

も：く：じ

・愛労連結成から25年を迎えて ……樽松 佐一 p 2～

・安倍自公政権の「壊憲」閣議決定を糾弾する…森 英樹 p 4～

・国家戦略特別区における「雇用指針」について…福井悦子 p 12～

・ブラック企業をめぐって学生とのやりとりから…吉田豊 p 16～

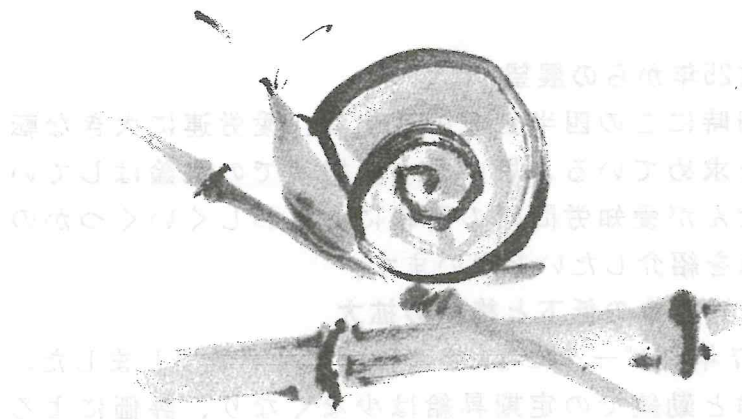
・愛労連の組織拡大における到達点 ……竹内 創 p 18～

・「派遣」を安定雇用とする新哲学など ……石川暁生 p 19～

・若者の成長と共同労働 ……藤田 徹 p 20～

・「もっと現場に愛がほしい！」 ……伊藤欽次 p 24～

・この2ヶ月NEWS 2014年5・6月 ……編集部 p 31



● 第177号

○ 2014年7月15日

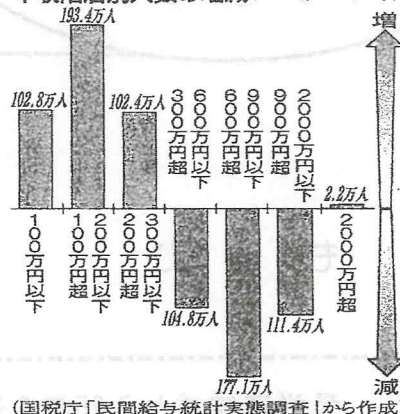
愛労連は今年 11 月で結成から 25 年を迎えます。なぜ愛労連を作ったのか、どういう労働組合をつくろうとしたのか振り返り、これからの方向をさぐってみたいと思います。

73 年秋のオイルショックに端を発した「狂乱物価」のなか、総評は賃上げと生活防衛を掲げる「国民春闘」を呼びかけ 30 % もの賃上げを勝ち取りました。このたたかいは地方政治にもひろがり東京、京都、大阪など全国に革新の波をおこし、名古屋でも本山革新市営を誕生させました。この動きに危機感をもった政府と財界は労使協調路線を進めていた大企業労組を中心に「全民労協」に束ねていきました。愛知ではトヨタがいち早く 1962 年に「企業間競争の激化という難局を労使一体となって乗り越える」という「労使宣言」を調印しています。このような労使協調路線＝「連合」結成に対して、すべての働く者（労働者階級）と国民が団結する国民春闘路線を継承する労働組合のセンターとして愛労連が結成されました。

愛労連に加盟する労働組合は「地域住民の繁栄なくして、自治体労働者の幸せはない」（自治労連）など、労働組合が地域の未組織労働者、住民との共同の中心となってたたかう道を選択しました。それを可能にしたのが地域労連でした。愛労連の特徴は「単産」と「地域労連」を対等な立場で構成しているところにあります。

世界の大企業となったトヨタに対し真正面からものをいい、中小企業団体からの信頼も広がっています。愛労連や各組合が中小事業者や看護師協会、愛知県弁護士会などと懇談・共同する機会もふえ信頼関係を強めています。近年は愛労連の活動がマスコミでも紹介されるようになってきました。くらし、平和、社会保障、憲法、反貧困などさまざまな場面で頼りにされ「なくてはならない労働組合」として認識されています。

年収階層別人数の増減(1999年⇒2009年)

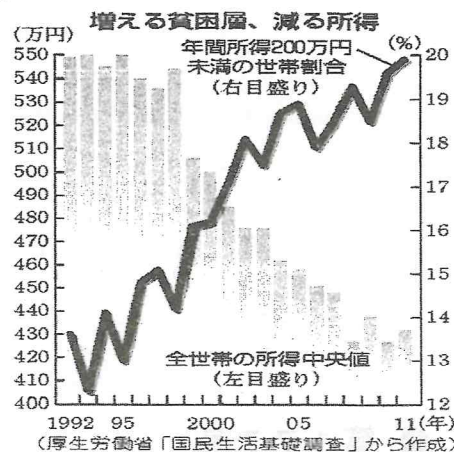


## 結成25年からの展望

同時にこの四半世紀の変化は、愛労連に大きな転機を求めていると思います。機関での議論はしていませんが愛知労問研の所報にふさわしくいくつかの論点を紹介したいと思います。

### (1) 賃金の低下と格差の拡大

97 年をピークに 17 年連続で賃金が低下しました。年齢と勤続での定期昇給は少なくなり、評価による昇給が増えています。ベアはもちろん全体としても賃上げがタイトになり、相対的に高い中高年層への賃下げ圧力になるなど各職場での賃金闘争に影響を与えています。



この賃下げは一樣ではなく、年収 300 万円から 1 千万円の労働者が約 400 万人減り同じ数だけ 300 万円未満の労働者が増加しました。逆に年収が 5 千万円をこす高額所得者も 6000 人台から 3 万人へと増えました。中間層が没落し、格差が大きくなっています。“平均”は労働者全体の実態を反映しなくなっています。

98 年に始まった就職氷河期世代が 40 才前後となり、職場での中心的な役割を担ってきています。この世代で管理職となったメンバーはいわゆる「勝ち組」であり、自己責任と競争主義が強く浸透しています。民間企業の多くで成果主義賃金が導入され、公務職場にも競争主義が持ち込まれてきました。階層化と分断による支配が強められ団結の阻害要因となっています。

## （２）奨学金問題と新人の貧困化

親世代の賃金低下は同時期に行われた日本育英会の独立行政法人化とあわせて「返せない奨学金問題」をひき起しています。大学授業料が 30 年前の 2～3 倍となるなか親の収入が減り、就職してくる大学生 2.6 人に 1 人が約 400 万円もの“借金”をかかえて就職してきます。社会に参加するときから「貧困」がついていますが、一定年齢以上の方には実感すらできません。

## （３）非正規雇用の一般化とブラック企業

労働法制の改悪が行われ、非正規雇用が急増しました。労働者派遣法が大幅に緩和され 2003 年に製造業派遣が解禁されると大量の派遣労働者と外国人労働者が愛知県に入ってきました。今日では高校・大学を卒業最初の就職で 4 割が非正規雇用で 20 代から 30 代では二人に一人非正規雇用になっています。

このような若者の弱みにつけこんだのがブラック企業・ブラックバイトです。最初から使いつぶすつもりで大量に採用し、一部の経営者だけが利益を独り占めにしています。

## （４）貧困の連鎖を断ち切る社会保障を

若者の貧困が長期化するなか、35 歳から 44 歳の壮年世代に年金未納が 140 万人となり将来の無年金者予備軍となっています。貧困は子育て世代にまでひろがり、子どもの貧困率が OECD 加盟 34 カ国中 10 位となっています。就学援助、生活保護対象世帯だけでなく、社会全体に社会保障が重要になっています。

## （５）愛労連の可能性

このように職場と労働者をめぐる状況は大きく様変わりしています。非正規労働者が半数をしめる職場が増えるなか、愛労連には非正規労働者の組織化ができるか問われています。

また組合の運営もこれまでと同じようなやり方では組合員の結集をはかれなくなっています。スト経験者がいなくなり「従来通り」がわからなくなっています。持っている情報も連絡手段も変わっています。若者の新聞離れは 40 代にまでひろがっています。20～30 代ではテレビよりネットが主流になり、友人との連絡も 20 代では Email から Line へと変わっています。

議論だけでなく行動も変えなくてはならないと思います。

（くれまつ さいち 愛労連議長 当研究所理事）

# 安倍自公政権の「壊憲」閣議決定を糾弾する

森 英樹

安倍政権はとうとう集団的自衛権容認の閣議決定を強行しました。この事態をどう見るべきか、この暴走を跳ね返していく道をどこに見いだすか。憲法学者の森英樹先生に急遽インタビューに応じてもらいました。森先生はさいきん小冊子『壊憲に向かう安倍政権の暴走と矛盾』を「ほっとぶっくす新栄」から緊急出版され、労働運動の活動家の間にも多くの読者を得て評判になっていますから、紹介するまでもないと思っておりますが、長らく名古屋大学で教鞭をとられ、現在も憲法会議の代表委員を務めておられる先生です。

問 お忙しいなか時間を割いていただき、ありがとうございます。

早速ですが、7月1日の閣議決定を読まれて、全体にどんな感想をおもちですか。

森 閣議決定は自衛隊発足60年の日を選ぶように7月1日に強行しました。憲法の規制がかかって60年間、いわゆる「専守防衛」の枠組みを辛うじて維持し、その結果自衛隊は、軍事組織とはいえ、ひとりも殺さず殺されなかったという、外国との比較から見ても日本の歴史に照らしても、稀有の部隊ぶりを維持してきました。政府が60年の節目を祝すなら、この歴史をこそ祝賀すべきでしょうが、よりもよってこの日に、安倍内閣は、自衛隊の、そして日本の軍事体制の根底を転換して、殺し殺される部隊へと舵を切り、日本をどこかの国・勢力の「敵」にすることで、全国民の命をも危険にさらす閣議決定を強行しました。結果的には7月1日の意味合いを決定的に変えたことになり、「怒り心頭」というのが第1の感想です。

しかし反面、7月1日にまで閣議決定がずれ込んだのは、明らかに国民的な疑惑と批判、さまざまな形の国民的運動が、ここまで予定を狂わせてきた、と言う面があるでしょう。それは単にスケジュールを遅れさせて安倍路線を追い詰めただけでなく、閣議決定の内容自体にくさびを打ち込んだことも軽視できません。詳しくは後に見ますが、その結果、国民向けに「厳しく限定」したはずの部分とそうでない部分とが大きく矛盾しており、おまけに首相の記者会見が情緒に訴えているため、かなり支離滅裂です。閣議決定はそれ自体では何も変わりません。これから出てくるであろう関連法整備で破綻する可能性も大きく、勝負はこれからだ、というのが第2の感想です。

問 閣議決定の表題は「国の存立を全うし、国民を守るための切れ目のない安全保障法制の整備について」となっているのですが、この「切れ目のない安全保障」とはどういう意味でしょうか。

森 「切れ目のない」という言い回しは、最近の軍事政策で防衛省が好んで使ってきた「シームレス」な軍事対応の訳語でしょう。やたら横文字を使ってけむに巻くのを批判されたためかもしれません。閣議決定ではかねてからの狙いに従い、①「武力攻撃に至らない侵害」（いわゆるグレーゾーン）と、②国連集団安全保障や国連決議に「基づく」とされる

「多国籍軍」あるいは武力行使型 PKO などでの米軍との「国際共同行動」、そして③いわゆる「集団的自衛権」の3類型を想定していますが、全部で5回出てくる「切れ目のない対応」は、①～③を「切れ目なく」つなぐためです。①～③はそれぞれ全く異なる次元のことなのに、それをアナログ式につないでしまう論理で、①をやっているうちに②に、②をやっているうちに③になる、という仕掛けをして「抜け目のない」あるいは「歯止めのない」軍事的対応を可能にする危険なキーワードです。たとえば、②でも③でも、「武力行使」ができるのは現に武力攻撃があったときに厳しく限定されているのが国際法の原則ですが、「いつ武力攻撃になるかわからないから早い段階で対応するのだ」という「切れ目のない」対応を意識しています。こういう発想こそが不用意な軍事衝突を起こすという歴史的反省は全くありません。事態をエスカレートさせる危険な論法です。

問 閣議決定の前文では、日本を取りまく環境の変化を強調し、そこからわが国の防衛力や日米同盟を強化する必要を導き出しています。しかし、どうもその情勢分析は一面的なご都合主義のように思えてならないのですが。

森 そのとおりです。確かに隣国の一部が軍事的膨張に傾いていることはありますが、だからこそ日本は9条の下、徹底して話し合いで緊張緩和をはかる役回りを、歴史的にも求められているのに、安倍路線はひたすら軍事的対応強化に傾くいびつな外交政策しかありません。南シナ海での、中国が絡んだベトナムやフィリピンとのトラブルのさなかに開催されていたアセアン首脳会議は、中国を含む徹底した話し合いで、5月11日「軍事紛争にしない」宣言を発し、このトラブルの暴発を防いでいます。安倍路線にはそうした「積極的」平和構築の構えがありません。

問 環境の変化に対応して憲法の条文を改正しようというのではなく、憲法の条文解釈を変えようというわけですが、憲法の条文の意味を時とともに変えることについてどう考えたらいいですか。

森 憲法に基づいて政治を行うことを「立憲主義」と言いますが、それは憲法の条文通りにガチガチにやるということでは必ずしもありません。たとえば環境権という権利は憲法に書いてありませんが、それは憲法ができた1947年ころには、環境破壊が今日ほどひどくなく、環境権という言葉もなかった時代です。だったらこの憲法では環境破壊はやり放題で、裁判で環境権を訴えても門前払いかというと、実際そうではありません。憲法解釈に知恵を働かせて、たとえば25条の「健康で文化的な生活を営む権利」にそれを読み込んで、立法・行政・司法が環境破壊防止の施策に努める、という「憲法解釈の変更」をしています。問題はそうした柔軟な対応は、国民の権利実現のためには十分にすべきですが、国家権力の発動に「柔軟」になってはいけない、というのが近代立憲主義のもうひとつの原則なのです。ですから自衛隊というれっきとした権力機構を、憲法解釈を変えて勝手に肥大化させ動かしてはならない、ということです。この点では実は、憲法9条のそもそもから見たら、自衛隊も日米安保条約＝在日米軍も憲法違反だという原点を忘れてはなりません。憲法制定当時、文部省教科書『あたらしい憲法のはなし』は、これからの日本

が軍備を持たず丸腰で行くことを説きつつ「しかしみなさんは心ばそく思うことはありません。日本は正しいことをほかの国よりさきに行ったのです。世の中に、正しいことほど強いものはありません」と堂々と言い切っていました。ところが 50 年代にこの原点が崩され、自民党政府が最初の解釈改憲をして自衛隊・安保条約は生まれました。その新「解釈」は「日本を自衛するための必要最小限度であれば戦力にはあたらない自衛力だ、その不足分を補う在日米軍は日本のものではないので憲法問題にならない」という乱暴なものでした。しかしそれでも自衛隊は「日本を守る個別的自衛権しか行使できない」という「限定」を厳しくつけ、それで 60 年もやってきたのです。これを壊せば憲法 9 条はもうないに等しくなります。ですから安倍政権は当初、憲法条文を変更する改憲に取り掛かったのですが、あつという間に国民的批判で頓挫しました。そのためなんとか自衛隊を海外で戦闘させたい悲願のために、無理やり解釈変更をしているのが昨今の閣議決定に至る過程です。改憲できないものだから壊憲に進み、憲法解釈を変えて憲法を殺す「憲法介錯」をやっているわけです。憲法 9 条を変えるべきだと主張する論者でさえ、この手法は「憲法泥棒」だ「クーデタ」だと怒っているのは当然です。

問 問題となってきた集団的自衛権については、それを否定した 1972 年の政府見解を今後とも維持すると言っています。しかし、そう言いながら、①「わが国に対する武力攻撃が発生した場合」だけでなく「わが国と密接な関係にある他国に対する武力攻撃が発生し、これによりわが国の存立が脅かされ、国民の生命、自由および幸福追求の権利が根底から覆される明白な危険がある場合」で、②「これを排除し、わが国の存立を全うし、国民を守るために他に適当な手段がないとき」に、③「必要最小限度の実力を行使する」という新 3 要件を示しました。そして「国際法上は集団的自衛権が根拠となる場合がある」とも示しています。公明党は、これで集団的自衛権行使に歯止めをかけた、と主張していますが、そう言えるのでしょうか。

森 すでに多くのメディアが批判しているように、公明党は政権与党を維持することが何よりも大事で、そのために理屈をつけて「個別的自衛権に匹敵する」ケースに限定したから厳しい限定をつけたと自画自賛しています。この新 3 要件は、実は公明党・北川代表から自民・高村副総裁にこっそりと提示した代物だったという報道があります（6 月 21 日西日本新聞・7 月 3 日朝日新聞）が、さもありません。1972 年の政府見解は、最後の一文から明らかなように、「集団的自衛権行使は憲法上許されない」ことを明確にしたもので、その結論に先立ち「憲法 9 条の下でも自衛の措置をとることを禁じているとはとうてい解されない」とした理由の部分をつまみ食いしたにすぎません。この見解はあくまでも個別的自衛権行使が違憲でないことを言った文書です。なぜこの見解が出たのか、ですが、当時の、ベトナム戦争が米軍敗色を深める中で、米軍基地の島＝沖縄が 72 年に返還されて、沖縄を含む日本が、ベトナム戦争の明白な加害国になろうとする中、自衛隊・安保条約を違憲とする当時の社会・公明と一貫して違憲としている共産の 3 党が軸となった革新勢力が、各地の革新自治体の前進を背景に、政権交代を展望していた機運の中で政府自民党を追及した結果、田中内閣が自衛権行使の目的を、国民意識ににじりよって理屈付けた文書にほかなりません。日本の「存立」とか国民の権利が「根底から覆える」といった、

言ってみれば「日本が丸ごと滅亡するかどうか」という時にだけ自衛権を発動する、しかし集団的自衛権行使は違憲だというのが 72 年文書でした。それを利用したのですが、そうしないと国民的心配・批判をかわせないと考えた自公が(内閣法制局の知恵も借りて?)編み出した理屈でした。

問 閣議決定は集団的自衛権だけでなく、国連の集団的安全保障活動への武力行使をとまなう参加についても、後方支援、在外邦人救出、駆け付け警備、などで大きく踏み込んでいます。日米同盟を強化し、集団的自衛権を行使するとなると、国連活動への参加の意味も違ってくるのではないのでしょうか。

森 閣議決定の想定する国連の集団安全保障も武力行使一辺倒で、そもそもの意味から離れています。国連憲章は、あの悲惨な世界大戦への深刻な反省から、まず一切の戦争を禁止しました。国連憲章は、よく読むと「戦争 (war)」という言葉も、歴史的事実として述べた前文では使いましたが、1 条以下の本則では、もはや戦争という用語さえありません。戦争に関する規定を置くことが、脱法ハーブのごとく戦争をひきおすというスタンスです。その上で憲章は「武力行使」も原則として禁止しましたが、2 つだけ例外をおきました。そのひとつは、国連加盟国が武力攻撃を受けた時は、国連自体が安保理を軸に解決することとし、その一環として国連自体が国連軍を編成して「軍事的措置」をとることを認める、という例外です。これが国連による「集団安全保障」で、憲章 6 章・7 章が定めていますが、まず国連による勧告、それでだめなら強制措置を執るけれど、いきなり軍事を使うのではなくまず非軍事的に加害国を締め上げ、侵略をやめさせます。いわゆる経済「制裁」がその典型です。ただし国連では、「制裁」という懲罰的意味の用語は使いません。これは日本のマスコミが使っているものです。それでも解決しないとき、やむを得ずとるのが「軍事的措置」で、国連が指揮する国連軍が強制する、というように段階を踏みます。なるべく血を流さずに解決したいという精神です。

ただ、冷戦前に生まれた国連憲章は、安保理決議に 5 大常任理事国のどれも反対しない場合のみ可決するという方式をとったため、冷戦の間は東西のどちらかが反対して集団安全保障が機能しないという残念な時代が長くありました。正規の国連軍は一度もできていません(朝鮮戦争の時に「国連軍」を名乗った部隊は、安保理にソ連が欠席した時に決議されたもので、実態は米軍主軸の同盟軍でした)。冷戦終結直後の湾岸戦争では、5 大国が一致するかに見えましたが、先を急ぐ米国が、きちんとした集団安全保障＝国連軍を発足させず、米軍主導の多国籍軍に任ねるという安保理決議を出させたため、以後、「安保理決議に基づく多国籍軍」というゆがんだ武力行使が発動されることになったのです。ですから今では、多国籍軍と言うと、ゆがんだ国連集団安全保障の場合もあれば、国連とは無関係なただの集団的自衛権の場合もあって、ややこしく、よく見極める必要があります。要するに「同盟国」米国に「出てこい」と言われれば「はいっ!」と対応できるようにしておくための閣議決定部分です。

問 個別的自衛権の行使に関しても、「武力攻撃に至らない侵害への対処」などというて、武力行使できる場合を増やそうとしています。これは国際的に禁じられている先

制攻撃にならないのでしょうか。

森 なります。国連憲章でも自衛権を発動できるのは「現実武力行使があったとき」に厳しく限定されていて（51条）、やくざ世界じゃあるまいし「がんを飛ばした」「殴ろうとした」だけで「反撃」してはなりません。ところが米国が「先制的自衛」などと勝手なことをし始めているので、日本はここでも真似ているのです。

問 閣議決定はあらゆる場合に武力行使できる機会を増やそうとしているようですが、安倍はなぜそこまで武力行使拡大に狂奔するのでしょうか。

森 もともと自民党で首相になった人々は、自分の時に歴史に名を残したいという欲望があるようで、ましてや安倍首相は、祖父（岸信介）が60年安保改定をやった、大叔父（佐藤栄作）が72年沖縄返還をやった、自分も一、という気分があるのでしょうか。しかし話はそんな単純なことではなさそうです。憲法を壊して日米同盟を本格化する安倍路線を根底でプッシュしているのは、もちろん米国の世界軍事戦略ですが、特に最近の「リバランス」、つまり再均衡の戦略が、日本の役割増大を強く求めています。リバランスとは、米国が軍事力で張り合う、つまり均衡をとる重点地域を、中東から東アジアに移す、だからリバランスすることですが、その背景には、アフガン・イラク戦争で巨額の財政赤字と国民の厭戦気分という難儀を抱えたオバマ政権が、東アジアに展開する新バランスの、ヒト・モノ・カネの分担を大幅に日本に求めてきているという戦略転換があります。いまイラクは内乱化していますし、そうなった責任の多くは米国の度重なるイラク攻撃にあるのですが、それでも米国はもう大量の兵士を送ることはせず、300人の軍事顧問団を派遣し、もっぱら威嚇と情報収集のために空母ジョージ・ブッシュを送るのみです。安倍首相はその米国の期待に応えてはいるのですが、ただ米国の意向を超えて、日本を米国と対等の軍事大国にして、ともに世界を仕切るパートナーになる、しかもそれを靖国路線でやる、というのですから、米国との軋みはとてつもなく大きいのです。安倍さんは、かつて首相になる前に、ある本で、「日米同盟は血の同盟だ」とおぞましいことを言った後に、「日本がもし外敵から攻撃を受ければ、アメリカの若者が血を流します。しかし、今の憲法解釈のもとでは、日本の自衛隊は、アメリカが攻撃されたときに血を流すことはないわけです。これで完全なイコールパートナーと言えるでしょうか。双務性を高めるということは、具体的には集団的自衛権の行使だと思います」と言い切っていました（岡崎久彦との対談『この国を守る決意』扶桑社・2004年）。安倍さんの集団的自衛権への異様なこだわりは、単純な米追随ではないのです。となると、米国は、自衛隊と在日米軍基地は自由に使いたい、しかし応じてくれる安倍路線は、それを超えて米国と対等の軍事大国として世界を仕切る、それを靖国路線でやる、というのはなほだ困るでしょう。ここに米国の「痛し痒し」があります。この「痛し痒し」が高じると、安倍路線は行き詰まるでしょう。

問 基本的な疑問ですが、そもそも内閣＝行政府には、最高法規である憲法の解釈をする権限があるのでしょうか。一内閣があれこれの解釈をしたからといって、それが法的

な効力をもちうるものなのでしょうか。

森 もちろん否です。憲法解釈の最終権限は、憲法 81 条に明記されているように最高裁判所です。焦って「私が最高責任者だ」と叫んで各方面から批判され、2 度と言わなくなりましたが、実際は閣議決定という行政権行使で解釈を変えようとしています。個々の行政権行使は、確かにある憲法解釈を前提になされているのですが、とはいえ、憲法解釈自体は行政権の行使ではありません。今後、この閣議決定に基づき関連法を変更するという「立法」がありえます。そこでもある憲法解釈を前提に提案・審議・議決されるのですが、それとて最終判断ではなく、裁判所の判断が最終になります。

ただ、日本の裁判制度は、憲法解釈自体を争う仕組みではなく、一般裁判のなかで必要限りで憲法解釈をするといういわゆる「付随的違憲審査制」をとり、おまけに 9 条問題に対して最高裁も下級裁判所もほとんどは、いろいろな理屈をつけて「憲法判断回避」をしてきていますので、最終判断は下せていないのが現状です。そういう傾向に立ち向かい、裁判官らしく正面から自衛隊・在日米軍に憲法判断を下した下級審裁判は 2 件しかありませんが、いずれも違憲判決でした（在日米軍に対し 1959 年の砂川事件東京地裁判決、自衛隊に対して 1973 年の長沼事件札幌地裁判決）。ですから実は、憲法 9 条解釈はどこでも確定していないのです。ましてや 1 内閣にできることはありません。もしも安倍内閣が勢いに乗って「解釈変更しましたあ」とわめいても、私たち国民は「あ、そうですか、では安倍を退陣させて次の内閣で取り消します」としれっと対応すればいいのです。

ですから閣議決定自体に何の法的効力もありますが、今後この「解釈」をもとにさまざまな違憲法令が出てくるでしょうから、息の長い闘いは必要です。

問 安倍内閣は発足の当初から、公務員の憲法尊重擁護義務を定めた 99 条に公然と違反してきていると思うのですが、なぜそれはあまり問題にされないのでしょうか。そうした場合、日本の司法にはドイツの憲法裁判所のように政府の行動を差し止める権限・方策はないのでしょうか。

森 99 条はおっしゃる通り、首相・閣僚にも自民党をはじめとする国会議員にも憲法の尊重擁護義務を課しています。近代憲法は、国民主権が原則で、だから国民の権利を実現するのが目的であり、主権者国民がその目的のために内閣や国会と言った政治権力に政治を託していますが、しかし権力はいつ何時主権者を裏切るかわからない、という不信を前提に組み立てられています。ですから憲法を変える場合も、主権者国民は過半数の賛成でいいけれど、権力者である国会の発議には 3 分の 2 以上という重い要件を課しました。評論家の佐高信さんは、99 条に上がっている権力担当者たちは、「憲法違反をしやすい者のブラックリストだ」と的確な指摘をしています。その通りです。ですからブラックな連中が憲法変更を言い出すことは原則禁止です。ただ、国会議員は憲法改正発議権があるので、その限りでどう変えるかを発言できるだけ、その限りで自民党党首である安倍さんも改憲の希望は発言できますが、それは首相席でやってはなりません。首相は国务大臣のトップとして憲法尊重擁護の義務があるからです。というわけで 99 条の原理は近代憲法なら当たり前ののですが、悲しいことに日本では、改憲を党是とする政党＝自民党が政権を

とってきた歴史が長く、政府によって任命される最高裁も政府に追従する傾向が強く、国政を 99 条からきちっと検証するいわば文化が乏しかったのです。その背後には、あの戦争への反省が立憲政治不足・破壊によるものだという反省からきちんと見直す文化も乏しかったことが控えています。その点で、ご質問のドイツとの差異は大きいといえましょう。憲法を壊したらどんな悲惨な政治が出てくるかを深刻に味わったドイツは、戦後憲法である「基本法」で、人間抹殺のナチス体験をベースとして冒頭に「人間の尊厳は不可侵である」と書き込み、これを変更不可能条項に指定し、常に憲法で政治と社会を監視する憲法裁判所制度を樹立しました。もちろん、この制度にも功罪がありますが、日本はこの制度をとっていないので、ご質問の政府行動をそれ自体として差し止める訴訟制度はありません。しかし、政府行動は常に国民生活に関わりますから、その個別的事案にそって差し止め、取り消し、損害賠償などで訴えることはできます。

問 名古屋高裁は 2008 年の判決で、2004 年のイラクへの自衛隊派遣は 9 条違反の武力行使にあたると述べましたが、それは政府の行動をしばるものとはならないのでしょうか。

森 あの判決はもちろん画期的でしたが、判決主文は原告敗訴でして、だから「勝訴」した国は上告できない、したがって最高裁で確定もできない、という現行制度を使って、判決理由でイラク派遣違憲を述べ、判決としては生き残らせたのです。そういう経緯の判決ですから、国＝政府をこの理由部分で縛ることは、少なくとも法的には無理でしょう。この種の判決は、砂川事件や長沼事件の違憲判決もそうであるように、法的な拘束力に左右されるのではなく、そうして勝ち取った判決のスピリットを、運動と国民意識形成の力にしていってこそ重要なのではないのでしょうか。

問 先生が小冊子で指摘されているように、安倍内閣による憲法壊しは全分野にわたって進められています。憲法でさえ解釈で変えられるとなれば、今後はあらゆる法律が政府の意のままに解釈・運用されることになりかねません。先生は安倍内閣の性格をどのようにとらえておられますか。暴走を推進・支援している社会的勢力は誰なのでしょう。

森 安倍内閣の対米国の性格はすでに述べました。国内的には財界が喜ぶ「新自由主義」の徹底的推進で、大企業有利、国際競争力強化に走っていて、国民の基本である命と暮らしは完全無視です。その意味では安倍路線を推進・支援しているのは大企業であり、国民意識ではナショナリズムに酔う右傾化の世論でしょう。ではなぜ世論調査で高い率で安倍内閣支持が持続しているかですが、アベノミックスで儲かっているごく一部の富裕層や投資家を別にすれば、おそらくそれは「景気浮揚」へのはかない期待感だけでしょう。これが幻想であることが間もなくわかることは必至ですので、焦って改憲策を連打しているというのが真相だと思います。

問 今回の閣議決定は、国際的にはどんな意味をもつのでしょうか。日本はアメリカとの「武力行使の一体化」をつよめて、覇権国家の一翼を担い、テロリストの標的になるのでしょうか。また、アメリカ以外の国とも軍事協力をすすめて、軍事大国化する道をす

すむのか、あるいは、アジアでも世界でもいっそう孤立することになるのでしょうか。

**森** すでに述べてきたように、そのすべてがありうると思います。集団的自衛権行使ということは、某国が戦争している相手に、関係のない日本が戦闘を挑むのですから、日本は自ら選んで、その国・勢力の「敵」になることを意味します。安倍首相は「日本人の命を救う」物語ばかりしていますが、日本と日本人がどこか国・勢力の「敵」になることは、そこからの反撃をうけ、日本人の命が危険にさらされる、というリアルな真相をきちんと伝えていかなければなりません。日本は9条があるから、例えば武器輸出をせず、たとえ戦地に赴いても絶対に発砲しない、つまり戦争行為をしない、という原則で来ましたら、紛争当事者間でも信頼を得ていました。それが瓦解します。無防備極まりない日本の原発が報復攻撃を受けたら、安倍さんは一体どう責任をとるつもりなのでしょうか。それとも日本が攻撃され、日本人が次々と殺されるのを見て、「やっと日本も一人前になった」と高笑いするのでしょうか。ましてやその道を、靖国に参拝しながら、大日本帝国のような「美しい日本」を「取り戻した!」と喜ぶのでしょうか。アジアはもとより旧連合国 (the United Nations)、国連 (the United Nations) 加盟国からも孤立するに違いありません。

問 政府は閣議決定後、さっそく関連法案の作成・国会提出にむけ動きだしています。先生の小冊子で「安倍路線の矛盾」について述べられたところは大変関心をよんでいるのですが、安倍内閣の「壊憲」を阻止する上でいま国民に、とくに労働運動に、求められているのは何だとお考えですか。

**森** 安倍内閣による憲法破壊は、いずれも「戦後」が作り上げてきた憲法的価値の実現システムのいわば「拠点」を破壊するものであるだけに、各分野で激しい国民的抵抗をうけ、それぞれの場でいわゆる「一点共闘」を噴出させています。二宮厚美さんの言う「一点共闘の同時多発的展開」です。思いつくままに例を挙げれば、格差分断社会を告発する反貧困ネットワーク、選挙権平等原則に関わっては弁護士中心の「一人一票実現国民会議」の活躍、特定秘密保護法に反対する大手メディアとも連携した広範な市民的共同の動き、教育の政治的中立を壊す教育委員会法改悪に対し全国小中学校校長会の反対表明、研究者声明や各種の教員運動とも連携した市民的共同、大学の自治破壊に抗した広範な共同声明とこれに連携した大学人と市民の共同、医療・介護・年金などの社会保障制度を破壊するのに反対するさまざまな市民的共同、原発ゼロ運動の広範な広がり、農業・畜産業・消費者運動を軸とする TPP 反対運動、反消費税運動、地方自治復権運動などなどですが、こうしたなかでも、日弁連が接着剤となって連合・全労連・全労協などのナショナルセンターが共同して集会を開催した労働法制改悪反対運動があり、その具体的成果として派遣法改悪を阻止した経験は大きいでしょう。労働運動は、こうした一点共闘のいわば媒介者としての役割を期待されているとともに、対決対象が「暮らしと働き方」というほとんどの人々の生き方に接合する問題ばかりだけに、十分にその牽引車になれるし、ならなければならないと思います。

お忙しいところの、長時間のおつきあい、有り難うございました。(文責・編集部)

# 国家戦略特別区における「雇用指針」について

福井 悦子

## 1 はじめに

研究所より、国家戦略特区における「雇用指針」についてコメントがほしいとの依頼をいただいた。私も一応労働弁護士を自認しているので、力不足ながらお引き受けすることにした。以下は、つたない「雇用指針」についての私論である。

## 2 雇用指針とは

国家戦略特区は言うまでもなく第2次安倍政権の成長戦略の柱の一つであり、地域を絞って、そのエリア内に限り従来の規制を大幅に緩め、外国企業を誘致する計画である。当初、特区に限って(1)解雇ルール、(2)労働時間法制、(3)有期雇用制度、以上3つの見直しを計画していた。しかし、強行法規である労働基準法等を特区に限って緩めることは、法的に可能であるとは思えない。また、1国2制度は法の下に平等に反することも明らかである。これらの導入には反対論が根強く、(2)労働時間法制の見直しは、対象項目から除外された。現在は「残業代ゼロ法案」として今秋の国会に上程がもくろまれていることはご存じのとおりである。(3)有期雇用制度については、当初特区でのみ、2013年4月に施行されたばかりの労働契約法18条の無期転換権の放棄を認めるという方向で検討されたが、現在は、(2)同様、全国レベルで無期転換ルールを、「5年」から「10年」に延長する方向での法改正が目論まれている。残る(1)解雇ルールの見直しについて、さすがに特区でのみ解雇ルールを変えることは困難であるとの結論に達し、過去の労働紛争の裁判例を分析・類型化した「雇用契約の指針」を政府が作り、特区ごとに設ける「雇用労働相談センター」が企業に助言する案へと、大幅に規制緩和色は後退した。その結果作られたのが「雇用指針」である。

## 3 雇用指針の掲げる判例（各論）

本来は、「概要」の「趣旨」「基本方針」、そして「雇用指針」の「総論」の検討から始めるべきなのかもしれないが、この「雇用指針」の「基本方針」と「総論」は、同「各論」を踏まえ、各判例の全体的傾向分析をしているだけなので、逆転させて「各論」＝雇用指針が掲げている判例から先に紹介する。

### 1) 労働契約の成立

(1)採用の自由 三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12

(2)採用内定の取消し

大日本印刷事件・最二小判昭和54・7・20

電電公社近畿電話局事件・最二小判昭和55・5・30

インフォミックス事件・東京地決平成9・10・31

(3)試用期間

三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12

日本基礎技術事件・大阪高判平成24・2・10

### 2) 労働契約の展開

(1)労働条件の設定、変更

更生会社三井埠頭事件・東京高判平成12・12・27

大曲市農業協同組合事件・最三小判昭和63・2・16

第四銀行事件・最二小判平成9・2・28

みちのく銀行事件・最一小判平成12・9・7

(2) 配転

東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14

ネスレ日本事件・大阪高判平成18・4・14

フジシール事件・大阪地判平成12・8・28

(3) 出向、転籍

新日本製鐵事件・最二小判平成15・4・18

三和機材事件・東京地決平成4・1・31

日立精機事件・千葉地判昭和56・5・25

(4) 懲戒

関西電力事件・最一小判昭和58・9・8

フジ興産事件・最二小判平成15・10・10

炭研精工事件・最一小判平成3・9・19

横浜ゴム事件・最三小判昭和45・7・28

ネスレ日本事件・最二小判平成18・10・6

(5) 懲戒解雇

3) 労働契約の終了

(1) 解雇

(2) 普通解雇

① 労働者の労務提供の不能による解雇

東京電療事件・東京地判平成10・9・22

k社事件・東京地判平成17・2・18

② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇

セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11・10・15

エース損害保険事件・東京地決平成13・8・10

日本ストレージ・テクノロジー事件・東京地判平成18・3・14

小野リース事件・最三小判平成22・5・25

日水コン事件・東京地判平成15・12・22

③ 職場規律違反・職務懈怠による解雇 大通事件・大阪地判平成10・7・17

(3) 整理解雇

東洋酸素事件・東京高判昭和54/10/29

CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件・東京高判平成18.12.26

シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成12・6・23

ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件・東京地判平成15・8・27

クレディ・スイス証券次得⑩ン・東京地判平成23・3・18

PwCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成15・9・25

チェースマンハッタン事件・東京地判平成4・3・27

(4) 特別な事由による解雇制限等

(5) 退職勧奨 下関商業高校事件・最一小判昭和55・7・10

(6) 雇止め

東芝柳町工場事件・最一小判昭和48・7・22

日立メディコ事件・最一小判昭和61・12・4

(7) 退職願の撤回

白頭学院事件・大阪地判平成9・8・29

大隈鐵鋼所事件・最三小判昭和62・9・18

(8) 退職後の競業禁止義務

フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭和45・10・23

サクセスほか(三佳テック)事件・最一小判平成22・3・25

以上が、掲示されている判例のすべてで、労働法の教科書を読んだことがある人ならすぐお分かりと思うが、これらは、ほとんど(「ごく最近のものを除き」という意味である)、教科書に出てくる判例である。すなわち、有名であり、かつ現在も生きている判例である。

わが国の労働法は、判例法である側面が非常に強い。戦後制定された労働基準法の中には、解雇一般の規制法は存在せず、判例の中でいわゆる解雇権濫用法理が形成され、それが平成16年に労働基準法の中に明文化され、平成19年に労働契約法が制定された際に労働契約法の中に移ってきたことは有名である。労働契約法は、その全部が判例の法文化であると言って過言ではない。整理解雇の4要件ないし4基準のように、法文化が見送られ、現在も判例法のままのものもある。上記判例については、労働者側から、あるいは使用者側から評判のよくないものもあるが、裁判所で現在生きている判例であり、それを利用するか、あるいは批判するかはともかく、無視しては通れない判例ばかりである。

よって、その解説をなしている「雇用指針」は、わが国の労働判例ないし労働法そのものを解説しているのに等しい。そこには、「規制緩和」という要素はおそよ見られない。

#### 4 基本指針のなした分析「総論」

##### 1) 基本指針の分析(総論)

雇用指針「総論」は、上記「各論」の判例を分析し、我が国の人事労務管理について、「内部労働事業型」と「外部労働市場型」に分ける。

前者は、「毎年、定期的に新規学卒者が職務や勤務地を限定せずに採用され、定年制の下、比較的長期間の勤続が見られ、仕事の習熟度や経験年数等に考慮した人事・賃金制度の下で昇格・昇給が行われ、幅広く配転や出向が行われ、就業規則により統一的な労働条件が設定される」タイプ、後者は、「空きポストの発生時に随時、社内公募や外部からの中途採用が行われ、必ずしも長期間の勤続を前提としないこと、職務記述書により職務が明確にされるとともに、人事異動の範囲が広くないこと、労働者個人ごとに労働契約書において職務に応じた賃金等の労働条件の設定が詳細に行われる」タイプであるとする。

そして、前者については、「使用者が行った配転や出向が人事権の濫用に当たらないとされるケースが多く、その一方で、解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力が使用者に求められる傾向にある」とされ、後者については、「解雇に当たって退職パッケージ(＝一定の手続きや金銭的な補償、再就職の支援)を提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等解雇回避努力義務が求められる程度は、内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向にある。」と分析している。

但し、上記は、「あくまで一般的な整理であり、ここの企業の実態により特徴の組み合わせは異なる。」とも指摘している。

## 2) 評価

「内部労働市場型」と「外部労働市場型」という言葉は、労働経済学者は使っても、労働法学者はあまり使わないので、その点だけが目新しいが、この分析そのものは、長期雇用システムを前提とするかしないかという観点で労働法の教科書に載っている事柄であり、極めてオーソドックスなものである。分析対象の判例のほとんどが教科書に載っているものだから、それは当然であろう。私自身、自分の経験の中で、概ね同じような分析をしている。「総論」に記載された分析は、それ自体、非難する必要性は見いだしがたい。

## 5 雇用指針の「趣旨」と「基本方針」

雇用指針策定の「趣旨」は「グローバル企業および新規開業直後の企業等が、わが国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易になるよう」にすることであり、そのために、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定めるのだという。そして、国家戦略特別区域に設置される「雇用労働相談センター」において、グローバル企業等からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談にあたり、「雇用指針」を活用するのだという。

しかし、裁判というのは、そもそも法的紛争が生じた際の事後救済手段である。私自身は、労働弁護士として、実際に救済を求めている労働者が目の前にいるとき、過去の判例に照らして事件の見通しを立てるが、判例に従えば救済可との見通しが立つ場合はよいとして、救済が困難と思料される場合に、即あきらめるというわけにはいかない。徹底的に事情を聞いて、その事案の特徴が何なのかを分析し、使える判例を探す。なければ新しい判例を作る覚悟でやる（もちろん、自分のリーガルマインドに照らして救済すべき事案についてである）。労働弁護士にとって、判例とはそういうものである。だが国家戦略特区で、新規開業する企業やグローバル企業が、労働者を雇用し、労務管理をするにあたり、雇用指針の掲げる判例分析を一体どう利用するのか、というと首をかしげざるを得ない。

我が国で開業する企業は、日本の企業であろうと、グローバル企業であろうと、戦略特区で開業するものでであろうと、戦略特区外の場所で開業するものでであろうと、わが国の労働法に従うのは当然であり、法的紛争が起こればわが国の裁判所で司法判断を受ける。雇用指針策定の意図は、判例に照らし、企業側が敗訴となるような労務管理はするな＝具体的には、A 内部労働市場型＝新卒者を職務・勤務地を限定せず採用し、企業側が幅広い人事権を有し、企業に忠実な日本型労働者を雇いたいのなら、解雇は困難であることを覚悟せよ、B 即戦力と解雇のしやすさを重視するなら外部労働市場型の要件を逸脱するな、という意味だとしかとれないが、そのような労務管理をするようアドバイスを行うために、「雇用労働相談センター」を設置し、相談員を配置するのだろうか。相談に来る「新規開業する企業やグローバル企業」が、相談員のアドバイスを忠実に守ってくれるのであれば、それはそれで望ましいことではあるが、安倍政権が国家戦略特区を設ける趣旨と整合的に雇用指針を理解しようとすれば、「雇用労働相談センター」は判例の抜け道を指南するのではないかと疑いを禁じ得ない。「総論」・「各論」とはそれなりに整合しているが、「趣旨」と「基本方針」との整合性は全く理解できない。

(ふくい えつこ 弁護士 当研究所理事)

## ブラック企業をめぐる～学生とのやりとりから

吉田 豊

まず、次の文を読んでみたい。大学生の高校時代のバイトの体験である。

ブラック企業の例で、牛丼屋のすき屋についての話がありました。実は、私は高校の時、そこでアルバイトしていました。その時、アルバイトがすることではないように思えるレジ締め、営業報告、入金までさせられたこともあります。また、その時間での売上額により、何人と削られて、ギリギリの人数で店をまわしていたこともあり、大変でした。また、残業は当たり前でした。例えば、昼のピークに向けた準備をするのですが、引き継ぎの準備ができていなければ「まだこの仕事残ってるよ」と言われて、帰してもらえなかったのです。しかも、その残業した分の勤務時間はいっさい給料が出ませんでした。1～2時間の残業はいつものことです。でも、その職場がはじめてだった私は、それが「当たり前だ」と思っていました。これは違法というか、ブラック企業だったということですね。

すき家は、1時間の売上額が5千円以下ならば、店に1名以上のスタッフを置くことは認められない。むろん、5千円以下かどうかは、やってみなければ分からない。だから、結果として5千円以下になったら、働いた人の賃金は1名分しか出ない。要するに、働いた分の賃金さえまっとうに払わない企業である。

この例のように、ブラック企業とは、若者を大量に採用し、酷使し、まっとうな賃金も休暇も与えずに、利益を上げるビジネス・モデルである。そして、もう働けなくなったら整理される。若者の使い捨てである。こうしたビジネス・モデルが成り立つのは、社会的に貧困が広がり高校生・学生のアルバイトが一般化したこと、就職難が長期化していること、不安定雇用が増加したこと、などなど、総じて雇用破壊と格差拡大が進んだから成立するビジネス・モデルである。

ブラック企業のこうしたビジネス・モデルは、賃金が上がれば、すぐに行き詰まる。たとえ需要があっても、低価格で商品を提供することができなくなれば、利益を出すことはできない。低価格で商品が提供できるのは、非正規・過密労働・賃金未払いという徹底した低賃金が可能だからである。若者が、こんな店を敬遠するようになれば、時給を上げるしかない。しかし、時給を上げたら利益は出なくなる。この経営形態を改めないかぎり、休業や廃業にいたる。そういう脆弱なビジネス・モデルであると、言える。

就職活動から見れば、活動開始から半年で「内定」をとれない学生が半分いる。夏休みに入っても、暑い中を歩きまわる。やがて、秋になって学校がはじまっても就職先が決まっていない学生が3分の1はいる。そこまでに百を超える企業に「願書（エントリーシート）」を出し続け、その数だけ「…ご縁がなかった」「(今後の活躍を) …お祈りします」というメールや手紙をうけとっている。親や周囲からもいろいろと言われる。もう「何でもいいから決まって欲しい」「どこでもよいから」自分の希望や条件はどこまでも引き下げられる。この秋の時期に大量の求人を出してくる中に、ブラックがひそんでいる。感じとして、2割くらいの学生が、この時期に就職先を決める。

それでも、3月末には「新卒無業者」（新規に卒業した者で、常用の職を得られず、

短期の仕事等に就いた者や失業中の者)が、文科省の「学校基本調査」では毎年10万人にのぼる。ある大学教員が、「卒業までに未定でも7月までには、ほとんどの者が仕事につく」と発言しているが、それはあまりにも無責任である。日本では、新卒者には雇用保険も適応されず、奨学金などの借金返済もあり、職業訓練の保障もされていないのだから、自分が望まない非正規・不規則・低賃金の仕事であったとしても、就くしかないのである。「選ばなければ仕事はある」という言説と同じで、自分の求めている場で働く、しかも過密に働くことを強要する社会は、「(自由のない) 苦役社会」である。そうした実態の深まりが、またブラック企業のビジネス・モデルを成り立たせていくのである。失業がゆるされず、半失業に追い込まれる学生たちの不安は極限に来ている。そして徐々にではあるが、学生の「ブラック企業を見抜く力(情報の発信と受信)」が高くなっている。次も、学生の声である。

レジャー施設で、アルバイトとして働いている。仕事は雑用だが、観客の接待や動物の世話など、やりがいを感じる。タダ働きが多いので、ここもブラックかなと思う。特に、正社員の人は、何かあったり、ピークのシーズン(夏休みや五月連休など)には、家に帰っていないのではないかな。でも、誰もそういう働き方をいやがってはいない。そういう正社員と一緒に働いていると、自分たち時給のアルバイトも時間を無視してまでも職場にいることになってしまう。何かを共有している気分で、現場を離れられなくなる。仕事はおもしろいと思うし、やりがいも感じるので、卒業後はここに就職したいなと思うけれども、正社員も五年間で終わりなので、一生の仕事にはならないと思うと不安である。

学生の多くが、アルバイト体験や実習を通じて、正社員の働き方に疑問を持ちつつ「こんなもの」「この業界はそういう働き方が常識」という意識を植え付けられる。先輩から、「ここは3K」「この仕事では生活や結婚はできない」と言われたと報告してくれる。決して、若者を積極的に使い捨て利益を追求するような企業ではなく、「長く居て、経験を生かしてほしい」という企業でも、「低賃金・過密・長時間・夜勤などで働き続けることができない」ために、ブラック企業と同じ結果が生まれている。「やりがいの搾取」ではないし、人間性を破壊するようなパワハラがあるわけでもない。でも、仕事を続けられない。いわば、ブラック企業がまっとうな就業を闇に引き込んでいくのではないだろう。

親の世代の人たちが、「家族のために」自分を犠牲にして長時間働いてくれている姿に「感謝」と「自責」を感じている学生も多い。だから、「同じ事を繰り返さない」「あんなふうにはなりたくない」という思いが生まれてくるわけではない。自分が、親の苦労を代わって担うしかないという気分がただよう。日本的な働き方から派生したブラック企業の世代をこえた連鎖もある。

かなりの比率で学生は、日本という社会そのものがブラックと感じている。しかも、福祉の学習などを通じて、ヨーロッパについて関心を持っている人に多い。どうして日本はこんなに「異常」なのか。実際は、敗戦後の経済復興だって、公共事業をテコとした高度経済成長だって、オイルショック後の減量経営だって、バブル経済だって、リーマンショック後の落ち込みだって、みんな異常である。ブラックでない「健全な経済」の姿を描くことさえもが困難なほどに、この地上からブラックという霧が晴れない。

(よしだ・ ゆたか / 所員・ 学習協会長)

## 愛労連の組織拡大における到達点について

竹内 創

愛労連は11月17日に結成25周年を迎えます。結成直後7.4万人を擁していましたが、激しい組織攻撃で1万人以上が減少し、1990年6月末の組織実態調査では66,843人でした。現状は5万人を切り、今年6月末の調査で49,235人となっています。この要因の第一は、愛労連の約半数を締める公務単産の組合員減少があります。結成翌年の1990年6月末における組織実態調査では、自治労連・国公・愛高教の3単産で39,918人を組織していましたが、現在は25,952人（2004年から愛教労を含む）で結成時比マイナス13,966人（-35%）でとなっています。愛労連に加盟する単産は25単産あり、それぞれ組織ごとの増減はありますが、結成時からの減員数17,608人の内、公務が13,966人で79%を締めています。

この背景には、国も地方も大ナタが振るわれた公務員削減と団塊世代の大量退職があります。国家公務員削減は、1981年に臨調が設置されて以降、総務省の発表で約90,000人削減（郵政公社化△28.6万人、国大法人化13.3万人、独法化等9.1万人は除いて計算）されており、率にして約23%の削減となっています。地方では、総務省発表で1994年から2008年までの14年だけで38.3万人、率で12%の削減がされています。

こうしたもとで、愛労連は、団塊世代の大量退職者が発生する「2009年問題」をまえに拡大路線への転換をめざして2回の三カ年計画にとりくみ、その結果2010年6月の基礎調査では50,023人と減少を食い止めるまでにはいたりませんが、第二次の三カ年で1万人以上の加入者を迎えるなど「拡大路線」を定着させることができました。国、自治体、医療・福祉・保育の分野では引き続き愛労連加盟の組合員が連合愛知より多くなっています。

現在は、2012年7月の第47回定期大会で第三次組織強化拡大三カ年計画を決定し、とりくみをすすめ、昨年7月の第48回定期大会では、各組合の奮闘によって49,429人（前年比289人増）で12年ぶりの増勢を勝ちとることができました。

この間の三次にわたる三カ年計画（第三次は2012年7月～2015年7月）のとりくみをとおして築いてきた到達点は、第1に愛労連傘下の多くの組織がそれぞれの定期大会を純増迎えられるよう組織拡大に真剣にとりくんでいることにあります。毎年、過去最高の峰で大会を迎えている医労連は、要求実現の近道は組織拡大を合い言葉に、春と秋の組織拡大月間だけでなく、年間を通して組織拡大を追求し、各単組に毎月成果を上げるようよびかけています。愛高教も大量退職があるなかでも毎月拡大を追求するなかで、増勢とはいかないまでも減員をわずかにとどめています。福祉保育労は、既存組織内での拡大と同時に、名古屋市の保育園民営化による新園での分会結成を着実にひろげ、増勢を更新しています。自治労連では、新入職員に対する働きかけでの前進を重視して、単組での成功例を教訓化し、若い人が新人に働きかけること、労働組合に入ることはあたりまえで、労働条件を良くしていくために必ず入ってほしいと正面から訴えています。今年の新人説明会には、蒲郡や名古屋で、育休中の組合員が子どもを抱いて訴えにたち「組合があるからこそ、安心して休みを取り子育てをすることができる」と訴えました。

民間職場では、愛労連が労働者の要求を正面に掲げ、たたかい抜いてきた姿が労働者に共感をひろげ、JMIUでは若者が連合労組を脱退して加入し、全国一般でも数年ぶりに若者が加入する変化が生まれています。

本格的な増勢に転じるには、増大する非正規労働者の組織化がどうしても必要です。このとりくみは愛労連全体のものにはなっておらず、この分野での奮闘が求められています。

（たけうち・はじめ／愛労連事務局次長）

## 「派遣」を安定雇用とする新哲学など

石川暁生

第186国会に提出された「労働者派遣法改正案」は、業務の内容にかかわらず無期限の派遣受け入れが可能となるもので、各方面から次のような批判が集中する中で廃案となりました。

- ・ 派遣期間無制限は「常用代替禁止」「臨時・一時的業務に限定」の原則をなくすもの
- ・ 正社員、直接雇用から、派遣への置き換えが大規模に進むもの
- ・ 「生涯ハケン」「正社員ゼロ」社会、正社員を含めた労働条件破壊につながるもの

廃案とは言え、労働時間法制、解雇法制など、労働法制全体の質的な転換を進めつつある一連の流れとも関連し、「続編」が登場することは間違いありません。

私は、上記の諸点に併せ、法案に含まれていた三つの点に注目しています。

一つめは、全体として、より規制を緩和する法案の中で、派遣元と「期間の定めのない」雇用契約を結んだ派遣労働者について、最低限の規制や努力義務の対象からも除外されていること。

具体的には、派遣期間（35条の3、40条の2）、労働組合の意見聴取（40条の2）、派遣先への雇い入れ努力義務（40条の4、この点は従来と同様）などの規制や努力義務が適用されません。これは、そもそも「無期雇用」そのものが「安定」とは言えなくなっていることを別としても、派遣元への無期雇用労働者を「安定した雇用」の状態にあるものと位置づけ、派遣という形態に伴う特別な規制や努力義務は不要とする立場をとるものです。

二つめは、派遣労働者の雇用安定に向けた措置が、派遣元との関係に傾斜を強めていること。期間の定めのある派遣労働者の雇用安定措置として、派遣先への「紹介予定派遣」が条文から消えて、派遣元による就業機会確保・無期雇用・教育訓練が列記され（30条）、派遣元に対して、「段階的かつ体系的に」「派遣就業に必要な」「技能及び知識を習得することができる教育訓練」の実施を義務づける条文を新設しています（30条の2）

反面、派遣先が自社の労働者を雇い入れようとする場合、一定の要件下で義務づけられていた派遣労働者への「労働契約申込み」が、「募集」の「周知」義務に変わりました（40条の5）。

こうして、派遣元との関係を「安定雇用」の主要舞台とする新哲学が一層貫かれています。

三つめは、派遣元事業主で構成する「事業主団体」の「責務」が盛り込まれたこと（47条の3）。

事業主団体は「構成員に対し、必要な助言、協力、その他の援助」を行うよう努め、国は「必要な助言及び協力」（注：指導監督ではない）を行うよう努めることとされています。

経団連が「派遣元が実施する派遣労働者向け教育プログラムへの助成措置の拡充」を主張していること（2013年7月）を考え合わせると、たとえ無期雇用であっても派遣という特殊な形態と隣り合わせにあり、言わば「限定正社員」にはほかならない労働者を「安定した雇用」と位置づけたうえで、その範囲での「キャリア形成」などの展開が重視され、人材ビジネスと国の支援の関係がより密接に組み立てられていく可能性もあります。

（いしかわ あきお／所員）

## 若者の成長と協同労働



藤田 徹

### 1. はじめに

2014年6月8日、朝日新聞の朝刊に「働く若者、自信回復 立場平等・経営に参加 ワーカーズコープ」という見出しで紙面の半分をさく記事が掲載された。少し長くなるがまずはその紹介から始めたい。

「東京都江東区豊洲のワーカーズコープ「豊北地域福祉事業所」は6年前に活動を始めた。区から委託された放課後の学童保育を運営する。スタッフ13人のうち10人が20代だ。小野由弥香さん（27）は昨春まで音楽の先生だった。音大を卒業し、あこがれの職業に就いたが、職場の人間関係に疲れ、笑顔を忘れた。中野浩一さん（29）は就活で唯一受かった会社のコールセンターで働いていた。給料はありがたかったが単調な仕事にやりがいや成長を感じられず、30歳になれば後悔すると思った。

メンバーは以前の職場で上司や先輩に自由に意見を言えなかった。ワーカーズコープは自由に意見が出せる。全員が最低一口5万円を出資し、立場は平等。ノルマや査定もない。新卒で入って3年の薄由喜奈さん（25）は言う。「大学時代の友達から『おまえのところは甘い、緩い』と言われる。でも、働くのが楽しい。だから、私はこれでいい」

朝日新聞の記事は彼ら以外にもU君（31）という高校を卒業し、メーカーに就職した若者も取り上げている。彼は自分に自信がなく、周りが優秀に見えこのままでは社内競争に敗れ無用な社員となるだけと自暴自棄になって3か月で退社し、4年間引きこもった。彼いわく「生きれば生きるほどこの世は残酷になる」と感じ自殺も考えた過去がある。

またI君（31）は高校卒業を控えた時期に両親を亡くす。そのショックとバイト先で発注ミスをして大目玉をくらったことで自信を失い、卒業とともに4年間親戚宅で引きこもってしまった若者である。

U君、I君はその後ワーカーズコープが運営していた「若者自立塾」と出会う。そして現在は、廃油を集めバイオディーゼル燃料をつくるというワーカーズコープの自然エネルギー分野の新事業の立ち上げにかかわり、人に対する信頼と自信を取り戻しつつある。

これらの取り組みを聖学院大学の太高研道教授（社会的企業論）は「ブラック企業問題の深刻化や雇用の非正規化などで、働くことと自分らしく生きることが分断され、希望を持たない若者が増えている。ワーカーズのような働き方を選ぶ若者は今後も増えていくだろう」と評している。（2014.6.8朝日新聞朝刊より抜粋）

対等の関係性を大切にし、話し合いを全ての中心におく職場に「甘い、緩い」といってしまいう程、現代の職場は競争原理が極限に達しつつあるあるということだろう。ブラック企業という言葉が広がっているが、株主利益第一主義のもの、成果主義・効率主義を掲げ、労働の商品化、使い捨てが横行している。また、それを加速する様に安倍内閣は、残業代ゼロ法案と揶揄される労働法制の規制緩和を計画し、原発事故など無かったかの様に事故前以上に経済成長至上主義路線を邁進している。

それは集团的自衛権の閣議決定を、国民の声を全く無視し通してしまうように、国民や人間の命を軽視する経済路線でもある。私達ワーカーズコープは「人の命と人間らしい労

働」が何よりも大切にされる社会の実現を理念に掲げ「市民主体の新しい福祉社会の創造と人間らしい労働の再生」を目指している。

## 2. ワーカーズコープ（労働者協同組合）とは

私が所属するワーカーズコープセンター事業団は1987年に設立された。

ワーカーズコープとは「働く人びと、市民がみんなで出資し、民主的に経営し、1人1票の決定権をもち責任を分かち合いながら地域の必要に応える仕事を自らの手で創り出す仕事おこしとまちづくりの協同組合である」。そこでの労働は雇われて働く「雇用労働」ではなく出資・経営・労働が一体になった「協同労働」という働き方である。そこでは「働く人同士の協同」「利用者との協同」「地域との協同」という3つの協同関係や「社会連帯」といった価値が重視される。

現在ワーカーズコープセンター事業団では170億規模の事業を実施し、6000人の組合員が働いている。ちなみにセンター事業団も加盟しているワーカーズコープ全国連合会では、300億、50,000人近い組合員数に達している。（高齢者協同組合連合会も含む）

業種の多い順では①子育て支援（保育園・学童保育・児童館など）事業、②公共施設（老人福祉センター、コミュニティセンターなど）の運営、③介護・福祉事業、④ビルメンテナンス、⑤生協等との提携事業（物流等）となっている。これは2000年の介護保険制度及び、2003年の指定管理者制度の導入時に「公共サービスの市場化」ではなく「公共サービスの市民化・社会化」を掲げた対抗してきた結果でもある。

来年（2015年）は介護保険法、子ども・子育て支援法、生活困窮者自立支援法の改定または施行が予定されている。3法ともに共通することは高齢者・子ども・生活困窮者などが包摂される地域社会づくりが最大のテーマになっていることである。だとすると、それを営利企業の側が市場化し、分断を促進するのではなく、市民の側が主導権を握り、地域の再生やサービスの社会化につなぐことこそが求められているのではないだろうか。また、少子高齢化がこのまま進めば2040年以降には全自治体の半数が消滅する可能性があるというショッキングな報告が「日本創生会議」から提出された。こういった現状を受け、ワーカーズコープでは、地方の再生に協同労働を活用していくことを提案している。その焦点をF（食・農）E（エネルギー）C（ケア）の自給圏づくりにおき、エネルギーや森林・農とケアを結ぶ仕事おこしを自治体とも連携しスタートさせている。

うれしいことに広島市は今年からこの協同労働をまちづくりに活用することを決定し、予算化も実現した。協同労働のプラットフォームをつくり、市民の協同労働による仕事おこし、まちづくりを全面的に支援する事業が社会福祉協議会、労働団体、シルバー人材センターなどとの協同のもと始まった。

ワーカーズコープ以外にも日本にはワーカーズコレクティブや、共同連など障がい者の団体、農村の女性ワーカーズなども活動の場を広げてきている。私達は現在この様な団体とも連携し、ワーカーズコープの法制化＝「協同労働の協同組合法」の制定を国に求め運動を展開している。

## 3. 若者の成長と協同労働

ワーカーズコープセンター事業団は20～30代の若者がおよそ1,500人程度働いている。それは全組合員の4人に1人を占める割合である。保育など子育て関係の仕事が増えていることが最も大きな理由だが、「協同労働」の働き方やコミュニティ再生にかかわる働き方

にひかれて入ってくる若者も少なくない。

毎年多くの大学生がワーカーズコープの面接説明会やインターンシップにやってくる。私は彼らに向かって2つの問いを発するようにしている。

1つ目は「皆さんが就職を考える時、自分の就きたい職業ないしは自分をよりよく雇ってくれる会社を探すのが一般的だと思うが、職業選択と同時に、どういう働き方を選ぶのか、人間にとって労働とは何かということをぜひ考えてほしい。雇われて働くだけが働く形態ではない。何故人間はだれかに支配されて働かなくてはならないのか。協同して仕事をおこし、働くという働き方の選択肢を考えてほしい」という問いである。

2つ目は「これからの社会はグローバリゼーションが進むといわれている。それは企業が生き残るための極限の競争社会の到来でもある。世界はもう一方で、持続可能な地域社会の実現、経済成長至上主義ではなく、自然と人間、民族と民族が共存する共生社会をつくる道を模索している。その中には「労働の商品化」でなく「労働の人間化」という大事なテーマも入るだろう。どちらの道を選択するのか、どういう生き方を選択するのかということが皆さんに問われているのではないだろうか。私達ワーカーズコープは真に人間の命が輝く、共生と協同の21世紀をつくりたいと思っている」という問いである。

この問いを発する時、感度のいい大学生たちは、この場が普通の会社の就職説明会とは違うことを感じ、瞳を輝かせる。「怒らない若者」「社会に無関心な若者」「ひ弱な若者」といった否定的な若者像が語られる。私はそれらの評価は一定の事実であると思うが、それを生み出した大人社会のあり方を問うことなしにそんな批判をしても意味がないし、何よりも彼らが社会をつくる主体となるために何が必要なのかを深く問う姿勢が大人社会の側に問われているのではないだろうか。

私はその核心は、彼らの問いや持っている価値と社会をつなぐことにあると思っている。当たり前のことだが彼らは新鮮な感覚で「よい仕事をしたい」「仕事を通して成長したい」

「利用者の笑顔が見たい」「職場の仲間といい関係を築きたい」「もっと学びたい」などと思っている。その思いを出発点に分断されている社会と自分の関係をつないでいく必要がある。本来人間が社会に働きかける労働にこそ、人間と社会をつなぐ核心があるのではないだろうか。「働くことと生きることの分断を超え」「コミュニティーの再生と人間らしい労働をつなぐこと」こそが今求められている。

#### 4. おわりに

7月4～5日韓国のソウルを訪問した。目的は7月第1週の協同組合ウィークを記念したソウル市主催の「社会的経済フェスティバル」のメイン企画の1つとして、日本のワーカーズコープが製作した映画「ワーカーズ」が上映され、そのお礼と日本のワーカーズコープの紹介を兼ねての訪問だった。

そのほかにもソウルで上映するドキュメンタリー専門の映画館の方々との交流や、韓国日報、ハンギョレ新聞社などメディアのインタビュー、そして4月に設立されたばかりの韓国労協連との交流も大きな目的の一つだった。

日本ではほとんど知らされていないが韓国社会は1997年末から98年の通貨危機（IMF事態）以降、市場経済と同時に社会的経済セクターの育成を国家規模で行ってきている。その中心がソウル市であり、先日再選された朴元淳<sup>パクウォンスン</sup>ソウル市長である。2007年に「アジ

「初の社会的企業育成法」が制定され、2012年には「協同組合基本法」が制定された。韓国では5人以上集まれば自由にワーカーズコープをつくれるようになった。

聞くとところによれば、協同組合基本法制定以降ソウル市だけで1,000を超える協同組合が設立されている。またそれらの協同組合や社会的企業の設立を支援するための中間支援組織が行政の後押しのもと設立されている。フェスティバルの当日は、ソウル市長をはじめとしたいくつかの自治体の首長も参加し、韓国の社会的経済を担う主要3団体の提携に向けた調印式も行われた。政治の右傾化と経済のより一層の市場化が進む日本社会であるが、失業、派遣など大量の不安定労働の広がり、少子高齢化、地方の疲弊、自殺者の増加、受験競争の弊害など、韓国社会と共通テーマを抱えている。「社会的経済セクター」を育成することに一歩を踏み出した韓国から学ぶべきことの大きさを実感した旅でもあった。

今年（2014年）11月にはソウル市主催で世界社会的経済フォーラムが開催され、日本からもワーカーズコープはじめ、いくつかの自治体が招待される予定になっている。また、同じ11月には福岡に於いて「いま、協同が創る2014全国集会in九州沖縄」が3000人規模で予定されており、韓国からもソウル市をはじめ多くの協同組合関係者の来日が予定されている。最後にこれをお読みになり「理念はわかったが労働条件はしっかりしているのか？」「みんなが対等というが最終的にはどこが責任をとるのか？」「自治体との連携というが結局下請けになってしまうのではないか」「どういう歴史的な経過で設立されたのか」など、疑問を持たれた方も多いと思う。そういう方にはぜひ以下の参考文献を読んでいただければ幸いである。

#### \* 参考文献

「協同で仕事をおこす」（広井良典：編著 コモンズ）

「危機の時代の市民活動―日韓社会的企業最前線―」（東方出版）

「協同の発見」（協同総合研究所 所報 2012年10月号、2014年7月号）

「協同組合は未来の創造者になれるのか」（中川雄一郎/JC総研：編 家の光協会）

（ふじた／とおる 日本労働者協同組合ワーカーズコープ連合会センター事業団 理事長）

# 「もっと現場に愛がほしい！」

## —— 株主総会での「トヨタOBの発言」

伊 藤 欽 次

### 1. トヨタ・株主総会、過去最高の配当提案——(ブログ『トヨタで生きる』から)

#### ◎ トヨタ株主総会 「もっと現場に愛がほしい！」(2014年6月18日)

トヨタ自動車の株主総会が6月17日午前10時から、豊田市のトヨタ本社で開かれた。4163人が出席。終了までの時間は2時間34分だった。いつもだが中高年の人が多い。まわりは女性グループだった。

議案は、剰余金の処分、取締役15人の選任、役員賞与など6議案だ。14年3月期の剰余金の処分では、過去最高の利益をあげたことから、年間配当を過去最高の1株当たり165円と前期より75円増やすという提案だった。

役員賞与は、13人に対し6億5900万円。昨年より53・9%増だ。

発表された株主総数は58万2373名。議決権個数は3162万6785個(100株で1個)。このうち事前に信認を受けたのは、株主で16万4880名、議決権個数で2480万291個だ。大株主の8割近くの信認を取り付けているので、総会は拍手で追認する形だけのものになった。何のための株主総会なのだろうか？

質問の後、議長の豊田章男社長が挙手した株主を指名する。トヨタ創業者・豊田喜一郎を描いたテレビドラマ「リーダーズ」や、豊田社長が出演した「カンブリヤ宮殿」を見て感動したなどというトヨタとトヨタ車をほめる発言が続いた。

役員賞与についても、N社の社長はトヨタの全役員の賞与より多く、トヨタは少ないくらいだという発言があったのには驚いた。

そのなかでトヨタOBの発言は、まともなものだった。OBは次のようにのべた。

「この場には、現場の人間がほとんどいないと思いますので、現場の願いをぜひ伝えたいと思います。リーマン・ショック以降からの豊田章男さんら役員のみなさんの努力でここまでくることができたというのは、素晴らしいことです」

「社長が”もっといいクルマをつくろうよ”と呼びかけていますが、現場も同じ気持ちであります。しかし、現場では柔軟な対応ということで、人員の異動、応援、配転がひんぱんに行われています」

「ある職場では、8割が期間従業員と応援者です。仕事を教えながら自分の仕事もこなさなけれ

ばならない。技能の伝承がうまくいかない。期間従業員がなかなか集まらない。すぐ辞めるという事態があります」

——ここまで発言すると、議長が「議案に関係ある質問をしてください」と制止することをのべ、発言者の後ろからも2～3人が何か叫んでいた。OBは続けた。

「結論だけいいます。もっと“現場に愛がほしい”といたい。現場の人材確保のためにも“意思を持った踊り場”で、現場に対する愛を考えていただきたい」

——OBの周辺の女性が拍手していた。“意思を持った踊り場”とは、5月の14年3月期決算発表の席上で豊田社長が使った言葉だ。今期（15年3月期）は、営業利益予想は、0・3%の微増にしかないことについて、一直線の階段ではなく、「意思を持った踊り場。5年、10年後の持続的成長に向けて種まきをすすめたい」とのべた。

OBの“現場に愛がほしい”との発言は、社長のこの発言を受け、現場の人材確保をしてほしいというものだろう。拍手！

——豊田社長は、「カンブリア宮殿」でも、「トヨタにはとてつもない現場力がある」と語っていた。現場力は、人材が確保されてこそ発揮できるものだ。同番組で、豊田社長は寿司店で、寿司を握る職人をスマホで撮影していた。そして、「職人のオーラが好き」と話していた。

豊田社長！ 株主でもあるOBの発言を、“意思を持った踊り場”で考えてください！

このような発言があったとは、一般商業誌では報じられていませんでした。

## 2. トヨタ自動車の大株主——10大株主で4割

面白い記事が、ネット上で見つけた。紹介しよう。

### ◎ アベノミックスとは日本を外資に売り飛ばす事だと書いた日経

（天木 直人・外交評論家）

「アベノミックスとは日本を外資に売り飛ばす事だ」

きのう6月15日の日経新聞は一面トップでこう書いた。

もちろん、そんな表現はどこにもない。

しかし、書いている事は、まさしくそういう事だ。

上場企業の外国人持ち株比率が一段と上昇していると一面トップで大きく書いた。3月末時点で、トヨタ自動車や日立製作所などの外資比率が過去最高となり、企業全体では3分の2にあたる約2300社で外資の比率が高まったと。

これはいいことだと書いている。

しかし、これは由々しい事ではないのか。

トヨタ、日立などは、日本政府の経済政策に諮問委員会や審議会などのメンバーを送り込んで

大きな影響力を持つ。

実際のところ、法人税引き下げや雇用切り捨て、残業手当無し、など、どんどんと安倍政権の政策に、自分たちに都合のいい政策が反映されている。

その企業の外資比率が、単に高まるだけでなく、決定権を持つようになると、それはもはや日本企業の顔をしても、日本企業ではない。

日本の大手企業が、外国資本家の言いなりに文字通り支配されて来ているということだ。

経済の素人でもわかることだ。

しかし、外資にどんどんと日本株を買ってくれと言っているのが安倍首相だ。

バイ・マイ・アベノミックスと世界に、事あるごとに言いまくっている。

その一方で、安倍首相は「日本を取り戻す」と言っている。

誰から、どう日本を取り戻すというのか。

少なくとも安倍首相は日本企業は外国資本に売り渡している。

日本を敬愛する愛国、国粋、民族主義者たちは、それでいいのか。

矛盾そのものである。

その中にはもちろん中国資本もある。

いいのかそれで (了)

トヨタ自動車の大株主は、**10大株主で、39.65%・約4割** をもっている。

◇ 2012年(平成24年)3月時点 出所：有価証券報告書

| 氏名または名称                                                               | 住 所                                                                          | 所有株数<br>(千株) | 発行済株式総数に<br>対する所有株式数<br>の割合(%) |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------|
| ① 日本トラスティ・サービス信託<br>銀行(株)                                             | 東京都中央区晴海一丁目<br>8番11号                                                         | 354,972      | 10.30                          |
| ② (株)豊田自動織機                                                           | 愛知県刈谷市豊田町二丁<br>目1番地                                                          | 218,515      | 6.34                           |
| ③ 日本マスタートラスト信託銀行<br>(株)                                               | 京都港区浜松町二丁目11<br>番3号                                                          | 188,457      | 5.47                           |
| ④ 日本生命保険(相)                                                           | 大阪府中央区今橋三丁目<br>5番12号                                                         | 129,915      | 3.77                           |
| ⑤ ステート ストリート バンク<br>アンド トラスト カンパニー<br>(常任代理人 (株)みずほコーポレー<br>ト銀行決済営業部) | P.O.BOX 351 Boston<br>Massachusetts<br>02101 U.S.A<br>(東京都中央区月島四丁目<br>16番3号) | 119,380      | 3.46                           |
| ⑥ 資産管理サービス信託銀行(株)                                                     | 京都府中央区晴海一丁目8<br>番12号                                                         | 85,905       | 2.49                           |
| ⑦ ザ バンク オブ ニューヨーク<br>メロン アズ デポジタリ バンク                                 | One Wall Street, New<br>York, N.Y.                                           | 81,289       | 2.36                           |

|                                                                    |                                                                        |           |       |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| フォーデポジタリ レシート ホルダーズ<br>(常任代理人 (株)三井住友銀行)                           | 10286, U.S.A<br>(東京都千代田区大手町一丁目2番3号)                                    |           |       |
| ⑧ 三井住友海上火災保険(株)                                                    | 京都中央区新川二丁目27番2号                                                        | 66,063    | 1.92  |
| ⑨ SSBT OD05 OMNIBUS<br>ACCOUNTTREATY CLIENTS<br>(常任代理人 香港上海銀行東京支店) | 338 PITT STREET<br>SYDNEY NSW<br>2000 AUSTRALIA<br>(東京都中央区日本橋三丁目11番1号) | 63,825    | 1.85  |
| ⑩ (株)デンソー                                                          | 愛知県刈谷市昭和町一丁目1番地                                                        | 58,903    | 1.71  |
| 計                                                                  |                                                                        | 1,367,227 | 39.65 |

上記のほか、トヨタ自動車が所有している自己株式281,187千株があります。

※ 上記、各信託銀行所有株式数は、全て信託業務に係る株式の総数です。

各信託銀行所有株式数のうち 株主名簿上所有株式数が最も多い名義分は、それぞれ次のとおりです。

日本トラスティ・サービス信託銀行(株) (信託口) 132,280 千株、

日本マスタートラスト信託銀行(株) (信託口) 139,888 千株、

資産管理サービス信託銀行(株) (信託A口) 17,864 千株

ザ バンク オブ ニューヨーク メロン アズ デポジタリ バンク フォー デポジタリ レシートホルダーズは、ADR(米国預託証券)の受託機関であるザ バンク オブ ニューヨーク メロンの株式名義人です。

1987年(昭和62年)——25年前の大株主は、

| 株主名            | 株数          | 株主名            | 株数          |
|----------------|-------------|----------------|-------------|
| ① (株)三和銀行      | 133,297,663 | ② (株)東海銀行      | 133,297,663 |
| ③ (株)三井銀行      | 133,297,663 | ④ (株)豊田自動織機製作所 | 117,696,518 |
| ⑤ 日本生命保険(相)    | 100,658,584 | ⑥ (株)日本長期信用銀行  | 86,567,389  |
| ⑦ 大正海上火災保険(株)  | 67,870,273  | ⑧ (株)大和銀行      | 66,848,175  |
| ⑨ 第一生命保険(相)    | 61,935,884  | ⑩ 三井生命保険(相)    | 58,613,680  |
| ⑪ 東京海上火災保険(株)  | 56,710,293  | ⑫ 三井信託銀行(株)    | 55,581,394  |
| ⑬ (株)協和銀行      | 52,519,639  | ⑭ (株)富士銀行      | 50,924,408  |
| ⑮ (株)三菱銀行      | 48,103,202  | ⑯ (株)第一勧業銀行    | 42,162,477  |
| ⑰ (株)住友銀行      | 37,492,184  | ⑱ 明治生命保険(相)    | 37,054,150  |
| ⑲ (株)東京銀行      | 35,341,925  | ⑳ 朝日生命保険(相)    | 34,561,944  |
| 21 日本電装(株)     | 34,080,595  | 22 東洋信託銀行(株)   | 31,359,000  |
| 23 日動火災海上保険(株) | 29,808,753  | 24 住友生命保険(相)   | 26,838,156  |

|                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| 25 三菱信託銀行 (株) 25,510,000  | 26 住友信託銀行 (株) 23,914,020 |
| 27 千代田生命保険 (相) 23,621,000 | 28 新日本製鉄 (株) 21,223,125  |
| 29 石橋産業 (株) 21,158,077    | 30 安田信託銀行 (株) 20,238,379 |

以下、(株) 北海道拓殖銀行 19,841,397 豊田章一郎 19,579,381  
 (株) 太陽神戸銀行 19,368,574 東和不動産 (株) 18,512,483 千代田火災海上保険 (相) 18,148,218  
 松下電器産業 (株) 15,314,411 (株) 日本興業銀行 14,260,815 アイシン精機 (株) 14,011,308  
 中央信託銀行 (株) 13,954,150 旭硝子 (株) 13,437,999 日本鋼管 (株) 11,185,044  
 住友金属工業 (株) 11,059,815 日本団体生命保険 (株) 10,725,232

出所：有価証券報告書

### 3. ”期間従業員の採用が難しくなっている”ようだ

産経新聞 (7月5日 土)の報道によると、

トヨタ自動車は期間従業員の正社員への登用を拡大する方針を固めたことが4日、分かった。平成26年度に100人超を正社員に登用する見通しで、登用人数が100人を超えるのは21年度 (160人) 以来5年ぶり。前年度の40人から倍以上の増加となる。景気回復に伴う人手不足で期間従業員の採用は難しくなっており、トヨタは正社員化で人材を確保する狙いだ。

愛知県内にあるトヨタの11工場には約4千人の期間従業員が在籍している。期間従業員は契約更新を経て最大2年11カ月働くことが可能だが、1年以上勤務し、本人の希望と職場の推薦があれば正社員の登用試験を受けられる。

トヨタはリーマン・ショック前の19年度に、過去最高の1250人を正社員に登用した。しかし、その後の景気悪化や急激な円高により国内生産を縮小し、正社員化も抑制していた。

ただ、景気回復に伴う雇用情勢の改善で、現在はトヨタの生産現場でも期間従業員の確保が難しくなった。従来は1週あたり200人程度の採用が可能だったが、現在は特別手当を支給しても同70人程度を確保するにとどまるという。

トヨタは新入社員約600人を対象に、毎年夏に実施している工場の製造ラインなどでの実務研修を、今年度は繁忙期の来年1～3月に変更するなど、生産現場の人材確保に苦心している。

期間従業員の正社員化についても今年度からは現場の推薦をより重視する仕組みに改め、優秀な人材を囲い込む考えだ

(いとう・きんじ / 所 員)

## 労働情報 この2ヶ月 2014年5月～6月

**5月01日** ●全国各地で、全労連や全労協 第85回メーデーを実施 「労働法制改悪反対」の声多く 朝日新聞、毎日新聞ほか

**5月02日** ●新入社員、特徴は「ワーク・ライフ・バランス重視」／民間調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

**5月08日** ●13年の労災発生頻度、前年と比べほぼ横ばい／厚生労働省調査 厚生労働省は8日、2013年労働災害動向調査の結果を公表した。労働災害の状況を調査産業計でみると、災害発生の頻度を表す「度数率」が1.58(前年1.59)、災害の重さの程度を表す「強度率」が0.10(同0.10)、死傷者1人平均労働損失日数が63.2日(同63.3日)

●1部上場企業の夏ボーナス妥結水準、3年ぶり大幅増／労務行政研調査 8日発表した「東証第1部上場企業の2014年夏季賞与・一時金の妥結水準調査」結果によると、今夏のボーナスは、全産業平均(125社)で70万5,792円だった。

**5月12日** ●4月の街角景況感、前月比16.3ポイント低下／景気ウォッチャー調査 内閣府は12日、タクシー運転手やコンビニ店長らに街角の景況感をたずねた2014年4月の景気ウォッチャー調査の結果を公表した。

●13年「女性社長」28万人／東京商工リサーチ 12日発表した2013年「全国女性社長」調査結果によると、全国256万社のうち、女性社長は28万4,581人で、女性社長率は11.1%に上昇した。

**5月13日** ●非正規割合37.9%に上昇／労働力調査・詳細集計1～3月期平均 総務省が13日公表した労働力調査詳細集計によると、2014年1～3月期平均の役員を除く雇用者は5,193万人、正規の職員・従業員は3,223万人と前年同期に比べ58万人減少した。

●ホワイトハウスが最低賃金引き上げを議会に促す 7.25ドルに留まる連邦最低賃金を10.10ドルに引き上げるように促す声明を4月25日に、ホワイトハウスが出した。

●国別労働トピック／JILPTドイツ▽企業の監査役会、女性クォータ制義務づけへ<ILO>▽働く母親・父親を取り巻く状況／実際の保護の欠如が課題、ILOが報告は5月13日、『働く母親及び父親に係わる世界の法及び実際』と題する報告書を発表した。

**5月16日** ●死亡災害、死傷災害、重大災害、いずれも前年を下回る／13年労働災害発生状況 厚生労働省は16日、2013年の労働災害発生状況を公表した。

●大卒予定者の就職内定率94.4%、前年同期比0.5ポイント上昇 2013年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(4月1日現在)の結果を公表した。

●高校生の就職内定率は98.2%、前年同期比0.6ポイント上昇 厚生労働省は16日、2013年度高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況(3月末現在)を取りまとめた。

●「労使自治型裁量労働制」など提言／経済同友会 経済同友会は16日、雇用・労働市場改革のあるべき方向性と多様な人材の柔軟な働き方を実現するための提言を発表した。

●過労死等防止対策推進法案が衆院厚労委で可決 「過労死等防止対策推進法案」が23日、衆議院厚生労働委員会で、全会派一致で可決された。

**5月22日** ●回答引き出し組合の約6割が月例賃金引き上げを獲得 /JCMが2014闘争で中間まとめ 金属労協(JCM、西原浩一郎議長)は22日、第9回戦術委員会を開

催し、同日までの2014闘争の回答状況を取りまとめた。

**5月27日** ●99年の結成以降で最高のべア額獲得/JAMの今春闘中間総括 金属・機械関連の中小労組を多く組織するJAM(真中行雄会長、約36万人)は27日、福島県福島市で中央委員会を開催し、今春闘の中間総括を確認した。

**5月28日** ●地域正社員に60人応募/ユニクロ、東京で選考会 衣料品大手のユニクロは28日、今年度新たに創設した「地域正社員」の選考会を東京都内で開いた。

●安倍首相が新しい労働時間制度の検討を指示/産業競争力会議課題別会合 5月28日に安倍晋三首相は第4回産業競争力会議課題別会合を開催し、「女性の活躍推進」と「労働力と働き方」について議論した。

**5月29日** ●13年、職場での熱中症による死亡者30人/厚労省 厚生労働省は29日、「職場における熱中症による死亡災害の発生状況」を公表した。

●大企業の夏季ボーナス、前年比8.80%増の88万9,046円/経団連は5月29日、大手企業2014年夏季賞与・一時金(ボーナス)業種別妥結状況(第1回集計)発表。

**5月30日** ●46.7%の企業でべア実施/企業の賃上げ動向調査 経産省経済産業省は30日、企業の賃上げ動向に関するフォローアップ調査中間集計結果を公表した。

●13年度の民事上の個別労働紛争の相談、2年連続「いじめ・嫌がらせ」が最多/厚労省 厚生労働省は5月30日、2013年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を公表した。

**6月06日** ●●「差別禁止」「合理的配慮の提供」指針の具体案示す/厚労省研究会報告書 「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」(座長:山川隆一東京大学大学院教授)は6日、報告書を取りまとめた。

●13年ボーナス、夏冬とも前年比プラス/経団連調べ 「2013年夏季・冬季賞与・一時金調査」の結果を発表した。非管理職の平均賞与支給額は、夏季71万244円、冬季72万2,683円で前年同期と比較して、夏季が0.7%、冬季が2.4%それぞれ増加した。

**6月09日** ●「骨太方針」骨子案などを議論/経済財政諮問会議 政府は9日、第10回経済財政諮問会議を開き、「東日本大震災からの復興」「少子化対策」「骨太方針策定に向けて」を議論した

**6月11日** ●勤労者世帯の実収入、月平均46万8,570円/13年家計調査年報 「2013年家計調査年報(家計収支編)」、勤労者世帯の実収入は、実質で0.3%減少した。

**6月13日** ●改正労働安全衛生法が成立 労働者の心理的な負担の程度を把握するため、事業者には医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を義務づけるなどを内容とした改正労働安全衛生法が19日の衆院本会議で可決、成立した。

**6月14日** ●「ワークルール検定2014」を実施/職場の権利教育ネットワーク NPO法人・職場の権利教育ネットワークは「ワークルール検定2014」を6月14日に実施。

**6月18日** ●14年度新入社員の終身雇用希望が、過去最高の76.3%/産能大調査

**6月20日** ●過労死等防止対策推進法、改正会社法、小規模企業振興基本法が成立 各会派の総意として提出されていた「過労死等防止対策推進法」が20日の参議院本会議で可決、成立した。

●国家公務員総合職試験、女性合格者の割合20.8%/人事院は23日、2014年度国家公務員採用総合職試験(院卒者・大卒程度)の合格者を公表した。

**6月23日** ●育児休業取得者の割合、男性2.03%に上昇/雇用均等基本調査(速報)

23日に公表した2013年度の雇用均等基本調査（速報）によると、育児休業取得者の割合は、女性76.3%、男性2.03%と、前年度調査と比べ女性は7.3ポイント低下、男性は0.14ポイント上昇した。

**6月24日** ●骨太方針、成長戦略、規制改革実施計画を閣議決定 政府は24日、「経済財政運営と改革の基本方針2014」（骨太の方針）、「日本再興戦略改訂2014」（成長戦略）及び「規制改革実施計画」を閣議決定した。

●新人事・給与制度や要員確保などを議論／JP労組定期全国大会 日本最大の単一労組である日本郵政グループ労働組合（JP労組、組合員約24万人）は18、19の両日、名古屋市で定期全国大会を開き、2014年度の運動方針を確認した。

**6月25日** ●5月の求人広告掲載件数、前年同月比25.7%増／全求協 全国求人情報協会は25日、会員各社の5月の求人広告掲載件数の集計結果を発表した。

●海外現地法人の従業者数、4期ぶり増加／14年3月末 経済産業省は6月25日、「海外現地法人四半期調査」の結果を公表した。2014年3月末の日本企業の海外現地法人の従業者数は384万3,000人で、前年同期に比べ0.3%増え、4期ぶりのプラスとなった。

**6月26日** ●国民春闘共闘が中間総括を確認／約2割でベア獲得 全労連や中立労組などをつくる国民春闘共闘委員会（代表幹事、大黒作治全労連議長）は26日、都内で第2回単産・地方代表者会議を開催し、14春闘の中間総括を確認した。（

**6月27日** ●5月の完全失業率3.5%、前月比0.1ポイント低下／労働力調査速報 総務省が27日公表した労働力調査（速報）によると、5月の完全失業率（季節調整値）は3.5%と、前月に比べ0.1ポイント低下した。

●5月の有効求人倍率1.09倍、前月比0.01ポイント上昇／一般職業紹介状況 27日公表した一般職業紹介状況によると、5月の有効求人倍率（季節調整値）は1.09倍と前月に比べて0.01ポイント上昇した。

●精神障害の労災請求件数が過去最多に／厚生労働省まとめ 厚生労働省は6月27日、2013年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を公表した。それによると、脳・心臓疾患の労災請求件数は、前年度より58件減の784件で、2年連続で減少した。精神障害の労災請求件数は、前年度より152件多い1,409件で、過去最多となった。

●中労委も不当労働行為認定＝大阪市の政治活動調査 大阪市が職員の政治活動や組合活動の実態を調べるため、2012年に行ったアンケート調査について、中央労働委員会は27日、不当労働行為に当たるとした大阪府労働委員会の決定を支持し、市側の再審査の申し立てを棄却する命令書を交付した。 時事通信

**6月29日** ●「ブラック企業の風評影響」 ワタミ株主総会、初の赤字で渡辺氏陳謝 産経新聞 居酒屋チェーン大手のワタミの株主総会が29日開かれ、上場以来初の最終赤字に転落した平成26年3月期の業績について創業者の渡辺美樹氏が陳謝、「『ブラック企業』との風評が広まり、居酒屋の客足だけでなく介護や食事宅配サービスの売り上げにも影響した」と述べた。

**6月30日** ●集団的自衛権行使の解釈変更の閣議決定に向けて政府与党内で最後の詰め 翌日の閣議で決定という暴挙 全国紙・地方紙ともども大きな批判 テレビは沈黙  
※この春闘で賃上げの恩恵を受けた人を編集者は知りませんが、私の知らないところでまた格差が拡大しているのでしょうね。今回の報道を見て。

☆2014年7月15日以降の活動・集会予定など

- 7月26日 愛労連定期大会：中村区役所  
7月27日～29日 全労連大会：東京・新宿  
7月30日 労働運動総合研究所2014年度定例総会  
8月30日 労働問題研究所第3回理事会。第11回所員会議  
8月30日 健康センター総会  
9月27日 愛知労働問題研究所研究集会 午後：労働会館

☆寄贈された書籍、購入書籍ほか

- 壊憲に向かう安倍政権の暴走と矛盾 森英樹（ほっとブックス新栄）  
超入門資本論 木暮太一（ダイヤモンド社）  
アベノミクスと日本資本主義 友寄英隆（新日本出版）  
伝える力 池上彰（PHRビジネス新書）  
池上彰のニュースの学校 池上彰（朝日新書）  
貧困大国アメリカ 堤未果（岩波新書）  
中国の大問題 丹羽宇一郎（PHP新書）



☆月刊全労連 6月号 特集：最賃闘争で賃金底上げを

7月号 特集：憲法闘争強化、共同の拡大を

☆経済 7月号 特集：日本の貿易赤字と対外関係

8月号 特集：戦争する国づくりと日本経済

★今回177号を発行しました。今号も充実した多くの投稿をいただきました。

内容はいずれも力作で学ぶところが多く、編集部は大感謝です。

みなさまからの積極的な投稿をお待ちしています。

☆労働情報二ヶ月ニュースを続けて載せています。あっという間に過ぎていきますから振り返るときに新しい発見があったりします。梅雨ももうすぐ明ける季節です。

\* 「所報」第177号（隔月刊） / 発行日2014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：14期・2013年度会費につきましてお忘れの方はよろしく。

