、「就業促進法」が公布されている、)

第13条 女性は男性と平等の就業の権利を有する。労働者を採用する際に国家の規定により女性に適応しないと定められた職種又はポストを除いては性別を理由に女性の採用を拒絶し又は女性の採用基準を引き上げてはならない、

(第3章の「労働契約」は、にちに公布・施行された「労働契約法」に詳細な規定が設けられた。機会があれば、のちほど紹介することにしたい)

「労働時間等」を読む

第36条 国家は労働者の1日の労働時間が8時間を超えず、週平均労働時間が44時間を超えない労働時間制度を実施する。

第38条 使用者は労働者に毎週少なくとも1日の休日を保障しなければならない。

第40条 使用者は下記の祭日の期間、法に基づき労働者の休暇を与えなければならない。

(1) 元旦 (2) 春節 (3) メーデー (4) 国慶節 (5) 法律、法規の規定するその他の休暇、祭日

(別に、「全国年間祝日、及び記念日休日規則」が制定・公布されている)

第41条 使用者は生産経営の必要により、労働組合及び労働者と協議した上で、労働時間を延長することができる。この場合、通常1日1時間を超えてはならない。特殊な理由により労働時間を延長する必要がある場合には労働者の健康を保障する条件の下で1日3時間を超えない範囲で延長することができる。但し1カ月当たり36時間を超えてはならない。

第43条 使用者は本法に違反して労働者の労働時間を延長してはならない。

第44条 下記のいずれかに該当する場合には、使用者は下記の支払基準に従い労働者の通常の時間給を上回る報酬を支払わなければならない

(1) 労働者に勤務時間を延長させ得場合、賃金の150%を下らない報酬を支給する。

(2) 休日に勤務させ、代休を与えることができなかった場合は、賃金報酬の200%を下らない報酬を支給する。

(3) 法定休日に労働者を勤務させた場合、賃金の300%を下らない報酬を支給する。

第45条 国家は年次有給休暇制度を実施する。

連続して1年以上勤務した労働者は年次有給休暇をとることができる。具体的な規則は国民が制定する。

(別に、「従業員年次有給休暇条例」が制定、施行されている)

「賃金」を読む

第46条 賃金配分は労働に応じて配分する原則及び、同一労働同一賃金の原則を実施しなければならない。

賃金水準は経済の発展を基礎として逐次引き上げなければならない。国家は賃金の総額にたいしマクロコントロールを実施する。

第47条 使用者は、使用者の生産経営の特殊性及び経済効率により、法に従い自主的に賃金分配方式及び賃金水準を確定する。

第48条 国家は最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準は省、自治区、直轄市の人民政府が規定し国務院に報告する。

使用者が労働者に給付する賃金は当該地区の最低賃金を下回ってはならない。

第49条 最低賃金標準を確定し又は調整する場合には、下記の要因を総合して考慮する。

- (1) 労働者本人及び平均扶養者数の最低生活費用
- (2) 社会平均賃金水準
- (3) 労働生産性
- (4) 就業状況
- (5) 地区ごとの経済発展水準の差

第51条 労働者が法定の休暇、婚姻又は葬儀のための休暇又は法に従って社会活動に参加する期間については使用者は法律によって賃金を支払わなければならない。

「労働争議」を読む

第77条 使用者と労働者との間に労働争議が発生した場合、当事者は法に従い調停、仲裁を申し立て、訴訟を提起することができ、又協議により解決を図ることができる。

調停の原則は、仲裁及び訴訟手続きに適用される。

第78条 労働争議を解決するにあたっては、合法、公正、即時処理の原則に従い、法に従い労働争議当事者の合法權益を保護しなければならない。

第79条 労働争議が発生した場合当事者は当該企業に設置された労働争議調停委員会に調停を申請することができる。調停が不調に終わり、当事者の一方が仲裁を請求する場合には、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。当事者の一方は直接労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することもできる。仲裁裁定に不服があるときは人民裁判所に訴訟を提起することができる。

第80条 使用者は損企業内に労働争議調停委員会を設立することができる。労働争議調停委員会は労働者代表、使用者の代表及び労働組合代表から構成される。労働争議調停委員会の主任は労働組合の代表が担当する。

労働争議が調停により協議が成立した場合には、当事者は履行しなければならない。

第81条 労働争議仲裁委員会は、労働行政部門の代表、同級レベルの労働組合の代表、使用者側の代表から構成される。労働争議仲裁委員会の主任は行政部門の代表が担当する。

(別に、「中華人民共和国労働紛争調停仲裁法」がある)

このほか、いくつか紹介したい項目があったが、割愛させていただいた。

(おやま・こういち／元、労働組合役員)

名古屋地裁。意見陳述全文

約7年の三菱電機での労働・36回の首切りの恐怖

三菱電機派遣切り違法 謝罪と正社員化を



5月28日、名古屋地方裁判所で「三菱電機派遣切り裁判」が始まりました。当日は大勢の傍聴者が詰めかけ、原告元派遣労働者・名古屋北部青年ユニオン組合員のMさんが意見陳述を行いました。

私は、原告のMです。

私は、02年5月から08年末まで6年半の間、通算36回もの契約更新を重ねて、三菱電機名古屋製作所で派遣労働者として働いてきました。

私が配属されたサーボモーター工作第一課の中容量W10工場では、私が一番初めての派遣労働者でした。当時、製造業派遣は禁止されており、形式上は請負でしたが、仕事はすべて三菱電機の指揮命令の下で行っており、あきらかな偽装請負でした。

私が6年半の間に行った仕事は、正社員のそれと何ら変わるところはありませんでした。それまで正社員の資格者のみが行っていたハンダ付けの作業も行い、私もハンダ付けの社内資格を取得しました。派遣契約書には、私の業務は「組立・検査」でしたが、実際には、キッティング、サブ組立、ブリーキハンダ付け、着磁、組立、精度測定、オルダム焼嵌め、誘起電圧、耐圧試験、出荷試験、ギア作業と何でもやらされました。

しかし、その一方で、いつ首を切られるかわからないという精神的不安と緊張を抱え続けるとともに、派遣だからということで様々なパワハラや侮辱的ないじめ、差別を受け、心身ともに疲れ果て、鬱病を発症しました。派遣社員は、有給休暇も、三菱電機の班長の許可を受けるとともに二週間前に申告しなければなりません。有給休暇は、月に1日しか認められず2日取れば皆勤手当がもらえませんでした。

私は、一度、胃腸カゼで4日間程休んだことがあります。その月は、4日間の給料と皆勤手当が消え、手取り額が約12万円でした。

それでも3年以上同じ職場で働けば三菱電機の社員になれると信じて頑張りました。

<危険労働が押し付けられる派遣労働者>

その後、私は低圧電気取扱資格、高圧電気取扱の社内資格を取得しましたが、一向に正社員の話はされず、時給が20円上がったただけでした。

07年8月、塗装場に回され、危険物である有機溶剤の塗料とシンナーを混ぜ合わせて攪拌し、運搬する作業をさせられ、元々シンナーに弱い体質であった私は、頭痛、めまい、気管支の痛み、全身の倦怠感におそわれました。8月の35度にもなる猛暑の中で、毎日、揮発性の強い有機溶剤を吸い込み、重い物だと30キロを超えるモーターを手で持ち上げてセットし、一台一台シンナーで拭き取り、塗装して乾燥炉から出てきたモーターを持ち上げて再度シンナーで拭き取る作業を一日中させられました。このままでは体を壊してしまうと不安になり、班長に相談したのですが、結局、2ヶ月間この作業をさせられました。同年10月から翌年1月までは従来の組立作業

に従事しましたが、2月には再び塗装場の仕事に回されました。私は、強いショックと絶望感を覚え、鬱病が悪化してしまいました。しかし、3月には子供の中学校入学を控えていたため、仕事を休むにも休めない状態でした。

私は、フルキャストを通じて仕事の変更を申し出て、ようやくギア作業にまわされました。ギア作業は、組付から試験、パソコン入力まで一人でやる部署で、大きいものだと180キロもの巨大なモーターをリフトで吊り上げ、高圧電気を使って試運転したり、有機溶剤で下地塗りをする作業でした。

08年夏頃、三菱電機の下請会社の新人研修があり、三名の社員にギア作業を教えるよう班長から言われました。派遣労働者が研修するのもおかしいと思いましたが、逆に自分が信頼されているのかもしれないと考え、一生懸命頑張りました。

同年11月に、09年4月30日まで半年間の契約更新となりました。36回目の契約更新でした。

<契約更新直後に突然の解雇通告>

12月2日、突然、班長から休憩室に呼び出されました。私は、ようやく自分を社員にしてくれるのかと思いました。と申しますのは、その時期に何名かの派遣社員が期間社員として三菱電機に直接雇用されていたからです。ところが、休憩室に入ってきたのは班長ではなく、フルキャストの担当者であり、その場で解雇を告げられたのです。

いったいどういうことか――。目の前が真っ暗になりました。そして、一瞬でも「私を正社員にしてくれるための説明かな」と期待した自分が本当に情けなく、恥ずかしく、涙が出そうになりました。

三菱電機での6年半とは何だったのか。絶対に許すことはできない

<私達を正規雇用すべきだ>

私が三菱電機で働いたこの6年半はいったい何だったのでしょうか。

正社員同様に資格も取り、全ての作業を一生懸命こなし、パワハラやいじめ、差別の中、鬱病になり、契約書にもない危険物の作業までさせられたにも関わらず、一度も正規雇用の話もされないまま、契約期間半ばで突然解雇するとは、余りに理不尽な取り扱いではないですか。

突然の解雇により、私は生活すらできない状態に追い込まれました。月額4900円という失業保険で家族3人がどうやって生活していけるのでしょうか。三菱電機は、私が働いている間に莫大な利益を上げ、内部留保が1兆4000億円、その間、わずか29名の役員に1年間に21億円もの巨額の役員報酬を支払っていたと聞いています。そのほんの一部でもまわせば、こんな非人道的な仕打ちはしなくて済んだはずです。

私は、このような不当解雇には絶対納得できません。

私たちは、三菱電機に対し、不当な違法解雇を認め謝罪および損害の賠償を行うとともに、直ちに私たちを正規雇用することを強く要求します。

裁判官におかれては、三菱電機における違法な派遣労働の実態を直視していただき、三菱電機の法的責任を厳しく断罪していただくことをお願いして、私の意見陳述とさせていただきます。(2009年5月28日)

第2回弁論、9月24日(木)午後4時から

第3回弁論 12月3日(木)午後4時から となりました。

詳細は、HP「名古屋北部青年ユニオン」を検索してください。

「名古屋北部青年ユニオン」大奮闘



東芝系企業がユニオン組合員の 派遣切りを撤回し正社員化実現

労働局による「是正指導」を受け、東芝系企業がユニオン組合員の派遣切りを撤回し正社員化が実現しました。

派遣切りが撤回され、派遣先での正社員化（期間の定めなし）を実現したのは名古屋北部青年ユニオン組合員。派遣先は東芝系企業（本社東京）。

今年4月末に期間満了を理由に派遣会社を解雇されましたが、3月中旬に愛知労働局需給調整事業部に派遣法にもとづき直接雇用を求めて申告。

組合員は、期間の定めのない「専門派遣26業務」として「2号業務、機械設計」での契約となっていました。しかし実際には機械設計は行っておらず、専門外の業務が大半であり、業務に偽装がありました。

3月中旬、愛知労働局に対して、業務の実態は期間の定めのある「自由化業務」であること、そうであるならば、3年を超えて働いており直接雇用の申し入れを受ける対象にあたるのではないかと申告を行いました。労働局の調査の結果、組合員の訴えが認められ、派遣受け入れ期間制限越えを認定。3月末、愛知労働局は東芝系企業に対して「直接雇用の推奨」を求める是正指導を行っていました。

今回の東芝系企業の対応は、法令の遵守という点からも、労働局の指導に対して誠意ある対応が行われたということからも高く評価されるものと考えます。派遣切りが撤回され、正社員化されたのは全国初のケースです。（全労連調べ）

名古屋北部青年ユニオンは、派遣切りはその多くが派遣法にも抵触するものであることを訴え、現行派遣法のもとでも「派遣切り」、「雇い止め」は撤回できると労働局への申告運動をひろげ、**現在11社に対して申告が受理されています。**

ひきつづきこの運動を広げ、派遣切りされた派遣労働者が一人でも多く救済されるよう全力を尽くしていきたいと考えています。

注：企業名については伏せさせていただきました。

（HP「名古屋北部青年ユニオン」から）

「名古屋北部青年ユニオン」は、**全労連・全国一般労働組合愛知地方本部**
あいち支部名古屋地域分会内のユニオンです。

6月の相談は新規で40件を超えているという、超多忙、

第12回総会開催のご案内

会 員 各 位 殿

理事長 井上 利雄

研究所規約第4条にもとづき、下記のとおり第12回総会を開催します。
会員のみなさんの積極的なご参加を心からおねがいます。

総会日時： 2009年**10月3日(土)**午後1時30分から

総会場所： 労働会館本館2階会議室（名古屋市熱田区沢下町9-3）

<記念集会> (13:45～15:45)

記念講演

「時代はまるで資本論」(仮題)

講師

十名 直喜 名古屋学院大学教授

とな なおき

(基礎科学研究所編『時代はまるで資本論』[昭和堂]の代表編者・執筆者)

<総 会> (16:00～17:30)

- (1) 理事長あいさつ
- (2) 第11期(07.10～09.9)の研究所活動の総括と第12期(2009.10～2011.9)の事業計画(案)の提案
- (3) 第11期の会計報告・監査報告および第12期第1年次予算(案)の提案
- (4) 報告・提案の討議
- (5) 報告・提案の採択
- (6) 役員の選出
- (7) 閉会の挨拶

<懇 親 会> (17:40～19:00) 自由参加・事前に参加を受け付けます (若干の参加費を徴収します)

* 会員の皆様には、あらためて、9月中旬(『所報』9月号発送時)に、開催通知及び議案を送付します。そのさい、出欠の確認ハガキを同封させていただきます。

研究所便り



☆2009年5月15日以降の主な活動日誌

〈5月〉24日東海自治体学校 30日～河口堰・徳山ダム・導水路計画見学会 31日平和行進愛知県入り 〈6月〉14日第55回愛知母親大会 20日憲法連続講座 24日市民と言論シンポ 26日第13回沖縄ツアー 27日映画「明日へ紡ぎつづけて」公開 〈7月〉4日第7回臨時理事会予定 11日第18回所員会議・革新あいち交流集会 12日東海4県自動車関連職場交流会

☆今後の主な予定

〈7月〉18日自治労連愛知県本部定期大会 25日愛労連第41回定期大会・日本母親大会 26日愛知ハケン村交流集会 31日～全労連臨時大会 〈8月〉8日第19回所員会議 13日～16日あいち平和のための戦争展 22日～愛知憲法会議サマーセミナー 〈9月〉5日第8回理事会 〈10月〉3日愛知労働問題研究所第12期総会予定

☆ホームページ (<http://www.roren.net/romonken>)

ホームページを修理しています。ご迷惑をかけていますが宜しくお願いします。

☆文献紹介

「平成経済20年史」紺谷典子幻冬舎 「社会と企業の経営学」ミネルヴァ 「時代はまるで資本論」基礎経済科学研 「GMの言い分」PHP 「ビックスリー崩壊」久保鉄夫フォーイン 「日本労働研究」7月特集教育と労働 「ビジネス・レーバートレンド」6月特別企画労働相談の実情と課題 7月能力開発と人材育成「労働組合におけるジェンダー平等」 「第17回勤労者短観」連合総研「自動車産業の生産方式の直面する課題」大原社研608 「労働衛生の歴史と現状」大原社研609

☆今回146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146号(隔月刊) / 発行日2009年7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。

