

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・2011春闘をめぐる

・・・櫻井 善行 p2～

・日航不当解雇問題の現状とたたかいの方向

・・・荒堀 広 p4～

・高収益の実現、日本中心から転換

・・・伊藤 欽次 p14～

〈トヨタ・新グローバルビジョン〉

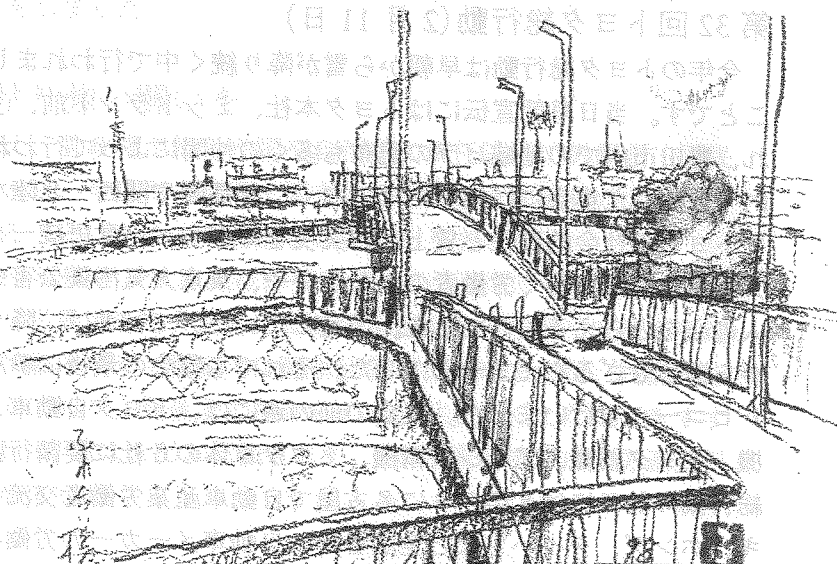
・不夜城の市役所 残業解消の力ギは人員増

・・・編集部 p22～

「機関紙：なごや市職 1997号から」

・研究所便り

・・・編集部 p24



ふれあい橋 庄内川に架けられた人道橋。かつてこの付近には「味噌の渡し」があった。

● 第156号

○ 2011年3月15日

愛知労働問題研究所



2011春闘をめぐって

==愛労連のたたかいを中心に==

櫻井 善行

はじめに

「東北関東大地震」という未曾有の大惨事により、日本経済の先行きが不透明になったことだけは確かでしょう。多くの街が津波に押しつぶされ飲み込まれ、人々が作り上げてきた富と幸が一瞬のうちに潰え去った光景は私たちの脳裏から消えることはないでしょう。今なお生死不明の人が万を超える事態は現在の日本が非常時ではないことだけは確かです。復興を語る前に、基本的なライフプランの復旧すらいつになるかはわかりません。阪神大震災のときもすさまじかったですが、今回の場合はそれを遙かに超える想像を絶する事態です。労働者の労働条件を改善するたたかいと国民のセーフティネットの維持・再構築は同時に行わなければなりません。

しかしだからといって 2011 春闘の課題を私たちが放棄していいわけありません。私たちは労働者・国民に責任ある立場から、こういう状況だからこそ春闘も労働運動も積極的に担わなければなりません。現在多くの単産・単組で要求書の提出が進んでいます。日本経団連は今春闘で大企業のため込む内部留保の還元を拒否し、賃上げをしないと明らかにしています。確かに中小企業経営の実態をみると、賃上げも難しく思えますが、今日の不況を打開するためには、「賃上げ」しかありません。現在愛知で労働者・住民のふところをあたため、いのちと暮らしを守る闘いがどのように行われているか紹介します。

第 32 回トヨタ総行動(2 月 11 日)

今年のトヨタ総行動は早朝から雪が降り続く中で行われました。今までになかったことです。当日早朝宣伝にはトヨタ本社、ミッドランド前、JR刈谷駅前などで行われ、豊田市内での地域ビラの配布も多くの仲間によって行われました。日中の豊田市内で行われた集会には地元だけでなく、首都圏や関西・北陸などから 1000 人が集まりトヨタの社会的責任と賃上げの実現をめざすべく意思統一をしました。トヨタ系のアイシン機工で働く労働者のたたかいや、東京大気汚染公害患者の人々の訴えは聞く人の心をとらえるものでした。予定していたデモ行進は、降り続く雪のために残念ながら断念せざるをえませんでした。それでも集会の最後に参加者一同で元気なシュプレヒコールを行いました。集会の前の週には、トヨタ自動車、デンソー、豊田自動織機、トヨタ紡織、アイシン精機、トヨタ車体の 6 社に要請行動に出向きました。また総行動の前日には 8 年ぶりに名古屋で自動車産業労働者交流会が行われ、日産、スズキ、ホンダ、ダイハツなど全国各地の自動車メーカーの労働者や地方労連の仲間が参加し、情報提供・意見交換をおこないました。

地域総行動(2 月 24 日)

私たちの春闘の大きな山場になる全労連の全国統一行動と呼応した愛労連の今年の地域総行動は2月24日に行われました。この日はあいにく午前中は雨が降り続きましたが、愛労連・地域労連に結集する労働組合員は、早朝のターミナル宣伝を23地域、130カ所で行いました。日中は東三河や尾東地域などでは労基署や商工会議所への要請にとりくみ、夜はそれぞれ各地域で要求交流集会や学習会、決起集会を行いました。港地域では、1日行動に延べ258人が参加し、夜には100人の働く仲間とともに、築地口まで元気よくデモ行進をしました。

3・25プレ集会(2月25日)

愛労連や東海労働弁護団などでつくる実行委員会は、「雇用・生活・いのちを守れ」と学習交流集会を開催し、80人が参加しました。この集会は、3月25日予定の雇用集会のプレ集会であり、日本航空の2人労働者の訴えや、井内直樹名城大学准教授の中小企業調査のお話を聞くことができました。この集会は愛労連に結集する労働組合だけではなく、要求の実現をめざすために幅広い労働組合・団体が参加しているのが特徴です。3月の集会成功に向けてのいい集会になりました。

金属労働者東海のつどい(2月27日)

恒例の「11春闘を元気に闘う金属労働者東海のつどい」が、中村区役所ホールで行われ、静岡・愛知を中心に200人の金属労働者が参加し、「賃上げこそが景気回復につながる」と意思統一し、集会後は名古屋駅前までパレードをおこないました。同じ日に、愛知春闘共闘・自動車デモ実行委員会は、「11国民春闘勝利・愛知自動車デモ」をおこない、120名が参加、大型トラックやタクシーなど60台が連なって港区から中区までアピール走行をしました。

全労働者をまきこむ粘り強い闘いを

財界・大企業の横暴に加え、菅政権がねらう国や自治体の責任逃れで労働者・国民の生活は瀕死の状態にあります。今また、東北・関東大地震という未曾有の大災害を理由としてこの動きは強まることはあっても弱まることはありません。

愛労連・愛知春闘共闘は今春闘で「日本だけが賃下げ」を返上し、「閉塞感」に包まれた現状打開に向けて、全労働者を巻き込むたたかいを提起し、学習や交流を各地で行っています。春闘も後半戦となり、職場では要求回答が出始めますが、民間労組を中心にストライキを準備しており、最後まであきらめず、粘り強いたたかいをすすめる必要があるでしょう。11春闘はまだまだ続きます。(文中資料情報は愛労連資料を参考に筆者の責任でまとめました。)

(さくらい よしゆき／西三河地域労連顧問・当研究所副所長)

日航不当解雇問題の現状とたたかいの方向

荒 堀 広

航空産業に働く労働者の状態悪化

航空産業に働く労働者の状態悪化はきわめて深刻な状態にあります。例えば勤務体系です。客室乗務員やパイロットの1か月の勤務体系をみると、まず3泊5日の勤務があります。これは実質、5日間が拘束期間です。外国フライトするときは、宿泊するホテルの中でも拘束時間ですから、勝手に自由に行動できないわけです。

この勤務が月に1回、いちばん長い勤務になります。2泊4日の勤務も月に1回ないし2回あります。それに1泊3日が2回、日帰りが1回という勤務になります。

日帰りと言っても、たとえば中国は日帰りですから、身体的には結構きついものがあります。これにスタンバイといって、いつ動員されてもいいように待機しなければならない日が3日間あります。だれかが病気で休んだりすると、替わりに勤務することになります。公休はだいたい11日です。

航空労働者の不規則労働は、他の交通労働者と比べてもきびしいものがあります。私鉄やJRの不規則労働について研究した経験がありますが、航空労働者は初めてでしたから、ちょっとびっくりしました。20代、30代でないとからだもたない。客室乗務員の労働者から話を聞くと、40代になると、3泊5日の勤務を終えて、帰宅すると、そのままダウンって寝てしまうというのです。国際路線ですから、時差もあるでしょうし、10数時間も狭い機内で接客業務をする過酷な勤務なわけですから、無理ありません。

地上の整備の勤務体系も過酷です。JALにはありませんが、ANAの場合、泊まり込みの深夜作業が2日連続する勤務があります。

鉄鋼産業の場合、3交代制勤務がありますが、1日24時間拘束はないでしょう。ところが、ANAは1日24時間拘束されることになります。

航空労働者の賃金体系をみると、これも他産業では考えられない体系になっています。手当が9種類もあります。特別職務手当、深夜労働手当、土日祝日手当、乗務手当、乗務付加手当、特別就業手当、長時間乗務手当、深夜乗務手当、特定時間就業手当の9つあります。これが低賃金をごまかす賃金体系になっています。

フライトをしているという特殊な労働実態にもとづいて、各種手当をつくっているわけですが、3番目の土日祝日手当と9番目の特定時間就業手当の2つ以外は、すべて相対的評価にもとづくものであり、労働者を分断し、差別するという労働者支配の

道具になっています。

航空産業は技術革新という点においては限界がありますから、労働集約産業です。労働集約産業であって、しかも、国内だけでなく世界に飛んでいるわけですから、そういう特殊な産業の中における労働実態あるいは体系といったものは、深く分析しないと、労働者支配のからくりを明らかにすることはできません。そこがJRや私鉄など国内の交通産業との違いだと思います。

一般的に手当というのは、飛行機が飛んでも飛ばなくても、会社の都合で飛ばない時には支給されます。業務手当は、これまで60時間の乗務が基本でした。それが今、JALの場合、経営危機ということで50時間に減らされています。業務手当の1時間当たりの支給額は、普通の残業1時間当たりの支給額と比べると、1000円くらい安いのです。

「合理化」案で、この業務手当をなくす案が出ました。この攻撃にたいして、労働組合は、「業務手当を無くすんだったら労働基準法に基づく残業手当をきっちり払え」という要求を出しました。試算してみると、残業手当を出すと、給料が倍になります。

JALは、業務手当廃止の提案をひっこめました。たとえば、3泊5日の勤務で外国にフライトすると、これは全部拘束時間になりますから、莫大な残業手当になるわけです。そういう具合に、手当は、本来支払うべき賃金コストを抑えるための「隠れ蓑」になっているのです。

パイロットの賃金は、基準内賃金が3分の1、手当が3分の2です。ですから、手当がなければ、賃金が激減する仕組みになっています。客室乗務員の場合は、基準内賃金が3分の2で、手当は3分の1です。しかし、いずれにしろ、手当がなければ、賃金はそう高い水準ではありません。

航空産業は、華やかな産業のようにいわれていますが、その労働実態はすさまじいものがありますし、賃金もそうした過酷な労働実態にふさわしいものとなっていない、手当の比重が非常に高くなっているのです。

労働者の状態悪化について分析する場合、労働者全体に共通する特徴と同時に、それぞれの産業・企業ごとの特殊性の両方をきちっと分析しないと政策的に正しい方向を打ち出すことができません。ですから、産業別に労働者の動向を具体的に分析することが今すごく必要になっています。もっと深く産業ごとに労働者の実態を分析し、産業ごとにある特殊性をふまえて労働者と職場の実態をきちっと調査をするならば政策的にも労働者の気分・感情に合った政策ができると思います。

JAL 経営破たんの原因
いま、JALの不当解雇に反対するたたかいが重要な局面を迎えています。このたた

かいをすすめるうえで、一番重要なことは、JALの経営破綻をまねいた根本的な原因がどこにあるかということです。

それは、一言でいえば、対米従属の航空行政をとってきた政府の施策にあります。JALはもともと事実上の国有企業でした。それが民間企業に移行したわけですが、政府の官僚だった人が民間企業になっても経営陣に加わり、副社長としてずっと居座っていたのです。

対米従属の航空行政は二つあります。一つは、アメリカから要求されて、売れなくて困っている「747」という600人乗りの大型機を、全部JALに買わせました。1機250億円位の747を101機も買わせています。ANAは、そんな大型機を少ししか持っていません。大型機は燃費が高いから、低燃費の中型機や小型機を購入しています。しかも747は、アメリカでは耐久年数15年ですが、日本では10年になっています。5年も違うのです。アメリカは、日本の耐久年数が過ぎたから、さらに買え買えということで、JALは押しつけられて買わなければならなくなるわけです。中古の747は、買った時は250億円ですが、売る時は3億円、250億円の飛行機が3億円でしか売れません。そうして国策で大型機を買い付けるのですから、借金がものすごい。約1兆円が、有利子の借金になっています。

もう一つは、日米構造協議でアメリカが内需拡大を日本に押しつけたことです。その結果、大型公共事業が国レベルでも自治体レベルでも強行されるようになり、その一環として全国各地に空港がつくられることになりました。空港がつくられると、飛行機が飛ばないわけにはいきません。その飛行機はアメリカから買われる。それで飛ぶわけですが、地方空港はできたはいいが、利用するお客がいない。それでも、飛べということで採算を度外視した運航がJALにおしつけられることになります。これも、対米従属の国の行政のもとでやられたことです。

JALの経営破綻の原因は、このほかにも、政府から天下りしてきた役員が先頭に立っておこなった金融商品の先物取引など放漫経営の問題がありますが、根本原因は、対米従属の航空行政の2つの問題です。

重大なのは、この根本原因については、JALの経営に携わってきた経営陣も、対米従属の航空行政をとり、JALにその矛盾を押し付けてきた政府も口にしません。債権をもつ銀行も言いません。みな、知っていながら口にしません。マスコミも1行も書きません。企業破綻の原因をいわない。これは、企業側の無責任さをあらわすものですが、破綻にともなう「合理化」攻撃の最大の弱点になっているのです。他の企業の破綻と違って、JALは運航を続けながらの再建です。JALの問題は、日本の対米従属の根の深さを物語るものです。

JAL の進歩的な労働組合は、経営破綻の根本原因を、対米従属の航空行政にあり、労働者には何の責任もないことを明らかにしてたたかってきましたが、当初は、労働者の反応はあまりありませんでした。労働者の間に頑強に広がっている企業主義が、このたたかひの最大の障害となっていたのです。

JAL の経営破綻を乗り越えためには、賃下げが必要、勤務条件も引き下げなければならないという攻撃にたいして、進歩的な労働組合が、JAL の経営危機の根本原因は政府の対米従属の航空行政にあり、労働者には何の責任もないことを明らかにしてたたかひをよびかけても、当初は労働者はこのよびかけにこたえようとしませんでした。多くの労働者は、企業主義にとらわれ、「会社あつての労働者、会社が倒産したら元も子もなくなる、いまは多少のガマンをしても会社を再建することが一番大切」と考えていたのです。

ところが、JAL の攻撃が、希望退職、退職強要という雇用問題にかかわるようになると事態は一変します。企業を助けるためにやめてくれという理屈は、企業主義の根幹をゆさぶるものとなりました。企業が倒産したら困るから我慢するという企業主義の論理と、企業を助けるために会社を辞めろというのは 180 度異なるものです。会社を辞めろということ自体が企業主義の論理を否定するものになっているからです。

JAL の一番大きな組合は、第二組合である労資協調の御用組合です。この右翼的組合は、JAL の退職強要攻撃に裏では協力していますが、表面だつてなにも言いません。希望退職を募るということで、職制が労働者一人ひとりと呼び出して退職を強要する事態がいつせいにすすめられましたが、第二組合は沈黙を守るだけです。

この攻撃にたいして、進歩的な組合がたたかっているわけですが、職場に進歩的な組合が存在するということは、労働者の利益を守るうえで、決定的に重要です。かつて、石川島播磨重工のリストラで、会社側は希望退職に名を借りた首切り攻撃を加えてきました。この攻撃にたいして、自覚的な活動家は果敢にたたかいましたが、労資協調路線をとる労働組合はなにもたたかいませんでした。労働者は分断され、一人ひとり会社側に呼び出され、退職を強要されるなかで、1 か月足らずで、7 千人という希望退職の目標を超える労働者が希望退職に応ぜざるを得なくなったのです。

ところが、JAL は違います。職制が、「今、希望退職の目標を實現しないと、JAL の再生はできなくなるので、やめてほしい」と、労働者につめよるわけです。それが一度や二度でなく何回もやられる、事実上の退職強要です。ついには、「JAL が再生しても、あなたの働く場所はない」と職制が詰め寄ります。

乗員組合や客室乗務員組合の第一組合は、例えば成田の JAL の寮で一人ひとり労働者を呼びつけて希望退職に応じろ、応じなかったら整理解雇の対象にするという退職強要攻撃にたいして、JAL の寮の近くにある喫茶店に労働組合の幹部が座って労働者の相談にのる体制をとりました。毎日多い日には 100 名くらいの労働者、少ない日で

も40名くらいの労働者が、会社に呼びつけられてJALの寮にいく前に相談にくるわけです。

その場では、労働組合の幹部が一人一人の労働者に企業破綻の原因が、対米従属の航空行政にあることをじっくり話します。そして、「企業破綻の原因はどこにあると、あなたは思っているのか」と、職制に問い返し、労働者に責任はないから「やめる気はない」ときちんと言主張する。それでも、職制が「希望退職の目標を達成しないと、JALの再建ができない」といつてくるに違いない、そうした時は「そんなに心配なら、あなたが辞めたらどうか」と切り返す、そんなことはいえないという労働者には、とにかく黙って、何も言わずに、最後に「私は辞めません」と言って帰りなさいと、アドバイスするわけです。こうしたたたかいをしたわけです。

整理解雇4要件に反する不当攻撃

経営側が明らかにした希望退職の口実は、いまではすべて破綻しています。まず、希望退職の目標を達成しないと、どこもJALに融資をしなくなるから、第二次破綻をせざるをえなくなるという嘘です。

JALの経営再建は、政府の指示によって企業再生機構がすすめています。政府は当初、法的整理ではなく、私的整理ということで、JAL問題を解決しようとしていました。しかし、債権者の銀行の合意が得られなくて、結局、法的整理という形をとることになりました。

いま、JALの経営再建に責任をもっているのは、政府の指示でつくられた企業再生機構です。再生機構のもっている金は、主として税金ですから、当初は、法的整理ではなく、私的整理という方向で政府はJALの再建を考えたのですが、債権者である銀行がOKせずに、法的整理という形をとることにしたわけです。ですから、JALを潰すのか、再生するのか、その責任は政府にあります。

JALはANAと違って日本を代表する航空会社です。これを潰したら日本政府の面目まる潰れということになります。政府にしてみれば、潰したくても潰せないという状況にあります。当時の前原国土交通大臣も「絶対にJALは潰しません」と公言せざるをえなかったのです。

第二次破綻があるという虚構の論理が崩れてしまうと、経営側がつぎに持ち出してきたのが、希望退職の人員を水増しする稼働ベースです。稼働ベースというのは、具体的に言うと、休職している労働者が希望退職に応じても人数に数えない、ゼロです。病気・休養している人が希望退職に応じると、0.5人と数えるわけです。元気で働いている労働者が希望退職に応じたら1と計算するわけです。希望退職の人数を、そう

した稼働ベースで計算すると、経営側は言いだして、希望退職の人数は全部で 1500 人ですけど、希望退職者が目標を達成しても、稼働ベースでは達成しないといって、整理解雇するというのです。稼働ベースというのは、本来、要員確保の数字です。それを逆に人員削減に使うというごまかしの論理なのです。

整理解雇は、労働者の意思を無視し、対象者を特定して一方的に解雇するものです。事実上の指名解雇です。企業が会社再建などを理由にして、「整理解雇」を実施する場合、最高裁の判例などで確立された「整理解雇の 4 要件」を満たす必要があります。それは、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④解雇手続きの妥当性、という厳しい要件です。この「整理解雇の 4 要件」は、日本の労働者と労働組合による長期のたたかいで勝ち取ってきたものです。希望退職の人数が当初目標の 1500 人にたいして 1520 人が応募している事実一つとっても、「整理解雇の 4 要件」に反していることはあきらかです。

企業再生機構の不当介入とのたたかい

重大なことは、企業再生機構が、労働者のたたかいに介入していることです。再生機構は、労働組合がストライキをやったら 3500 億の融資を止めると言い出したのです。再生機構が、そういうことを言う権限もないし、出来もしないけれど、労働者を脅して、整理解雇を強行しようとしたのです。そして、再生機構が先頭に立って、乗員組合のストライキ投票を徹底的に妨害して、携帯電話で一人一人の労働者にストライキ投票をやめよと、投票をやったら融資はしないと脅しの電話やメールをかけるという不当労働行為をおこないました。

客室乗務員の方はストライキ体制を前から準備して取っていましたから、そうした脅しは効きませんでした。乗員組合は、そうした経営側の妨害が激しいから、ストライキ投票を中断しました。経営側の介入で、民主的な投票にならないからストライキ投票を中断して団体交渉を申し入れて、「不当労働行為をやめよ」「不当労働行為をしたことについて謝罪せよ」と要求、そうしなければ労働委員会に提訴すると主張しています。

この団体交渉には、職場から 150~200 名くらいの労働者が参加しています。経営側のねらいは、整理解雇をすることによって組合活動家の首を切ることです。これにたいして、組合側は、整理解雇をやるのだったら解雇された者は集団的な裁判闘争を行うということを申し入れました。

整理解雇をしなければ、JAL の経営再建はできないという経営側の言い分のでたらめさは、日を追うごとに明らかになっています。マスコミは、JAL の再建は軌道に乗っているという評価です。「日経」の報道によると、JAL 再建には 3192 億円の融資が

必要だ、再生機構は 3500 億円出すわけですから、日航は来年 3 月までに再生機構から資金を調達し、それを元に更生債権 3192 億円を一括弁済したいということです。

主取引銀行は 2849 億円を日航に融資することになりましたが、更生債権の残高 2849 億円を実質的に維持するということです。残る 343 億円は日航の業績が改善したので、自前の資金で清算するといいます。実際、JAL は 4 月から 9 月までの連結営業利益は 1096 億円と過去最高を記録し、10 月も 231 億円と、明らかに黒字基調になっています。

これが実現すれば、日航の再生計画は終結し、裁判所の管理を離れ、再生機構の子会社となり、2013 年から株の再上場をすることができます。にもかかわらず、再生機構は、日航乗務員組合や日航キャビンクルーユニオンなど労働組合が、ストライキ止めなかったら、融資をストップするって言っています。なぜ、こんな乱暴な介入をするのでしょうか。再生機構からは、日航の重役陣に 2、3 人入ることになっています。それから、京セラからも 2～3 人入ります。京セラと再生機構とで、日航の重役陣を固めることになります。再建後の、労使関係をにらんで、かれらは介入しているのです。明らかに第一組合敵視の立場にたっているのです。

再生機構は、政府の内閣府の管轄下にあります。日航を再生するために再生機構ができたわけですから、再生機構が融資をせずに、JAL を潰したりできるのかと、再生機構との交渉で、労働組合が追求しました。再生機構の財政委員会があるので、その委員会に提起してそういう決定をしてもらおうと思っているというのが回答でした。主取引銀行との交渉のなかでも、「我々は整理解雇までは要求していません」というのです。

ここでの教訓は、やっぱり経営のことを労働組合は良く分析しなければたかえないうことです。第二次破綻がくるとか、銀行が融資を止めるとか、さまざまなウソをならべたて、「解雇整理」を強行しようとしているけれども、経営実態を分析して、その中にある矛盾を浮き彫りにすると、そのウソが明らかになります。

労働者の整理解雇反対との要求の正当性を明らかにするのは、企業破綻の責任は労働者になんということとともに、企業側が言っている矛盾を突くなかで、説得力のあるものになります。労働者の要求と闘争の正当性を明らかにしていく見地から経営分析をして相手の矛盾を突き要求の正当性を労働者すべてのものにしていく、そうしないと労働運動はやっぱり勝てないと思います。

そうしたことをふまえて、労働組合はいま、三つの政策スローガンを掲げています。政策スローガンは要求と闘争方向を労働者に示すものとして決定的な役割をもっています。

第一は、「稼働ベースという欺瞞的数字での整理解雇を撤回せよ」「融資を口実にした再生機構の介入は不当労働行為」「会社再建に名を借りた組合つぶしを許すな」「業

績は回復基調にある、これ以上の人員削減は中止せよ」という整理解雇にかかわる要求スローガンです。

第二に、日航再建は安全優先でおこなえというスローガンです。安全を確保するためにも、必要な労働条件をきちんと守らせることが必要であるということを明確にすることです。

第三に、国民の交通権を守るため安全を第一にした再建をというスローガンです。

こうした政策スローガンを出して、たたかう労働者の方向性を提示してたたかうことが必要です。

組合民主主義の重視と団結の広がり

JALの乗員組合、客室乗務員組合は、このたたかいをすすめるにあたって、組合民主主義を重視していることは非常に教訓的です。組合方針を提案するときでも、執行部は、提案だけしてあまりモノを言わない。例えば、「私は、今は企業危機なのだから、会社が言うようにストライキなんてやるべきじゃない」という意見が労働者からだされても、それにたいして、「いやそうじゃない」と、執行部が答弁しないようにしているといえます。組合員みんなの意見を大切にして、組合員同士が自由に討論する、時間がかかっても、その討論を通じて労働者の自覚が高まる、そして団結の輪を広げるといったような組合づくりがすすめられているのです。

企業別組合は、執行部と一般組合員の関係に隔たりがうまれやすい傾向があります。ともすれば労働組合の官僚的運営に陥りかねないのが企業別組合の特徴です。その克服のための特別な努力をすることなしに、整理解雇に反対する体制をつくることはできません。航空労働者の場合は、そうした努力が特別に重要です。職場討論会一つ開くにも、パイロットや客室乗務員は、勤務体系がバラバラですから、仕事が終わってから開くというわけにはいきません。ふつうの職場なら、仕事が終わったら「みな集まれ」と言ったらみな集まれるけど、そうはいかないのです。

ですから、乗務が終わって、飛行機を降りたら、すぐに組合事務所の会議室に直行して職場討論会を開くのです。一緒に飛んでいたクルーの人が降りた時には降りた人だけが集まります。そういう形で、朝から晩まで職場討論会が続いています。

組合の主人公は組合員だと言いますが、この闘争の中では、そのことが重視されて、組合運営を民主的にやることが貫かれています。

ここがまた、第一組合と御用組合である第二組合の決定的な違いとなっています。ですから、第二組合から第一組合に移ってきた組合員が「第二組合の大会と第一組合の大会とでは180度違う」と、大会で発言するようになっていきます。職場を代表する代表議員がみんなて討論して、結論を出し合うことへの共感の発言です。第二組合は幹

部が方針をのべて、議論も交わされずに、その方針に反対するかどうかの採決がおこなわれるだけで、その場で討論することはあり得ないことだということです。「これが労働組合の姿なのかということが初めて分かった」というのです。

企業いいなりの第二組合と労働組合の原点守る取り組み

第二組合との関係で、もう一つ JAL で取り組んでいるのは監視ファイル事件です。客室乗務員全員に対して、右翼的な第二組合と会社が一体となって、125 にわたる項目について人権蹂躪の調査をした事件です。『週刊朝日』でこのことが暴露されて大問題になりました。

客室乗務員組合は、192 名の原告団をつくって裁判闘争をやっています。訴えたのは、労働組合と会社側の 2 つです。ところが、会社側は「認諾」という制度を利用して、慰謝料を 1 人について 20 万円払って裁判を終わりにしました。裁判で争えば争うほど、JAL の非人間的・非近代的な労務管理のひどさが暴露されますし、企業イメージが低下しますから、認諾でそれを避けて、裁判を終わりにしたわけです。第二組合との裁判は完全勝利しました。会社側が、非近代的な労務管理の実態が社会的に暴露されることを恐れて、裁判を終わりにしたわけですから、労働組合は JAL の非近代的労務管理を抜本的に改善せよという申し入れをしました。

第二組合に対しては、労働組合とあろうものが会社と一緒にあって労働者に密告させて、監視ファイルをつくるとは何事か、労働組合は「資本からの独立」しているのが存立の原点ではないのか、と公開質問状をだしています。

監視ファイルは、密告制度なしにはつくれません。JAL には、労働者の中に会社に密告させるシステムがあります。そうでないと 125 もの項目について、9000 名の労働者の調査なんてできるはずがありません。

こんな事例があります。ある客室乗務員の第一組合員が、フライトから降りたら、職制に呼びつけられて、「あなた、今日のフライトでお客さんより先に食事したでしょう」と追及されるのです。お客さんをほったらかして乗務員が先に食事をするようなことはできません。同じフライトをしていたクルーの誰かそんなデタラメな報告をしななければ、こんな事態は起こりません。職制が、乗っているわけではないのですから。その客室乗務員が、「誰がそんなことを職制に行ったのかはっきり言ってください」といっても、「いや、そういう報告が上がっている。誰かは言えない」の一点張りです。

この背景には、JAL の非近代的な労務管理、組合員差別があります。JAL には、コ HT グレードと言って、乗客に対する対応の問題が良かったか悪かったかということについて、ABCDE の 5 段階で評価するシステムがあります。労働者の差別支配のデタラメの一つです。口紅の色が濃かったか薄かったとか、評価する人の主観で決まる些細

なことをふくめて、いろいろ評価の基準があります。しかし、組合の活動家がいくら乗客に親切に対応しても、SU というパーサーみたいな役割を果たしている女性がいて、その人が評価するわけですが、活動家にたいして A と評価しても、職制はそれを認めずに、「この人は A にしたらダメ、C か D にしておいたらい。そして、SU が D とか E に評価した人を A にして下さい」と注文を付けるわけです。SU は心ならずも、職制の言うことを聞くしかありません。職制に逆らえば、自分自身の評価が下がるからです。しかも、評価が下がると、支給される手当にも連動して少なくなるようになっていきます。そういう差別支配が横行するなかで、密告制度が横行するようになっているのです。

第二組合は、この非近代的な労務管理の手足になっていたのです。右翼的な組合の最大の特徴は企業への隷属という点にあります。労働組合の原点である「資本からの独立」を踏みにじっているわけです。だから、資本から独立した組合をつくるというたたかいが右翼的組合では中心的問題になります。

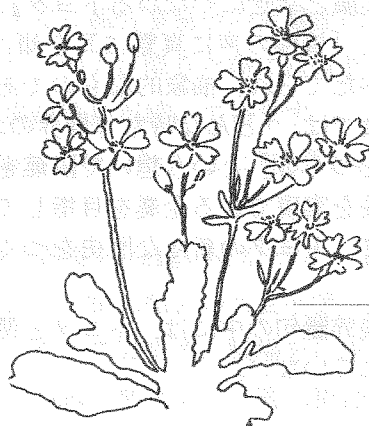
そういう点で、原告団が裁判に勝ったとことから公開質問状を労働組合に出しているのです。公開質問状を出したら、第二組合は、回答しようとしなわけですから、闘争を続けることができます。多くの労働者が立ち上がらなかつたら回答しません。

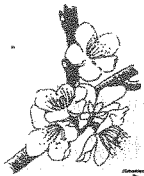
たたかいの中でこそ労働者の階級意識、政治的意識が成長します。たたかいを経験しないで、労働者の階級意識、政治的意識が高まることはありません。

そういう意味では JAL は、整理解雇の攻撃が加えられるなかで、企業主義に取り込まれていた労働者が、初めて立ち上がり、そのなかで、階級意識、政治的意識が高まるようになっていきます。

本稿は労働総研・大企業問題研究会での報告に補筆したものである。

(あらぼり・ひろし／労働総研研究員・大企業問題研究会)





高収益の実現、日本中心から転換 トヨタ、新「グローバルビジョン」

伊藤 欽次

生中継！ トヨタ グローバルビジョン説明会

トヨタ自動車（以下、「トヨタ」という）は、3月9日、今後20年を見据えた経営方針「グローバルビジョン」を発表した。

「今回はより多くの方に直接この内容を知っていただくため」として、説明会の模様を"Ustream（ニューストリーム）"を使用し、動画でも生中継することが、事前に予告するという仰々しさであった。

報道によると、東京のホテルで、250人程度の席を用意したが、予想を超えて300人のマスコミなどの関係者が集まったという。

発表会の説明者は、言うまでもなく、豊田章男取締役社長であった。1時間余りの説明は「独演」会であったという。

翌日の新聞各紙は、それぞれとりあげていたが、仰々しい取り上げ方ではなかった。

あたらしい「グローバルビジョン」

グローバルビジョンは、トヨタのHP（ニュースリリース）で公表されている。

ビジョンそのものは、美辞麗句＝「笑顔のために 期待を超えて」[ビジョンのキーワード]、「期待を超える商品やサービスを提供することで、お客様に驚き・感動を与え、お客様の笑顔が世界中に広がることを目指す」、「人々を安全・安心に運び、心までも動かす」、「世界中の生活を、社会を、豊かにしていく」、「未来のモビリティ社会をリードする」、「高い品質を造りこむ。時代の一步先のイノベーションを追い求める」、「地球環境に寄り添う意識を持ち続ける」、「期待を常に超え、お客様そして地域の笑顔と幸せにつながるトヨタ」、「今よりももっと良い方法。その改善の精神とともに」、「皆様の声に真摯に耳を傾け、自らを改革しながら、高い目標を実現」、などが並べたてられ、抽象的なものであった。

説明会では、「どんな時も『世界のお客様の笑顔』を励みとして、『社会に役に立つクルマをつくる』という想いで困難を乗り越えてきた。お客様の笑顔のために、持続的な成長を実現できる企業を目指して、グローバル30万人の従業員とともに心をつなげて、トヨタの新たな歴史をつくっていききたい。」と語ったという。

この美辞麗句の中には、トヨタと関連の従業員・労働者の雇用と生活の安定は全く言及されていない。

発表された「ビジョン」は、2015年をめざす「中期」（実際は、4年足らずという「短期」）のビジョンにすぎない。

ビジョンでは、「常に自らを改革しながら、高い目標を実現していきます。」とのべているが、つまるところ、「安定した経営基盤」を築き、高収益を実現するという決意を表明したものにすぎない。

グローバルビジョン・内容説明のポイント

＜収益構造＞ 1ドル＝85円、販売台数750万台でも、連結営業利益率5%、1兆円程度の営業利益を出せる体質を早期に達成。
トヨタ単独の営業損益の黒字化の早期達成。

＜世界販売＞ 2015年のグループ世界販売を1000万台に。
2015年の販売比率を、日米欧50%、新興国50%に。世界販売に占める中国の割合を15%程度に（現在は11.2%）

＜環境・新規事業＞ 2015年までに約10車種のハイブリッド車を投入。
グローバルIT企業と連携、スマートグリッド関連サービスを世界展開。ト

＜人事・体制＞ 取締役の数を27人から11人に削減
世界の各地域本部が現地に合った商品・サービスを自ら判断。

マスコミ各紙に踊る見出し

マスコミ各社の見出しは、

「新興国販売15年に5割」「新興国が主戦場、国内は「量より中身」「海外へ権限移譲加速」「取締役6割削減、意思決定迅速化」（中日）

「海外の権限強化、国内生産は350万台維持」「新興国販売5割めざす」（日経）

「1兆円利益目標」「15年めど新興国販売50%に拡大」「収益力向上めざす、日本中心から転換」（朝日）

「販売2割減でも持続成長」「円高対策、新興国で手応え」「新興国販売5割に増」「連結営業益早期に1兆円へ」（毎日）

「国内販売役員を半減、市場縮小で3人体制、「海外駐在」は2割増」（中経）

「15年に1千万台目標……環境車で攻勢」（読売）

「早期の営業利益1兆円へ」「鬼門」の1千万台再挑戦 失敗教訓に、「確実に利益を」（産経）

「2015年までに連結営業利益率5%達成へ」（ロイター）

「トヨタ車販売新興国重点」（赤旗）

日本中心からの転換

このビジョンの特徴は、「世界販売1千万台」「収益力の向上」「日本中心からの転換」、つまり「国内生産の縮小」であるといえる。そして、菅内閣が推進しようとしているTPP（環太平洋連携協定）への参加を、トヨタは積極的に要求するであろう

トヨタは、昨年（2010年）5月11日に、「生産体制の再構築」を発表している。「日本の生産体制を5～6年かけて再構築」するものである。『所報』154号（2010年11月15日）に「生産体制の再構築」へまっしぐら」として報告したが、

そのご明らかになったことは、「国内生産体制の維持に向けてコスト低減を加速」させる考え方を示した。設備投資を半減するが、生産コストの低減に向けた取組を一段と強化することをあきらかにした。（12/24）その具体化は、本年1月に稼働したセントラル自動車宮城工場である。この新工場は「円高でも国内生産体制を維持するためのモデル工場と位置づけ、建設費や改装費を約4割削減した、新型生産ラインを導入。また、小型車をこの新工場と関東自動車の岩手工場に集約させ、競争力を高める」という。また、日野自動車の東京都日野市にある本社工場を閉鎖、茨城県古河市への移転計画（2020年）が明らかになった。

いまのところ、国内生産体制を維持しつつ収益体質の強化を図るために注力する方向でのようである。一方、下請け企業にたいして、「お客さまに安心して頂くための品質保証強化」「グローバルでの仕入先群の強化」「『RR-CI（良品価値、コストイノベーション）活動』の推進による競争力の強化」の3点をつよく求めている。（2011年1月25日「2011年トヨタグローバル仕入先総会」（海外企業100社を含む合計で約460社から経営トップら約810人が参加）

元町工場が、一直体制になったとの報道もあった。

（いとう・きんじ／研究所所員）

：資 料：（トヨタ自動車のニュースリリースから）

トヨタ グローバルビジョン

人々を安全・安心に運び、心までも動かす。

そして、世界中の生活を、社会を、豊かにしていく。

それが、未来のモビリティ社会をリードする、私たちの想いです。

一人ひとりが高い品質を造りこむこと。

常に時代の一步先のイノベーションを追い求めること。

地球環境に寄り添う意識を持ち続けること。

その先に、期待を常に超え、お客様そして地域の笑顔と幸せにつながるトヨタがあると信じています。

「今よりもっとよい方法がある」その改善の精神とともに、

トヨタを支えてくださる皆様の声に真摯に耳を傾け、

常に自らを改革しながら、高い目標を実現していきます。

「トヨタ グローバルビジョン」の内容説明

「人々を安全・安心に運び、心までも動かす」

- ・ 「安全」はトヨタの最優先課題であり、世界トップレベルの安全性を提供していく。
- ・ 人と地球の幸せのために、最先端の環境技術を駆使し、多様な環境車のラインナップを拡充していく。さらには、お客様の期待を超える商品・販売・サービスが一体となったおもてなしと、心ときめく“ワクワク・ドキドキ”といった感動を提供していく。

「世界中の生活を、社会を、豊かにしていく」

- ・ 創業以来の精神を大切にし、クルマづくりを通じて社会のニーズに応え、世界各地域で豊かな地域社会づくりに貢献していく。
- ・ 安定した雇用維持と販売店・仕入先との共存・共栄により、地域経済への貢献を進めるとともに、地域の文化振興・人材育成に貢献するための活動を推進していく。

「未来のモビリティ社会をリードする」

- ・ 次世代のモビリティ、例えばパーソナルモビリティのような新しい移動手段や、クルマとスマートグリッドなどの情報技術との融合なども含めて産業をリードし、各国・各地域の経済や社会状況に応じた商品やサービスを提供していく。
- ・ 新たなモビリティ社会づくりの一端を担うべく、環境技術の普及を図りながら、低炭素で快適なクルマ社会、インフラと協調した安全なクルマ社会を目指していく。

「高い品質を造りこむ。時代の一步先のイノベーションを追い求める」

- ・ 誰もが安心して乗ることができる信頼性の高い品質を約束していく。
- ・ 常に自らを進化させ、時流に先んじた技術開発を続け、世界各地域で時代のニーズに応えるクルマを、求めやすい価格で提供していく。

「地球環境に寄り添う意識を持ち続ける」

- ・ 地球環境に優しいクルマづくりを実践していく。
- ・ 事業活動において、環境への配慮を重視し、省エネ・CO2削減、リサイクルなどの資源有効利用、自然との共生に向けた人材育成とモノづくりに取り組んでいく。

「期待を常に超え、お客様そして地域の笑顔と幸せにつながるトヨタ」

- ・ 常に感謝の気持ちを持ち続け、お客様の期待を超えた、驚きや感動の笑顔

を浮かべていただける商品・サービスを提供していく。

「今よりもっと良い方法。その改善の精神とともに」

- ・「常により良い方法がある」「改善は無限」というトヨタウェイの原点を全員で共有。

「皆様の声に真摯に耳を傾け、自らを改革しながら、高い目標を実現」

- ・「個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土」を強化し、すべての人が誇りと情熱を持って働ける企業を目指していく。
- ・グローバルな人材育成に取組み、多様な人材の登用、トヨタ独自の「モノづくりの文化」や「熟練技能」を伝承し、その精神を理解する人材の着実な育成を図っていく。

<ビジョン経営のあり方>

- ・グローバルビジョンの検討にあたっては、「木の根」「木の果実」「木の幹」という3つをモチーフに、トヨタとしての「ビジョン経営」のあり方を整理した。

トヨタ共通の価値観<木の根>

- ・「木の根」として企業活動の根底にあるのは、「豊田綱領」「トヨタ基本理念」「トヨタウェイ」といった、創業以来のトヨタ共通の価値観であり、モノづくりの精神。

もっといいクルマ/いい町・いい社会<木の果実>

- ・トヨタがお客様に提供する「果実」は、「もっといいクルマ」づくりと、「いい町・いい社会」づくりへの貢献。
- ・「いいクルマ」づくりを通じ、豊かな地域社会づくりに貢献し、「いい町・いい社会」の一員として受け入れられる企業市民を目指していく。

安定した経営基盤<木の幹>

- ・お客様に喜んでいただける商品の下支えとして「木の幹」となるのが「安定した経営基盤」。
- ・「もっといいクルマ」をつくり、「いい町・いい社会」づくりに貢献し、それが安定した経営基盤につながる。この良い循環を回し、「持続的成長」を実現していくことがトヨタ事業活動の考え方。

また、ビジョン実現に向けての「2015 年に向けた中期の取り組み」の概要は以下の通り。

<2015 年 グローバルでの取り組み>

1. 商品戦略

＜商品力の強化＞

- ・ 「いいクルマ」開発を念頭に、デザイン、感性品質を大幅向上させ、現地が主体的にクルマづくりに参画する体制を整備していく。
- ・ また、地域ごとのお客様ニーズに合った、ワクワク、ドキドキするクルマを展開していく。

＜環境車ラインナップ拡大＞

- ・ ハイブリッド車については、2015 年までに約 10 車種の新型車を投入し、ラインナップの拡充を図る。同時に、次世代環境車（PHV、EV、FCV 等）については、全方位で並行して開発を進め市場投入を図っていく。
- ・ ガソリンエンジンについても、更なる燃費向上に向け、高効率ガソリンエンジンの開発を推進していく。

＜レクサス＞

- ・ 日本発の「真のグローバルプレミアムブランド」の確立に取り組んでいく。
- ・ レクサスが目指す独自価値を具現化した、エモーショナルな走り、独創的なデザイン、先進技術の付与など、レクサスならではの高品質、高付加価値の商品とおもてなしのサービスを提供していく。また、新興国への展開も強化していく。

＜グローバル販売比率＞

- ・ 2015 年に向けて、トヨタが積極的に攻める分野は、「環境車」と「新興国」。
- ・ 環境車については、グローバルに展開。また、新興国では、IMV や新開発小型車などの現地生産モデルの強化に取り組んでいく。
- ・ こうした取り組みを通じて、2015 年をめどに、新興国での販売を伸ばし、日米欧と新興国のバランスの良い事業構造を実現していく。

2010 年 販売実績：日米欧 60 %、新興国 40 %

2015 年 販売計画：日米欧 50 %、新興国 50 %

2. 供給戦略

- ・ 日本では、現有の生産能力と、世界最先端のモノづくりのノウハウを活かし、ハイブリッド車をはじめとする先進技術、高付加価値商品を中心に生産を行っていく。
- ・ 欧米においては、現有の生産能力を有効活用すべく、既存工場を効率的に稼働させる取り組みを推進する。
- ・ 新興国については、能力増強の必要性を見極めた上で、投資時期と規模を検討していく。

3. 新規事業戦略

- ・ 「クルマの新しい付加価値作り」を念頭に、クルマと家と情報をつなぐ「スマートコミュニティサービス」（次世代街づくりへの貢献）の展開に取

り組んでいく。

- ・ グローバル IT 企業とも連携し、スマートセンターのグローバル展開を推進していく。

4. 強い収益基盤

- ・ 地域・商品・事業の各戦略の着実な実行のために、品質向上、原価低減、人材育成の3つの基本機能について一層の強化を図り、品質とコストが両立する「安定した経営基盤」を確立していく。
- ・ 今後は、「1ドル 85 円、販売台数 750 万台」という厳しい経営環境においても、「連結営業利益率 5%、1 兆円程度の営業利益」と「単独営業利益の黒字化」を早期に達成できる、「強い収益基盤」の実現を目指していく。

<強い収益基盤>

「連結営業利益率 5%（1 兆円程度）」 早期に達成

「単独営業利益の黒字化」

（前提：1ドル 85 円、販売台数 750 万台）

<各事業体における「地域ミッション」について>

- ・ トヨタは、地域に根ざした企業活動を進め、その町・その国に求められるトヨタならではの商品・サービスを提供していく。
- ・ 本社は各地域に対して大きな方向性を示し、各地域の主体的な活動をサポートする。

お客様に一番近いところで、各地域は自ら判断できる体制を構築し、地域主導の経営を推進していく。

- ・ ビジョンの達成に向けた地域の役割・具体的な実施事項、地域目標・経営計画などの「地域ミッション」については、4 月以降に地域主導で検討・策定していく。

以上

◇ 章男社長へのお追従からトヨタで「菜っ葉服」が大流行
（「選択」 1 月 20 日（木）18 時 33 分配信）

豊田章男社長のもと、日に日に統制色が強まっていると伝わるトヨタ自動車から、また一つ耳を疑う情報が流れてきた。

章男社長が記者会見や取材などにも好んで着込む作業服、通称「菜っ葉服」が社内で「大流行」しているというのだ。

章男社長がしばしば菜っ葉服姿を人前で披露するようになったのは、今年前半のトヨタを揺るがした欠陥車疑惑や大量リコール事件がきっかけ。品質改善に

向けてトップ自らが現場に足を運び、日々努力している姿勢を従業員や消費者にアピールしたいとの「下心」(事情通)からだ。

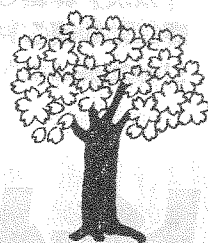
ところが……である。この菜っ葉服がいまやトヨタ本社ばかりか名古屋本社、さらには現場など一切無縁の東京本社にまで蔓延しているのだ。中堅社員によると普段はスーツ姿でも、役員フロアに入るときには「いまやほぼ全員が菜っ葉服」。社内には、菜っ葉服の着用・非着用で忠誠心の多寡を測るかのような、異様なムードすら漂いはじめている、という。内部からは「今年の入社式で一千二百五十人の新入社員全員に菜っ葉服着用を強制し、お追従ムードを煽り立てた広報部や人事部は罪深い」との声も漏れてくる

：新：刊：紹：介：：

中京大学企業研究叢書 第18号

猿田正機・杉山直 編著

『トヨタの雇用・労働・健康』



第1章 「日本的経営」とモラル・モチベーション管理

——トヨタの経済的・社会的刺激を素材として——(猿田正機)

第2章 トヨタにおける金融危機への対応——雇用調整を中心に——(宋艶苓)

第3章 トヨタの労働時間短縮協議

——1980年代の時短協議を中心に——(浅野和也)

第4章 働くもののいのち・健康を守るために

——労災・過労死事例からみたトヨタの働かせ方——(櫻井善行)

第5章 トヨタの競争力強化と労働組合(杉山直)

第6章 “トヨタショック”から2年

——創業以来初の赤字、生産体制の再構築へ——(伊藤欽次)

第7章 トヨタ・フランス工場の労働者(杉山直)

【資料】 日本人出張社員が中国で生活する上での心構え

(「税務経理協会」から出版・市販されています。定価4600円＋税)

*研究所でも取り扱います。

..

問内に終わらない」から
が67%と大半を占め、人
手不足は明らかです。さ

のちを守れ
決起集会
日金18時30分から
園

仲間を増やして 「閉塞感」を打ち破ろう!

今、市民と職員を対立
させ、公務員の賃下げと
民間委託の攻撃が強めら
れていますが「効率」と
「儲け」とは対極にある、
市民の暮らしを守る環境
行政を支えているのは俺
たちだとの自負がある。
これまでも阪神大震災
や新潟の震災に支援活動
に行くことはあっても、
東海豪雨で支援を受ける
ことなく独力で対応して
きた。
昨年の賃金確定闘争で

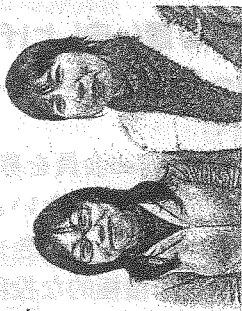
市民生活を守る仲間
を増やしたい

北環境 上田重夫さん



素敵な笑顔守りたい

保育士の板元千代さん
(左)と田中宏枝さん



保育園では待機児童解
消のために枠拡大(入所定
員枠の拡大)、再枠拡を

も、本庁舎前決起集会に
支部上乗せの50%要請に
もそれ以上の組合員が応
え参加してくる。
だから、今年度の現業
の新規採用者にはこだ
わった。長年培ってきた
収集のノウハウを次世代
に引き継ぐ義務があるか
らです。
そんな大切な定数だか
らこそ市職労の仲間を迎
え入れたい。

して入所を増やす一方、
正規の保育士が減らされ
る中で、臨時職員が低賃
金を押しつけられながら
保育を支えています。
そんななか、この秋開
で育児休業の正規代替配
置を保育士まで拡大させ
たことは、保育の質を守
る意味でとつても重要な
こと。

さらに支部独自に行っ
たサービス残業実態調査
では局に実態を認識さ
せ、保育士の中にも申請
し続けることが大切とい
うことを意識付けること
ができました。

仕事に疲れはてて、保
育が終わってから組合の
活動に足を向けたくない
と思うときもあります
が、元気に安心して働き
続けるためにも、子ども
たちの素敵な笑顔を守っ
ていくためにも、困難な
今だからこそ力を合わせ
て頑張っていきたいましょ
う。

サービス残業も」と回答し
た方と合わせると68%と
なります。さらに、サー

ビス残業の理由につい
ても、「予算がないと言わ
れる」「所属の目標時間
を超過している」「どう
せカットされる」「月、
年の上限を超えないよう
な調整」などの回答を含
わせると19%となり、依
然として超勤手当をつけ
れない状態が職場に蔓延
している実態が明らかに
されました。

超勤申請運動と共に
「職員増やせ」「必要な
ところに人と予算を」と
各職場での運動をさらに
強めていきたいと思います。

	回答選択肢	複数回答あり	
		回答数	回答率
質問1	2月の残業時間【平均】	479	57.23
質問2	年間の残業時間【平均】	279	9時間
質問3	通常業務が時間内に終わらない	324	67.70
質問4	今年度予算対応	72	15.03
	理由	101	21.09
	その他突発事項	8	1.67
質問5	増えている	161	33.61
	変わらない	203	42.38
	減っている	106	22.13
質問6	(無回答)	9	1.88
	100%申告している	147	30.69
	時にはサービス残業も	278	58.04
質問7	恒常的にサービス残業をしている	48	10.02
	(無回答)	6	1.25
	1時間程度は付けないようにしている	188	39.25
質問8	事前申請していない	63	13.15
	残業は自分のせいだから	82	17.12
	月、年の上限を超えないよう調整	37	7.72
質問9	予算が無いと言われる	20	4.18
	所属の目標時間を超過している	30	6.26
	申告しづらい雰囲気	42	8.77
質問10	どうせカットされる	4	0.84
	(無回答)	170	35.49

研究所便り

☆2011年3月15日以降の活動予定

(3月) 19日第17回所員会議

(5月) 1日 / メーデー白川公園

(4月) 10日県議選投票

3日憲法の集い

20日 栄総行動

14日愛知労働問題研究所第7回理

24日一般市町村議選投票

事会第18回所員会議

☆研究所寄贈・購入文献紹介

グラムシ「獄中ノート」研究：鈴木富久著大月書店 アントニオ・グラムシ：鈴木富久著東信堂 新しい階級社会新しい階級闘争：橋本健二著光文社 世界で一番冷たい格差の国・日本：矢部武著光文社 失われた10年は乗り越えられたか：下川浩一著中公文庫 ニュースのウラ読み経済学：森永卓郎著PHP 徹底検証トヨタ：奥村宏七つ森書館 トヨタの雇用・労働・健康：猿田正機中京大学企業研究所

東日本大震災に心からお見舞い申し上げます。救援資金を受け付けています。愛知産を通じて全産へお届けします。

★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156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。

★金丸人権ニュースNO・32をいただきました。10年余闘われた金丸さん泰中さんお疲れ様でした。守る会からCDをいただいています。ご活用ください。

☆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156号(隔月刊) / 発行日2011年3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。

