

も：く：じ

2015年県知事選を迎える情勢の特徴 ……樽松佐一 p 2 ~

「解散・総選挙」のメディア報道をめぐって ……編集部 p 4

「シフト制」で生活が崩されている ……吉田 豊 p 5

新日鉄住金名古屋製鉄所で、大トラブル ……辻井健児 p 6 ~

消費税増税は許さない国民的世論を！ ……豊田 宏 p 8 ~

トヨタ・ウオッチ・本年度決算、大幅な増益 ……伊藤欽次 p 12 ~

コミュニティ・ユニオンの組織と活動 ……杉山 直 p 15 ~

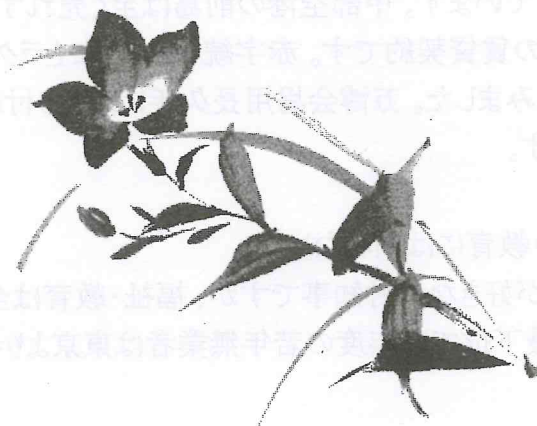
トヨタは人権を尊重しているか ……大木一訓 p 20 ~

この2ヶ月労働情報 9月10月 ……編集部 p 26 ~

2014年研究集会の報告 ……事務局 p 30 ~

● 第179号

○ 2014年11月15日



2015 年県知事選を迎える情勢の特徴

2014 年 11 月
革新県政の会 樽松佐一

(1) 12 年ぶりのオール与党対革新の一騎打ち

来年 1 月 15 日告示、2 月 1 日投票で行われる愛知県知事選に革新県政の会は愛知県社会保障推進協議会(社保協)の小松民子事務局長を候補者として推薦することを決定しました。

今回の県知事選は7党が5人の候補者をたてて戦った4年前とは違い、連合愛知と自公が大村知事を推薦、民主は候補者をたてられません。前回選挙時に大村氏を除名した自民党は「解除を申請」といいます(中日 11/9)。

11 県知事選	推薦
■大村秀章	減税
■重徳和彦	自民
■御園慎一郎	民主・公明・社民
■薬師寺道代	みんなの党
■土井敏彦	革新県政の会

(2) 公約は投げ捨て

前回は大村・河村「減税」タッグでマスコミをフル動員しました。しかしマニフェストの目玉である「中京都」構想も県民税 10%減税全くできず、「再検証する」としていた設楽ダムは計画通りとなり県民負担は 1389 億円にもなります。「見直す」はずの徳山ダム導水路は調査費を継続し、長良川河口堰開門調査も反故にされています。

(3) 「リニアを起爆剤に」

口を開けば「リニアを起爆剤に」という大村知事ですが、名駅周辺の開発によるスロー現象で東三河山間部など周辺の地域は人が住めなくなってしまう。

知事は中経連の要求を丸呑みで三菱重工のクラスター特区など規制緩和を拡大する「特区」申請を乱発しています。三菱重工に土地を提供するため県営空港駐車場を立て替え、県民には有料化です。

(4) 深刻な財政赤字

知事は「国内最大級の国際展示場」や中部空港第二滑走路・西知多道路など大型事業を打ち出しています。しかし県の財政は愛知万博以後急速に借金を増やしており、一般会計の借金は 2 兆円になっています。中部空港の前島は全く売れずイオンなどは一定期間の賃貸契約です。赤字続きのリニモとラグーナに 100 億もつぎ込みました。万博会場用長久手 IC と取り付け道路も莫大な赤字です。

愛知の医療・福祉・教育 全国順位

項 目	順位
民生費 (人口 1 人当たり。県・市町村合計)	42
老人福祉費 (同上)	40
児童福祉費 (同上)	37
教育費 (同上)	43
医療機関に従事する医師数 (人口 10 万人当たり)	36
救急自動車数 (同上)	44
老人ホーム定員数 (65 歳以上人口 10 万人当たり)	43

全国 47 都道府県。総務省「統計で見る都道府県のすがた」(2013 年版) より

(5) 福祉・教育には関心なし

「日本一」が好きな大村知事ですが、福祉・教育は全国最下位クラスが並びます。高校進学率は 93%と全国最下位で昨年度の若年無業者は東京より多く全国最多です。

県営住宅は修繕予算がないため転居者が出ても入居できず一万戸が放置されています。入居しているところでもベランダは赤サビだらけです。

(6) 安倍暴走政治に追従

県内には大きなところだけでも11の武器工場があり、下請け企業まで含めると数百社に及びます。12月10日施行される秘密保護法ではこれら社員、家族が思想調査の対象となります。安倍内閣が武器輸出を始めたため県内で作られた武器が戦争に使われる恐れがあり、県民の安全にも重大な影響が及びかねません。

消費税、原発、TPPでも自民党政治に追従するばかりで、さらにもっと規制を緩和しようとしています。

(7) 小松民子さんで暮らし最優先に

憲法が定める生存権、防災、勤労権、教育を受ける権利などを具体的に保障するのが自治体の役割です。医療の現場一筋でこられた小松さんは社会保障の専門家。毎年の自治体キャラバンでは県下の市町村を訪問して懇談し、住民のみなさんの学習会講師をされてきました。この県知事選ではリニア、脱原発、環境、消費税などより多くの市民運動のみなさんと共同して、福祉・教育・環境の充実を訴えます。

革新県政の会 HP <http://kakushin.jp/>



くれまつ さいち(愛労連議長／研究所理事)

「解散・総選挙」のメディア報道をめぐって



編集部

2週間ほど前「とある」週刊誌に「年末年始解散総選挙」(?)という記事が掲載されていた。スキャンダルとアベノミクスの批判、近隣諸国との不協和音、はたまた秘密保護法や集団的自衛権行使容認など悪政をめぐる国民世論による批判の高まり、これらに揺れる安倍政権の起死再生策だという内容であった。確かにこの内閣は、支持率は徐々に下落しているが、まだ50%程度の支持率がある。安倍晋三に「この際」という発想があっても不思議ではない。

しかしすでに専門家などからは「あべのみくす」の正体が暴かれ、盟友黒田がギャンブル的金融政策にはしり、安倍雇用改革も臨時国会冒頭から塩崎厚労相のとんちんかんな答弁にみられるように、国会運営も決して順風満帆ではなかった。その上に、これからも予想されるスキャンダルやGDP速報率の結果を無視して消費税10%への増税を来年10月実施を強行すれば、内閣の命取りになるのではと考えたのだろう。ここからは推測になるが、安倍晋三は外遊の前にごく側近だけには、「消費税増税を1年半程度先送り」と「年内解散総選挙」を臭わせてAPECなどに旅たったのであろう。

筆者はその記事を読んだとき、「なるほど」という思いと「まさか」と思った。一国の首相がいくら程度が低いといっても、こんな愚かなことは夢想はしてもやらないだろうと思っていた。しかし先週のはじめから、あれよあれよと「解散・総選挙」の風が吹き始め、総選挙投票日まで12月14日か12月21日か勝手に決められ、既成事実となってしまった。

衆議院は悪名高き小選挙区比例代表制という選挙制度である。今回はその議員定数は475人で、うち295人が小選挙区選出議員、180人が11地方ブロックから政党として選出される比例代表選出議員である。いうまでもなく小選挙区制度は1つの選挙区から1人しか当選しない。大政党に有利な制度で、多くの死票を生み出す民主主義の根幹に関わる制度である。この制度の欠陥は、メディアはかつて手を貸した経緯がある。

今回の解散総選挙をめぐる各メディアの報道も、NHKや産経・読売の提灯記事はもちろんのこと朝日・毎日も官邸サイド情報を垂れ流しである。しいてあげれば、中日・東京の報道がジャーナリズムの良心を感じる程度である。実は安倍政権が表面の安定さとは裏腹に追い詰められつつあるのだ。

この「所報」が皆さんの元に届く頃には、選挙をめぐる日程も明らかになるだろう。投票日は、12月14日か12月21日が取りざたされているが、いずれにしる労働者国民のいのちと生活を破壊し不幸をもたらしている安倍政権の暴走を本当にストップさせる人物・政党へ投票すべきである。

「シフト制」で生活が崩されている

吉田 豊

労働学校などの若い人たちと一緒に「来月の予定を決めよう」「次の企画をつくろう」という時に、必ず生じる障害が「シフト」である。「まだ来月のシフトが決まっていない」から、どの曜日・どの時間帯ならば集まれるかが見えない。シフト表は毎月会社が決めるので、労働者が自分の計画で勤務や休暇を決めることができないのである。シフトは「移す」「変える」「転嫁する」という意味の英単語である。まさに、困難や責任を労働者に転嫁している制度である。

今、労働者の生活を破壊しているものに「シフト制」がある、と言っても過言ではない。24時間稼働社会になり、働き方が変わり、「切れ目なき勤務体制」が求められている。30年前までの第二次産業（工業）中心の産業構造が、金融やサービスなどの第三次産業中心に変わったために、今日では24時間どこかで誰かが勤務につくように求められている。病院・介護施設や警備、電気・水道や通信のインフラ、コンビニやスタンドなどの常時営業店舗では、24時間人員を配置しなければならない。そこで、誰が、どの時間帯に、どの部署に勤務するのかという勤務表が必要になる。これを「シフト表」という。しかも、曜日や時間帯や部署によって、必要な人員数も違ってくるので、週休二日・週40時間勤務の枠の中であるものの、かなり複雑な勤務割り振りができあがる。

アルバイトの若者でも日常的に、「まだシフトが決まっていない」とか「シフトが入っている」などの言い方をする。アルバイト学生ならば、講義や試験やサークル活動などの日程で、「シフト」に「自分の希望を入れる」ことができる（そういう希望を無視して、学校生活にまで悪影響を与えたり、辞めたくてもやめさせてくれないようなブラックバイトもある）。これが正社員や非正規でも中核的な社員（長期間・経験豊富・長時間勤務・時給が少し高い）の場合には、バイトやパートのようにシフトに自分の希望（都合）を反映させることは困難となる。

むしろ、シフト表は労働者のためではなく、企業側が「切れ目なく」営業し、利益を上げるために、最も少ない人員で対応するために必要な計画表である。人件費切り詰めのために、ぎりぎりの人員しか配置していないので、「休暇をとる」などはできない。緊急時に対応できるのかという不安さえある。しかも、こうした業種では非正規の社員が多数である。正社員が、緊急の必要を満たし、突然空いた穴を埋めるしかない。

労働者は、こういうシフト表に従って、自分の生活をデザインするしかない。仮に、残業なしで週休二日や週40時間という勤務時間がきちんと確保されたとしても、自由時間を計画的に使うこと、とりわけ、仲間や家族とともに時間を生かすことは難しい。毎日の勤務が変形であることは、疲労回復など生理的な面でも困難を伴うことになるから、いっそう自由時間が生かされにくくなる。まさに、シフト制で労働者の当たり前の生活・運動が侵害されていると感じる。そういう勤務の若者たちが、24時間稼働社会に生きている。彼らの消費を支えているのが、またそういう非正規・不安定の労働のシフトである。シフト制が広がる中で、私たちの運動も工夫を求められている。

（よしだ・ゆたか／愛知労働者学習協議会会長・当所所員）

新日鉄住金名古屋製鉄所で、今年1月から5回も設備の

大トラブル、黒煙発生

辻井 健児

さる9月3日(水)第1コークス炉石炭塔貯炭ホッパーにおいて、ダップス炭(粒度が0.3mm~74μmと微粒、水分は3~6%と低い)の異常燃焼により、15人の重軽傷者が発生しました。

1月から止まらない設備事故の大トラブル。今回は、副所長、工場長を巻き込んだ災害の発生になりました。社長は翌日名古屋にきて、知事、東海市長に謝罪すると同時に再稼働のメッセージを発しています。地域では構内の労働者と話をしたのは今回の事故を起こす前日でした。「今度事故ったら何ともならん」と話した翌日に発生。地域の人には「またやったの、どうなっているの」労働者は「今度のはかなり停止するぞ」と…。事故の余韻がさめきらぬうちに市民に原因説明と市民へ謝罪もしないうちに再稼働しました。「本当に企業は身勝手だ」と怒りの不信感が名古屋製鉄所に向けられています。

職場では爆発事故後、職場は事故について何も知らされていません。職場にダップスが導入されたときも、ダップスの性状や特徴などは知らされませんでした。ダップス炭がはじめて使われたとき、職場環境が悪化し作業の仕方も変わりました。労働者は健康のことが心配になりました。

作業中「くすぶりを見つけたり、赤熱の塊を見つけたときは水をかけました」。消火対策、防火対策は1997年3月のコンベアー火災をおこしたあとでした。このように職場には生産優先・コスト優先・極限までスリム化した職場に安全対策を怠り、現場労働者に頼るツケが爆発につながっているのではないかと指摘します。

新日鉄住金は どうなっている？ 所長は今回の石炭塔の爆発事故原因は「ダップス炭が長時間滞留したことが今回の事故の発端と判断した」と記者会見で報告しました。1月から7月までは、エネルギー関係の職場で、9月はコークス工場設備の大トラブル発生させた反省からホームページ上で「製鉄所のマネジメントの根幹である、仕事の仕方、組織・人材育成のあり方等について総点検し、長期的視点も含めて、必要な対策を実施致します。…」といろいろ運営面の課題をのべていますが、具体的に何が課題なのか触れられていません。いま安全対策実施するにあたってトップにもとめられているのは、「なぜ止めるんだ」ではなく「何か危ないところはないか？足りないことはないか？」と聞く、社風づくりが必要ではないか。

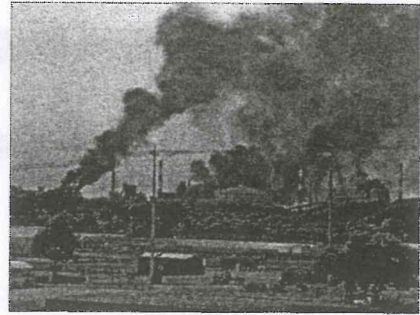
地域・職場から信頼される製鉄所づくりが求められている

ホームページの社長のメッセージは一国内製造拠点の競争力を絶えず再構築・強化すると共に、技術先進性を追求・発揮する企業でありたい。

重大設備事故発生日時 1回目2014.01.17 遮断器ショート 2回目2014.01.20 過電流 3回目2014.06.22 中電からの受電操作ミスで遮断 4回目

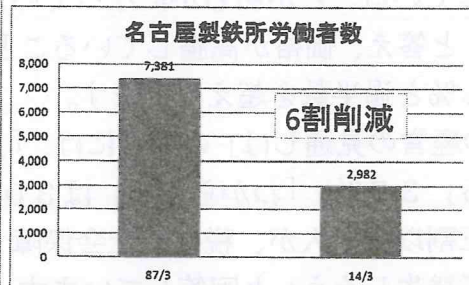
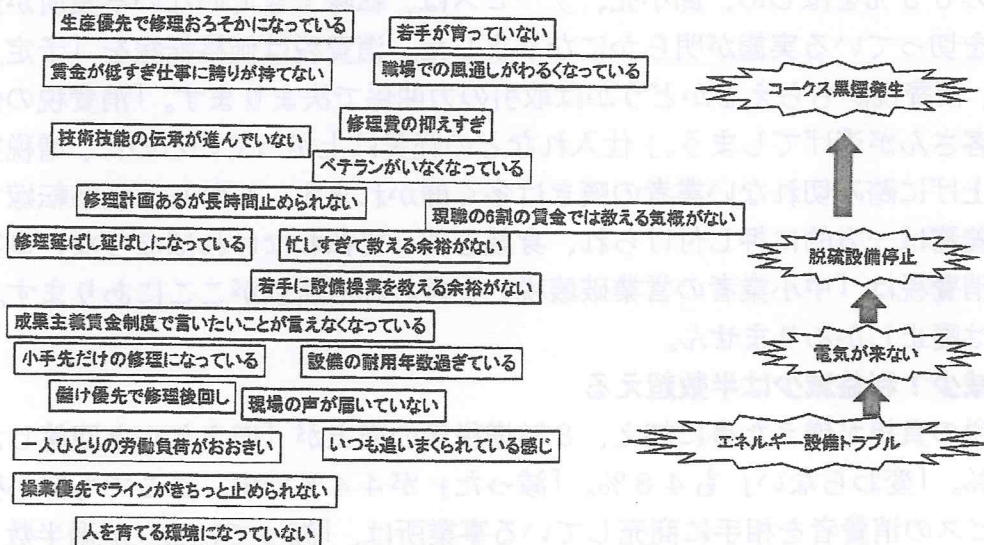
2014.07.27 4号機発電機修理中にトラブル 5回目2014.09.03 1コークス石炭塔で爆発
0 100 200 300 400 500 600 700 800 00/3 01/3 02/3 03/3 04/3 05/3 06/3 07/3 08/3 09/3 10/3 11/3 12/3 13/3 年間給与(有価証券より) 万円7,381 2,982 0 1,000 2,000 3,000 4,000 5,000 6,000 7,000 8,000 87/3 14/3 名古屋製鉄所労働者数6割削減。

しかし、社会に供給している労働者への労働条件には一言も触れていません。企業は労働者、地域に信頼されてこそ経済活動ではないでしょうか。今こそ職場に労働組合の役割が発揮されて、安心して働ける職場づくりと、地域からも信頼される職場づくりが求められています。



重大設備事故発生日時		
1回目	2014.01.17	遮断器ショート
2回目	2014.01.20	過電流
3回目	2014.06.22	中電からの受電操作ミスで遮断
4回目	2014.07.27	4号機発電機修理中にトラブル
5回目	2014.09.03	1コークス石炭塔で爆発

事故、災害多発要員の背景には



コメント

名古屋の労働者数はプラダ合意後の大合理化から 6 割削減。年間給与は、一時金の業績連動型によりリーマンショック前は景気がよく上昇したが、春闘でのまともな賃上げしないことから悪くなると一気にダウン。また、団塊の世代が退職になり 5 年以下の若手社員が 1/3 に達しているのが名古屋製鉄所の実態である。

消費税増税は許さない国民的世論を！

～「消費税8%増税」に関する影響調査アンケート結果より～

愛知県商工団体連合会 事務局次長 豊田 宏

愛知県商工団体連合会（以下愛商連）は、8～10月に会員を中心に「消費税増税影響調査アンケート」を実施し、10月末までに1,008件（10月末会員比12.8%）の回答が寄せられました。訪問し、対話する中でも、「増税後売上が下がって大変」、「経費が値上がりし、利益が減った」、「親会社から増税分以上の単価の値下げを言われ、仕事があっても利益がでない」など厳しい経営実態が次々と出されました。

価格転嫁できない飲食店は六割超

消費税の価格転嫁については、「一部転嫁できている」、「価格転嫁出来ていない」、「以前から価格転嫁できていない」を合わせると44%（注：無回答分を除く%数。以下同様）。特に飲食業の63%をはじめ、卸小売、サービスは、転嫁できていない事業所が過半数を超え、身銭を切っている実態が明らかになりました。消費税は価格転嫁を「予定」しているに過ぎず、消費税がもらえるかどうかは取引の力関係で決まります。「消費税の価格転嫁をするとお客さんが逃げてしまう。」仕入れなどの経費は上がっているのに、増税実施の4月以降も値上げに踏み切れない業者の嘆きは多く聞かれます。しかし、価格転嫁できなくても納税の義務は一方的に押し付けられ、身銭を切って払わなければならない事実上の直接税です。消費税は「中小業者の営業破壊税」と言われる所以がここにあります。こんな天下の悪税は廃止しかありません。

増税で売上減少！利益減少は半数超える

消費税増税の負担が増えた事に加え、8%増税後の売上が「増えた」と回答したのはわずか4.4%。「変わらない」も48%。「減った」が44%です。ここでも卸小売、料理飲食、サービスの消費者を相手に商売している事業所は、「減っている」が過半数を超え、「増えている」業者はごくわずかです。消費税増税で個人消費の落ち込みが、中小業者の経営を圧迫していることが明らかになっています。一方で仕入れ・経費は三人に一人が「増えている」と答え、価格が高騰していることも明らかになり、「利益が減っている」と答えた人は51%と過半数を超えています。

「今後の経営の見通しは」の問いには、「良くなる」はわずか3%。「横ばい」は28%、「悪くなる」37%、「わからない」は30%と先行きに期待の持てない回答に。

また、三割以上の方が、税金や社会保障（国保・社会保険料）の「滞納がある」、「これから滞納が発生しそう」と回答しています。8%増税で今年の申告で納税額が増え、「10%になったら、商売を続けられない」という声はいたるところで聞きます。今回の調査でも、八割以上の方が消費税は「5%に戻してほしい」、「廃止してほしい」と答え、消費税増税が個人消費も中小業者の経営にも悪影響で与える「悪税」であり、増税反対が中小業者・国民の多数の意見であることが明らかになりました。

増税中止を求め、旺盛な署名宣伝行動を！

民商・愛商連で発足以来、一貫して国民本位の税制・税務行政を求め、消費税について

も、県段階では、愛労連、自治労連、名古屋市職労、愛高教、愛商連、保険医協会、民医連、日本共産党の事務局団体で、「消費税をやめさせる愛知連絡会（県各界連）」をつくり、消費税をなくす愛知の会、愛知県消費者団体連絡会（消団連）と協同して、毎月の街頭での署名宣伝行動や県議会事の増税中止の請願行動などを取組んでいます。また、民商では地域で、他団体にも呼びかけ、地域各界連を結成し、スーパーや駅頭で署名宣伝を行なっています。この間の継続した取組みもあり、この夏以降、各地から、「今までにない署名が集まっている。」「同じスーパー前で、過去最高の署名！」と確かな変化を感じ取れる報告も寄せられています。民商・愛商連では、11月17日には県庁で、前述の「消費税増税影響調査アンケート」集約結果を用いての記者会見では、消費税増税で売上・利益が減少し、営業と生活に大きな打撃を与えていることを訴え、19日には東京の国会議員要請行動に代表派遣を行ない、寄せられた署名を届け、29日には東京での国会包囲大集会にも全国の仲間とともに参加し、同日、愛知でも、白川公園で、「守ろう！いのち くらし 平和 愛知県民集会」を企画し、デモも行い、多くの名古屋市民に消費税増税反対を中心的な柱にした私たちの要求をアピールします。11月16日には沖縄県知事選の投開票があり、翌朝17日には、安倍政権が消費税増税判断の目安とする GDP の7～9月期の速報値が 市場が始まる前、8時50分に発表されます。自公の議員やブレインにも消費税増税実施延期や慎重論も囁かれ出していますが、国民世論に大きく打って出て、攻勢的な構えで、天下の悪税、消費税の増税実施にストップをかけましょう！

アンケートで寄せられた声

●売上は5%くらい減った、法事をやる人が減ってきている。（仕入れ・経費等は）材料がすべて上がってきている、3坪ほどある冷蔵庫があるので電気代の値上がりも響く。滞納はないが、国保の35,000円の支払いは大変。（製造・和菓子）●お客が高齢者なので消費税はもらえない。消費税の影響より自分が高齢となり、店を休む事が多くなった。仕入れの値段は消費税分だけ値上がりした。（サービス・美容院）●ガソリンの値上がりも響いている、出張するときに負担。（今後の経営の見通しは）モチベーションをあげるために、よくなると思っていないとやっていられない。消費税は医療、福祉に使ってもらいたい。（サービス・整体）●これ以上お客が減るのが怖い。夜、お店に来るお客が今年に入ってから極端に減った。客単価も減っている。（仕入れ・経費等は）消費税分仕入れの全部が値上がりした。地域の会社が倒産している。（飲食・中華）●売上げ3割減。（仕入れ・経費等は）値上がっている。（飲食・洋食）●海外部品生産の増量で中部地方での自動車部品生産の増産の見通しが無い。（製造・車関連）●便乗値上げと思われたくないので、未だに転嫁できずにいる。（売上は）割は一割位。（仕入れ・経費等は）円安の影響で肉の仕入れ値があがっている。（飲食・焼肉）●お客が少なくなるから（転嫁できない）（小売・青果）●消費税を下請まで見てほしい。外税にしてほしい。（建設業・53歳）●消費税を下請までみてほしい。外税にしてほしい（72歳・製造加工）●どうなっているの？ 中小業者には全く繁栄していない（51歳・サービス）●5%も必死で納税してきたが8%はこわいけど、ストップしかない（61歳・料理飲食）●生活が大変（建設・61歳）●年金で生活、赤字にならないよう健康のため仕事をしています（料理飲食・71歳）●増税反対！ 料理飲食・45歳）●消費税8%になってから、お客様から消費税をまけて欲しいと言う声が少なくなった。（建設・52

歳) ●国民年金に入っていない(建設・60歳) ●年金ははらってないです(料理飲食・56歳)
 ●健全に使用されるなら10%も可(製造・71歳) ●特になし景気の安定を祈る(製造・71歳)
 ●消費税+3%アップはきつい、すぐに廃止すべき(サービス・61歳) ●お客さんが年金生活のため、
 価格に転嫁できない(料理飲食・62歳) ●仕入れの値段が8%よりあがっている(料理飲食・56歳)
 ●増税後売り上げが少し落ち込んだが、少しずつ増えてきた(料理飲食・53歳) ●お客が減るので価
 格転嫁できない(料理飲食・79歳) ●増税後お客さんが計算しながら飲んでいる(料理飲食・56歳)
 ●材料等支払がたった3%増だが多めに感じる(63歳 建設) ●老人相手の商売なので値上げすれば
 来店回数が減るので消費税を転嫁できない。(カラオケ喫茶) ●売上げが減っているので今後は心配で
 す。消費税がまだアップするのはいやです。5%にもどしてほしい。(67歳 男性 その他) ●とに
 かく、生活ができないと不安。(66歳 ねじ加工) ●庶民を痛めつける政治には退場していただく。(4
 4歳 居酒屋) ●5%がいいです。(46歳 卸小売) ●国の経営がヘタ。(50歳 建設) ●消費税の
 税率をもっと上げて他の税金をなくす。税金を消費税に一本化し簡素な税体系にする。(65歳 卸小
 売) ●消費税が8%の増税になり、全部が値上げになり仕事も生活も大変です。これでまた、10%に
 増税になり、大変なことになってきたなと感じています。(66歳 建設) ●10%はダメです。(70
 歳 建設) ●とにかく、現政治は最悪 早く降参してほしい。(63歳 卸小売) ●増税はやめてもら
 いたい。(56歳 理容師) ●弱いものいじめの税制は廃止すべき。(63歳 サービス) ●消費税の使
 い道が不透明だ。(56歳 建設) ●消費税は消費者の購買力の低下をまねき、ない方が商売がしやす
 い(63歳 飲食) ●色々なことが業務化され大変な世の中になってきていると思う。みんな、ついてい
 けないでいる。(58歳 建設) ●増税には反対。(64歳 飲食) ●増税のために、いったん売上げが
 落ちるのはわかっていたことなので、それまでに対処はしていた。とりあえず、様子見です。(49歳
 建設) ●燃料代の増加、22~23万の軽油代が30万になってもうた。修理しても、タイヤ替えて
 も、すべて経費増加。(その他・庸車、運送業) ●設備の使用・購入には、必ず消費税がついているの
 で。25%以上、消費者もなかなか出さない。(サービス・各建物の設備点検、修理、計画修繕)
 ●処分料の値上げ。(建設・解体業) ●仕入れ量が減った。(料理飲食) ●個人、会社で単価が違うため。
 (建設・大工工事) ●価格の値上げはできない。(サービス) ●量が減った。(製造加工) ●量が減った。
 (製造加工) ●量が減った。(建設・運搬業) ●(仕入れ・経費等は)すべてが値上がった。1~3割
 値上がりした。大手メーカーのものは特に値上がり。(サービス・自動車関連) ●高速代、燃料代が増
 えた。(その他・運送業) ●量の仕事が全くありません。仕入の支払ができない。(建設・畳・インテリア)
 ●仕事が少なくなっているため。(その他) ●量が減った。食料の単価が高い仕入がしにくくなる。
 (サービス) ●量が減った。(建設・電気工事) ●消費税10%は絶対にやめてほしい。●仕事はあり
 ます。売り上げが伸びていないです。●いつも店を閉めたいと思っているけど、常連さんの事を思うと、
 なかなか踏ん切りがつかない。●体の続くうちは、このままやっていくのかな…。まあボランティアみ
 たいなものです。●人口が減る中、インフラ投資を見直す、地元の望まない物は作らない。生活に税、
 特別会計使う。●8月決算の法人ですが、消費税額がこれほど上がるのかと数字を見て驚き、やりきれ
 ない思いをする。●3%UPした消費税が何に使われるのか?適正に使われているのか?厳しいチェッ
 クを。●「親会社から「単価を1割減らして請求して」と言われ、消費税を転嫁しても実質は値下げ。こ
 んな事許せない。」(建設業) ●「内装工事で50㎡の仕事をしたら、40㎡で計算され、消費税は転嫁
 されたがまったくひどい話だ」(内装工事業) ●「売上が5%減。仕入れなどは全て上がっている。電
 気代の値上がりも大きい。国保の滞納はないが、毎月35000円の支払いがきつい。」(製造業)

※ 回答割合(%)ではなく、回答数を記入して下さい。

2. 消費税の価格転嫁状況	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①できている	157	112	49	49	76	45	488	55.50%
②一部できている	42	23	20	28	27	7	147	16.70%
③価格転嫁できていない	29	20	7	24	31	20	131	14.89%
④前から価格転嫁はできていない	20	11	7	32	33	11	114	12.95%
							880	100.00%
3. 消費税増税後の売上の状況	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①増えている	26	11	3	6	8	6	60	6.19%
②変わらない	151	94	34	51	80	65	475	48.97%
③減っている	88	64	47	77	86	73	435	44.85%
							970	100.00%
4. 消費税増税後の仕入れ・経費等の状況	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①増えている	79	35	19	65	55	59	312	33.62%
②変わらない	124	94	31	44	74	34	401	43.21%
③減っている	53	34	33	32	48	15	215	23.17%
							928	100.00%
5. 増税後の利益の状況は	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①増えている	15	8	3	4	8	4	42	4.46%
②変わらない	143	93	25	35	61	61	418	44.41%
③減っている	100	66	53	94	101	67	481	51.13%
							941	100.00%
6. 今後の経営の見通しは	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①良くなる	10	2	2	3	9	3	29	3.14%
②横ばい	84	62	18	32	39	25	260	28.14%
③悪くなる	75	48	50	59	87	31	350	37.88%
④わからない	99	59	14	42	43	28	285	30.84%
							924	100.00%
7. 消費税についてどう思われますか	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①廃止すべき	101	70	31	50	76	97	425	43.63%
②5%に戻してほしい	117	63	32	50	68	31	361	37.06%
③8%のままでよい	17	17	8	11	10	11	74	7.60%
④10%にすべき	3	1	2	3	5	5	19	1.95%
⑤わからない	27	17	6	19	17	9	95	9.75%
							974	100.00%
8. 税金や保険料等の滞納は	建設	製造	卸小売	飲食	サービス	その他	全体	
①ある	52	15	10	22	31	26	156	16.61%
②ない	188	133	57	87	119	63	647	68.90%
③今はないが、これから発生しそう	31	20	16	25	30	14	136	14.48%
							939	100.00%



本年度決算、大幅な増益を予想

——株主には、過去最高の配当

伊 藤 欽 次

1. 絶好調を謳歌する、トヨタ自動車の高収益——2015年3月期・中間決算

トヨタは2013年度の営業利益が過去最高を更新しV字回復を果たした。2014年度は、『横ばい。踊り場』と言っていたのが、2014年11月発表の中間決算では、“笑いが止まらない”背好調ぶりを示した。

どの新聞(11/6)も「トヨタ純利益、初の2兆円見通し 2015年3月期」と報じた。

「円安や米国での販売増が利益を押し上げ、リーマン・ショック直前と比べると、3千億円近く上回る空前の水準となる見込みだ。」とも。

今年8月時点に予想した1兆7800億を、2兆円(前年比9・7%増)に引き上げた。実は、「円安が一服することから」前年を2・4%下回るとみていたが、一転して大幅増益となる、という。

売上高は、25兆7千億円から26兆5千億円(同3・1%増)に、本業のもうけを示す営業利益も、2兆3千億円から2兆5千億円(同9・1%増)に予想を引き上げた。ともに過去最高を塗りかえる見通しだ。

2. 大盤振る舞い——株主配当・過去最高

同時に発表した、中間の株式配当は、「1株当たり配当金 75円00銭」とした。前年度の中間配当「65円」を上回った。昨年度は年間165円で、トヨタの配当史上「最高」だったが、本年度はさらに更新する気配。

	2007年度	2008年度 赤字決算	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
中間配当	65円	65円	20円	20円	20円	30円	65円	75円
期末配当	75円	35円	25円	30円	30円	60円	100円	?
計	140円 (最高)	100円	45円	50円	50円	90円	165円 (最高)	

なお、豊田章男社長の配当額は、昨年(2012年度)、ザッと4億1300万円の配当金を受け取ったが、今年(2013年度)は、「約7億5700万円。3億4000万円も増えた。今年度(2014年度)は、さらに増える。

3. 2次以下「下請け」の”悲鳴”

トヨタ自動車の1次・2次下請け企業のうち約7割で、2013年度の売り上げがリーマン・ショック前の07年度の水準を回復していないことがわかりました。

これは、民間信用調査会社の「帝国データバンク」が行った、「トヨタ自動車グループの下請け企業実態調査」で明らかになったものです。

調査によると、トヨタの下請け企業は、1次が4935社、2次が2万9315社。従業員数は合わせて135万3193人。

そのうち、07年度から直近の13年度において、それぞれ2期連続して年売上高が判明した2万173社について調べた、という。

その結果、13年度の売上高が07年度を下回る「減収」企業の割合は、1次と2次の合計で70・5%（1万4232社）でした。1次では68・1%（2179社）、2次では71・0%（1万2053社）でした。

トヨタ自動車の14年4～6月期連結決算は、営業利益、税引き前利益、純利益のすべてが過去最高を更新しました。

帝国データは、「業績拡大が続くトヨタ自動車本体をはじめ、トヨタ直系を中心とする上場クラスの部品メーカーなども軒並み好調を支持している。

しかしその一方で、下請け企業の中では大手・中小の業績格差が広がりつつある」としていました。

帝国データバンクが明らかにした詳細によると、トヨタの下請け企業は、

「全国で2万9315社、従業員数は135万3193人に上った。このうち一次下請けは4935社、二次下請けは2万4380社を数えた。トヨタグループのピラミッド構造の裾野の広さが、あらためて浮き彫りになった。」と。

都道府県別では、「グループ各社が本社を構える愛知県が5976社（構成比 20.4 %）でトップ。以下、東京都（5481社、同18.7 %）、大阪府（3819社、同13.0 %）と続いた。

業種別をみると、一次下請けでは自動車部品製造（221社、同4.5 %）、二次下請けは、産業用電気機器卸（964社、同4.0 %）が多い。

売上高規模は、一次下請け、二次下請けともに「1億円以上10億円未満」が最も多く、合計で1万6062社（同54.8 %）。「1億円未満」も4134社（同14.1 %）あって、全体の約7割が年商10億円未満の中小企業だった。という。

リーマン・ショックでトヨタの業績が落ち込む前の07年度と13年度の売上高を比べたところ、07年度を下回る「減収」企業が1万4232社（同70.5 %）に達した。

一次下請けは2179社（同68.1 %）、二次下請けは1万2053社（同71.0 %）がリーマン・ショック前の水準を回復できていないことが明らかになった、という。

4. トヨタ、“部品会社への配慮”を喧伝

「トヨタ自動車が、下請けメーカーから調達する部品について、2014年度下半期（2014年10月～2015年3月）は、購入価格の引き下げを要求しないことを決めた。」と、マスコミ各紙が報じていた。

これは、「トヨタ本体が円安の恩恵を受けつつけているなか、数万社に及ぶ取引先に業績改善の一部を還元する。円安は原材料高などで、中小企業の経営を圧迫するとも指摘されているなか、サプライチェーン（供給網）を強化し、グループの競争力を底上げする」というねらいがある、という。

トヨタは、いままで、“1次下請”け・約450社で構成する「協豊会」メンバーを中心に、年に2回、部品の価格交渉（＝引き下げ要求）をしてきていた。

今回も、9月に行った、今年度下半期の交渉で、部品値下げ凍結が決まったもので、一律に値下げを見送るのは極めて異例といわれている。もともとは、平均1%弱程度の値下げで調整がすすんでいたようで、円安の恩恵を受けにくい一部メーカーから不満の声があがったことなどが、今回の凍結にいたった要因といわれている。

しかし、これが、2次、3次以下の下請けに波及するかは、確かではない。

トヨタは、この「購入価格の引き下げ」で、毎年の原価低減 3000億円をはじきだしてきたものの。2014年度決算では、この原価低減額が小さくなる模様。

4. ぜひ読んで下さい——前衛12月号・岡 清彦さんの「トヨタ自動車—00万台生産でどこにいくのか——問われる社会的責任」

元、しんぶん赤旗記者で、トヨタ自動車を積極的に取材、またトヨタ総行動やトヨタ自動車シンポにも参加・取材をつづけてきた、岡清彦さんが、雑誌『前衛』12月号で、「トヨタ自動車—00万台生産でどこにいくのか——問われる社会的責任」を発表された。その内容は、

一、過酷な労働現場

二、繰り返す海外への進出・撤退

三、社会的責任を求めて33年——トヨタ総行動

四、労働者を励ます日本共産党の国会論戦

おわりに——問われるトヨタの責任、あり方

17頁にわたるものです。ぜひご一読を。

（いとう・きんじ／所 員）

第31回 トヨタシンポジウム

11月24日〔月・祝〕13時30分から

名古屋市熱田区・労働会館東館2階ホール

講演・垣内 亮 さん〔税財政問題研究者〕



コミュニティ・ユニオンの組織と活動 —東海地区のコミュニティ・ユニオンを事例として—

杉山 直

はじめに

個人加盟のコミュニティ・ユニオン(以下「ユニオン」とする)は 1980 年代の初めに登場し、その後、各地でこうした労働組合が結成され、1989 年には「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(以下「全国ネット」とする)が結成された。この全国ネットには今日、31 都道府県の 72 ユニオン、約 2 万人が参加し¹、東海地区のユニオンは静岡ふれあいユニオン、名古屋ふれあいユニオン、女性ユニオン名古屋、ユニオンみえ、岐阜一般労働組合などが参加している。

東海地区ではコミュニティ・ユニオン東海ネットワークが結成されており、上記のユニオンの他に、ゼネラルユニオン東海支部、オールナショナルユニオン、西尾ふれあいユニオン、ユニオンと連帯する市民の会が参加している。

ところで多くのユニオンは規模が小さいながらも、個人紛争を数多く抱え活動を続けている。ユニオンは後でみるように組織の規模も大きくなく、個人紛争解決に重きをおいた運動の段階にあるが、一定の組合員を組織し職場分会を置き、個人紛争の段階から企業を単位とした運動も展開してはじめているユニオンもある。

ここでは、こうしたユニオンについて、東海地区のユニオンを事例としながらみていきたい。ユニオンは労働組合であり、多面的にみなければ実態に迫れないが、紙幅の関係からここでは、ユニオンの組織の特徴と主たる活動についてみることにしたい。

1. コミュニティ・ユニオンの組織

(1) コミュニティ・ユニオンの組織的特徴

ユニオンは、従来から指摘されてきた日本の企業別組合にはない、新しい労働組合として注目されてきた。このユニオンの組織的特徴は、次のとおりである²。

①加入単位が個人であり、雇用形態や職種、人種を問わないこと。

企業別組合が特定企業の正規雇用従業員に限定しているが、ユニオンは非正規雇用労働者や他国からの移住者など誰でも入ることのできる労働組合である。名古屋ふれあいユニオンの 2013 年度の組合員の内訳を雇用形態別にみると正規雇用者 114 人 (37.4%)、派遣 (偽装請負含む) 42 人 (13.9%)、契約・臨時 58 人 (19.2%)、パート・アルバイト 20 人 (6.6%)、求職・無職 7 人 (2.3%)、その他 61 人 (20.2%)となっている³。また国籍別にみると、日本人が 205 人 (67.9%)、移住者 97 人 (32.1%)となっている⁴。

そして移住者に対し、名古屋ふれあいユニオンとユニオンみえでは、ポルトガル語による機関紙を発行している⁵、ユニオンみえでは、移住者向けのポルトガル語による日本の労働法や出入国に関わる問題に関する学習会を開催している⁶。

②一定の地域を活動の基盤としていること。

ユニオンは企業別組合のように活動範囲を特定企業に限定しておらず、また産業別組合や職業別組合のように全国に広がっていない。名古屋ふれあいユニオンは名古屋市に事務所

¹ コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (<https://sites.google.com/site/cunnet/home>、2014 年 11 月 10 日アクセス) による。

² この点は長峰登記夫「コミュニティ・ユニオン運動の 20 年」浜村彰・長峰登記夫『組合機能の多様性と可能性』法政大学出版局、2003 年を参考にした。

³ 人数は名古屋ふれあいユニオン『第 16 回定期大会議案書』、2014 年、3 ページ。比率は筆者による。

⁴ 同上。

⁵ ユニオンみえでは英語版の機関紙も発行した (ユニオンみえ『第 57 回定期大会議案書』、2014 年、26 ページ)。

⁶ ユニオンみえ『第 57 回定期大会議案書』、2014 年、17 ページ。

があるが、三河支部を設け地域レベルを単位とした活動も展開している。また、ユニオンみえは県を組織の範囲としているが、四日市市、津市、松坂市に支部があり、そこを地域レベルの活動基盤としている。

③規模が小さく組合員の入れ替わりが多いこと。

ユニオンの組合員は多くなく、組織の規模としては大きくない。表1は、全国調査によるユニオンの組合員数をみたものである。表1をみて分かる通り、組合員が100人未満のユニオンは全体の56.6%になっている。

表1 ユニオンの組合員数

平均	292.0 人	
	回答数	割合(%)
50 人未満	69	42.9
50～100 人未満	22	13.7
100～500 人未満	54	33.5
500～1000 人未満	7	4.3
1000 人以上	8	5.0
無回答	1	0.6

(出所)法政大学大原社会問題研究所『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告』、2010年、5ページ。

東海地区のユニオンの組合員数は、愛知連帯ユニオンが160名⁷、名古屋ふれあいユニオンが302名(2013年)⁸、ユニオンみえが650名(2013年)⁹である。2012年度と2013年度の組合員数を比較すると、愛知連帯ユニオンとユニオンみえは変化はないようであるが、名古屋ふれあいユニオンは253名から302名と49名増やしている。

しかしながら、労働相談に訪れ、自分の問題を解決するためにユニオンに加入し団体交渉や争議を通じて解決することになるが、解決することでユニオンを脱退することが少なくない。そのため、ユニオンでの組合員の入れ替わりが多く、例えば名古屋ふれあいユニオンの状況は表2の通りである。

表2 加入と脱退の推移

年度	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
加入	145 (92)	151 (101)	111 (43)	124 (34)	78 (11)	120 (68)
脱退	111 (89)	199 (156)	109 (69)	74 (27)	97 (43)	71 (28)
在籍者計	268	220	222	272	253	302

(出所)名古屋ふれあいユニオン『第16回定期大会議案書』、2014年4月、2ページから作成した。

(注)表中()内の数字は他国からの移住者である。

2. コミュニティ・ユニオンの職場分会

(1) 職場分会の組織化

2013年度の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の占める割合は36.7%と2008年と比較し2.6ポイント増加しているように、労働者の非正規化はさらに進行している。雇用の非正規化が進行し、労働市場が変化していく中で、労働組合の組織は対応していかなければならないが、今日においてその役割を果たしているのがユニオンと言えよう。

⁷ 愛知連帯ユニオン第6回定期総会『第1号議案』、2014年、1ページ。

⁸ 名古屋ふれあいユニオン『第16回定期大会議案書』、2014年、2ページ。

⁹ ユニオンみえのヒアリング(2013年3月11日実施)による。

今日、ユニオンは不安定雇用労働者にとって、特に解雇を始めとする個別紛争においては「駆け込み寺」であり、団体交渉や裁判などを通じて、ユニオンは組合員の問題を解決してきている。そのような個別紛争処理自体は重要な取り組みではあるが、ユニオンがその段階にとどまっているならば、企業全体あるいは産業全体に関わる問題の解決へと向かうことはできず、労働者・労働組合の発言力の拡大は難しいであろう。しかしながら、ユニオンの多くは個別紛争処理に追われる段階にあるが、それでも分会を組織し職場を基盤として活動を進めている。そこで次に、ユニオンの職場分会についてみていきたい。

(2) 全国的にみた職場分会の状況

すでにみたように、ユニオンの組合員は多くなく、個人加盟であり職場に一定の組織(分会)を設けることは難しい。これに関して、全国調査によるユニオンの職場分会の状況をみることにする。

表3は全国調査の結果であるが、これをみると職場分会数は、ゼロのユニオンが約3割を占め、多くのユニオンの職場分会数は「1~5」となっている。回答した7割のユニオンの職場分会数がゼロあるいは5以下となっている。このことは多くのユニオンには、職場分会を組織するほどの組合員が職場にいないことの反映であろう。

表3 職場分会数

	回答数	割合(%)
0 分会	55	31.8
1~5 分会	69	39.9
6~10 分会	12	6.9
11 以上	31	17.9
無回答	6	3.5

(出所)法政大学大原社会問題研究所『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告』、2010年、5ページ。

(3) 東海地区のユニオンにおける職場分会

① 愛知連帯ユニオン

愛知連帯ユニオンの分会は職場分会ではなく、業種別に分会として組織している。また福祉関係については「部会」として組織し、分会、部会に分けることのできない職場は組織としてまとめていない。連帯ユニオンの分会は表4の通りである。

表4 連帯ユニオンの分会組織

	職場数
運輸分会	21
産廃分会	2
建設分会	5
福祉部会	6
製造その他	8

(出所)愛知連帯ユニオンのヒアリング時(2014年3月7日実施)に提示された「ユニオン活動報告」から作成した。

愛知連帯ユニオンは分会を置いているが、分会には交渉権を与えず、ユニオンの執行部が交渉している。つまり、職場での団体交渉は分会に権限を与えず、ユニオンの執行部が権限を持つようになっているのである。

では分会はどのような機能をもっているのだろうか。まだ愛知連帯ユニオンの分会全体としてのものにはなり得ていないようであるが、運輸分会では2014年1月に4社に対して統一要求を提出したように、分会は業界に関わる統一要求を作るものとなっている。

② ユニオンみえ

ユニオンみえの職場分会組織は、1)職場分会、2)ローカルネットである。

職場分会はユニオンみえの基礎組織であり、職場単位に組織され、現在、9つの分会がある。職場分会には、執行機関が置かれ、独自の財政を持ち、職場で独自に要求書を経営者に提出し交渉を行っている。つまり、職場分会に独自の権限を与えているのである。

ユニオンみえの執行部と職場分会との関係であるが、特にストライキを始めとする争議行為において、執行部が職場分会を指導する関係になり、ここに執行部と職場分会との接点がある。

ローカルネットもユニオンみえの基礎組織であるが、職場分会と違う点は職場分会をもたない組合員がこれに所属することになっていることである。現在、5つのローカルネットが組織されている。また、ローカルネットは職場に一定の組合員が組織でき職場分会にまではできない状態の場合——例えば、職場分会とした場合、経営者からの支配介入によって解散させられる危険性がある場合など——、職場にローカルネットとして置き、ユニオンみえの執行部が運営に当たる¹⁰。

ユニオンみえは、ユニオンの中では規模が大きなものであるが、そのため職場分会組織以外に支部、業種別部会を組織して活動を展開している。

支部は職場分会が地域で協力しあう組織であり、四日市支部、津支部、松坂支部がある。支部会議には、職場分会のない組合員も出席することができる。

業種別部会は同じ業種の職場分会が協力しあう組織で、自動車学校部会と医療・福祉部会がある。自動車学校部会は統一要求を決め、各経営者に統一要求書を提出し、職場分会が経営者と交渉している。2014年度は統一要求として15,000円の賃上げ要求を決め、各経営者に統一要求書を提出して交渉している。

3. コミュニティ・ユニオンの活動

ユニオンは組合員の諸問題を解決し要求を実現してだけでなく、「最低賃金1,000円実現に向けた運動」や特定秘密保護法反対など様々な課題に取り組んでいる。ここではユニオンの主たる活動である労働相談と個別紛争についてみていくことにする。

(1) 労働相談活動

ユニオンは、電話やメールによる相談や直接、相談者と面接して労働相談を日常的に行っている。2013年度の名古屋ふれあいユニオンの電話による相談は年間285件、事務所で面談相談は118件である¹¹。

(2) 個別紛争

ユニオンは多くの個別紛争をかかえ日々、奮闘している。愛知連帯ユニオンでは2014年10月の時点で、裁判原告約35名、労働委員会で5件が係争中であり¹²、名古屋ふれあいユニオンでは2013年度において10件の裁判と労働委員会に不当労働行為救済の申し立てと5件のあっせんを行っている¹³。ユニオンみえでは2014年9月現在7件の裁判を行っている¹⁴。

個別の問題は団体交渉での解決も目指しており、愛知連帯ユニオンでは2013年9月1日から2014年8月31日までに約160回(前年比約50回増)の団体交渉を行い¹⁵、2013年の新規の交渉だけでも名古屋ふれあいユニオンでは70件¹⁶となっている。

こうした個別紛争への対応のため、ユニオンの活動は、いわば「多忙」をきわめる。表4は愛知連帯ユニオンの2014年10月の活動であるが、団体交渉や裁判、労働委員会など毎

¹⁰ 8に同じ。

¹¹ 名古屋ふれあいユニオン『第16回定期大会議案書』、2014年、6ページ～7ページ。議案書では電話相談について「相談表に記入せず対応する場合もあったため、もう少し多いと思われます」とあり、285件より多かったと述べている。

¹² 愛知連帯ユニオン第6回定期総会『第1号議案』、2014年、1ページ。

¹³ 名古屋ふれあいユニオン、同上書、8ページ～9ページ。

¹⁴ ユニオンみえ『第57回定期大会議案書』、2014年から、筆者が件数を数えた。

¹⁵ 11に同じ。

¹⁶ 名古屋ふれあいユニオン、前掲書、2014年、7ページ。

日のように課題がある。もちろん表5には記載されていない執行員会などユニオン内の活動もあるから、活動の実態は表5を超えるものであろう。

表5 愛知連帯ユニオンの活動(2014年)

10月1日	K 運輸損害賠償裁判(岡崎簡易裁判所)
10月1日	N 運送不当労働行為(愛知県労働委員会)
10月6日	T スチールセンター下請会社(団体交渉を申し入れ)
10月11日	K 運輸団体交渉
10月14日	I 運輸不当労働行為申し立て(労働委員会)
10月15日	外車ディーラーH 自動車分会, 大規模・組合勧誘宣伝実施
10月16日	K 運輸損害賠償(労働委員会)
10月18日	C 社団体交渉
10月21日	S 幹線便下請け業者(労働委員会)
10月25日	D 運輸団体交渉
10月27日	C 物流団体交渉
10月29日	F 運輸団体交渉
10月29日	N 運送裁判(静岡地方裁判所)
10月30日	Y 物流団体交渉
10月30日	I 運輸団体交渉
10月31日	外車ディーラーH グループ団体交渉、労働委員会
10月31日	K 運輸裁判(名古屋地方裁判所)

(出所) 愛知連帯ユニオンのホームページ(<http://www.geocities.jp/aichi2rentai/>、2014年11月12日アクセス)から作成した。

(注) ①筆者にとって理解できなかったもの1件は掲載していない。

②大会や総会は掲載していない。

なお名古屋ふれあいユニオンやユニオンみえの状況は、大会議案書にある活動報告をみると、ほぼ愛知連帯ユニオンと同じである。

おわりに

コミュニティ・ユニオン東海ネットワークに参加しているユニオンは、合宿交流会や交流会議を開催し、運動の交流と学習を続けてきている。またコミュニティ・ユニオン全国ネットワークは年1回、コミュニティ・ユニオン全国交流集会を開催し、東海地区のユニオンも、これに参加している。このような地域や全国レベルの活動は、ユニオンの組織力を高めていくものになるであろう。ちなみに、この全国の交流集会は来年(2015年9月26～27日)、愛知県刈谷市で開催される。来年の交流集会の開催は、東海地区のユニオンにとって意義あるものになるであろう。

また東海地区のユニオンの注目できる取り組みとしてユニオン間の共同行動がある。各ユニオン有志とユニオンのサポーターによる自主的な取り組みとして、月1回(第3水曜日)、「ユニオン共同行動」日を設定し、各ユニオンの組合員、サポーターによる名古屋前で宣伝行動を行っている。この共同行動は、今年で7年を迎えている。また、この運動を支えてきた有志が中心になって運営委員会をつくり昨年からは毎月1回「ユニオン学校」を始めている。

労働法制が全面的に改悪されようとしている今日、労働者、労働組合のさらなる連帯が求められているが、ユニオンのこうした様々な考えを越えての連帯・共同の取り組みに学ぶものが多い。

すぎやま なおし((三重短期大学・所員)



トヨタは人権を尊重しているか ——改めてトヨタのCSRを問う——

大木 一訓

はじめに

トヨタ自動車の純利益(2015年3月期)が2兆円を超えるという。とてつもない額である。日本の国税の収入総額が約47兆円(2013年度)である。その24分の1にも相当する利益を民間の一企業がわが物にする、というのである。しかも2兆円というのは、ありとあらゆる利益隠しをした後の「純利益」と見なければならない。

いったいどのようにしてトヨタは、これほどの巨利を手にしたのであろうか。「原価改善」と円安効果が大きいと報じられている。「14年3月期までの5年で累計1兆5000億円超のカイゼンを実現した」「売り上げ高の約7割を輸出で稼いだ」と。要するに、「アベノミックス」による物価上昇と増税のもとでも、労働者や取引業者へのさらなる負担押しつけで稼いだということである。また、対ドル相場で4割も円を切り下げ、国民の創り出した財貨をたたき売りすることから、莫大な利益を引き出したということである。だが、さらに忘れてならない要因がいま一つ。報道ではあまり触れられていないが、今日問題になっているのは連結決算の利益膨張であり、そこでは海外での操業から国内以上の高収益を引き出すようになったトヨタの体質変化が示されている。2兆円とは、多国籍企業トヨタの高収益なのである。

多国籍企業化をすすめるトヨタは、海外でも、国内でのそれと共通する労働者への負担増の押しつけや人権侵害を引き起こしている。最近もフランスで、トヨタのヤリス車を生産するオナン工場(従業員3000名)で紛争が起きているが、それは、夜勤チームを導入する工場ラインの再編に労働者を黙って従わせようと圧力をかけ、組合役員を解雇したものである。フランスの労働総同盟CGTは、トヨタに労働者の団結権を尊重させようと全国的な署名運動を展開している。また、フィリピン・トヨタで、組合結成を阻止しようと大量解雇を強行し、長期にわたる争議が続いていることはよく知られている通りである。2兆円の純利益とは、こうしたトヨタが国内外で勤労者に押しつけている負担増や人権侵害の上に成り立っているものではないか、企業の真の実力を示すものとは言えないのではないか。筆者はそうした疑念をぬぐえないのである。

1 主流となった人権尊重中心のCSR(企業の社会的責任)

ところで、近く開催される第30回トヨタ・シンポジウム(11/24)を前にして、愛知の労働運動にもぜひ知っていてほしいことがある。それは、ここ数年

の間に、国際社会では多国籍企業の人権侵害を許さないような厳しい社会的規律が世界標準として確立されるようになってきていることである。大企業がやりたい放題の人権侵害を横行させ、安倍政権がそれに拍車をかける政策を強行している国内状況からすると、にわかには信じがたいことかも知れない。しかし、21世紀初頭から人権保護に力を入れてきた国連が、2011年に画期的な「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で採択していらい、状況は大きく変わってきた。「指導原則」は、多国籍企業による人権侵害をきびしく規制し、企業にも人権尊重の責任があることを明確にしたものだったからである。

従来の企業のCSRは、その内容が企業の自主性に任されてバラバラであり、企業が額面通り実行しなくともなんら問題にならなかった。また、進出先国の法令を遵守しさえすればよいとして、もっぱら経営危機を回避する手段として考え、積極的に人権尊重を推進する立場には立っていなかった。さらに、国家や自治体が企業の社会的責任問題に関与することを極端に嫌い、その問題で労働組合・業者団体・地域組織・人権団体などと協議することを拒否してきた。こうしたCSRのあり方を「指導原則」は大きく変えることとなったからである。論より証拠、まずその内容を見てみることにしよう。

2 企業の「人権尊重責任」の内容

「指導原則」は冒頭の「一般原則」と全部で31の原則からなりたっているが、その内容は、Ⅰ人権を保護する国家の義務（原則1～10）、Ⅱ人権を尊重する企業の責任（原則11～24）、Ⅲ救済へのアクセス（原則25～31）の三つの部分から構成されている。ここでは紙幅の制約もあり、われわれの中心的な関心事である「Ⅱ人権を尊重する企業の責任」について見ておこう。（以下では条文の直訳ではなく、その意味するところをわかりやすく述べた。）

A 基本原則（原則11～15）

原則11 企業には人権を尊重する責任がある。「尊重」とは、①人権侵害をひきおこさず、②関与した人権侵害には適切に対処（防止、軽減、救済）するよう、具体的な行動をおこすことだ。慈善活動などをしても、この人権の尊重責任が無くなるわけではない。

原則12 企業は人権のすべての領域にわたって人権侵害をひきおこす可能性がある。その人権尊重責任はすべての人権について適用される。

とはいえ、「指導原則」で企業に尊重を求める人権とは、国際的に承認された最低限の人権である。具体的には次の諸権利である。（別表参照）

①世界人権宣言

②市民的及び政治的権利に関する国際規約

③経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約

④ILO宣言との中核8条約

企業の人権尊重はこれらを基準として評価されることになる。

原則 13 企業の人権尊重責任には、自らが直接的な人権侵害を行わない責任だけでなく、その取引関係（①取引先、②資本系列、③事業活動・製品・サービスと直接つながりのある民間・公的組織、をふくむ）の人権侵害についても防止・軽減の努力をする責任が含まれる。

原則 14 企業の責任の取り方（手段の規模や複雑さ）は、規模等の違いや人権侵害の深刻さによって様々に変りうる。たとえば、中小企業の責任は異なる形態を取り得る。しかし、人権尊重責任はすべての企業に全面的かつ平等に適用される。

原則 15 企業は人権尊重責任を果たす意志を公に表明すべきであり、そのための方針と適切な方策を決めるべきである。そのなかには、次のものが含まれねばならない。

①人権尊重の責任に応える方針確立、

②人権への影響評価制度の導入、

③人権侵害是正プログラムの策定

B 活用上の原則（原則16～24）

原則 16 経営方針による誓約

人権尊重責任をしっかりと根付かせるための基礎として、企業はその責任を果たすことを誓約する経営方針を表明すべきである。その経営方針は、企業トップの承認を得たものでなければならず、企業内外のすべての関係者に広く知らせなければならない。とくに人権侵害の影響をうける可能性のある関係者には積極的に伝えられるべきである。

原則 17 人権への影響評価

企業は人権への影響評価を継続的に行うべきである。「影響」の範囲には、企業がその活動を通じて人権侵害の原因となるものだけでなく、人権侵害への加担の問題（他社の侵害から利益を得ていると見られる場合など、企業の事業活動や製品・サービスと直接結びついている人権への負の影響）も含まれる。

人権リスクには、企業自らに対するリスクだけでなく、利害関係者に対するリスクもふくめて考えられるべきである。

人権リスクは新規契約や合併・買収によって増大されうるので、新たな事業または取引関係を展開するにあたっては、できるだけ早く人権への影響評価を行うべきである。

原則 18 （人権影響評価の第一段階 人権侵害の実態把握と評価）企業の関

与する人権侵害の性質を特定し分析し評価する。できれば事業計画の実施に先立って人権への影響を予測し評価する。評価は、国際的に認められた人権のすべてを規準として行われるべきであり、社会的弱者の人権についてはとくに留意すべきである。正確な評価を行うためには、利害関係者との直接協議に努めるべきである。人権への影響評価は定期的に行われるべきである。

原則 19 (人権影響評価の第二段階 適切な対処と行動) 影響評価の結論に基づき、企業は適切な措置をとるべきである。「適切な措置」をとるためには

- ・ 影響評価の結論を社内の全ての部門に横断的に組み入れる
- ・ 人権侵害の可能性に対しては、評価結果を企業横断的に組み入れ、関係企業体への影響力を行使して、人権侵害を防止軽減し、是正すべきである。
- ・ 人権侵害を改善させるよう影響力を行使できない場合には、取引関係の終了も考えるべきである。

原則 20 (第三段階 継続的な追跡調査) 人権侵害に対して適切な対処がなされたかどうかを検証するため、企業は継続的に追跡評価をすべきである。

その際は直接人権侵害の影響をうけた人々からの声を活用すべきである。

原則 21 (第四段階 情報の提供) 企業は人権問題にどう取り組んでいるかを公式に報告すべきである。提供される情報は、企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分なものでなければならない。

原則 22 (人権侵害の是正責任) 人権侵害やそれへの加担が明らかとなった場合、企業は自ら(または他の企業等と協力して)その是正に積極的に取り組まなければならない。

原則 23 (国内法令遵守よりも優先する企業の人権尊重責任) 企業はどこで事業を行おうと、それぞれの国・地域の法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権を優先して尊重すべきである。国内事情から人権尊重責任を十分果たせない場合にも、企業は国際的に認められた人権の尊重に最優先で取り組むべきである。

原則 24 企業はすべての人権侵害に対処すべきであるが、同時にすべてに対処することは困難かも知れない。その場合には、対処の遅れが是正を困難にするような、もっとも深刻な人権侵害から対処すべきである。

3 「指導原則」に対する財界・トヨタの対応

読者は、国連が採択したこの企業に対する新しいガイドラインについて、どんな感想をもたれただろうか。「指導原則」にはこの他にも、多国籍企業による人権侵害に対する国家の「人権保護」義務など重要な「原則」があるが、企業の人権尊重義務にかんする上記の規定からしても、トヨタをはじめ日本の大企業の CSR は大幅に書き直さなければならないはずである。『トヨタウェイ』

の実現こそが人権の尊重そのものである」(トヨタ「人権に対する基本的考え方」)などとスマしているわけにはいかなかったからである。財界もトヨタもそのことはある程度自覚しているようである。財界はそのシンクタンクの報告書で「指導原則」の内容をかなり詳しく紹介しながら、日本企業は人権問題について「十分な認識がなされているとは言い難い」と警鐘をならしている(企業活力研究所「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」2013年3月)。トヨタでも、「人権に関する社会的要請の高まり」と「その考え方に基づいた国際規範の導入・改定」に対応して、「人権・労働 CSR 対応ワーキンググループ」を組織して対応策を検討してきている。しかし、それらは新たな国際的規制をいかに巧みにクリアするかという観点からの検討・対応であって、人権尊重に真摯に取り組もうとするものではない。けれども、人権尊重の看板の下に人権侵害をすすめるという長年の欺瞞的政策は、いまや国際社会に通用するものではなくなっているのである。

4 「指導原則」をいかに活用するか

わが国では、国連「指導原則」の翻訳がきわめて直訳的で誤訳もあり分かりづらいこともあってか、労働運動の中でもほとんど知られてこなかった。しかし、そのガイドラインはILOの勧告・条約運用のなかにも、EUやOECDの多国籍企業行動基準などのなかにも採り入れられ、国際的な争議などでも威力を発揮するようになってきており、次第に知られ始めている。「指導原則」をどう広めるか、それにそってトヨタの人権侵害をいかにチェックするか、是正要求をいかに提起していくかなど、運動課題は多々あるであろうが、まず重要なのは、トヨタに「指導原則」にそったCSRの詳細と、その人権への影響評価調査の結果を公表させることであろう。そして「ステークホルダー」の重要な構成者である地域の労働組合との協議を受け入れさせることであろう。

おわりに

それにしても、トヨタは2兆円もの利益を何に使うのであろうか。その源泉は内外の労働者や業者の労働にあるのだから、無関心ではいられない。報道では、株主配当を1株当たり10円積みまして75円にするという。対して取引業者には部品価格の値下げ要請見送り、労働者には春のベース・アップを想定するというのであるが、これらは物価上昇と増税のもとでは切り下げに等しい。これでは内部留保と株主の投機資金をさらに膨張させるだけであろう。トヨタは、その人権侵害体質を抜本的に改め、非正規労働者や下請業者の状態改善をはじめ、ひろく勤労者の生活向上のためにこそその利益や内部留保を役立てるべきではないか。

その1： 世界人権宣言にもとづく基本的人権

第1条 平等権	第21条 政治と自由な選挙に参加する権利
第2条 差別からの自由	第22条 社会保障を受ける権利
第3条 生命、自由、人間の安全保障の権利	第23条 望ましい仕事を、労働組合に加入する権利
第4条 奴隷からの解放	第24条 休暇と余暇を得る権利
第5条 拷問および品位を傷つける扱いからの自由	第25条 十分な生活水準を保持する権利
第6条 法のもとで人として認められる権利	第26条 教育を受ける権利
第7条 法の前で平等の権利	第27条 社会の文化的生活に参加する権利
第8条 権限を有する裁判所により救済される権利	第28条 世界人権宣言を実現させる社会秩序への権利
第9条 恣意的な逮捕や追放からの自由	第29条 自由で完全な発展に不可欠な社会への義務
第10条 公正な公開審理を受ける権利	第30条 上述の諸権利に対する国家ないし個人の干渉
第11条 有罪が立証されるまで無罪と推定される権利	
第12条 プライバシー、家族、家庭および通信への干渉からの自由	
第13条 国内外における住居の自由の権利	— 1948.12.10 国連総会採択 —
第14条 迫害からの庇護を他国に求める権利	
第15条 国籍を得、あるいは変更する権利	
第16条 結婚し家族を持つ権利	
第17条 財産を所有する権利	
第18条 思想と宗教の自由	
第19条 意思と情報の権利	
第20条 平和的な集会と結社の自由	

注) 1～20条 自由権、21条 参政権、22～27条 社会権、28～30条 一般規定

その2： ILOの中核的労働基準

分野	ILO条約
結社の自由及び団体交渉権	87号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）
	98号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）
強制労働の禁止	29号（強制労働に関する条約）
	105号（強制労働の廃止に関する条約）
児童労働の実効的な廃止	138号（就業の最低年齢に関する条約）
	182号（最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約）
雇用及び職業における差別の排除	100号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）
	111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

労働情報(この2ヶ月) 2014年9月～10月

2014年9月1日

★すき家、驚愕の労働環境 「2週間家に帰れない」「あつという間にワンオペに…」

SankeiBiz

★「たかの友梨」で横行するマタハラ・残業代未払い・数十万円的美容器材購入させる自爆営業、そして腐敗 BLOGOS

2014年9月2日

★イタリア首相、労働市場改革法案の年内可決を期待 WSJ

★JAL 不当解雇撤回ニュース NO.399 ～東京地裁、不当労働行為認定 JALは控訴するな！
レイバーネット日本

2014年9月3日

★「原発での労働環境明らかに」 作業員ら東電提訴 テレビ朝日

★首都圏青年ユニオン渡米中～ 9/4 にファストフード労働者ストライキ レイバーネット日本

2014年9月5日

★新閣僚どんな人？ 塩崎恭久氏（厚生労働）MSN 産経ニュース

★廃案の労働者派遣法改正案、次期国会に提出検討 朝日新聞

★労働時間制度:政府計画に自動車総連「現場知らない」批判 毎日新聞

2014年9月6日

★【9月5日 AFP】在カタール英国大使館は4日、2022年のサッカーW杯カタール大会（2022 World Cup）で使用されるスタジアムの建設作業員の労働環境を調査し…

★韓国:ホームプラス労働者がストライキに突入 レイバーネット日本

2014年9月7日

★GPIFの隠れた焦点、「運用枠」増加に異論も 東洋経済オンライン

東京 5日 ロイター] - 塩崎恭久厚生労働相の下で、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）改革が動き出す。リスク性資産の運用比率増加に注目が集まり .弁護士.c

★第3回ブラック企業大賞に「ヤマダ電機」 すき家は「要努力賞」、たかの友梨は「業界賞」ガジェット通信

2014年9月8日

★広がる「担い手確保・育成」支援/建設企業労働組合も大学生向け PR/日建協、富士教育訓練Cで出前講座 日刊建設通信新聞

★IT労働者が100万人突破 フィリピン 日刊まにら新聞

2014年9月9日

★中国企業が大規模“派遣切り” 日系製造業、労働力不足の危機 ダイヤモンド

★鳥取県内労災5・5%増 労働局が対策へ 日本海新聞

2014年9月10日

★可成科技、労働者の権利侵害調査へ 日本経済新聞

★立ち入り現場8割で違法 製造・建設 岩手 読売新聞

2014年9月11日

★「労働改革で集中議論を」 経財諮問会議の民間議員、政労使会議再開を提言へ
MSN産経ニュース

★厚生労働省の労働政策審議会分科会が10日開かれ、一定の要件を満たした労働者を残業代支払いなどの労働時間規制の適用除外とする新たな労働時間制度 ...

★【大原社会問題研究所】第27回国際労働問題シンポジウム「ディーセントな雇用創出と雇用制度改革」法政大学

2014年9月12日

★たかの友梨経営会社が文書「労働基準法順守に尽くす」朝日新聞

★「大阪市は労働組合への敵対姿勢を改めよ」庁舎使用裁判で勝訴した労組が声明(全文)
弁護士ドットコム

★居酒屋チェーン店長見習いの過酷な労働実態 すき家だけじゃないブラック企業
livedoor

★労働生産性 全国の7割 県民低所得の要因 11年度 沖縄タイムス

2014年9月13日

★労働経済白書:就労意欲引き出すマネジメントを 毎日新聞

2014年9月17日

★市バスで過剰労働 川崎市長「労務管理の徹底を」 東京新聞

★【パリ共同】フランス航空大手エールフランスのパイロットの労働組合が15日から大規模なストライキに入った。日本への便を含めて半数以上が欠航になったという ...

2014年9月18日

★山梨労働局が労働環境の改善要請(山梨県) 日テレNEWS24

★「長時間労働で自殺」松山市争う姿勢(愛媛県) 日テレNEWS24

★女性活躍の名で労働法制を改悪 しんぶん赤旗

2014年9月19日

★厚生年金 非正規労働者の加入条件緩和を NHK

★ジョブ・リターン制度拡大 急がれる女性労働力の活用 財経新聞

2014年9月21日

★労使紛争も“集団”から“個別”へ様変わり 上場ドットコム

★たかの友梨、日本エステティック機構の認証取消「健全な発展阻害」BLOGOS

2014年9月22日

★裁量労働なのに…4割定時出勤 労働機構調査 遅刻で賃金カットも 東京新聞

★カンボジア、繊維産業の労働者が抗議進行 賃上げを要求 新華ニュース

2014年9月23日

★ワタミの「過酷すぎる労働実態」 過労死裁判で「是正勧告書」夕刊アモーバニュース

★【フランクフルト】米アマゾンのドイツの物流拠点5カ所で、労働者が労働協約の締結を求め現地時間21日夜から2日間のストライキに突入した。ドイツの統一 WSJ

2014年9月26日

★全労働者の1割は非正社員の若年労働者 財経新聞

2014年9月28日

★米最低賃金 引き上げ またひとつ ロサンゼルス しんぶん赤旗
★うつ病予防 仕事量よりも重視すべきは 専門家指摘 dot.
2014年9月30日
★年功序列見直し 労働界の理解が焦点に NHK
★労働者派遣法改正案を閣議決定 臨時国会に提出へ 朝日新聞
★学歴や年齢別で若者労働者の雇用形態をグラフ化 大卒の正社員率は 79.6 %に livedoor
2014年10月1日
★時間外労働131時間、過労死認める 名古屋地裁支部 朝日新聞
★ゼンショーHは後場値を消す、労働環境改善に見方分かれ辛抱も 朝日新聞
2014年10月3日
★新労働時間、健康確保前提に制度構築…首相答弁 10月02日 読売新聞
★「すき家」6割が深夜営業休止でも解決難しい過酷労働と強盗問題 東スポ Web
2014年10月4日
★米国：たばこ生産者が児童労働の保護政策を導入 ヒューマンライツウォッチ
★札幌地域労組： 対馬徳昭氏、不当労働行為を認め理事長を辞任 レイバーネット日本
2014年10月5日
★「安倍政権の雇用政策では、労働条件が悪化する」元経産官僚・古賀茂明 THE PAGE
★「会社つぶしてもいいの？」たかの友梨社長が「圧迫発言」を謝罪（リリース全文）
弁護士ドットコム
2014年10月7日
★韓国:運送料削減に反発、貨物労働者が高空籠城 レイバーネット日本
2014年10月8日
★ロシア下院、週4日労働制への移行を検討へ ロシアNOW
★「長時間労働削減推進本部」（本部長：塩崎 恭久 厚生労働大臣）の決定を踏まえ、「過重労働解消キャンペーン」を11月におこなう。過重労働解消キャンペーン - 厚生労働省
2014年10月9日
★北朝鮮、労働矯正施設認める 政治犯収容所は否定 中日新聞
2014年10月10日
★厚労相 経団連に長時間労働の是正を要請 NHK
★イタリア上院、労働市場改革に向け関連法案を可決 ロイター
★イタリア上院は9日、レンツィ政権の最優先課題である労働市場改革法案を賛成165票、反対111票の賛成多数で可決した。ロイター
2014年10月11日
★児童労働者:世界に1億6800万人 子供人口の11% 毎日新聞
★「児童労働は根の深い社会悪だ」。ノーベル平和賞受賞が決まったインドの活動家カイラシュ・サティアルティさん（60）反児童労働を訴え - 毎日新聞
2014年10月12日
★女性の教育の権利を訴え続けるパキスタンの少女、マララ・ユスフザイさん
ノーベル平和賞 毎日新聞
2014年10月13日

- ★平和賞のサトヤルティ氏、児童労働と闘った30年 沖縄タイムス
- 2014年10月14日
- ★中国労働市場は予想より好調＝人民銀総裁 ロイター
- 2014年10月15日
- ★「労働経済白書」発表。非正規から正規への移行の困難さも示す 月刊人材ビジネス
- ★経団連「労働時間規制の緩和を」 専門職の一部で Sankei News
- 2014年10月16日
- ★過労死防止法、11月施行 一方で「安倍政権は"過労死促進法"も進めている」との指摘も ハフィントンポスト
- ★英40万医療労組スト「賃上げ要求」 レイバーネット日本
- 2014年10月19日
- ★フェイスブックに労働組合が誕生？ 東洋経済オンライン
- 2014年10月20日
- ★労働者派遣法改正案、成立危うく…思わぬ「敵」 読売新聞
- 2014年10月24日
- ★官邸が旗振り 「年功序列賃金見直し」は単なる労働者いじめ 日刊ゲンダイ
- ★韓国:労働部、統合健康保険労組も全教組法外労組化の手順か レイバーネット日本
- 2014年10月27日
- ★全駐労、米軍と直接協議 労働条件改善、継続開催目指す 琉球新報
- 2014年10月28日
- ★100万人“解雇規制緩和ノー” ローマで しんぶん赤旗
- 2014年10月29日
- ★労働者派遣法が審議入り NHK
- ★民主 維新の法案を共同提出へ 「同一労働同一賃金法」を提出 NHK
- ★現代百貨店、「感情労働」従事者向けプログラムを導入 朝鮮日報
- 2014年10月30日
- ★UPDATE 2-米FOMCが量的緩和終了 労働市場の判断前進、景気回復に自信ロイター
- ★ドル全面高、FRBは労働市場の判断強める ロイター
- ★民主・維新国対委員長会談 労働者派遣法改正案を徹底議論する考えで一致 BLOGOS
- ★たかの友梨をマタハラで提訴 女性社員「長時間労働で切迫早産」 withnews
- 2014年10月31日
- ★中労委:君が代義務づけの条例 団交拒否は不当労働行為 毎日新聞
- ★韓国労働者の徴用 日本企業に賠償命じる判決 NHK
- ★アメリカ・ロサンゼルスで、労働者による抗議デモ イランラジオ

この2ヶ月の記事は、Google アラート「労働」で検索した記事を編集部の判断で整理したものです。出典のWSJはウォールストリートマガジンの省略です。この2ヶ月の話題のキーワードは「ブラック企業」「たかの友梨」「塩崎厚生労働大臣」「派遣法改正」「労働分野の規制緩和」が数多くヒットしました。

事務局

それでも研究集会では牧野先生の安倍靖国政権の執念ともいえる「雇用改革」の野望の実態について事実に基づきながらユーモアも含めて制限時間を超えるほどの熱弁で語っていただきました。とりわけ「生涯ハケン」・「解雇自由」・「残業代ゼロ」阻止のたたかいは最重要であるということは再認識できました。「質疑も活発に行われ、講師と参加者のほぼ同じ目線で」語り合い理解を深めることができました。以下は当日の資料です。

2014/9/27 牧野富夫

以上

《参考資料》

1) 「労働経済白書」(厚労省、2014年版)

白書は「労働者を育成し、その就労意欲を引き出すことによって、企業の成長へとつなげていく人材マネジメントについて分析するとともに、職業経験を通じた人的資本の蓄積によって職業能力をさらに高め、安定した生活を送ることのできる職業生活を通じたキャリア形成に関して分析を行った」とする。そして、「完全失業率は、2014年1～3月期には3.6%となり、有効求人倍率も2013年11月に6年1か月ぶりに1倍を超え、2014年1～3月期には1.05倍となるなど、雇用情勢は着実に改善しており、人手不足感が高まっている」と描き出している。ただ、「非正規雇用労働者が大きく増加する一方、正規雇用労働者は減少した」と指摘せざるをえない現実がある。

2) 「月例経済報告」(内閣府、2014年9月)

報告は「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」として、「雇用情勢は、着実に改善している。完全失業率は、7月は前月比0.1%ポイント低下し、3.8%となった。また、15～24歳層の完全失業率は、前月比0.5%ポイント低下し、6.7%となった。完全失業者は増加し、就業者は減少した。労働力人口は6月まで2か月連続で増加した後、7月はやや減少した」としている。また、「賃金をみると、定期給与は底堅く推移している。現金給与総額は緩やかに増加している。先行きについては、着実に改善していくことが期待される」という。

3) 「家計調査報告」(総務省、7月分)

報告は「勤労者の二人以上世帯の実収入は、前年同月比実質6.2%の減少となった。うち勤め先収入は、世帯主が実質6.0%の減少、配偶者が実質11.7%の減少、他の世帯員が実質23.2%の減少。勤労者世帯の消費支出は、前年同月比で実質3.6%の減少となった」と記す。

4) 「米国経済白書」(大統領経済諮問委員会年次報告、2014年版)

白書は「家族を養うのに十分な賃金が支払われる仕事は、最も中心的な貧困対策である。2013年に、オバマ大統領は最低賃金の引き上げと、高齢者や病気、傷害、障害のある人びとを援助する約200万人の介護労働者への残業代の支給を決定した」と述べている。

また、「最低賃金と残業手当は貧困に対する防波堤だが、最低賃金は物価と足並みがそろっていない。今日、最低賃金で家族を養う労働者は貧困のまま暮らしている。それゆえ大統領は、連邦政府と契約するサービス業務と建設に従事する労働者の時給を10.10ドルにする最低賃金引き上げの2014年大統領命令に署名した」という。

「上位層の所得が急増している一方で、最低賃金の価値を損なわせるのではなく、最低賃金を人びとが生活できる賃金にする時がきた」として、最低賃金の引き上げが雇用の幅を狭めるなどの説に根拠はなく、連邦最低賃金(別に州ごとの上乗せ最低賃金がある)の引き上げこそ最良の「貧困との戦いである」と明言している。このようなオバマの政策が、下院を制する共和党やティパーティなどの反対でなかなか実現できず、ネガティブ・キャンペーンにより、「オバマ人気」を下げている。



☆2014年11月15日以降の活動・集会予定など

- 11月24日 第30回トヨタシンポジウム 労働会館
- 11月30日 春闘討論集会 労働会館
- 12月13日 10時から～第14回所員会議
- 12月21日 愛知労働組合総連合臨時大会 刈谷産業振興センター
- 1月10日 新春大学習会 国際会議場
- 1月17日 10時から～理事会・第15回所員会議

☆寄贈された書籍、購入書籍ほか

- 週刊東洋経済11/15 中国暗転・高度成長の終わりと日本企業の
- 週刊エコノミスト11/18 黒田ショック、奇襲緩和の限界
- なぜローカル経済から日本は蘇るのか 富田和彦 (PHP新書)
- 開発主義の時代へ 高原・前田 (岩波新書1253)
- 雇用改革の真実 大内伸哉 (日本経済新聞出版社)
- 投資家が「お金」よりも大切にしていること 藤野英人 (星海社)



☆月刊全労連 10月号 特集：安部「教育改革」とたたかう

11月号 特集：アベノミクスと労働法制

☆経済 11月号 特集：地域再生の対抗軸

12月号 特集：中小企業なくして経済発展なし

★今回179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、編集部一同大感謝です。急に総選挙の動きが「追いつめられた側」から出ています。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。天候不順。

* 「所報」第179号 (隔月刊) / 発行日2014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：14期・2014年度会費につきまして請求書を同封しました。

