

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・労働運動から見た「新成長戦略」

・・・大木 一訓 p2～

・イギリスの「体験的」労働事情

・・・古川 修 p8～

・飲酒と喫煙～

働くものにとって娯楽について考える

・・・桜井 善行 p11～

・大企業といわれる新日鉄では

・・・辻井 健児 p14～

・目糞鼻糞を笑う

・・・西野 賑郎 p19～

・「生産態勢の再構築」へまっしぐら

・・・伊藤 欽次 p21～

・ブログ・HPのすすめ

・・・p27

・研究所便り

・・・編集部 p28



● 第154号

○ 2010年11月15日

愛知労働問題研究所

労働運動から見た「新成長戦略」

大木 一訓

先月はじめ（10月9日）、「新成長戦略実現会議」なるものの初会合が菅首相を議長に官邸でひらかれた。席上、首相は、来年四月からの法人税引き下げを検討するよう「指示」したという。また、雇用を増加させる企業や技術開発を推進している企業に対する減税措置についても、早急に議論をはじめよう要請したという。実現会議のメンバーは、閣僚のほか、日銀総裁、四人の財界人、連合会長、それにいつもの「識者」たちであるが、首相はこの「会議」に、「新成長戦略」の進ちょく状況をチェックする司令塔の役割を担わせる考えを示したと伝えられる（日経新聞9月9日夕刊）。

貧困と格差が広がり、大企業の金余りが社会問題となるなかで、自公政権でさえ躊躇した企業減税である。それをいまや「国民生活第一」をかかげて出発した民主党政権が、すべてに優先して実施にうつそうとしている。また、小泉構造改革の司令塔となった経済財政諮問会議を、財界による政治の私物化だときびしく批判してきた民主党の内閣が、いまや財界人を大幅に拡充した「司令塔」を新たに発足させたのである。政権交代から一年あまり、いったい民主党政権に何がおきているのか。労働者・国民は最近の民主党政権とその政策をどう評価したらよいのか。その点を明らかにする一つの鍵は「新成長戦略」にあると言ってよい。

最初に確認しておかなければならないことは、昨年12月末に鳩山内閣のもとで策定された「新成長戦略・基本方針」と、今日の菅内閣が推進する「新成長戦略」とは、後者が前者の具体化という形をとっているとはいえ、質的に大きく異なるものとなっていることである。「基本方針」では、「選ばれた企業のみ」に富が集中」する新自由主義的政策の誤りを批判し、内需を中心とする「需要創造型経済」を提唱して、「人間のための経済社会」を世界に発信することが新政権の歴史的な使命である、と宣言されていた。それに対して本年6月に閣議決定された現行の「新成長戦略」では、そうした「歴史的使命」は削除され、すべての政策を「強い日本」となるために動員する「戦略」へと内容を一変させている。

「強い日本」とはなにか。「新成長戦略」の内容を読んでもみると、それが、日本経済の国際競争力強化を意味することは明白である。今日の恐慌は大企業の高収益と国民の低所得とのギャップから起きているのに、そこでは労働生産性の低さや企業「競争力」の弱さに「長期不況」の原因を求めるといふ論理構造になって

いる。その政策は、歴代の自民党政府がすすめてきた「国際競争力」強化の経済政策と本質的にはなんら変わるものではない。違う点があるとすれば、企業減税も成長分野の産業育成策も、すべてを雇用の拡大・改善のためとして合理化することであろうか。だが、まさにこの国際競争力強化と雇用の拡大・改善とをリンクさせるという欺瞞的な「戦略」のもとで、日本の労働者・国民は新たな災厄に見舞われようとしているのである。

「新成長戦略」は冒頭で、「基本方針」にはなかった「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の三位一体的実現をかかげている。一見、もったものようであるが、それは労働者・国民にとって、労働・生活条件の改善は右の三位一体的実現に貢献する限りで許されるということと、「改善」は負担増とのパッケージでのみ実現される、ということの意味している。たとえば、社会保障・福祉のサービス給付等の拡充は、同時に国民にその分担（税、保険料）を求める政策とのパッケージですすめられる、というのである。この三位一体政策は、事実上、労働者・国民の生活要求を大企業の国際競争力強化の政策に従属させるものにほかならない。実際、「新成長戦略」の提示する「政策の優先順位の判断基準」によれば、「海外需要を発掘し、対外競争力を高める効果の高い政策・事業を重視する」とされており、賃金や下請け単価の引き上げを重視する基準などは皆無なのである。

こうした大企業本位の経済政策のもとで、厚生労働行政も大きな変質を見せつつある。たとえば、厚生労働省が本年6月にまとめた「厚生労働分野における新成長戦略について」によれば、今後の厚生労働政策では、

- ①一人当たりGDPの増大を目標に生産性の向上に努める、
- ②「マーケットと雇用を創出する」として、マーケットの創出（つまり企業のための市場拡大）も労働政策の目標とする、
- ③ 高齢者や障害者をふくむあらゆる人の就業を実現する「持続可能な全員参加型」社会の構築を目標とする、としている。

言いかえれば、労働者や勤労者の労働・生活条件の向上を第一義的に追求すべきものとされてきた厚生労働行政が、いまや大企業支援の産業政策に統合され消失する危険にさらされているのである。そこからは、国を挙げての生産性向上運動や、戦時中の全般的労働義務制を思わせるような国民の労働力動員の可能性さえいま見えてくる。そうした労働政策の転換のもとで、雇用対策は企業への減税や助成金支給が中心となり、失業者・求職者の生活保障や就労保障には微々たる予算措置しか講じられないという事態が、当たり前のようにまかり通りはじめているのである。

むろん、「新成長戦略」でも、「雇用・人材戦略」のなかで労働者状態を改善する政策が提起されている。「ディーセントワーク」実現の項では、同一価値労働同一賃金にむけた均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引き上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現、等があげられている。しかし、そこには紙の上の目標はあっても実現への具体的な工程表や予算はなく、事実上のリップサービスにとどまっている。しかも、これらの政策は、企業の競争力強化や経済成長につながるから重要だという形で意義付けがなされているのである。労働者・国民の「生活第一」という民主党の視点は、いまや完全に投げ捨てられていると言わねばならない。

この点にもかかわって、「新成長戦略」で繰り返し提起されている「新しい公共」の政策についても見ておく必要があるだろう。もともと「新しい公共」という考え方は、鳩山内閣発足の際、民主党政権支持の関西財界人として登場した京セラ創業者の稲盛和夫氏がスポンサーとなって広めてきたものであるが、そのイデオロギー的役割についてはさておき、政策としての「新しい公共」は、公的部門の民営化と規制緩和をすすめる新たな政策となっている。

それは、市民のボランティア活動を奨励・支援する形をとりながら、実際には、公務労働を市民団体や企業に肩代わりさせ、公的サービスの削減・切り捨てをすすめて、安上がりの行政を実現する手段となっているのである。「新成長戦略」が執拗に追求する幼児教育・保育一体化の政策に見るように、その政策には、国・自治体の公的責任と国民の基本的諸権利を空洞化させ、労働者・国民の要求や運動に打撃をあたえる働きがある。

こうした政策の展開が、公的部門を企業の収奪対象に変えていく結果となることは、小泉構造改革の経験からしてもすでにあきらかであろう。「新しい公共」は、けっして「草の根民主主義」の味方ではないのである。

だが、「新成長戦略」が多国籍化した大企業奉仕の「戦略」であることを何よりも端的に示しているのは、その「新金融立国」の提唱であろう。「基本方針」では六つの成長分野とされていたのを「新成長戦略」では金融部門を加えて七つの成長分野としたうえに、「経済をリードする新たな金融産業の構築」をうたっている。「新成長戦略実現会議」には、その観点から、三つの財界団体代表のほかには、証券・金融・商品の取引所を一括して取り扱うことのできる総合的な取引所の創設を図る」とか「国民の金融資産の運用を可能にする」具体的措置をとるといった、金融投機資本の活動を全面的に支援するような経済政策の推進を約束しているのである。アメリカでもヨーロッパでも、リーマンショックいろいろの

金融恐慌の苦い経験に学んで、金融投機資本に対する国民本位の規制強化がすすめられているのであるが、日本の民主党菅内閣は、国際金融資本の期待に応じて思い切った金融の自由化をすすめようというのである。

「新成長戦略」の内容は、財界から大いに歓迎されている。経団連は、それが財界の要望してきた内容とおおむね一致するものであり、早期かつ着実な実行を要請したいと云い、経済同友会は、「需要サイドのみに重点をおいた考え方を転換し、供給サイドにも目を向けた戦略となっていることは心強い」と評価している。たしかに、ここに示されているのは、国民本位ではなく財界本位の政策である。しかし、注意しなければならないのは、その財界本位ぶりがどれほどのものであり、今後どのような展開を見せることになるかは、「新成長戦略」の文書を見ているだけでは十分把握できないことである。

すでに菅内閣の経済政策は、政策推進の中枢に財界や協調主義の組合代表が座っていることも影響してか、企業減税・企業助成金の大盤振る舞いや、最近の人事院勧告を上回る公務員賃金の削減、さらには財界の要望に応じて急展開するTPP（環太平洋戦略的経済連携交渉）への参加等に見るように、「文書」に示されている以上の露骨な財界寄り政策として展開されつつある。

この点では、「基本方針」から現行「戦略」への政策転換に大きな力を発揮した二つの文書を参照しておくことが必要であろう。一つは、本年4月に、「新成長戦略」の策定に財界の要望を反映させることを目的としてまとめられた、経団連の意見書「成長戦略2010」であり、いま一つは、トヨタの前社長（現取締役副会長）渡辺捷昭氏が審議委員として参加する経済産業省産業構造審議会産業競争力部会の、本年6月に発表した報告書（「産業構造ビジョン2010」）である。

ここでは、これら文書の内容をそれぞれ紹介している余裕がないが、そこで注目されるのは、

- ①雇用の創出は企業の国際競争力強化を通じて行われるべきだ、という「パイの理論」に固執していること、
- ②法人税引き下げによる企業収益の増加が雇用者数の増加や個人消費の押し上げ、最終的にはGDPの押し上げにつながるという、すでに破綻したトリクルダウン理論を臆面もなくもちだしていること、
- ③非正規雇用の規制強化は企業の行動に大きな悪影響を与える可能性があると脅迫しながら、何らかの形態で非正規雇用を温存しようと画策していること、
- ④「国内の分配の論理に目を奪われていては付加価値と良質な雇用が喪失するのみである」などと、富の偏在を是正する政策に公然と反対を表明していること、
- ⑤今日における政府の役割は、企業の自助努力をサポートしてビジネス環境を整

備することであり、また、「新たな官民連携」を構築して国内外で戦略分野の支援、誘致、売り込みに政府が率先して邁進すべきであるとして、政府の変質を迫っていること、である。

こうした財界の意向は今日なお活きているし、現状からすれば、それは今後ますます「新成長戦略」のなかで具体化されていくものと見ておかねばなるまい。

さて、「新成長戦略」の内容とその性格について見てきたが、労働者・国民はそこからどのような結論を引き出すであろうか。

民主党政権の経済政策は、たんに国民本位であろうとしたものから財界本位のものに変質しただけではない。不況や雇用問題の打開を口実に、それは一方で大企業のふところを肥やす財政支出を大規模に繰り広げながら、他方では新たな「官民連携」のもと、大企業の国際競争力強化やリストラ・「構造改革」に労働者・国民や国・自治体を「オールジャパン」で協力させようとする、きわめて危険な性格をもつものとなっている。

そこには、大企業に対して国民本位の規制を強化する政策やその社会的責任を明確にする政策がまったくと言ってよいほど見られず、「格差と貧困」の根源に迫って社会改革をすすめようとする姿勢もすっかり消え失せている。しかも許し難いのは、毎日をいのちの不安にさらされながら生活している失業者や生活困窮者に直接手をさしのべる政策が、そこにはほとんど見られないことである。

政権の性格を判断するうえでは、政策推進の担い手をだれに求めているかという点が重要であるが、当初は国民各層の要求に耳をかたむけ、格差・貧困の拡大とたたかってきた人びとと連携する姿勢が見られたのに対し、いまや明らかに産業界に依拠し財界に政策運営の舵取りを任せる姿勢に転じている。そのことを今日の労働運動・市民運動は日々痛感させられているのである。少なくとも経済政策の内容や実態から見るかぎり、財界、会社派労働組合、大マスコミ、新自由主義的評論家などがすすめてきた民主党「第二自民党化」の策動は成功したと言える。この点では、多くの民主党幹部・政権閣僚を輩出し、「新成長戦略」にも協調的な態度をとってきた連合の責任は大きいと云わねばならない。

今日の菅内閣は、昨年8月の総選挙で国民が希望を託した政権とは異質の政権である。それは財界本位の国家主義的政治にハイジャックされた政権であり、すでに破綻した海外依存・大企業中心の「経済戦略」に固執する政権である。それは、批判しつつ協力し支持すべき政権ではなく、一日も早く引導をわたすべき政権である。経済的にも政治的にも情勢は大きな節目をむかえており、われわれはその点でいささかの幻想をもつことも許されないだろう。

大きく見れば、今日の世界はすでに国民生活の向上とディーセント・ワークの実現を軸とする「内需中心」の経済発展にむけて確かな前進をはじめている。わが国においても、「格差・貧困」の解消とディーセント・ワーク実現を求める労働者・国民の声は日増しに強まっている。国民が切実に求めているのは、大企業への富の偏在を是正し、国民の労働・生活条件の向上と中小企業の経営条件の改善を軸に、国民経済の活力を生みだしていくような経済政策である。

また、労働者の解雇をふせぎ、失業者・貧困者の生活と権利を守る政策をすべてに優先して具体化していくような経済政策である。いかなる国際競争力論も国家主義もこうした国民の要求を消し去ることはできない。それどころか、国民の要求や内外世論の動向に抵抗できる勢力はもはや存在しない、というのが21世紀政治の現実である。

にもかかわらず、われわれが直面しているのは、かつての「封建反動」を想起させるような「保守主義」への回帰である。この、危機におちいった支配体制の側からの必死の抵抗・反撃を打ち破ることなしには、国民本位の21世紀政治への道を開くことはできない。情勢はまさに労働運動の出番なのである。

(おおき・かずのり／当所理事・日本福祉大学名誉教授)





イギリスの「体験的」労働事情

古川 修

統計というのは不思議なものです。数字を見せられるとなんとか信憑性が高まるような気がします。しかし数字に表れない実態というものはなかなか掴まえ所がないけれどもデーターの魔術というトリックを見破る上でも大切な要素ではないでしょうか。労働条件の国際比較というデーターを見るにつけ、このことを思います。私は30年にわたりイギリス、オーストラリア、東南アジアなど海外で働いてきました。その経験からすると日本の労働者の勤務実態は、国際比較において統計数字以上に厳しいものがあると思います。政府発表の労働時間の国際比較では、日本の労働者はイギリスとは大差がない、ということです。この統計には大変違和感を覚えます。そこで本日は私が感じる中でとくに勤務時間についてイギリスで体験していることの一部を中心にご報告します。

まず第一に、サービス残業についてです。工場労働者はさておいて日本の第三次産業労働者のサービス残業はほとんど、統計に反映されていないんじゃないでしょうか。イギリスでは「サービス残業」をする管理職はいますが、一般事務職の労働者が遅くまで残業をすることはまれです。ましてや「無料奉仕」なんて論外です。最近、日本のある企業が「毎週木曜日は7時帰宅デー」にしたというテレビニュースを見ました。このことを当地のイギリス人に言いましたら、なぜそれがニュースになるのか、理解できないようでした。私が「5時の定時でなく、7時帰宅なら早いのだ」と説明するとますます怪訝な顔をしていました。当地では入社に際しては、労働者は雇用主と契約を結びます。日本のように雇用主から辞令をもらうという一方的な関係ではありません。辞令という英語ありません。その契約書に「無料で労働する」という意味での「サービス残業もありうる」という一項目が入っていれば話は別ですが、そんな契約書にサインする労働者はいません。だから「サービス残業」ということは論理的に成立しないわけです。事務職でも5時の定時になれば、一斉に退社しますから、夜間にオフィス・ビルにいつまでも灯りがついているということはありません（灯りがついている箇所は日本企業だというジョークがあるぐらいです）。

第二に有給休暇についてです。イギリスでは法定ミニマムは、年間4週間ですが、かなりの企業が5週間です（御承知のように、フランス、ドイツはもっと長いです）。日本ではまだまだ有給休暇の消化が大きな課題だと思いますが、当地

では一般的には完全消化します。私がオーストラリアで勤務していたときには、目の前に座っている秘書にたいして「あなたは有給休暇がまだ残っています。年内に消化してください」という手紙を出していました。当局から休暇の未消化を指摘されたときにそなえて証拠を残しておくためです。隣の事務所では金曜日の午後三時ぐらいには机の上をきれいにかたづけてビールを飲んでいました。まあこれは一般的ではありませんが、金曜日の午後遅くにアポイントをとることは好まれません。

第三に、有給休暇のプラスアルファがあります。日本では風邪を引いたときなどに有給休暇を使っていることも多いと思います。イギリスでは長期の病気休暇は別として、風邪などの短期なら有給休暇を使うことはあまりありません。3日以内なら病院の証明書も不要ですから「乱用」が常に問題になっているほどです。子供の送り迎えの早引き、学校のPTAへの出席（夫婦で参加する）、ちょっと歯医者へ、親や親戚が泊まりにくる、大雪で道が混雑するから早引き、などなどにも有給を使うことはありません。ようするに有給休暇は「休暇を楽しむための不可侵の時間」なのです。病気やその他の日常の雑事に有給休暇を使うことは本来の目的にはずれるということになります。

こういうことが可能な原因を考えてみますと、

ひとつには、有給休暇が完全に権利として定着し、社会的な保証があることがあります。休暇取得を妨害したと看做されれば会社は訴えられます。休暇申請にたいしては原則として会社は拒否できません。これが有名無実化している日本とは大きな違いがあります。日本では「有給許可願い」に理由という欄があるものがいまだに多いと思います。「旅行」とか「帰省」とか記入しますね。権利を行使するのに理由を問うというのはなんともおかしい話です。イギリスの家庭では長期有給休暇をとらないと立派に離婚の理由となります。

次には、電話をかけた相手が「担当者はいま休暇中」といえば、誰も文句を言いません。もちろんイギリスでも「不在中は誰かがカバーする」ということになっていますが、誰も余分な他人の仕事をしませんが、てっとりばやく「休暇」ということで済みます。このように休暇にたいする社会的合意がありますから気兼ねなく休むことができるのです。わたしは先日用事があって、銀行に電話したのですが、「担当者が三週間ほど休暇中だからわかりません」という返事があり、それから1ヶ月になりますが、いまだになしのつぶてです。

もうひとつは、私見ですが人事制度の違いがあるかもしれません。日本の会社では人事部が強大な「人事権」を握っていますが、イギリスでは人事部に該当するヒューマンリソース部というのは社員にたいする一種のサービス部門で、日本

の厚生部門のような働きが主力といえます。社員への管理監督権は当該の部門管理職が握っています。担当部長は社員ひとりひとりの顔が見えますから、時間管理の運用が柔軟にできる要素があります。

それから、イギリスではアルバイトや派遣社員と正社員の雇用条件の差がほとんどありません。アルバイトも有給休暇は正社員とまったく同じ条件で取得できます。従って、世の中の誰でも、有給休暇をとることが当たり前となっているといえます。

最後に、イギリスでは日本のような終身雇用は一般的ではありません。雇用条件が不満足なら転職しますから平均滞在年数は5～7年ぐらいと言われます。契約で労働時間を売るわけですから、いわゆる企業意識は希薄です。したがって会社にしがみついて権利主張をさしひかえる、ということもありません。この点が権利行使を容易にしている大きな要因だと思います。

イギリスの場合は、なにごとにも所属する階級（階層）、地域、人種、宗教、などによって大差がありますので、一般化しすぎるのは危険でしょう。しかし経験的に言えば、大多数の労働者についてはこれらのことはかなり普遍性があると確信しています。日本とイギリス労働者との労働時間の差は、統計上の数字以上に相当な開きがあることを述べたかったのです。

（ふるかわ・しゅう／当所会員）



飲酒と喫煙 働くものにとって娯楽について考える

櫻井 善行

読者の一部にはひんしゆくを買うかもしれないがあえて書くことにする。庶民の楽しみといわれた、喫煙と飲酒についてだが、それが現在大きな曲がり角に来ている。筆者は過去においてはヘビースモーカーで大の愛飲家でもあった。たばこなど1日50本以上も吸い、飲酒も40代初めまでは晩酌は毎日欠かすことがなかった。この両者と手を切つてすでに15年以上が経過している。しばらく会わない友人から年賀状で「たばこはほどほどに下さいよ」なんて心配してくれる人がいたほどだから、おおよそその察しはつくであろう。今思えばいい時に「縁切り」ができたと思っている。

そのたばこが10月1日から大幅に値上がりした。愛煙家にとっては馬鹿にならない額だそうである。私など今もたばこを吸っているなら1日1000円を超える額になる。だから今回の値上げ前から買いだめをしていた人は相当な人になるだろう。近年の喫煙バッシングは健康問題から、受動喫煙を防ぐということではある意味ではやむを得ないかもしれない。私がたばこ(酒もだが)と縁を切ったのも、実は私の健康問題からであった。

しかしながら、現在の流れは「分煙」を超えた「禁煙」への異常とも思えるもので、喫煙者は肩身の狭い立場に追われようとしている。たとえば県関係や禁煙指定された施設内では入り口間際で人々がたむろして喫煙するというまともにみたらみっともない光景をよく目にする。隅に追いやられた喫煙者は重大な決意で「断煙」するか、それとも恥をしのいで肩身の狭い愛煙家を続けるという選択肢しかなくなっている。

喫煙については厳しい目が注がれている反面、案外飲酒についてはまだまだ日本社会は寛容である。もちろん過去のアメリカやロシアの禁酒法の時代や現在のイスラム世界と比較してのことであるが、日本において飲酒について厳格になったのは、自動車運転についてだけであり、他の点についての飲酒のあり方にはまだまだ寛容である。

「酒は百薬の長である」とはよく聞かされた言葉である。そこにはある種の真理を含んでいるのも事実である。問題は、その飲酒の仕方である。「飲んだくれ」という言葉がある。また「大虎」という言葉もある。飲酒の前と後では人格がころりと変わる事例を我々は何回となくみてきた。相手が不愉快になろうがなかろうが、それは知ったことではない。そこから「無礼講」という言葉が出てくる。それは何をやっても「酒の場」のことだからということで、すべては水に流されてしまう。パワハラ、セクハラ、時には暴力行為があったとしても、次の日には何事もなかったかのごとく日常性に戻っている。我々はこんなことを何度経験したことだろうか。企業や永田町などの日本社会の表社会では現れない影の部分での現象でもあった。そして酒の場で、

人事や施策が決定されていたのだから恐れ入ったものである。

飲酒と運転、これは過去に取り返しのつかない惨劇を引き起こしている。身近な人にもそういう体験に遭遇した人もみえるだろう。今から 20 年前、私の職場に正義感の強い反権力意識の仲間・先輩がいた。弱者には優しく、横暴な権力にはひるまず立ち向かう姿にはほれぼれとしたものであった。しかし彼には、酒癖と気性の激しさという弱点があった。それが取り返しのつかない惨劇を引き起こすことになった。かなりの飲酒をして家路に向かう途中、交差点に前方に赤信号で停車しているトラックに激突、後ろからもトラックにサンドイッチになり病院に運ばれたが帰らぬ人となってしまった。彼の生き様があまりにも「かっこよい」ものであったため、彼への追悼や悲しみだけが先行して彼の不慮の死への分析はなされなかった。「死者にむち打つ」ことはできなかったのだろう。しばらくして、「馬鹿な死に方」をしたと同僚にいったが、何も言葉は返ってこなかった。彼の死因は、長くタブーとして扱われてきた。これは運動する側の弱点である。

飲酒のあり方は、過去から現在までの宴・パーティーへの対応にも現れている。労働組合の「パーティ」として「旗びらき」がある。近年は、自動車運転者への配慮から、アルコール類を出していないところが増えている。クルマに乗らない愛飲家には不評であるが、当事者からすればやむをえないという判断であるが仕方がないであろう。また最近では、NON アルコールでのパーティーや食事会も増えている。これは労働組合の会合よりも、経営者など他の分野の会合の方でむしろ増えている。

労働組合の泊を伴う研究会や大会・集会は、過去においては食事は宴会場で集団で宴会料理をたしなむものであった。今もその傾向はあるが、全国規模で参加する人の少なからぬ労働組合役員は酒豪が多いことも改めて確認した。労働組合の役員を継続するには、酒に強くないとやれないということも痛感した。とともに酒豪であったが故に寿命を縮めて早く他界した役員もみている。ついでにいうと、あの宴会料理の高カロリー、高脂質は何かならないだろうか？アルコールがだめな人は、遠慮がちに「ウーロン茶」をお願いするなんていうのはおかしい話だ。生ビールと同じくピッチャーでウーロン茶やミネラルウォーターがあってもいいはずである。

また何回か体験したことがあったが、宴会終了後に二次会を行うに当たって、酒豪が勝手なことをやって「冷蔵庫」のビールを全部開けてしまって、それを一律に「平等」に費用を割り勘で回収して、あとから全くお酒を飲まなかった人から響壺（ひんしゅく）をかったことがあった。ただ近年は、コンビニに「買だし」に行くことが増え、そういうトラブルはなくなったとは聞く。酒の席では非常識も許容されるのだ。

12 月の声を聞くと、忘年会など宴会の時期である。またそういうおつきあいをしなくてはいけないのかと憂鬱になる。といっても 20 年前には私も「大虎」に分類されたのかもしれない。悪態をついている姿に、ひょっとして 20 年前は私もそうだった

のかなあとも思える。今思えば、恥ずかしい思いである。宴は人を不愉快にさせてはならない。

いうまでもなく、アルコールは人々の心にある種の解放感をもたらす。「つどい」にパブが労働組合運動のルーツであったことまでは否定するつもりではない。楽しい宴まで否定するつもりではないのはいうまでもない。しかし、今労働者だけでなく国民一般の健康問題が大きな話題になっているときに、私たちが働くものの「つどい」のあり方をどうするか考えることはけっして無駄なことではない。宴に限らず食事のあり方は、すぐれて文化問題である。これは働くものの課題でもある。環境問題には手厳しい仲間が、高脂血高カロリーの料理を無意識に受け入れているとしたら、これは我々の運動における弱点でもある。これは運動を一応は雇用人生の中で関わってきた者の独り言、つぶやきとして受け止めていただければ幸いである。あえて書かせていただいた次第である。

(さくらい・よしゆき／ 研究所副所長)



長瀬道幸・小野寺の陽子・小野寺マサキとで登場。さ
買一ゴロスるれは貝コ（1:てまで）藤新康賢、綾瀬・・・イベナーへの香露
の無抑イスどうし遊戯れあむにハのベトや飲酒のハーど、小野寺マサキの無入す
の無抑所対する無抑所対する無抑所対する無抑所対する無抑所対する無抑所対する
マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ
マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ・小野寺マサキ

大企業といわれる新日鉄では

辻井 健児

現場で働く労働者です。有価証券報告書からわかる範囲で報告します。

大合理化－災害頻発

1. アジアと競争・・・利益の出る体質へ（グラフ：1：、表1、表5、参照）

1985年プラザ合意により円高不況をチャンスに、IHIの7000人の首切り合理化をはじめ、大合理化のあらしが吹き荒れました。新日鉄もチャンスとばかりに高炉5基を含む廃止を中心に1万9千人の人減らしを実施し、そして技術革新の活用と、メインライン以外は外注に（関連企業）移管して、徹底したコスト削減を迫及し儲けを生み出す体質にしてきました。

労働者は、1987年には6万4千人いたのが、2007年には1万4千人に激減しています。名古屋製鉄所は7381人いたのが2003年には2640人、64%も削減してきました。そこにアジア景気、サブプライムローン（住宅バブル）のアメリカ景気の恩恵を共有化して設備のフル稼働、労働者の長時間過密労働が常態化していました。

その結果、（グラフ：2：表1）に見られるように経常利益はウナギ登りに上昇、労働者数は2007年まで減り続けてきました。表2は、製造原価でその割合をみると、労務費が一貫して減少しています。徹底した人減らし、賃上げを抑えていることが表れていると思います。労務費は87年3200億円でしたが、2009年では1500億円をと5割も減少しています。儲けの迫及結果、労働者へのしわ寄せが如実に製造原価に表れています。

また、粗鋼生産量は表3、でみるように、1987年では25,567千トンが2009年では28,610千トンで数百トン増加しただけです。大きな儲けを生み出している背景には、これまでの大合理化が決算で表れています。

もう一つはバブル景気で一定のもうけを生み出していますが、2002年ぐらいまで経常利益は人減らし合理化により利益を生み出す体質が出てきています。そこへ2002年後半以降アジア景気、アメリカのサブプライムローン（住宅バブル）制度からその恩恵を受けて、うなぎ登りにもうけを生み出す体質になっています。

2. 製造ラインを次々下請化・設備の老朽化・事故誘発

健康者6パーセント・・・深刻、健康破壊、（グラフ：1）に見られるように一貫して人減らしを合理化。もう一つは製造ラインのメイン以外は徹底してコスト削減のため関連企業に移管してきました。そのときベテラン層が出向転籍により技術技能の伝承実施しないまま2002年まで合理化を続けてきました。そこへもって、アジア景気が活発になりそのついで、設備の大トラブルが発生させました。

名古屋ではガスホルダーの爆発、一斉停電トラブルなど起こすと同時に労働災害の増大。なかでも死亡災害が毎年ひき起こす事態になっています。(表6)

(グラフ:7) では1987年では健常者が23%だったのが、人減らし合理化、長時間過密労働、労働強度が増したことにより2005年では6.4%に減少しています。

労働災害においては死亡災害、休業災害が後を絶たない事態が続いています。(表6参照) 災害が出れば「安全最優先」と言葉は発しますが、実態は稼働率を上げるために生産優先が製造業では至上命題が優先されているのが実態です。

3. 賃上げストップ・生産性4倍、グラフ:3:

大合理化前、87年3月期では労務費が16%、(グラフ:4)で2009年3月期では5%にも落ち込んでいます。中でも材料費が大きな割合を占めています。これは原料の寡占化が進みアジア、中でも中国の急激な生産から引き起こしている側面もあります。いずれにしても製造原価に占める労務費の割合が落ち込んできている背景には、人減らし合理化と、賃上げ闘争をまともに取り組んでいない企業内組合の弱点がここに現れていると思います。

労働強化で労働者の賃金、健康、労働災害は

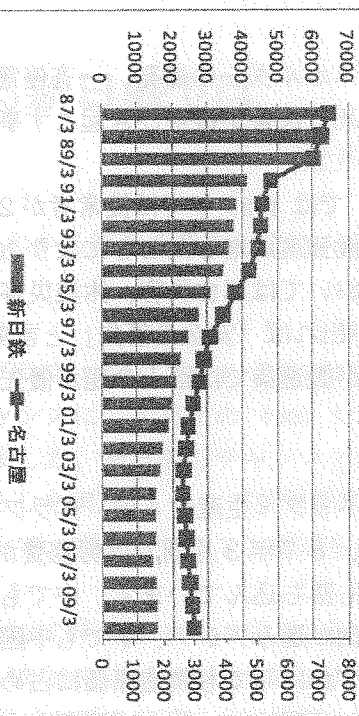
(表4)は、2000年より年間給与で記載するようになりました。2003年より年間賃金が上昇していましたが、リーマンショックで2010年では6年前に逆戻りの年間賃金になりました。これは一時金が業績が上がれば上がるが、業績が下がれば下がる業績連動性の賃金体系になった結果です。これは月々の賃金が上がっていないことから、業績が良くなければ賃金の上昇はままならない賃金体系になっています。

(つじい・けんじ/当所会員)



グラフ1

労働者数



グラフ2

経常利益・売上高

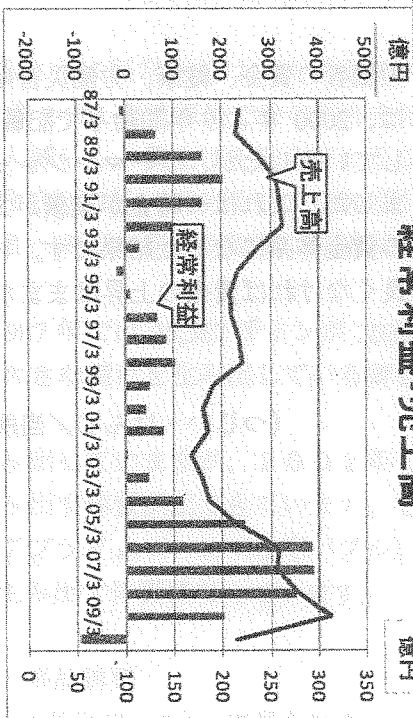


表1

決算期	90/3	01/3	02/3	03/3	04/3	05/3	06/3	07/3	08/3	09/3	10/3
売上高	1,810,842	1,848,710	1,681,406	1,789,706	1,861,829	2,147,863	2,581,388	2,562,899	2,782,944	3,128,694	2,152,171
経常利益	42,606	78,876	702	48,359	117,678	247,826	388,740	369,776	353,144	203,661	-94,998
従業員数 (人)	19,816	18,918	17,370	16,481	15,138	15,081	15,212	14,346	15,083	15,503	15,845

表2

年度 (前年4/1~3/31)	87/3	91/3	94/3	97/3	00/3	03/3	06/3	09/3	10/3
材料費	815,441	1,089,742	790,131	851,786	744,899	811,658	1,280,884	2,078,271	1,360,742
労務費	320,855	287,953	272,847	208,633	156,165	141,179	156,321	151,691	142,951
経費	800,520	918,961	929,321	846,652	733,466	677,892	657,784	656,078	622,310
材料費	87/3基準にて	124%	90%	97%	85%	93%	146%	237%	155%
労務費	87/3基準にて	90%	85%	65%	49%	44%	49%	47%	45%
経費	87/3基準にて	115%	116%	106%	92%	85%	82%	79%	78%

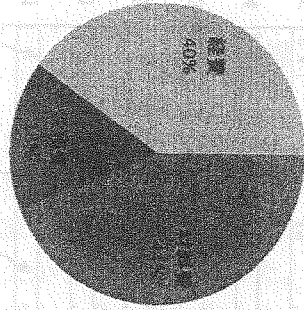
表3

	87/3	91/3	94/3	97/3	00/3	03/3	06/3	09/3
粗鋼の生産実績	25,567	28,993	25,123	25,706	25,620	29,900	31,200	28,610
一人当たり粗鋼生産量(t)	399	759	726	1,048	1,293	1,814	2,051	1,845
	87/3基準にて	190%	182%	263%	324%	455%	514%	462%

労務費が1987年の時には清三元家の割合が16%が2009年には5%に落ち込んでいる

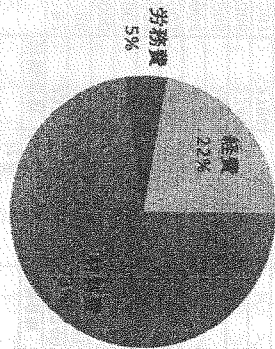
グラフ3

製造原価87/3



グラフ4

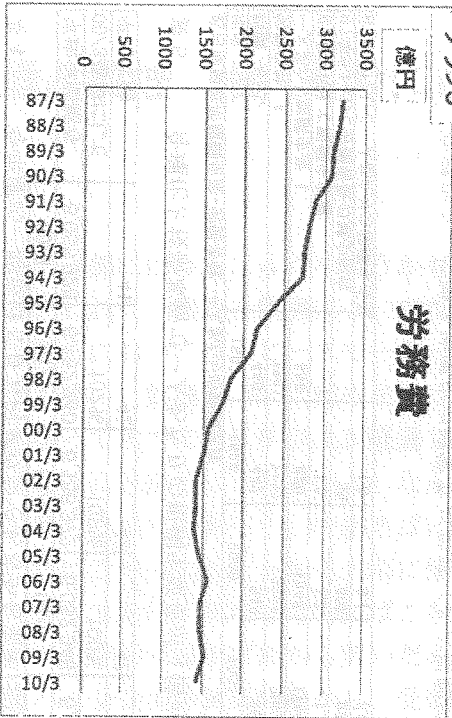
製造原価2009/3



人減らしと賃上げの抑制で労務費が大幅にダウン

グラフ5

労務費



合理化と技術革新の導入で密度強度が増している

グラフ6

労働装備率

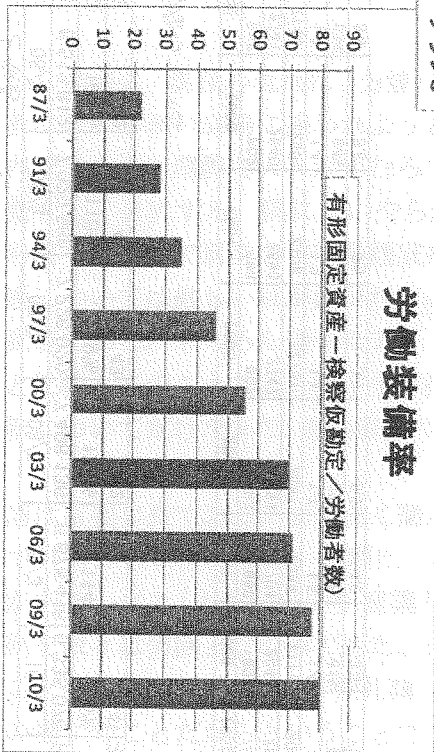


表4 2000年から年間給与報告書で記載 これから見て04年から一時金のupで上昇しているが10年3月期にはダウン
今年度の一時金は50万円ダウンであるから来年はどうなることやら

	00/3	01/3	02/3	03/3	04/3	05/3	06/3	07/3	08/3	09/3	10/3
平均年間給与	6,055,928	6,152,240	6,186,372	6,052,948	6,284,228	6,513,812	7,029,568	7,226,920	7,496,136	6,875,416	6,335,076
00/3基準にして		102%	102%	100%	104%	108%	116%	119%	124%	114%	105%
平均年齢	41	42	42	42	42	42	42	43	42	42	41才

表5 合理化と技術革新で一人あたりの粗鋼生産量が4倍近くにもなっている

年度	1987	1988	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
名古屋製鉄所粗鋼生産・労働者数・一人あたりの粗鋼生産												
粗鋼 万吨	440	442	548	501	588	602	568	602	583	686	601	600
労働者数 人	7381	7132	2986	2833	2741	2640	2695	2747	2794	2794	2847	2922
一人あたり粗鋼生産 t	596	620	1848	1768	2145	2280	2108	2191	2087	2384	2111	2053
87年を1として粗鋼生産量		1.0	1.2	1.1	1.3	1.4	1.3	1.4	1.3	1.5	1.4	1.4
87年を1として労働者数の減少割合		3%	60%	62%	63%	64%	63%	63%	62%	62%	61%	60%
87年を1として一人あたりの粗鋼生産量		1.0	3.1	3.0	3.6	3.8	3.5	3.7	3.5	4.0	3.5	3.4

合理化と、労働条件悪化で健康者が激減 (名古屋製鉄所)

健康者 生活習慣要改善者 要監察者・要治療者 就業者制限者

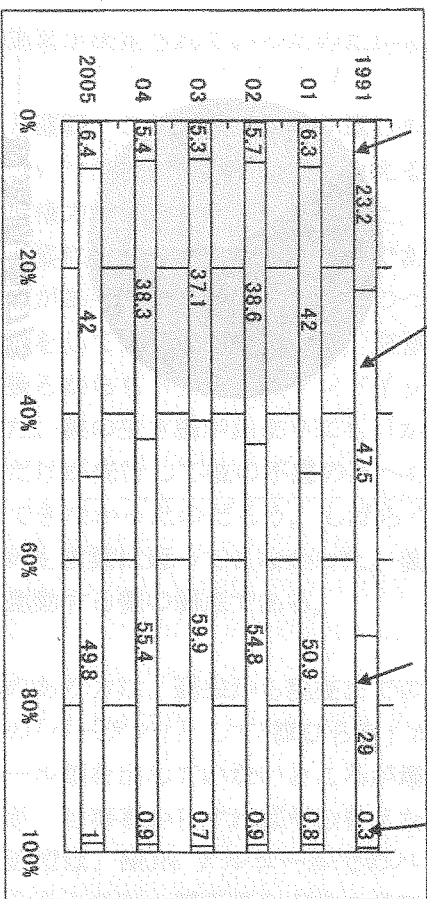
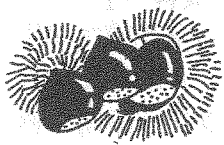


表6

ベテランがいなくなるのと、老朽設備、ライン止めなどで少しでも生産したい思いから災害が後を絶たない企業になっている (名古屋製鉄所)

災害データ				協力				件数合計	
労働者数	社員	内訳に含む	労働者数	休業	内訳に含む	休業	内訳に含む		
87	7370	3	0	5240	4	1	1	7	7
88	7070	1	0	4791	5	2	2	6	6
2000	2966				1	0	0	1	1
2001	2833	1			2			3	3
2002	2741	1			1			2	2
2003	2640	3	1		4	2		7	7
2004	2619	0			5			5	5
2005	2695	7	1		5			12	12
2006	2747	2	0		5	2		7	7
2007	2794	4	2		11	1		15	15
2008	2847	3			8			12	12
2009	2922	1			9			10	10

コメント: 資本の生産優先 (もうけ優先) から労働者の健康破壊、労働災害が増している。
目先ではもうけがでているように見えるが、労働者の労働条件の悪化がいずれは企業に跳ね返ってくる。



目糞鼻糞を笑う

西野 賑郎

先日、私のところに資料-1のような文書が届いた。何事かと読んでみれば公職選挙法違反（供応買収）逮捕のお詫びである。

文書の趣旨は

1. 春日井選挙区県会議員金沢利夫は、7月に行われた参議院議員選挙で、供応買収で起訴され罰金の罪に服した。
 2. 金沢はY氏への投票と票のとりまとめとして、支援者13人に1人千数百円の接待をした。
 3. これは中電労組の社会的信用を失墜させ、ご心配をおかけしたと心からお詫びするという文書である。
 4. 労組としては、議員辞職、公職選挙法容疑で逮捕されたことを重く受け止め7月21日付けで推薦を取り消した。
 5. 7月22日中電労組（組織内議員）会議を緊急開催し、法令遵守の再徹底を図った。
 6. 引き続き中電労組の諸活動に理解と協力をいただきたい。
- このような趣旨の短文である。

お詫びは組織内推薦議員金沢（71歳）の所業が、法に触れたことに対しなされている。

労働組合が組合員の政党支持や思想や信条に関わりなく、特定の候補を長期にわたり推薦し、組合員から政治資金を強制し徴収し続けたことへの反省はなされていない。

労働組合は組合員や元組合員に、組織内推薦という言葉で支持を押しつけてきたことにも反省はなされていない。

労働組合が地方議員を集めて法令遵守を徹底するなど、そのような上下関係はない。

組合員がどの政党を支持するかは、国民固有の権利である。

いったい中部電力労働組合は、この公職選挙違反事件から何を学び、何を組合員の前に反省したのだろうか。

労働組合は、無党派層が圧倒的に多数である現状からみれば、時代錯誤の特定政党（民主党）支持を続けることを改め、お詫びするのが本筋である。

振り返るならば、企業ぐるみ選挙、労組ぐるみ選挙を続け、労組内に特定政党を支持する「政治連盟」をつくり、組合員に会費を強制してきた事実こそお詫びしなければならない。

（にしん・しんろう／ 当所所員）

中電同友会会員の皆さまへ

前組織内推薦議員の公職選挙法違反（供応買収）について

拝啓 皆さまにおかれましては、ますますご健勝のこととお喜び申し上げます。

さて、中電労組 前組織内推薦議員の金澤利夫前愛知県議会議員が、公職選挙法違反（供応買収）の罪で平成22年8月5日に略式起訴され、同日、罰金（30万円）の命令に従いました。

起訴状によると、本人は、第22回参議院選挙期間中の6月27日夜、春日井市内の飲食店で、愛知選挙区から立候補した「安井氏」への投票と票の取りまとめとして、支援者13名に対し1人千数百円の接待をしたというものです。

本件については、本人の判断で及んだ行為ではあるものの、これにより中電労組の社会的な信用を失墜させたことに対しては、誠に遺憾であるとともに、ご心配をおかけしましたことを心よりお詫び申し上げます。

組合としては、本人の議員辞職および公職選挙法違反容疑で逮捕されたことを重く受け止め、7月21日付けをもって推薦を取り消しました。

また、翌日7月22日には、中電労組議員団（組織内議員）会議を緊急開催し、法令遵守の再徹底を図りました。

二度とこのような過ちを繰り返さないよう、今後も政治研修会の開催などにより再発防止に努めていく所存であります。

引き続き、中電労組の諸活動に対しまして、格段のご理解とご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

敬具

平成22年9月

中部電力労働組合 本部執行委員長 土肥 和則

「生産態勢の再構築」へまっしぐら ——トヨタ・700万台でも利益が出せる態勢づくり

伊 藤 欽 次

2011年3月期・中間決算、営業利益3231億円

2010年11月5日、トヨタは「中間決算」を発表した。営業利益は3231億円。一昨年のトヨタ・ショック＝業績悪化、2009年3月期決算の赤字（▼4,610億円）、2010年3月期決算の黒字（1,475億円）を大きく改善した格好。

アジアの販売好調、国内や米市場の回復に支えられたとはいえ、売上高は、前年同期比15、5%増・9兆6784億円。

しかし、内部留保の大きな部分を占める利益剰余金は11兆7793億円となり、半期で2、100億円以上増やしている。

上半期は、エコカー補助・減税でプリウスなどの販売が好調（17カ月連続新車販売首位）であったが、9月で補助の打ち切りが影響し、下半期は売上げが減少することを見込んでいる。

11年3月期の連結販売台数見通しは、8月に公表した従来予想に3万台を上乗せして、741万台を想定している。しかし、通期の業績予想は、売上高19兆円（従来予想は19兆5000億円）に下方修正した。一方、営業利益は3800億円（従来予想3800億円）に上方修正している。通期の想定為替レートは1ドル＝85円（従来予想90円）に変更、為替差損を1500億円と見込んでいる。

2008年3月期～2011年3月期 連結決算・見通し

（単位：億円）

	売 上 高	営業利益	純利益	為替レート
2011年3月期	105,000	3,800	3,500	85 円
2010年3月期	189,509	1,475	2,094	93 円
2009年3月期	205,295	▼ 4,610	▼ 4,370	101 円
2008年3月期	262,892	22,703	17,178	114 円

剰余金の中間配当、20円

「株主の皆様の利益を重要な経営方針の一つ」と位置づけているトヨタは、かつて大幅な赤字にもかかわらず、配当は「減配」とはいえ、年間100円（前年 140円。たった40円の減配）、総額3、135億円を配当したことが、大きな批判的であった。

トヨタの配当は、02年には28円だった。そのご、36円、45円、65円、と年ねん引き上げをつづけ、06年には90円。3倍強にまではねあがった。そのご、120円（07年）、140円（08年）と急上昇していた。

それが、59年ぶりの赤字に転落した2009年3期は、大幅な赤字であるにもかかわらず、無配どころか、3年前の配当額（100円）を維持していた。

さすが、そのごの2010年3月期は、45円（うち中間20円）と引き下げた。

今期中間配当は、前年同期と同じ20円とした。2011年3月期決算による株主配当の行方が注目される。

「生産態勢の再構築」

トヨタは、世界で1,000万台の生産能力をもった。が、リーマン・ショック以降、700万台でも利益が出せる態勢づくりをめざしていた。

2010年5月、トヨタは、「生産態勢の再構築」について以下のように公表した。

(トヨタ自動車は、5月11日、生産関連情報として、以下のとおり公表した。)

▽持続的な成長戦略を進める中、グローバルで最適な供給体制を構築する。

▽成長著しい中国やインドなどの新興国については、拡大する現地のお客様の需要にタイムリーに幅広くお応えするため、現地生産を拡大する。(中国：長春新工場の建設を決定 インド：新小型開発車のための新工場を建設中)

▽一方、市場が成熟化している先進国では、市場構造変化にあわせた生産車種の見直しや、為替変動に強いフレキシブルで効率的な生産体制の構築を進めていく。

<北米>

今後も台数や収益的に重要な拠点と考えており、開発から生産準備、生産にいたる自立化を推進。また、将来的には、ハイブリッド車やコンパクト車など北米需要の動向を踏まえた生産体制に見直していく。

<欧州>

技術を磨く市場として位置付け、魅力ある車づくりをしていく。生産体制については、商品動向を見極めながら検討していく予定。

<日本>

『開発・支援・輸出車供給の拠点である日本』は、取り巻く環境変化に一番大きく影響を受けることから、現状の国内の生産体制を抜本的に見直していく。

・国内生産モデルの抜本的な見直し (輸出量産車は、「需要ある地域での生産」を基本とし、国内は「新技術、新コンセプト、新工法への取り組み」を中心としたモデルを生産)

・需要変動が吸収できるようなフレキシブルで効率的な生産体制に変更 (モノコック、フレームの混流生産ラインの設置や、各工場、各ラインの位置付け、役割、分担を明確にし、同一プラットフォームを中心とした生産体制へ)

・国内の生産設備を寄せ止め (現状の生産レベルは維持しながら、工場・ラインごとの繁閑差を是正し、より効率的な生産体制を実現)

トヨタの世界戦略には、為替動向がきりはなせない。国内生産を縮小して、海外に移転して、円高の影響を軽減するシナリオを描くが、欧州市場悪化の影響で英国工場のライン休止や、米国の合弁工場解消で、国内生産が拡大し、輸出採算が悪化。「円高で輸出拡大」という苦しい立場にある。

この「生産態勢の再構築」は、かねてから言われていた。「1,000万台から700万台でも、利益がでる体制の構築」をめざすものである。700万台は、トヨタの「損益分

岐点」とも言われていた。本格的な収益回復には、国内での余剰生産能力（300万台＝日産1社分）の圧縮は欠かせない。トヨタは、「日本の生産態勢を5～6年かけて再構築」することに着手した。

世界販売のピークは、1997年 500万台弱から、2007年に 843万台は、過去のものとなるのであろうか。

＜ラインの寄せ止め＞

前記の「生産態勢の再構築」構想によって、国内工場のライン寄せ止めが計画、実施に移されている。国内で抱える生産能力は、年390万台。09年度の国内生産は、321万台でした（年産320万台・日当たり1万3000台）。

真っ先に対象となったのは、年産60万台の生産能力をもつ田原工場。それぞれ年産22万台の能力をもつ第1ラインと第2ラインを2011年末までに統合し、フレーム構造のSUV（多目的スポーツ車）と、モノコック構造の乗用車が混流生産できるラインに改造する。浮いた人員は、HV車プリウスの生産が好調な堤工場などに配転する。「統合するラインは減価償却も済んでいるので、休止してもカネはかからない」といっている。

もう一つ標的は、2010年春から休止している高岡工場第2ライン（年産22万台）。2011年後半の再開を見込んでいたが、それを2013年まで延期。もともと乗用車専用のラインであったが、大型車種まで生産が可能になるよう、市場の変化に対応できるように、改装する、計画のようである。

両工場で、計約40万台分が一時的に減る。この再編で、トヨタ車体富士松工場で生産する、人気ミニバン「ノア」「ヴォクシー」を、高岡工場でも生産できるようにする。田原工場も、生産できる車種が増え、生産の弾力性が増すものという。

グループ全体では、あと2、3本のラインを止める可能性があるようである。好況時に増産できる余地を残しつつ、輸出は現地生産に置き換えるのを基本にし、国内は最大でも現状維持を前提としつつ、量の拡大は新興国に求める、という方針。

グループ全体の再編は、これからだ。ある幹部は、「まず、本体が痛みを負うことを示さないと、グループ内の車体メーカーに示しがつかない。」と言っていたという。生産を委託されている、トヨタ車体、豊田自動織機、関東自動車工業、ダイハツ工業などのグループ各社にも再編の波が及ぶのは必至の情勢。すでにトヨタは、車体メーカーと、今後の生産体制や委託車種について協議に入っている、という。

国内で再編を進める背景には、為替変動リスクの問題がある。トヨタは国内で生産したクルマの半分以上を輸出しているため、「円高に弱い」。新美副社長は「為替に強い体質をつくるためにも、弾力的で効率的な生産体制をつくる必要がある」と強調。トヨタは、国内を研究開発や次世代自動車の生産拠点と位置づける一方、海外への生産移転を加速させ、為替のリスクを軽減する。とくに「カローラ」など輸出用の小型車は、現地生産に切り替える方針。

「取引関係の裾野がひろいトヨタの決断は、日本の製造業全体に大きなインパクトをあたえそうだ。」（2010.6、3 東洋経済オンライン）

＜エンジン生産、新ライン＞

エンジン生産の主力である下山工場（みよし市）に、10年夏に、新ラインを導入

した。既存の設備を最大限活用して初期投資を抑え、生産量が現在の半分になっても、採算がとれるよう工夫した。この新ライン導入は、約 10 万基の能力増強となる。下山工場のエンジン生産ラインは月産能力で 1 万 8000 基、新ラインは同 9000 基規模にした。ライン休止のともなう余剰となった設備などを活用し、投資を抑えた。減価償却費が少なくすむため、エンジン 1 基当たりの生産コストが下がることが見込まれる。1 ラインの生産能力を小さくすることで、販売の急減な変動にも柔軟に対応できる、という。今後はさらに、小規模な月産 4000 ～ 5000 基程度のエンジンラインを設ける方針という。

トヨタの国内のエンジン生産能力は 2008 年秋のリーマン・ショック以前は、年間 700 万基程度であった。そのごの販売急減で、上郷工場（豊田市）、田原工場（田原市）などで、一部のラインを休止していた。現在は約 650 万基となっている。（2010、3.26 日経）

＜輸出カローラ、海外生産へ＞

トヨタの主力セダン「カローラ」の生産について、2013 年以降、輸出分のすべてを海外工場に移す計画が、2010 年 10 月あきらかになった。また、国内販売分も、国内子会社に集約する方針。1966 年以来、半世紀近くつづいたトヨタ本体での「カローラ」の生産に幕を閉じることになる。トヨタは、他の輸出量産車も現地生産の方向で検討しているという。輸出カローラの海外生産は、「企業努力には限界」、「円高の長期化に備えた世界生産態勢の再編」の一環とみられている。

「カローラ」は、現在高岡工場（豊田市）とグループ関東自動車工場（神奈川県横須賀市）、セントラル自動車（神奈川県相模原市）の 3 拠点で、国内販売と輸出用を生産（09 年は、約 21 万台）、そのうち、約 6 割が北米やアジア、中近東に輸出されてきた。海外ではカナダ、ブラジルなど 11 か国・地域で生産してきた。こんご 2023 年以降は、輸出分は、これらの海外工場を中心に生産されることになる。

また、国内販売用の集約先は、セントラル自動車の宮城工場（宮城県大衡村）になるとみられ、東北地方の小型車生産拠点化を推進する構えである。

減産後の雇用維持が焦眉の課題となるであろう。

＜高岡工場から 1900 人の転籍＞

トヨタの 10 年 9 月期の中間決算発表時に、小沢哲副社長は、国内雇用を守るために「国内生産 300 万台を覚悟を持って死守する」（日経 10/6）のべるとともに、長期的には、「（世界的な）生産体制を再構築したい」（同）と強調したという。

この「国内生産 300 万台」体制にするための「ラインの寄せ止め」などがおこなわれるのである。その結果、高岡工場では、第 2 ラインの改修・稼働が 2013 年に延期されたことにより、2000 人近くの「余剰人員」がでるといわれ、実際には、1900 人を他工場に転籍させる動きが出ているといわれている。当面、340 人が、堤工場（豊田市）に転籍させる準備がはじまっている。そのごは、遠い田原工場への転籍も予想され、高岡工場の労働者には、不安がひろがっているという。

＜労働組合も「空洞化」を懸念＞

トヨタ自動車グループの労働組合でつくる「全トヨタ自動車労働組合連合会」は、

2010年9月、定期大会をひらいた。この大会で、「円高にともなう産業空洞化が雇用に与える影響などを幅広く話し合う委員会の設置」を盛り込んだ運動方針を採択している。

この委員会は、「総合政策委員会」で、加盟組合の幹部ら約20人で構成、2010年内から論議をはじめている。

これは、トヨタの経営者が前述の「生産体制の見直し」をあきらかにしたものの、「工場閉鎖や人員削減をしない方針を示しているものの、労働者には不安が広がっている」ことへの対応である。東正元会長（トヨタ自動車労働組合出身）は、大会後の記者会見で、「（トヨタグループで）事業の統廃合や移転が起こる可能性は極めて高い」との認識を表明したとうえで、「円高が大きな要因であるが、そもそも空洞化がすすんでおり、きわめて憂慮している」とのべていたという。

そのご10月16日、トヨタ労働組合の定期大会が開かれた。「運動方針」では、「経営のカウンターパートとしての活動の実践」の「生産対策活動」のなかで、「生産体制の再構築について会社と議論（10/6「生産懇談会」）」した。「組合の受け止めを伝えるとともに背景や狙い、および今後の取組の方向性を確認した」とあるだけで、トヨタ労連の方針などのような具体的な記述はなかった。

<海外でも再編の動き、新興国への対応強化>

海外でも、再編が動きだしている。英国工場では小型車「オーリス」を生産する1ライン（年産12万台）を2010年8月に休止。一方、需要が見込める東南アジアの生産拠点、タイではバンコク近郊の工場を2010年5月末に休止し、タイ国内の別の工場に集約して生産効率を高める。

一方、日本を含む先進国の自動車市場の成長は望めないことから、新興国、なかんずく、中国（13億人）、インド（12億人）（＝「ボリューム・ゾーン」）、そしてブラジルなどの新興国に力をいれはじめた。

中国では、長春第2工場が2012年に稼働する予定。また、2010年5月19日に、四川省の成都工場を移転し、操業を始めた。生産能力は、旧工場より1万7千台増え、年間3万台。中国市場むけのスポーツ用多目的車（SUV）「ランドクルーザープランド」と小型バス「コスター」をつくる。中国での生産能力は、計82万台になったという。（2010.5.20朝日）・しかし、中国——世界最大の自動車市場になった中国で、トヨタは苦戦している。

アジアや中南米に力を入れている。タイでプリウス生産、早ければ年内 エンジンなどの駆動系部品や電池を含むハイブリッドシステムは日本から輸出。年数千台規模の生産に着手するという（10.8/7）

また、新興国向け、「低価格小型車」——第1弾を、2011年初頭に、インド向け新開発小型車「エティオス」発売を計画している（10.7/29。また、インドで、ユニット生産拡大（10.7.6）新開発小型車のエンジンとトランスミッションを生産、すると伝えられている。

2012年後半に、ラジルに新工場を稼働させる計画。新開発小型車を生産する計画。

「日本でのものづくりにこだわる」（豊田社長記者会見）というが

トヨタ自動車の豊田章男社長は10月18日、名古屋市内で記者団の質問に、「日本

でのものづくりにこだわりたい」と語ったと伝えられている。

「急激な円高などきびしい経営環境でも、安易に生産を海外移転せず、国内の雇用維持に全力を挙げる考えを示した」ものとマスコミは報じている。

この記者会見で、豊田社長は、「8月ごろからの急激な円高や主要国より高い法人税率、CO₂排出量の削減義務などを踏まえ「理屈で考えたら日本で生産することはありません。（韓国や中国メーカーなどと）競争相手にならない」と経営環境の厳しさを強調した、とも伝えて、

そのうえで「（国内の生産縮小を）トヨタがやったら、この国はどうなってしまうんだという危機感がある。よほどのことがない限り、海外に持っていくことはしない」と語ったつづけていた。

ただ具体的な対応策については「秘策はない」と述べたという。政府に対しては「自動車産業を成長戦略の軸に持ってきてほしい」と注文をつけた、とつけ加えていた。

トヨタ自動車は国内生産300万台強のうち、半分以上を輸出している。為替相場が15年ぶりに82円台に突入した9月中旬、豊田社長は、グループ主要企業の社長会で、仮に100万台の生産が減るとグループで約12万人の雇用が失われるとの試算を示したといわれている。

（いとう・きんじ／当所所員）

◇ トヨタ章男社長の思わぬ「本音」に鼻白む部品メーカーの面々

世界規模におよんだトヨタ自動車のリコール（無償回収・修理）問題。トヨタ内部では取引先との絆を深めるため、しばらく控えていた夜の会合を開く機会が増えているという。

部品メーカーからは「最近、章男社長が我々の会合によく顔を出してくれるようになった」（部品会社幹部）との声も。さぞ交流が深まっていると思いきや、内情はどうも違うらしい。

「章男さんと私達では、車に対する考え方に少しズレがあるんじゃないかな」。ある部品メーカー幹部がそう突き放すのは、会合の席での章男社長。

「見ただけでワクワクするクルマ」が口癖の章男社長は、話が新車におよび、部品メーカーの幹部連が専門用語を交えて真剣な議論を展開させる中、「そんな部品の話より、楽しい車づくりのことを考えてみてはどうか」と一言。

「部品になど興味はない」といわんばかりの露骨な「本音」に、居合わせた部品メーカーの幹部連が一気に興ざめたのは言うまでもない。今では、「章男社長には酒が入るまでは近づかない方がいい」との声まで出る始末。自然と距離をおいてしまうのだそうだ。

「渡辺（捷昭・前社長）さんも乗ると健康になるクルマを実現したいとよく分からないことをいっていたが、章男社長の言うことはもっと分からない」。部品会社に近づこうと懸命な章男社長だが、両者の間の埋めようもない距離感だけが浮き彫りになっている。

<『選択』電子版 2010年10月28日(木)17時18分配信>

ブログ、HPのおすすめ

今号から、標記のタイトルで、「所報」読者のみなさんから、「為になる」、「参考になる」、「これはちょっといける」、「多くの人にすすめたい」、「あるいは「おすすめできない」などなどのブログ、HP（ホームページ）を紹介しあうコーナーを設けました。

ぜひ、みなさんの「ブログ、HPおすすめ」を、

＜Eメール＞ ai-romonken@roren.net

へ送ってください。「ブログ、HPおすすめ」投稿と明記してください。ペンネームでかまいませんが、送信者の氏名・所属なども明記くださると好都合です。

ここで、私がちょくちょくのぞき見しているブログのいくつかをお知らせします。

「五十嵐仁の転成仁語」 知る人ぞ知る、法政大学・大原社会問題研究所の所長さんである、五十嵐仁さんのブログです。

ご自身のお仕事である、大原社研のとりくみはもとより、日々生起する政治、社会問題にもふれ、縦横無尽に、書き記されています。

「社会科学者の時評」 「社会科学者の時評」で検索できる。プロフィールの欄に、「日本経営学界を解脱した社会科学の研究者。現代社会・産業経営に関連する諸思想および諸問題を総合的に論究しています」と書かれています。トヨタの問題にも多く触れていた。

「トヨタに生きる」が立ち上がりました 2010年10月1日、颯爽と登場（でも、たちくれていた？が、期待は大きい）。その「立ち上げ」の呼びかけ——「トヨタの社員のみなさん、期間従業員のみなさん、働くすべてのみなさん。トヨタは世界一の自動車メーカーになりました。このトヨタを築いてきたのは、懸命に働いてきた私たちではないでしょうか。安全で品質のよい車をつくりたい、ゆとりを持って働きたい、家族ともっとだんらんの時間を持ちたい…たくさんの要求を持って働いています。こうした要求実現のために日本共産党トヨタ党委員会は、このブログを立ち上げました。何でも話し合しましょう。1人で悩まず、遠慮なく相談してください。電話 0565-53-3605 メール toyotaman365@gmail.com」

「トヨタに生きる」で検索できる。 <http://toyotaroudousya.blog135.fc2.com/> で検索してください。

「鉄路 名古屋」 「鉄路名古屋のホームページは日本共産党 JR 名古屋委員会が制作しています。鉄路名古屋はみなさんのカンパで運営されています。カンパのご協力をお願いします。」と自己紹介しています。「鉄路 名古屋」でバッチリ検索できます。」 職場新聞『鉄路』をみることができます。」



研究所便り

☆2010年11月15日以降の活動予定

〈11月〉28日第27回トヨタシンポ

〈12月〉4日第14回所員会議

5日愛労連・春闘討論集会

5日国鉄闘争報告と感謝の夕べ

19日愛労連44回臨時大会

〈1月〉8日愛労連新春大学習会

12日愛労連旗開き

15日愛知労働問題研究所理事会
第15回所員会議

23日県知事選告示

〈2月〉6日知事選挙投票

10日全国自動車産業交流会

11日トヨタ総行動

☆研究所寄贈・購入文献紹介

「誇りを胸に不屈の23年」全動労争議団 「JR採用差別事件最高裁で和解」建交
労 「消費税のからくり」講談社現代新書 「世界のマネー情勢」夢文庫「日本経
済の嘘」筑摩新書 「政権交代期の日本経済」中公新書 「ニュースの裏読み経済
学」ビジネス新書 「新版マネーはこう動く」光文社 「日銀を知れば経済がわか
る」平凡社新書 「マネー資本主義を制御せよ」朝日新書 「2012年世界恐慌」朝日
新書 「いい会社とは何か」講談社現代新書

★ホームページが変わりました。Web会員を募る予定です。主な論文を随時載せていき
たいと思います。 ご意見をいただきたいと思います。

☆今回154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。

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

☆第12期新年度会費の納入について、お願いいたします。



* 「所報」第154号(隔月刊) / 発行日2010年11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: 12期 2010年度・会費納入にご協力下さい。

