

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

巻頭辞

P 2 ~

「1 億総活躍社会」 どうなるの？ ～私たちの働き方・働かせ方

森岡 孝二 P 3 ~

トヨタ・ベトナム工場労働者の労働実態

浅野 和也 P 11 ~

チェルノブイリ原発事故30年

櫻井 善行 P 16 ~

愛知労問研 187 号を読んで

永井 和彦 P 22 ~

団体会員の紹介②

日本金属情報通信労組(JMITU) P 24 ~

あるブラック企業体験を聞いて

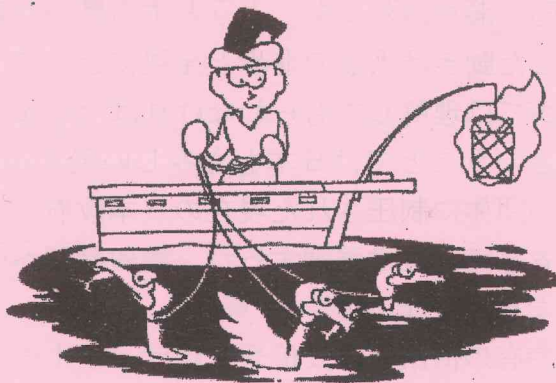
辻井 健児 P 25 ~

労働情報この2ヶ月 3 / 1 ~ 4 / 30

編集部 P 27 ~

研究所だより

編集部 P 32 ~



● 第188号

◎ 2016年5月15日

愛知労働問題研究所

アメリカオバマ大統領が広島を訪問するという電撃的なニュースが流れた。このニュースを聞きながら様々な思いを抱いた。広島、長崎といえば唯一の被爆国日本の戦争遺産の象徴的存在だ。ましてそこで使われた原子爆弾に代表される核兵器は、人類破滅の可能性すらもたらし、私たちからすればこの忌まわしい代物を一刻も早くこの地上から永遠に除去してもらいたい、というよりもそうするために運動を強めていかなければならない。

広島、・長崎は日本では中高生が修学旅行で行くくらい1つの文化遺産として定着している。日本を訪れた多くの外国人も広島・長崎を訪れている。そこで核兵器の実相を、被害の甚大さを、いわば、広島・長崎を訪れることは、当然のことであると私は思っていた。

ところが、原爆を投下した当事国の歴代大統領はこれまで日本を訪れても、広島(長崎も)を訪れたものは1人もいなかった。アメリカには、原爆投下が戦争の終結を早め、多くの日本人のいのちを救ったという信じがたい神話が今なおある。当事国のアメリカの大統領が広島(長崎を含む)を訪問することは日本への謝罪を意味するという考えも根強くある。

その意味では、現職のアメリカ大統領が広島を訪れるのは画期的な意義がある。これを契機とした核兵器廃絶に向けてのメッセージにつながると考える。確かにオバマ大統領の広島訪問については日本国内でも様々な意見がある。彼一流のパフォーマンスだ、謝罪がない、云々。だけれども、私は当事国の大統領に被爆地を訪れてもらい、悲惨な実相を自分の目で見ていただくことの意義を強調したい。それが単なる人気取りの通過儀式であったのか、それとも核廃絶に向けての一步を踏み出したのかは、後生の歴史が語ることであろうし、そのためには為政者だけに任せるのではなく、民衆の運動の高揚が必要であろう。

また日本の近隣には、民よりも国威高揚のため、核を保有することによって大国と瀬戸際外交をしようとする愚かな若輩の政治屋もいる。だけれども、そうした動きは人類の進歩と発展にとって、百害あって一利なしだということをやがては理解してもらわなければならない。

ということでは日本もさみしい現実がある。「日本会議」という得体の知れない団体に制圧された現在の日本政府は、過去の戦争の事実を目をそらし、被害者意識だけは強調するが、周辺諸国への加害者であったということへの反省はまったくくない。

希有の演出家、安倍晋三はサミット後のそのときバラク・オバマと行動を共にするという。彼がどういう思いで同行するのかその深層を探ってみたい思いに駆られる。

(さ)

「1億総活躍社会」どうなるの？

～私たちの働き方・働かされ方～

森岡 孝二

編集部より

この掲載文は3月24日に行われた労働法制連絡会愛知主催の学習決起集会において講演された森岡孝二氏（関西大学名誉教授、ASUネット代表）のお話しの概要を所報編集部の責任でまとめました。文中誤記などの一切の責任は編集部にあります。文章は簡略化するために「である調」にしています。

安倍内閣の雇用改革の特徴

2012年暮れに成立した安倍内閣の再登場とともに脚光を浴びた「アベノミクス」の第1段階の「3本の矢」とは以下のものであった。

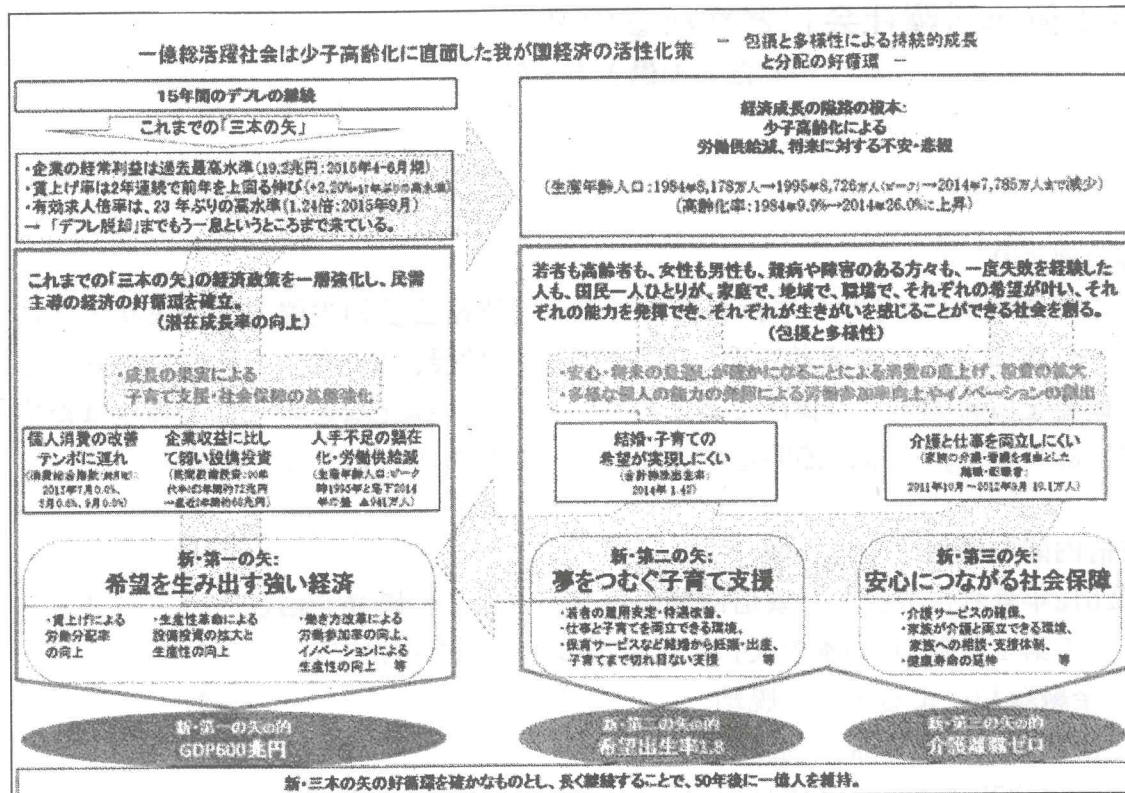
- 1) 金融緩和によるデフレ脱却
- 2) 財政出動による景気刺激
- 3) 雇用改革による経済成長

安倍内閣の雇用改革の中身は、発足当初から現在まで相も変わらぬ雇用・労働の「規制緩和」に軸足が置かれている。第2次安倍内閣成立以来、デフレからの脱却のために成長戦略を錦の御旗にした経済政策を審議し導入するために財界人とその代弁者を寄せ集めて産業競争力会議を設けた。その目的は労働者からすれば当たり前だが、財界から見ればコストもかかり経済活動の桎梏ともみえる「岩盤規制」の諸制度を解体させることによって、財界の願望である残業ただ働き制度の創設と裁量労働制の拡大を議論させてきた。もちろんその中に労働者派遣制度の改悪も含まれていたのは当然である。労働法制を根本から解体しようとするものである。

一方、アベノミクス第2段階の新しい「3本の矢」は以下のものである。

- 1) 希望を生み出す強い経済
- 2) 夢を紡ぐ子育て支援
- 3) 安心につながる社会保障

数値目標としては、1)では「GDP600兆円」を目標とし、2)では「希望出生率1.8の実現」、3)では「介護離職ゼロ」を掲げている。それに加えて第2弾のアベノミクス3本の矢は、「子育て」「介護」といった家計に身近なテーマを掲げている。安倍晋三と彼の取り巻き連中からすれば、「1億総活躍」社会を目指すには、社会保障改革や労働市場改革など、これまでの既得権にメスを入れ、痛みを伴う改革も避けては通れないのが言い分である。



(出典) 平成27年10月29日第1回一億総活躍国民会議事務局提出資料

www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku

これが現在安倍内閣によってふりまかれている「女性活躍戦略」と「一億総活躍社会」の実際である。一見して聞こえもよくまともに聞こえるが、この三本の矢による基本政策は、第一弾の延長であり、新自由主義による「雇用改革」であることに変わりはない。

また女性活躍は、これまで労働現場では日陰者として扱われていた女性を、表舞台に出させる意味があった。そのこと自身は注目されることで一概に意義は否定できないが、実態は女性労働者にも階層化を促している。正社員でも一部のエリート的な位置にいる女性労働者には総合職としての職責を果たさせ、彼女たちは企業社会の戦士である男性労働者並みに働かせ、過酷な競争にも堪えられるような働き方を要求する。さらにより多くの女性労働者は正社員であっても一般職として働かせ、さらにそれ以外の女性労働者の多くはパート労働者として働いてもらうということである。

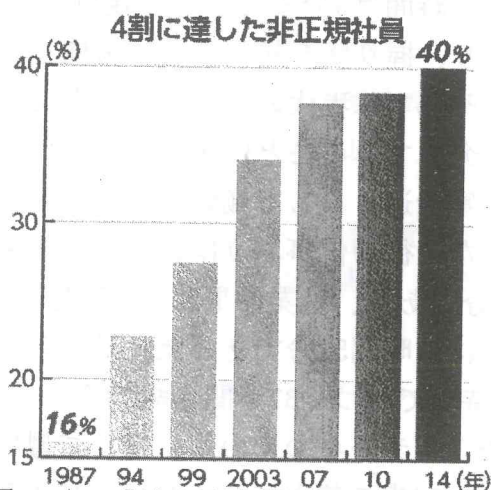
いっぽう高齢者についてはこれまでは年金を収入源として悠々自適の生活をおくれた人が多かった。労働力の担い手は、生産年齢人口が基本であった。だがこれからは定年退職後も「労働能力」あるかぎり働いてももらおうというのが、「一億総活躍社会」の実際の姿である。もちろんもはや正規雇用労働者と

しての働き方でない。これは現在進行形の年金制度の改悪と結びついているのはいうまでもない。公的年金制度が改悪されていくともう数年もすると65歳まで無年金＝無収入になってしまう。年を取ったから働かなくてもいいということではなくなってしまった。

アベノミクスによる第2段階の三本の矢の「女性活躍戦略」と「一億総活躍社会」が目指す意味はそうしたことである。間違っても、働く人が庶民が本当に幸せになることを目指したものではない。

ここまできた非正規雇用の増加

2015年末には全労働者の4割はパート、アルバイト、契約、嘱託、派遣などの非正規労働者であるという調査結果が出た。1990年代半ばぐらいから徐々に目にはついてきたが、非正規労働者の比率は1987年から27年間に17%から実に40%へと増加した。もはや5人に2人が非正規労働者である。その中でも青年層と中高年層では50%前後まで増加している。それに「名ばかり正社員」や、「請負労働者」、「個人請負（独請け）労働者」を含めれば実に労働者の5割超が不安定身分である非正規労働者であり。その半数は年収300万円以下だという。しかもワーキングプアの対象とされる年収200万円以下の労働者が現在では1800万人にもなり、さらにそのうち500万人が非正規労働者であり、1997～2012年には500万人も増加している。日本の労働現場は、まともな働かせ方がされていない非正規労働者がこんなにもいる。「2012就業構造基本調査」ならびに森岡著p. 172



性別・雇用形態別労働者数と非正規比率の推移（単位1万人、%）

	1987	1992	1997	2002	2007	2012
男女労働者総数	4,306	4,861	5,116	5,084	5,326	5,354
正規労働者	3,457	3,806	3,854	3,456	3,433	3,311
非正規労働者	850	1,054	1,261	1,628	1,894	2,043
非正規労働率	19.7%	21.7%	24.6%	32%	35.6%	38.2%
男性労働者総数	2,668	2,897	3,016	2,925	2,974	2,929
正規労働者	2,426	2,610	2,679	2,441	2,380	2,281
非正規労働者	243	287	337	483	594	648
非正規労働率	9.1%	9.9%	11.2%	16.5%	20%	22.1%
女性労働者総数	1,638	1,963	2,099	2,159	2,353	2,425
正規労働者	1,031	1,196	1,176	1,015	1,053	1,030
非正規労働者	607	767	924	1,145	1,300	1,394
非正規労働率	37.1%	39.1%	4.4%	5.3%	55.3%	57.5%

戦前の暗黒工場と今日のブラック企業

まず戦前の暗黒工場の働かせ方の典型的事例を紹介する。

☆〔紡績工場〕 昼業部は午前6時始業・午後6時終業。夜業部は午後6時始業・翌日午前6時終業。繁忙期には、夜業者に6時間居残りさせ、昼業者に6時間早出させ、結局8時間働かせることも。まれに36時間労働も（『職工事情』）。

☆〔製糸工場〕 午前午後の休憩時間を与えず、食事時間も削る。ある工場では食事時間は5分までという規則も。また握り飯を工女の受け持ちの繰釜の側に配り、握り飯を頬張りつつ労働をさせる（『職工事情』）

それでは現代のブラック企業での働かせ方はどうなのか。以下にその事例を紹介してみることにする。

☆富士通SSLで働いてきたSEの西垣和哉さんのケース2006年に27歳で死亡した。彼の仕事ぶりは、業務が最も集中した時期の月間実労働時間は296時間57分であり、残業時間は128時間57分であった。1日当たりの平均労働時間は、実に11時間52分であった。朝7時に出勤して、一晩を過ごしさらにその翌日の2時までつづく37時間連続勤務もあった。

☆「ステーキのくいしんぼ」で働いていた和孝さんのケースがある。彼は2010年に24歳の若さで死亡した。彼の死亡前8ヵ月の残業は、月200時間（最も少ない月で162時間、最も多い月で227時間30分）、合計で1355時間にもなる。総労働時間は月平均で560時間。しかも、残業代もボーナスも出なかった。1日は戦前も現在も24時間でしかない。戦前も現在も1日15時間労働が状態か知っている。これは肉体的・限界を超えた超長時間労働である。

ブラック企業の原型は細井和喜蔵『女工哀史』から見いだすことができる。

（引用頁は①『女工哀史』）

引用A「いずれの工場へ行っても、女工は十年おっても二十年おっても依然として女工以上の待遇へ昇れないが、事務所の給仕は初めから雇員の待遇を受ける。東京モスリンなどは女給仕が雇員待遇で毎半期の賞与を五十円から百円までくらい貰うのに対して、女工は十円か二十円しか貰えない。かくのごとき矛盾がまたと世にあらうか？」（①59、②42）。

引用B「よし、君が温和しく止さなければ解雇しよう。その代わりに不都合な行為があつて解雇したと各工場に通知するよ。もしここから黒表〔ブラックリスト〕を廻してみたまえ、どこへ行っても君は駄目だ。それに依願解雇なら、困った時再び入社も出来るが、不都合解雇では絶対にもうここへは入社できないからね。どっちでも君のいいようにするがいい』（①124～125）、②44）。

引用C「一年三百有余日残業するところがはたして欧米にあるだろうか？／これを私は『強制的残業政策』という。まことに不都合な残業のためであっても私用のため11時間で帰ろうと思えば、早退の手続きが要るのである。自由服

夜業もその通りで名目は大層立派だが、一夜に僅か金五銭くらいな『夜業手当』でもって、無智な彼女たちを釣ろうという魂胆に外ならない」(①131、②46)。いずれも細井著。

労働者派遣制度と働き方の戦前回帰

ここでは戦前の「労働者供給業」と今日の「労働者派遣制度」を比較する。戦前は、「組頭」、「周旋人」、「募集人」、「紹介人」、「口入れ屋」、「手配師」など多様な名称の労働市場の仲介業者が存在した。労働者の求職や就労を食い物にして利益を上げる「労働者供給事業」(人貸し業)が強制労働、人身売買、中間搾取(ピンハネ)の温床になっていた。

戦後は1947年制定された「職業安定法」で労働者供給事業の営業と利用を禁止していた。しかし、1985年の労働者派遣法の制定で特定の業種だけは解禁されることになった。1990年代後半から2000年代初めにかけての派遣法の改定によって、許可対象業務が順次拡大され、現在では特定業種を除いて原則自由化されている。ここで見逃せないのは、派遣法がもたらした雇用の非正規化と身分化である。その特色と問題点を以下にあげる。

(1)事業主または経営者は労働者を直接に雇用して賃金を支払わなければ労働者を使用してはならないという雇用の根本原則を否定している。派遣先が派遣元に「派遣料金」を支払い、その中の一部を「賃金」として派遣元が派遣労働者に支払うことになる。だから派遣労働者はまともな賃金闘争を行うことは事実上不可能である。

(2)派遣労働は本来は一体不可分の「雇用関係」と「使用関係」を虚構的に分離することによって、職業安定法では基本的に禁止されてきた「労働者供給事業」を「労働者派遣事業」と言い換えることで、労働基準法で禁止されていたはずの労働市場仲介業者の「中間搾取」を合法化することになった。

(3)労働者が従事する業務の種類、働く場所、賃金、労働時間、受入期間などの労働条件の決定を、対象の労働者と直接の関係にするのではなく、バイアスがかけられ、派遣元と派遣先の商取引(派遣契約)に委ね、労働条件の決定から労働者を排除している。労働者は異議申し立てもまともに出来ずに、企業の都合で使い捨てても派遣先の意のままになる。

(4)労働者から団結の場を奪い、組合結成が阻害し、労働法制上の種々の権利行使を制限する。たとえ派遣労働者が不当な扱いを受けて立ち上がってもほとんどは有効に対抗できない。

(5)直接雇用の正規労働者には提供されている企業内福利厚生の利用と社会保険の加入や社会保険料の事業主負担適用から事実上派遣労働者を締め出すことになり、現在の雇用における身分的差別を生み出している。

3 5歳未満の労働者の平均年収（万円）

	配偶者の有 無	全労働者	正規労働 者	非正規労働 者	非正規	
					パート・ア ルバイト	その他
総数		235	272	126	101	167
	配偶者あり	355	394	149	99	235
	配偶者なし	181	207	121	102	151
男		285	311	150	116	199
	配偶者あり	424	432	284	179	326
	配偶者なし	196	216	130	112	162
女		176	211	114	94	148
	配偶者あり	204	266	108	90	159
	配偶者なし	168	197	115	96	145

6
・
過
労
死
の
現
状
と

「男は残業・女はパート」の日本的働き方

雇用における女性差別、男性中心の働かされ方は戦後温存されてきた。労働市場における二極分化は、労働時間の性別二極分化を生み出した。男性は、賃金不払残業を含む超長時間労働が一般化し、女性は、結婚前は正規労働でも結婚後はパートタイム労働が基本で、フルタイムパートをしても驚くほど低時給労働が蔓延化している。

男性正社員の週あたりの労働時間は53時間であり、女性正社員の場合は週あたり44時間である。労働時間の二重構造＝性別二極分化をもたらしている。年間労働時間にすると、男性全体では年2300時間であり、女性全体では年1700時間である。これを正規労働者でみると、男性は年2400時間、女性は年1300時間になる。これは男性は会社で仕事だけに専念し、家事はしない。その家庭での家事の時間を女性がカバーしていることを意味する。1990年代からパートタイム労働者は増加、労働者の年間平均労働時間は減少している。

女性労働者は高いパート比率であり、しかも労働時間が長いパートタイム労働が基本である。女性パートのこの状態に引きずられて、男性非正規労働者も低時給の有期雇用が増えている。パート労働者を形容すると、「賞与なし、育休なし、昇級なし、社会保険なし、福利厚生なし、給与明細書なし、働きがいなし、尊厳なしの低時給の細切れ雇用の使い捨て」であり、パートタイム労働者（特にひとり親世帯）の深刻な貧困を示している。

非正規率の高い若年労働者の労働所得の低下は、青年の未来への希望と夢を奪っている。安倍内閣が自画自賛する「女性活躍戦略」、「一億総活躍社会」の実態がこれであり、滑稽ですらある。

年間所得でみた労働者の階層別分布の変化は、1997年と2012年を比較した場合、年収1000万円以上、1500万円以上の上位層は減少しているが、300万円から1000万円までの中間層も減少している。一方300万円未満、150万円未満の仮

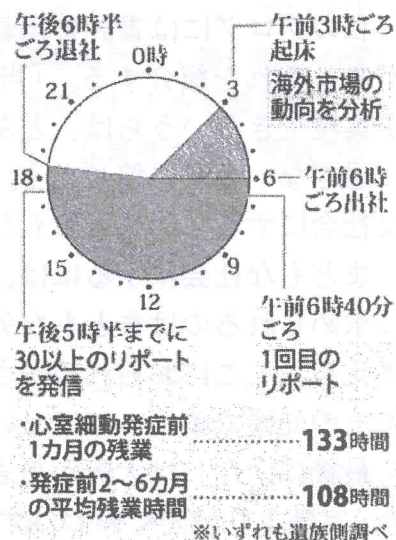
想に位置づけられている人は合計で10%増加している。これは階層分化を示す深刻な数字である。(出所) 総務省「就業構造基本調査」各年版。

労働時間制度改革の動向

現代日本の労働現場では、過労と過重ストレスによる過労疾患の多発している。これまでも脳・心臓疾患は無視できなかったが、現在でも数値的には減少していない。近年は「うつ病」と「精神障害」が増え続けている。しかも最近では過労死(とりわけ過労自殺)が若年化しているのも1つの新しい傾向である。30歳前後の働き盛りの青年労働者が過労死に遭遇している。さらに過酷な競争原理の犠牲者なのか過労自殺はホワイトカラー労働者に多く見られる。

現代日本では、見かけの労働時間の短縮と恒常的長時間労働も特徴であり見逃せない。労働時間の性別二極分化(男は残業、女はパート)はこれまで見てきたとおりである。多くの職場での長時間残業の過半はサービス残業である。労使関係が確立されていない職場では、時間外労働手当を請求することすらままならない現実がある。本来長時間労働にブレーキをかける役割を果たすはずの36協定が機能せず、逆に36協定の例外規定によって「超長時間労働の制度的温存」が図られている。労働基準法では8時間労働制のはずだが、現実には10時間労働が常態化している。

若年層に広がる過労自殺も見逃せない過労死と過労自殺の比率は年齢が高くなるにつれて過労死の方が増えているが、20代から30代までは、過労自殺の方が過労死よりも圧倒的に多い。毎日新聞2015年5月12日資料では裁量労働で過労死認定された男性の標準的な1日のスケジュール



が掲載されているが、その実態には驚かされる。今国会でも審議されている「ホワイトカラー・エグゼンプション」(「高度プロフェッショナル制度」)も重要である。その狙いは、とりあえず一定範囲の正社員を対象に、労働基準法の時間規制を外し、時間外・休日・深夜を含め残業という概念自体をなくすものである。これは時間賃金制度を否定するものであり、固定賃金制の導入することで、休日出勤も含めて時間外労働は無償＝ただ働きになり、その結果労働時間規制がない無制限労働の合法化となる。

対象業務には、とりあえず「ディーラー」、「アナリスト」、「コンサル」など特定の限定された職種が例示されているが、実際には順次専門業務や企画業務などに対象が拡大されることが予想される。限定的だった派遣労働が順次拡大

され現在では例外項目を除けば自由化されていることを思えばどうなるかは十分に予想できる。IT産業のSEなども対象とされ、ひとたび導入されるとやがてはホワイトカラーの過半にまで拡大されることは目に見えている。

当面は年収1075万円以下とされるが、「小さく産んで大きく育てる」（塩崎厚労相）の言葉が示すように、年収要件はたちまち切り下げられるのは目に見えている。日本経団連榊原会長は「全労働者の10パーセントぐらいは適用される制度」と注文、「大企業の課長級の平均である年収800万円超の社員」を次にめざす課題としている。なお日本経団連の2005年ホワイトカラーエグゼンプション「提言」では、年収400万円以上を対象とされていた。これによる正規雇用の大半のホワイトカラーは当てはまることになる。

おわりに

私は労働者がこのひどく劣悪な「雇用身分社会」から抜け出す鍵として以下の6つの施策を提案する。

- (1) 労働者派遣制度を抜本的に見直す
- (2) 非正規労働者の比率を引き下げる
- (3) 雇用・労働の規制緩和と決別する
- (4) 最低賃金を引き上げる
- (5) 八時間労働制を確立する
- (6) 性別賃金格差を解消する

森岡孝二『雇用身分社会』（岩波新書）の終章参照

私のブログには書評を掲載しており、その中に以下のように評価されたものがありそれを紹介する。「当たり前な事ばかりだ。しかし、この当たり前の事が実現できないうちは、どんなに目新しい政策を掲げたところで、目くらましに過ぎないと肝に銘じよう。もちろん企業経営者は嫌がるだろうけど、まともな社会にするには、まともな働き方を取り戻すことが絶対に必要である」

まともな社会にするには、まともな働き方を取り戻す、そのためにも私たちに求められるのはまともな労働運動の発展とまともな政治の実現こそ必要だと考える。ここにおられる皆さんは、当然そうしたことを理解しておられるわけでその先頭で頑張ってほしい。

最後に、今日は大阪から岩波新書『雇用身分社会』を20冊ほど持ってきました。定価よりは安くおわけすることができます。皆さんが買っていただければ、私ではなくASUネットの運営資金に回すことができますし、私が重い書籍を持ち帰らなくてもすみます。どうかよろしくお願いします。

もりおか こうじ／ 関西大学名誉教授 ASUネット代表

トヨタ・ベトナム工場労働者の労働実態

浅野和也

はじめに

今年 3 月 22 ～ 26 日にかけてベトナムを訪問し、そこでトヨタのベトナム工場働く労働者へのヒアリング調査の機会を得ることができた¹。日本企業がベトナムへ積極的に進出していることはよく知られているが、そこで働く労働者の実態、とりわけトヨタのベトナム工場の労働実態はほとんど明らかにされていないといっていだろう。残念ながら、ヒアリングできた労働者はわずか 1 名（30 代、男性）でしかもかなり限られた時間であったため、この調査でトヨタのベトナム工場の全貌を明らかにすることはおよそ不可能である。また、労働者全体の労働実態を描写することにもならない。しかし、わずか 1 名とはいえ現場で働く労働者からの生の声はかなり貴重であることも事実である。

本稿では、断片的ではあるが、トヨタ・ベトナム工場の労働者へのヒアリング調査から得られた労働実態を明らかにしたい。なお、脚注などの出典がないものはヒアリング調査から得たものである。（紙媒体で発行された本号『所報』で、本稿の図表の一部が欠落しているなど誤りがあったため、このPDF版では訂正したものを収録した。—編集部注）

1. 工場概要および従業員構成

ホームページ上で公開されている『トヨタ自動車 75 年史』では次のように記されている。「ベトナムでは、1995（平成 7）年にトヨタ・モーター・ベトナム（TMV）を設立し、1996 年からカローラとハイエースの生産を開始した。以来、トヨタ車の販売台数は順調に伸長し、1997 年の 1,000 台水準から、2003 年には 1 万台を超え、2009 年には 3 万台レベルに達した。シェアも、1997 ～ 2004 年が 20 ～ 30 % 台、その後は 30 ～ 40 % 台で推移しており、1998 年以降トップの座を維持している。この間、当初 4 ディーラー体制であった販売網は、2010 年時点で 23 ディーラー・27 拠点体制となった。」²。

トヨタ・ベトナム工場の正式名称は Toyota Motor Vietnam Co., Ltd. (TMV)、生産開始年月 1996 年 8 月、主要生産品目はカムリ、カローラ、ヴィオス、イノーバ、ハイエース、フォーチュナー、生産台数 44,000 台となっている（2015 年 12 月末時点）³。アジア地域で生産台数が多いのは中国、タイ、インドネシアであり、ベトナムの生産台数はフィリピンの 49,000 台を下回っている。

従業員数はヒアリングをした労働者によれば、工場労働者は約 1,600 名程度ではないか、とのことである（事務部門はわからない）。『トヨタの概況 2013』には 1,670 人と記載さ

1 トヨタ・ベトナム工場労働者へのヒアリングは 2016 年 3 月 24 日に行われた。調査者は、猿田正機（中京大学）、杉山 直（三重短期大学）、浅野和也（愛知東邦大学）、宋 艶苓（中京大学企業研究所）、通訳 Do Linh である。

2 https://www.toyota.co.jp/jpn/company/history/75years/text/leaping_forward_as_a_global_corporation/chapter4/section3/item1_e.html（2016 年 4 月 9 日アクセス）

3 <http://newsroom.toyota.co.jp/jp/corporate/companyinformation/worldwide>（2016 年 4 月 9 日アクセス）

れている⁴。男女構成については、生産現場には女性は配属されておらず事務部門のみである。

非正規労働者（temporary worker）はおよそ半分であり比率はかなり高いといえる。契約期間は3ヶ月で仕事が忙しければ契約が更新される。日本のトヨタでは、期間従業員の正規登用があるが、ベトナムトヨタにも同様に存在する。具体的な条件はわからないが、昔は比較的容易に正規への登用が行なわれていたものの、最近はきわめて難しい。なお、この非正規労働者は間接雇用の派遣労働者であり（全員ベトナム人）、賃金も正規と比べると安いとのことである。

工場の歴史が20年程度ということもあり、従業員の平均年齢は30歳くらいだと思われる。工場操業時から勤務している人のなかには40代の人もいるが、比較的若いといえるだろう。

制服や帽子、ネームプレートの紐などの色、制服や帽子に縫い付けられているラインの本数などで正規・非正規を見た目で分けることはしておらず、全員同じ制服を着用している。食事と一緒に食堂で食べている。

2. 賃金

ヒアリングに応じてくれた労働者の賃金は残業代込みで1ヶ月約35,000～38,000円である。2007年入社時の初任給は基本給が約6,000円、残業代を含めると約13,000円だったとのことである。残業等の所定外賃金に大きく依存していることがわかり、制度の本質は日本のトヨタと非常によく似ている。なお、ベトナムでは最低賃金が毎年大きく上昇していることもあり、10年足らずで賃金が3倍近く上がるのもよくわかる。ベトナムの最低賃金（第1地域：ハノイ、ホーチミンなどの経済開発が進んだ地域）の推移は図表1のとおりである（1万ドンは約54円）⁵。

図表1 ベトナムの最低賃金額の推移

単位：千ドン/月

2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
180	626	1,340	1,550	2,000	2,350	2,750	3,100

出所：『データブック国際労働比較 2015』労働政策研究・研修機構、2015年、194ページ。このデータは外資系の最賃額。外資系と非外資系の最賃が統一されたのは2010年からである。

昇給は毎年実施されている。昇給率は自分の成果や評価により、4つのレベルで評価される。まずは自己評価を4点：10%、3点：7%、2点：5%、1点：昇給なしのいずれかで行なう。その後、会社が能力や働きぶりなどを総合的に判断して昇給が決まる。なお1点の場合、昇給なしとなるものの、昨今の最低賃金上昇を考慮して約1,000円の手当は支給されるとのことである。

⁴http://www.toyota.co.jp/jpn/company/about_toyota/gaikyo/pdf2013/databook_jp_2013.pdf（2016年4月9日アクセス）

⁵ ドンの円への換算は『ビジネス・レーバートレンド』労働政策研究・研修機構、2015年12月号、29ページによる。

ボーナスは年 2 回 4 月末と 12 月に支給される。それとは別に旧正月には通常の給料に 1 ヶ月分がプラスされる。ボーナスの額は会社の利益によって決まることになっている。

総じて、ベトナム・トヨタの賃金は相対的に高いといえる。とくにボーナスがありがたい。例えば、12 月のボーナスでは 3 ヶ月分が支給された。そのほかに交通費として毎月 1,500 円程度が支給されている（バイク通勤のガソリン代）。

3. 労働時間

大手企業における現場労働者の勤務形態は交替制勤務であることが一般的であり、ベトナム・トヨタも例外ではない。ヒアリングによれば、ベトナム・トヨタの勤務シフトは図表 2 のとおりである。

図表 2 ベトナム・トヨタにおける勤務シフト

昼 勤	7:00~15:45 前後半休憩が各10分、食事55分、計75分
夜 勤	18:00~2:45 前後半休憩が各10分、食事55分、計75分

労働者へのヒアリングから筆者作成。

日本では、昼勤と夜勤の勤務シフトは 1 週間ごとに替わることになっているが、ベトナム・トヨタでは 2 週間ごとに替わることになっている。ベトナムの他産業・他企業でも同様の傾向があるのか⁶、労働側の要求としてこのリズムになったのかは不明だが興味深いケースではある。

なお、4 月から食事時間が 55 分から 45 分に短縮されることになっており、トータルの休憩時間は 65 分になるとのことである。そのことで終業時間が 10 分前倒しになるのか、残業が増えるのか、などは確認できなかった。

前述の所定外賃金への高い依存からもわかるとおり、昔は残業が多く年間 500 時間以上のときもあったが、ヒアリングによれば、現在は 1 ヶ月 20 時間、年間 200 時間に残業は制限されているとのことである。

斉藤善久氏によれば、ベトナムの労働法は労働時間について次のように定めている。

「労働時間は、1 日 8 時間、1 週 48 時間を基本とし、使用者と労働組合による合意を条件に、1 日 4 時間、1 年 200 時間（特定の輸出生産・加工業については例外的に 300 時間）以内の時間外労働が許されている。…また、割増賃金については、夜間労働が 30 % 増、時間外労働には通常賃金の 150 %、休日労働には 200 % の支払いが義務づけられている。また、民間企業は利益の 10 % 以上、外資系企業は賃金の 1 ヶ月分以上の水準により賞与を支給しなければならない。」⁷

割増率に関しては、日本の労働法と比べるとベトナムではきわめて高く設定されていることがわかる。割増率が高いとはいえ、日本企業にとってはベトナムの人件費の安さは進出当初は魅力的ではあったが、昨今の経済成長にともなう最低賃金の大幅上昇により、割

6 ちなみに、ベトナムに進出しているホンダのサプライヤーへの調査（2016 年 3 月 25 日）によれば、勤務シフトは日本と同様の 1 週間ごとの交替とのことである。

7 斉藤善久『ベトナムの労働法と労働組合』明石書店、2007 年、24～25 ページ。

増率の負担が重荷になり始めているのではないか。また、長時間労働の常態化が労働者の不満を高めることになり、その結果、ストライキの発生なども予想される。その予防に努めているのかもしれない。

ただし、ベトナム・トヨタでは社内ルールにより、1ヶ月20時間の制限を超過することが事実上可能になっている。ヒアリングによれば、例えばある月の残業時間が28時間であれば、超過8時間分が有給休暇扱いとなるのである。そして、割増も適用されるとのことである。つまり、有給休暇を所定外労働時間分の賃金保障による「買い取り」と理解できる。

なお、年次有給休暇は16日分あり、勤続年数が2年経つごとに1日付与されるとのことである。しかし、業務が多忙なため、有給休暇の取得は芳しくないというのが本音であった。ベトナム・トヨタでは、日本のようなトヨタカレンダーは設定されておらず、通常のベトナムのカレンダーにもとづいて勤務している。休日は月6日（土曜2日と毎週日曜）である。

4. 教育、改善活動など

入社にあたり、TPS (Toyota Production System) や5S (整理、整頓、清掃、清潔、躰) を社内研修で学んだとのことである。また、改善案の提出も派遣労働者も含めた全労働者への必須となっており、改善案1件につき200円ほどが支給される。ヒアリングでは改善活動に対して、「仕事の役に立っていると思う。例えば、重量のある溶接器具（ガン）の置き場を作業者の近くに変えるという現場からのアイデアによって、作業が楽になった経験があるから」と前向きな考えであった。

しかし、作業密度は日本と同様、かなり高いことが伺える。日本のトヨタの作業をVTRで見たが、ベトナム・トヨタは日本に比べると労働者による手作業が多い印象を受けたとのことであった。ベトナムでは機械化を進めるよりも人手を増やすことで対応するのが得策なのだろう。

また、日本ほど多能工も進んでいないと思われる。ヒアリングでは、入社以来溶接を担当しており、他の部署は経験していないことを話してくれた。いわゆるジョブ・ローテーションもあまり行なわれていないようで、日本では当たり前になっている忙しい部署への応援はないとのことである。

5. おわりに一労働組合と今後の動向

労働政策研究・研修機構のホームページ上には「ベトナムにおける労働運動の現状」として、ベトナムの労働組合について次のような記述がある。「10人以上の従業員を雇用する全ての企業は設立後6カ月以内に労働組合（企業内労組）を設立しなければならない。経営者を除く全員が組合員になることができることが特徴で、取締役以下が組合員というケースも多い。国内にある全ての労働組合はナショナルセンターであるベトナム労働総同盟（VGCL）に加盟することになっている。VGCLは中央執行委員会を頂点とする4層構造となっている。17名の委員で構成する中央執行委員会は共産党組織の一部として、労働関連法案の立案などに関わる。中央委員会の下には地方（省および市）の労働組合事務所（全国61カ所）との中央産別労働組合（全国20カ所）がある。さらにその下には、

地方（郡）の労働組合事務所が配置されている。末端組織である企業内組合は、労働者に対するレクリエーション活動など、いわば『総務』的な機能を果たすことが多い。」⁸。

今回のヒアリングは、あくまでもベトナム・トヨタでの労働実態を明らかにすることなので、企業内労働組合の上部団体には言及できないが、ヒアリングでは、ベトナム・トヨタの組合について次のように話してくれた。「組合はある、入社と同時に強制加入となる。組合の委員長は経理部長が務めている。組合は労働条件改善を要求に掲げて闘うことはしない。労働組合は社内運動会を開催する（サッカー、卓球、バレー、徒競走など）」。

このようなレクリエーション活動が労働者にとって一種の「ガス抜き」として効果があるかはわからないが、2006年以降、いわゆる山猫ストが増加している状況は見逃せないだろう⁹。ILO 東アジア準地域総局労使関係専門家のチャン・ヒー・リー氏は、「2006年の大規模山猫ストは労働者の連帯意識が強まっていることの表れ」・「ベトナムの労使関係が新たな段階に入った」¹⁰と指摘している。

さらに、ベトナム・トヨタにとって深刻なのは、2018年より ASEAN（東南アジア諸国連合）加盟国内での関税が撤廃されることである。「ほとんどの部品を輸入し、組み立てを行う CKD 型のノックダウンに頼っており、現地で調達している部品は十数点にとどまっている。このため、輸入した部品を組み立てるも生産台数が少なく、規模の経済を生かすことができない。現時点では完成車に 50 %の輸入関税が課せられていることで、かろうじて現地生産車の価格優位を保っているが、輸入関税がなくなる 18 年以降はコスト的に逆転して現地生産をすることは非常に難しい。」¹¹。ヒアリングでも、完成車輸入か、部品輸入か、最悪の場合、工場閉鎖も視野に入っているらしいことから、将来がかなり不透明で不安であることを吐露してくれた。

しかしながら、ベトナム国内においてトヨタをはじめとする自動車産業が果たす役割は決して小さくはない。自動車産業の発展が他産業の発展・成長のけん引役として機能することも十分ありうるだろうし、新たな産業の誕生をもたらす可能性も考えられる。また、ホンダの動向も注視する必要があるだろう。いずれにしても、「新段階に入った」ベトナムは日本にとって欠かせないパートナーであることは間違いないだろう。

（追記）

本報告のための調査・ヒアリングは中京大学企業研究所の支援によるものである。あらためて感謝申し上げたい。

8 http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_10/vietnam_01.html (2016年4月6日アクセス)

9 同上。「海外直接投資の増大により、ベトナム国内では数千人規模の工場設立ラッシュが起こり、労働力不足による賃上げ圧力が高まった。賃上げ交渉の多くが正規の手続きを経ないで行われる違法なストライキ（いわゆる山猫スト）によって行われ、2006年2月には最低賃金の引き上げを発端とする大規模な山猫ストが発生した。2005年までの年間平均ストライキ数が100件程度であったのに対し、2006年上期だけで303件に達するなど、2006年のストライキ件数が著しく増加している。」。

10 同上。

11 春日尚雄「ベトナムトヨタに2018年問題 現地生産の行方注視」『福井新聞』2014年9月26日。福井県立大学 地域経済研究所ホームページ <http://www.fpu.ac.jp/rire/publication/cat2/001290.html> (2016年4月9日アクセス)

チェルノブイリ原発事故30年

スタディツアーに参加して

櫻井 善行

はじめに

昨年の夏、国内でチェルノブイリ原発事故や福島原発事故の被災者を支援しているNPOの関係者から「チェルノブイリ原発事故30年」を「記念」したスタディツアーを企画していると聞き、参加させてもらうことにした。当初の気持ちはこの機を逃すと一生行く機会を失うからという軽い好奇心からであったが、その時期が近づくとも一種の不安がよぎるようになった。日本から8000キロも離れた土地に行くことへの不安であった。見知らぬ人々、風土、食事、言語、制度などなど日本と違うのは当たり前のことだがなかなか途中からそれを考えると受容できなかった。しかもウクライナはロシアと「停戦」とはいえ東部では紛争の火種が絶えないことも聞いていた。私以上に周囲の人が心配した。だがこれは杞憂に過ぎなかった。行く数日前には開き直りの気持ちになって旅たつことになった。同行者は16名、その四分の一は旧知であったが、その他は初対面であった。福島原発被災者家族や地元自治体職員や新聞記者も最後まで同行した。（付記すると地元新聞のこの間の記事の多くは彼のものであった）私からすると子どもの世代の若者も少数とはいえ同行した。また現地ではヨーロッパのNHK支局関係者もツアーに合流した。こちらの方は特集として編集する方針だが、これはNHK本部が企画にOKするかどうかは不明だという。

ともあれ参加者のおのおのの思いを乗せながら、4月24日の朝、まずフィンランドに向け飛行機はセントレアを飛び立った。今回のツアーの目的は、原発事故30年の追悼式典参加と事故後続いてきた被災者支援と交流、さらにチェルノブイリ原発30キロ圏内に立ち入り、事故現場側近まで迫った観察も含まれていた。ウクライナ国内は平穏そのものであったが、現地に近づくにつれ、途中厳しい検問があり、その都度事前提出書類とパスポートの照合がやられるほどであった。ともあれスタディが7割、観光が3割という、私にとってずいぶんためになるツアーであった。そもそも私のような古い人間からすると、チェルノブイリ原発は旧ソ連邦時代の出来事であり、ソ連邦崩壊後に独立したウクライナにあることすら認識がなかったほどである。そのすぐ近くにベラルーシ（旧白ロシア）の国境があった。ポーランドからもほど近い位置にあった。行く直前に位置を地図で確認する程度であった。

以下時系列で概要を紹介することにする。

4月24日

この日は午前10時班過ぎ、フィンランド航空でまずはヘルシンキに向かった。時差のなす技か、本当は9時間近くかかっているのが、空港到着は現地時間ではまだ午後2時過ぎであった。全行程でこの日だけは雨がぱらつき、少し肌寒さを感じたが、機体からも降りてからも森と湖の国であるのはよく認識できた。空港とホテルを結ぶシ

ヤトルバスはいくつかのホテルを経由して循環するものであった。高緯度であることもあり日が長く、19時半過ぎでもまだ明るかった。この日は機内食が2度も出たため、なかなかお腹がすかなかったため、ずいぶん遅い夕食をレストランで取った。時差6時間のため、この日だけは1日30時間であった。長い一日が終わった。

4月25日

この日はヘルシンキからウクライナの首都キエフに向かう道中であつた。ウクライナ航空は、国営らしいが弱小航空会社であり、フィンランド航空とは異なり同じエコノミークラスでもサービスは違うということを実感した。搭乗前、午前中は同行の土地を熟知した若者のガイドでヘルシンキ市内を散策した。ハンザ同盟の都市らしく、町が中世の面影を残しながら、細かく整備されていた。人口500万人の国で一割以上の60万人がこの町に住んでいる。町中に路面電車が走り信号は少ない。人がいたら車の方から停車してくれる。北ドイツから北欧にかけてはキリスト教でも、プロテスタントの影響力が強い地域で会った。ルター聖堂の壮大さには驚かされた。社会経済も文化も日本とはずいぶん違っていると感じた。おそらく他の北欧諸国もおなじようであろう。この散策の後、ウクライナのキエフに向かったが、この町は巨大で人口500万人、ウクライナ全体が5000万人弱であるからやはり一割以上の人口が集中していることになる。空港に着いたときはもう薄暗かったが、ここから200キロ近く離れたジトミルという小さな都市のそのさらに郊外のホテルに向かって用意された車で向かうが、道のりを3時間ほどかけて延々と向かった。到着したのは現地時間午後9時過ぎで、ウクライナはサマータイムが取られてフィンランドと同じ時間帯であるが、ここで3泊してチェルノブイリ周辺を訪問するようになる。

4月26日

この日は1986年に起きたチェルノブイリ原発事故からちょうど30年の節目にあたる日であつた。私たちは30周年チェルノブイリ追悼記念式典参列し、4つの記念碑を順次回って犠牲者の冥福を祈って献花をした。福島原発事故は東電関係者に言わせると、福島原発事故で死んだ人はいないという。福島での原発関連死は4桁を超えるが、震災時に第一原発構内にいて転落して無くなった2人でさえ、転落による事故死扱いである。「日本原子力村」では事故をどうしても過小に演出したいようである。チェルノブイリの場合、事故の初期対応から発電所職員や消防士たちが必死に事故処理をしていたため関係者の直接の犠牲者が少なからずいる。「世界を救った消防士」などとまでいわれて各地に碑が建てられている。その消防署前の追悼集会ではスピーチをさせてもらった。これは日本の新聞にも詳細が掲載されている。その後ジトミル市で行われている児童絵画展オープニングに参加してプレゼント交換とスピーチをした。他にも障害者協会・リクヴィダートル・消防士基金などジトミル市の人々との交流をして遅い昼食を昼食：州行政庁の食堂で行いホテルに戻った。この移動時間が長かったので、到着したときにはさすがにぐったりした。

4月27日

この日はナロジチ市（チェルノブイリ原発から西約70Km）、原発事故当初、いわゆるチェルノブイリ住民避難基準という強制移住地域、移住権利地域、放射線管理強化地域がほぼ3分の1に分化された地区の人々との交流が中心であった。ナロジチ地区の人口は事故前には28500人がいたが、現在は11000人の人しかない。帰還が困難だったのだろう。この数字は事故後30年たった現在、半数以上の人が戻ってきていない現実がある。今なお地区内にはホットスポットが点在し、ウージ川周辺は高く、町の中心地は基準内である。汚染した農地は放置したままで、木材加工業が盛んであるがこの木材を実用化するために涙ぐましい除染がおこなわれてきた。

地区中央病院は地区内唯一の公立病院だが、施設に踏み入れて正直なところこれがこの国の医療施設の現状だということを思い知らされた。院長（女性）は被災後この地で子を産み母親として育てているとのことであった。とにかく医者がない、医薬品がない、赤ちゃん用のミルクがない、ないないづくしのようであった。

地区の子どもたちの通う「おひさま幼稚園」は、現在は園児（1.5歳から6歳児まで）140名が通っている。開設当時320名いたが、事故直後には30名、現在は140名まで回復している。スタッフは35名（保育士13名・園長・音楽教師・看護師他）、3才以下1クラス/3～4歳児1クラス/4～5歳児1クラス/5～6歳児2クラス。保育時間帯は、① 8:00～18:00 ② 10:00～19:50の2部制のため、給食は3食を提供している。日本と比べるとずいぶん充実しているように思えた。

ナロジチのカフェで昼食を取った後、事故後廃墟となったブリビヤ市を訪れ、最後にバーレシウ村で自給生活をする「サマショーロ」（自主帰還者）の一人である81歳のイバン爺さんと会いお話を聞くとができた。政府が黙認しているサマショーロは157人いるとこと。

4月28日

この日の予定はキエフ市内の施設を鑑賞・訪問することであった。9時にはホテルをチェックアウトして、キエフ市へ移動し、宿泊予定であるホテルに大きな荷物をまず預けた。そこから地下鉄で「国立チェルノブイリ博物館」見学のために向かった。地下鉄のスピードとエスカレーターが日本よりもずいぶん早く感じた。

国立チェルノブイリ博物館は1986年4月26日に起きたチェルノブイリ原発事故を伝える施設である。ウクライナの首都キエフで1992年に開館し、事故当時の文書や写真、防護服といった装備品などを展示している。年間で約7万人が訪れ、うち2千人以上が日本人だというのが驚きである。福島第一原発事故の被害状況や、相馬野馬追などに関する展示もしている。入り口には装甲車や軍関係の車両がモニュメントとしておかれている。「消滅した村や町」の標識、亡くなった人たちの写真や遺留品も飾られている。この種の施設は、日本では広島平和記念資料館や国立長崎原爆死没者追悼平和祈念館を連想するが、少々コンパクトかなと思った。日本で原発関連のこうした施設が作られる話はまだ聞いていない。

その後、事故現場から近かったプリピャチ市からキエフ市に移住した人々との交流に向かった。そこはキエフ中心部から地下鉄とバスを乗り継ぐことで行けたが、事故後は万単位の人が定住するようになった。私たちの訪問に、ナイチンゲール合唱団の少女たち（唯一少年もいたが）歌声で出迎えてくれた。その中で、日本語で「上を向いて歩こう」「ふるさと」の合唱を聴いたときは目頭が熱くなった。

遅くなったのが状態になった夕食はキエフ市内で済ました。確かに巨大な都市を実感した。町の広告に日本の企業よりも、韓国の企業の方が目についた。

4月29日は

この日は終日30^{km}圏内（原発・旧プリピャチ市）を視察した。ホテルから2時間以上チャーターしたくるまでの移動は、途中で建物もなくなり対向車もたまに木材を運搬するくるまに遭遇するが、ほとんどくるまとは出会わない。両サイドが林に囲まれた道をくるまは目的地に向かって延々と進んでいく。まずは30キロ地点で検問を受け、その後10キロ圏内と避難区域境界を通過しながら、原子力発電所へと向かった。ソ連邦崩壊後、ソ連邦から独立した各国ではスターリンだけでなくレーニンの像も撤去されているのが一般的だが、圏内にはレーニンの像が無傷のまま生き延びていた。発電所前までたどり着いたが、100メートル離れたところから4号機の視察（毎時5から12マイクロシーベルトになる。）をした。直接カメラを向けた撮影は禁止されていた。もちろん土などの植物を持ち帰ることも禁止されていた。冷却水として使用されるはずの池も干上がりつつあった。この池には巨大なナマズが生息しているそうである。鉄橋の上からその雄姿を見させていただいた。この施設に今なお2000人を超える人が従事している。電力供給ができないのに、事後処理を現在でも継続しなくてはいけないのであり、ずいぶんコストをかけた代物である。（日本の福島もそうだが）

その後ゴーストタウンと呼ばれるプリピャチ市の廃墟を見学した。ホテル、学校、スーパーマーケット、車、プール、レッド・フォレストと呼ばれるところも見学した。チェルノブイリ市は現在も3000人ほどがすんでいるが、基本的には原発施設内での従事とそれを支えるための関連施設である。警察、消防、病院、役所の施設やお店など人によって必要なものは基本的にあるが、学校だけはない。それはこの町が「死の町」を維持管理するだけで機能しているだけだからである。

4月30日

この日は移動日であった。移動先はラトビアの首都リガである。バルト三国の1つでリトアニアの北部にある小国である。リトアニアは杉原千畝やリトアニア＝ポーランド王国以来それなりに日本でも知られているが、普通は？である。リガは、同国最大の人口を擁する都市。人口は69万9,203人、面積は304 km²（名古屋市は330平方キロメートル）である。国人口が200万人程度だから国全体の3分の1を占めている。

キエフは午前10時にホテルをチェックアウトして、13時前に空港に到着した。その後14時班頃ウクライナ国際航空に搭乗、16時過ぎにリガに到着した。空港からホテル

までジャンボタクシーで分乗してホテルに到着した。こじんまりとした古風なホテルであった。夕食は市内で自主的なグループで散策しながら、好みのレストランを「見つけてそこで取ることにした。3グループぐらいいに分かれたが、結局は3グループとも同じレストランで食事をするようになった。

この町も日が長く、夜が更けないではと思うぐらいであった。散策途中に、日本の寿司レストランなのか「YAKUZA」というお店があった。日本の認知度が広がっているのと、間違えて伝わっていることもあると思った。レストランでの食事はオーダーしてから2時間も待たされたが、この国の人は忍耐力があるのかなあと思った。日本では考えられないことであった。

5月1日

この日は1日自由行動であった。ツアー参加者の多くは小グループに分かれ、女性はショッピングへと向かったようである。私はこの千載一遇の機会を利用して「大人(年寄り)の冒険一人旅」を設定した。手元にあるのは1枚の現地の観光地図だけで英語の表記すらない。もちろん私はラトビア語は全くわからない。ドイツ語やロシア語は通じるらしいが、英語はお店などで片言ならなんとか通じる程度であった。さしあたって、軍資金120ユーロほどをポケットに入れ、ホテルと駅の位置だけは頭の中に入れた。網の目のように町中を走っている、トロリーバスやトラム(路面電車)は最初からは乗らなかった。おそらく乗り方を聞くだけで労力を費やすのではという判断から後からにした。まずはリガ大聖堂をランドマークに仕立ててそこに向けて歩くことにした。途中トイレに行ったら入り口で検問があって30¢とられた。一応話には聞いていたが、面食らった。駅や施設内の多くも同じであった。ただし「マック」だけは無料だということを後から聞いた。昼食はレストランに入るとチップなど、ややこしいことがあるから、夜食も含めてスーパーで買うことにした。途中町の中心部の複合施設で書店に入って買い物をした後は駅に向かってひたすら歩いた。これもできるだけ本道からそれないように、トラムに沿って歩き、リガ駅にたどり着いた。幸いにも駅の横に大きなスーパーがあったのでそこで食料その他を調達した。次の目標は鉄道に乗ることであった。まずは国鉄である。日本の1960年代を連想する駅舎と車両だが、どこまで行って帰ってくることが可能か調べた。駅は掲示された時刻表と料金表しかない。そこから戻ってくるまでの時間がまだ明るいという前提で、Ogreという駅を選んだ。念のために往復チケットを窓口で購入した。日本では硬券、軟券というレベルだが、こちらでは感熱紙のレシートである。改札はないので乗る列車を間違えずに乗った。すぐに女性の検札が来た。片言英語で話すと、どうも通じない。でも切符はOKだったので、行き先も通じたようである。駅に近づくと2度もnextと言いに来た。目的地について復路は30分ほどあったので駅周辺を散策した。寂れた駅だがあとからリゾート地だと知った。駅横にコーヒーショップがあったので片言で注文した。すると対応した若い女性の職員がfrom Japan?と聞いてきた。アジア系でも日本人だとわかるのだとうれしく思った。

ともあれ無事リガの駅まで戻ってきた。そのあとどうしてもトラムに乗りたくて乗客の様子をうかがった。乗降客に聞いても英語だと無視されてしまう。システムがなかなかわからず、乗り場の横にある自動発券機もどきには $1 = 1 \cdot 15\epsilon$ 、 $2 = 2.3\epsilon$ と書いてある。開き直って、 3ϵ を投入して2を押したら、おつりと厚紙に IC チップがついているカードらしきものが出てきた。これだなあと思って、次の電車に乗り込んだ。社内には 2ϵ と書いてあったが、これは車内精算だと 2ϵ ということであつた。これも貴重な体験であつた。ホテルにも戻ると 20 時を過ぎていた。無事、年寄りの冒険は終わった。スマホの歩行計では2万3千歩を超えていた。

5月2日

翌日は移動日そのものであつた。まずはリガからヘルシンキへ、ヘルシンキからセントレアに向かって飛行機の旅を終えることになる。チェックアウトの前に最後のミーティングということで各参加者から感想発表ということになった。最初に私は貴重な前日の『大人冒険』体験とこのスタディツアに参加して様々なことを学ばせていただいたこととお礼を述べた。

ヘルシンキ発16時30分発の往路と同じフィンランド航空機での離陸であつた。セントレアに着くのが8時50分だというから、実に15時間もかかるわけだが、これも時差の関係で実際は9時間弱であつた。北側空路と日の出る方向に向かっているため、飛行機内ではほとんど夜らしき時間帯は感じなかった。スマホの国外使用について、そのやり方を私と普段つきあいのある周辺の人に聞いてもわからないので、3回も携帯ショップに出向いた。でも同行者の中によくわかっている若者がいたので道中で簡単にわかった。主要な国のホテルやお店では Wifi 接続が基本的に可能であることもわかった。また事前に連絡がホテル事情も日本ほどではないが、トイレも含めてかなり改善されていることも再認識した。いずれにしろ学ぶべきことが多かった10日間のスタディツアーはこうして無事終了した。

おわりに

無学な安倍総理はオリンピック誘致の時に「汚染水による影響は、福島第1原発の港湾内の0.3平方キロメートル範囲内の中で、完全にブロックされています。」とおっしゃって心ある人を怒らせ、悲しませ、世界の失笑の対象となった。30年たったチェルノブイリでさえ、今なお30キロ圏内では帰還は原則認められていない。その外側の各地にはホットスポットが多数存在する。政府の原発施策は、福島原発事故を過少扱いしてその失敗の検証すらしないまま、各地の再稼働を前提としたものである。審査に時間はかけてもやがては稼働させようとするものである。日本はドイツやイタリアとは根本的に違う。チェルノブイリや福島原発事故を全く教訓化していないのである。原子力の可能性の論議以前にこの技術がきわめて幼稚で完成されておらず、制御も不能であることを認めていない。原発ゼロは緊急の課題である。

さくらい よしゆき 理事・研究所事務局長

愛知労問研「所報」187号を読んで

永井 和彦

1. 同一労働同一賃金、社会的賃金闘争について考える

全労連が社会的賃金闘争の推進を方針としてかけ、最賃闘争・公契約運動などで格差の是正をめざして取り組みを進めています。そうした時に安倍首相が「同一労働同一賃金」の実現を言い出しました。

杉山論文は、政府が「同一労働同一賃金」の実現をめざしていることを紹介した上で、「こうした動きを賃金について、改めて考える機会としたい」と述べています。全く同感です。賃金について考え意見を交換し合い今後の賃金闘争を構築していくことが求められていると思います。

その際、安倍首相がその実現を言い出した「同一労働同一賃金」についてしっかりと見極めること、「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」についての理論を深めることが重要なこと、賃金闘争は生計費原則によることが大前提であること、生計費原則を考える際には共働きの増加に伴う価値分割をどう考えるかも求められていること、格差是正といった場合、正規と非正規、男性と女性の格差はもちろんですが、年齢別、規模別の格差も考えることが必要であること等、運動体での議論がとても大切だと思いました。

賃金闘争に関連して、「16春闘と愛労連 臨時大会の議論」、「『最低生計費』試算調査の中間発表にあたって」が掲載されています。

前者では、「地域から時給 1,000 円未満で働く労働者をなくすとりくみを、“広義の最賃闘争”として総合的に推進する。『人間らしい生活のためには本来 1,500 円程度は必要』という合意をひろげながら、さしあたって時給 1,000 円未満の人をなくすキャンペーン運動をすすめる」と述べられています。ローカルセンターとしての愛労連がすべての労働者の賃金を 1,000 円以上にするとともに「1,500 円程度は必要」との合意づくりの取り組みを地域から進めていくことの意義は極めて高いと考えます。

後者では、1,000 名近い組合員が参加した最低生計費試算調査により、名古屋で若者が自立した生活をするためには年収で 270 万円、月収で 22 万 6 千円以上が必要であることが明らかにされています。この水準は愛知の最低賃金 820 円で仕事をしたとすれば、年 3,293 時間働かないと到達しません。過労死認定基準を簡単に超えてしまう労働時間です。人間らしい労働と生活を実現していく上での貴重な調査結果だと思います。

この2つの文章に関連して要望を述べるとすれば、他のローカルセンターや愛労連未加盟単産・労組との共同行動の追求でしょうか。共同を実現する客観的条件は高まっているのではないのでしょうか。

2. 低所得層の支持政党の変化が日本でも起こるか

米大統領選の共和党候補者指名争いでトランプ・サンダー氏の指名が確実だと報道

されています(5月5日時点)。巻頭辞では、現代社会のポピュリズムが論じられています。

この点で私が面白いと思ったのは、朝日新聞の世論調査です。調査は世帯年収の層別に支持政党をみたもので、2005年12月の調査では年収を5段階にして支持政党をみると、どの層でもほぼ同じ割合で自民党を支持していたのに、昨年3月の調査では、世帯年収が高い層では自民党支持が増え、低い層では逆に減っていたということです。つまり、世帯年収が高い層ほど自民支持が多いという傾向がみられたとのこと。世帯年収が低い層で、自民支持に代わって増加が目立つのは無党派層とのこと。朝日の記事は、格差が拡大するもとで、世帯年収の低い層にくすぶる格差への不満や不安の導火線に火をつける政治家が現れたら「トランプ現象」は対岸の火事ではなくなってくると報じています。

筆者の言葉通り「目が離せない」感じです。

3. 研究者の民主主義と職場の民主主義

前田論文での、国家秘密である軍事研究、とりわけ特定秘密保護法が施行されたもとの軍事研究においては、研究者の「研究発表」の自由は制限される—軍事研究は「研究発表の自由」と両立できない—との筆者の指摘は重要です。さらに重要なのは、法学者のこの問題についての態度です。筆者は、条文に書いてあるからダメということではなく、なぜ禁止されることになったのか、なぜ軍事研究はいけないのかを自分の言葉で具体的に説明していなかったことを問題だとし、分野を越えた議論が必要だとしています。私は、研究者の民主主義、お任せではない、研究当事者としての民主主義が問われているのだと思いました。

民主主義に関連して、大木論文は「職場の民主主義」をキーワードとしています。資本からも権力からも独立した労働組合の確立、ここに職場の民主主義の確立の環があると思いました。筆者は東芝粉飾決算に関して、この問題に対する労働運動の関心が低いことを指摘していますが全くその通りだと思います。私自身もこの問題の重要性をこの論文で初めて感じました。

民主主義について考えさせられる両論文です。

4. 終わりに

労働組合が可視化されていない現状のもとで、「賞味期限切れ」とも言われている「労働運動」を脱却して労働運動の再構築を行うことが求められています。そのためにも忌憚のない議論を旺盛に行っていくことが大切だと感じています。まさに労働組合の民主主義が問われています。労問研の研究会や「所報」がその場となることを期待したいと思います。

ながい かずひこ／所員 自治労連愛知県本部

日本金属製造情報通信（JMITU）愛知地方本部

JMITU（日本金属製造情報通信労働組合）愛知県地方本部は2016年1月31日に全日本金属情報機器労働組合（JMIU）と通信産業労働組合（TCWU）は組織統一によって結成されたJMITU（日本金属製造情報通信労働組合）を上部団体に持つ産業別労働組合です。

これまでのJMITUの組合員の多くは金属労働者でしたが、産業構造の高度化・IT化によって産業の裾野が広がり、単純に類型化されない分野で働く仲間が結集しています。現在では職種も、雇用形態も、年齢も問わない仲間によって運営されています。愛知地本には16支部17分会217名の仲間が結集しています。愛知地本といいながらも岐阜三重両県も現在はテリトリーとされます。

先にも触れたように、私たちの前身はJMIU（全日本金属情報機器労働組合）ですが、日本の労働組合運動の右翼的再編が進行する中で結成されました。JMIUの前身は、ある時期まで民間労組の雄として闘ってきた総評全国金属の中から生まれました。労線統一の過程でそれまで上部団体を持たなかった全愛知金属とともに新しい産業別組織JMIUを結成しました。私たちの選択は今でも間違っていなかったと自負しています。

JMITUは結成大会の綱領で要求実現をめざす運動と組織の基本を「職場にたたかう砦を」、「地域に共闘を」、「全国統一闘争の発展」に置いてたたかうことを謳っています。また当然のこととはいえ、職場を基礎に団結を強め、労働基本権を行使し、雇用形態にかかわらず職場に働くすべての労働者の要求実現のためにたたかうことも謳っています。その上で、すべての労働者の暮らしと雇用をまもるために、「合理化」攻撃に反対し労働者保護法制の確立、未組織労働者の組織化のためにたたかう決意です。

JMITUは、小さな組織であっても、日産村山工場閉鎖や日本IBMのロックアウト攻撃に反撃するなど大きな世論形成もしてきました。

去る3月5日と6日には、「すべての仲間の賃上げと雇用の安定を」「16春闘を元気に」東西（東京・上野と神戸）で金属労働者のつどいが開かれ、2000人以上が参加。集会後パレードし、アピールしました。

通信の仲間の合唱ではじまった6日の西日本集会には900人が参加しました。この集会にはダイハツディーゼルのような比較的大きな企業の労働組合や重工産業労組の仲間も参加しています。前日の青年前夜祭で40人がグループに分かれ作った要求を青年部の仲間が元気に発表、春闘をアピール。神戸元町の繁華街をパレードしました。

私たちは、愛労連に結集する責任ある民間の産業別組織として職場での課題とともに、地域での課題も積極的に取り組んでいく決意です。 文責事務局

あるブラック企業体験を聞いて

辻井 健児

この手記は、彼が生活保護を受けその時から知り合いになり、派遣で働いていた実態をぽつぽつと話をしてくれました。これは今ブラック企業と同じ実態の報告をしてもらうことになりました。報告では次から次へと派遣先が変わり、その労働実態を1時間余に話をしてくれました。その一端を記事にしてくれないかと頼むと快く受けていただき、派遣の実態の一部を書いていただきました。

1995年の財界の「新日本経営」政策の発表以来、瞬く間に製造業に派遣業で送り込まれ、下記の労働者のように使い捨てがいま日本でまかり通っています。「正規」が当たり前の社会を構築していくためにも派遣業で労働者として働いてきた実態を調べ、告発していくことが求められていると思います。

A・K記

私は、今年で48歳になります。今まで、私は「派遣」社員として、長く仕事しておりましたが、「派遣」という仕事は文字通り、タイヤのスペアと同じだと思っています。今から1年半前、私は東海市に came。それまでは亀山のシャープで「派遣」をしており住むところも、食事もすべて「派遣」会社がやって下さっていました。

ところが「派遣」会社の方から、シャープはもうだめだということで、次の「派遣」先に行くことになり、シャープでの給料は、次の仕事場で支払うということで伊賀市にありますセメント加工の会社に「派遣」で行きました。

朝の8時15分から17時30分まで、毎日2時間～3時間の残業があり、宿泊所に帰るとお風呂に入るのがやっとの生活でした。30kg～120kg近いセメント加工のU字工やセメントのL字工を1日持ち運びしていました。夏場は45～57℃の中、水もなかなか飲める時間もなく、昼休みは仲間と休み時間いっぱいまで横になり、水を飲み、それでも1日6ℓは飲みました。それだけの水を飲みますと、体がだるく、お米もなかなか入っていきません。それでも食べるときには爆食いしないと身体がもたない。そんな日々が続いたのち、正社員の方からいきなり「アホ、ボケ」と罵声が飛ぶようになり「おまえらのかわりはなんぼでもおるぞ!!」「派遣のくせになにしてるねん」「水飲む時間あるの?」と言いたい放題でした。そのことを「派遣」会社の人に言いますと「少し待ってて会社に言うから」と我慢を続けました。その間、シャープでの給料の話をすると「もう少し待ってください」「シャープからのお金がまだ入っていない」と言われ、お金もなし、仕事をやめることもできず、”もうすこし もうすこし”と我慢しておりましたが、セメント加工場で、社員の人が私たちにボルトや、ナットを投げつけるようになり、「もうあかん」と「派遣」会社に申し入れしたところ、「今やめれば、給料でないからあと一か月頑張って」と泣いて頼まれました。

約束の一か月間、必死の思いで残り3日の時、そのセメント会社が「神戸の

会社と合併するから」と言われました。文字通りクビです。

その間、シャープの給料が貰えていなかったのも、「セメント会社の分だけでも先に下さい」と「派遣」会社にいいましたが、答えは同じで「もう少し待って、すぐやから」と言われ、その後東海市に来ました。

食べ物を買う分位のお金はもらえましたが、1回2万円ぐらいです。それでも、知多の湾岸工事や、土木工事の派遣で住むところがあればなんとかなると、仲間たちと頑張っていたところ「派遣」会社がつぶれてしまったのです。

それも、いきなり寮に帰るとドアに張り紙が張られていた。それで終わりです。住むところも、お金、行くところないまま半年がたち、今までの貯金も残り200円。パンと電話して残り5円。泣けてきた。「なんか悪いことしたのだろうか、生きていいのだろうか？」

今まで「派遣」というスペアタイヤで生活していた私は初めて、「このままでは、日本がどうなるのか」と思いました。この年で正社員の仕事などありません。それでも生きていくしかないのです。これは派遣の話はほんの少しの出来事です。

体が悪くなっても病院に行くことができない、そんな日々がありました。3か月の「派遣」で85日にクビもありました。3年とか1年の「派遣」もありました。ことごとく裏切られました。それでも「派遣」でしか生きていけない。一步「派遣」に入ると、なかなか抜けることはできません。もっと知ってもらいたい。「派遣」はものすごく怖いものだということを、そして、「派遣」を使う業者の方は「スペア」のように思っていないかをもっと考えてほしい。「派遣」は人間の「スペア」であってはいけない。人間そのものが仕事の道具ではありません。そのことをもっと知ってほしいです。

私は今、生活保護での生活です。」体を今までいためていた付けがいまやってきたみたいです。私のような人間を作ったのも「派遣」です。「派遣」は会社のためになるのかもしれませんが、人間のためにはならない。3か月や6か月で仕事を変える。それこそがタイヤと同じなんです。会社が車なら「派遣」はいつでも変えられるスペアタイヤです。70%の会社の社員の方々はそう思っていると思います。そう私は感じる。残業、早出は当たり前。動けなくなると、また違う人、そんな毎月が普通でしょうか？。寮を出れば、服がない、それもボロボロの服しかない、お金もない。動くこともできない「派遣」にはまるとうつか体を壊し、お金も無くなり、仕事も無くなり、動くことすらできなくなります。

怖かったですよ。ホームレスになり、一日、一日の仕事見つけるのがやっと。そんな日々が約半年間怖かったです。今も家には何もありません。それでも「今は生きててよかった」と思えます。これからが私のスタートです。

労働情報この2ヶ月 2016年3月～4月

3月1日の労働ニュース

★電機ベア1000～2000円軸、前年下回る公算 業績不安、満額厳しく★トヨタ系3社、正社員登用増へ 新年度、期間従業員から★全日空、客室乗務員700人募集 国際線増便に備え★新日鉄住金グループ、29年度の採用780人減
★JR西日本、17年度は850人採用＝女性25%以上目指す★ANA、一時金引き上げ提案 焦点はベア 日航の労使交渉に影響も

3月2日の労働ニュース

★ABCマートを略式起訴＝違法残業、罰金50万円－東京区検★JR東海、新卒採用690人 17年度、リニアに備え★ユニクロ 一足早い入社式 社長「世界で活躍を」

3月3日の労働ニュース

★中小に「健康銘柄」認定 経産省、今夏制度化 ブラック企業根絶へ★春闘 賃上げ要求額平均1.27%…9444円★マック、正社員の基本給2%上げ 2年連続、士気向上へ★「社員をうつ病に」の社労士、処分取り消し求め提訴

3月4日の労働ニュース

★経団連、有給休暇取得3日増を 観光促進へ呼び掛け

3月5日の労働ニュース

★NECレノボグループ4社、制限なしでテレワーク制度 本社で4月導入

3月7日の労働ニュース

★人材会社が退職指南の場合、助成金支給せず 厚労省方針★JFEグループ、17年度採用は2171人＝16年度比15%減

3月8日の労働ニュース

★味の素「労働時間を1日20分短縮」 春闘で労組に回答

3月9日の労働ニュース

★トヨタ 採用3%増2680人…16年度★「ひげで低い人事考課」＝地下鉄運転士が市を訴え－大阪地裁★豪雨対応で超勤1千時間超3人 京都・福知山市、14年度

3月10日の労働ニュース

★社員自殺で1億円支払い＝イビデン、訴訟で争わず－岐阜地裁★イクメン促進、トヨタ本腰 育休取得増へ具体策検討★すかいらーく 初任給3900円増 17年4月入社新卒、人材確保へ

3月11日の労働ニュース

★電機大手、ベア1500円で調整 昨年回答は下回る★日航、ベア1000円回答 燃料価格下落★会社員も副業可能に 諮問会議で提言

3月12日の労働ニュース

★ベア、満額3000円で調整＝16年春闘－日産★

3月13日の労働ニュース

★第一生命の新卒採用、「日生超え」へ 上場後最多…2割増の900人★ユニクロは“ブラック企業”ではない 柳井会長「ホワイトに近いグレー企業」

3月14日の労働ニュース

★キリンビール 15年ぶりベア実施へ★「リケジョ」ママ活用に本腰 製造業、人手不足解消へ24時間保育整備★全日空はベア1500円を回答★労基署「TBCに是正勧告」か 労組説明、残業代不払い★鉄鋼ベア、2年で2500円 春闘、前回比500円上げ
★「すき家」が待遇改善 パートやアルバイトの時給を引き上げ

3月15日の労働ニュース

★トヨタ、ベア1500円回答へ 要求の半額★サンクスバイトの高校生、ブラック職場に対抗し労働協約★東芝、一時金年2カ月分で妥結へ 春闘、定昇は維持★王将フード、3年連続ベア実施 待遇改善で人材確保狙い★セクハラ経験女性、6割「泣き寝入り」★イオン、パート時給引き上げ検討 待遇改善で人材確保

3月16日の労働ニュース

★介護休職、賃金の半額支給＝9カ月、育児支援も拡充－日立★トヨタ労組、ベア回答を評価＝会社側は「業績の不透明さ」考慮－16年春闘★ホンダ、ベア1100円 一時金は満額5・8カ月★パナソニックが1500円ベア回答★日立製作所 ベア1500円で妥結★三菱電機、一時金は過去2番目の5・94カ月★富士通ベア1500円回答★シャープ、定期昇給を凍結せず ベア7年連続見送り★新日鉄住金、2年で2500円の賃金改善★東電 年収5%減に回復 平均で558万円 労組と合意★中部電、賃金カット幅縮小＝年間賞与26万円増★九州電力 ベア8年連続で見送りへ 賞与は4年ぶり支給

3月17日の労働ニュース

★雇い止め社員に賃金仮払い命令 地裁、NTT西子会社に★日本郵政がベアゼロ回答 民営化後初 マイナス金利の影響懸念★イオンリテール、ベア1224円＝パートは時給23円引き上げ★JR東海、ベア1000円を回答＝前年の半額★来春採用、「増加」3割強＝自動車、住宅、運輸が積極的－時事通信100社調査★九州電力 2017年度採用230人 大震災以降初の増員★セブン&アイが入社式 1270人が一足早く社会人

3月18日の労働ニュース

★大卒就職内定率、87.8% 5年連続の改善 2月時点★東芝、17年4月入社の新卒採用を中止 リストラも拡大★高島屋、パート時給のベア実施＝新入社員初任給は1000円引き上げ★退職勧奨の電話相談、19日受け付け 日本労働弁護団★「1分単位の賃金ならトイレ時間も減給が筋」

3月20日の労働ニュース

★「ブラック就業者」最も少ないのは富山、最も多いのは北海道…

3月21日の労働ニュース

★「求人詐欺」、11校で学生被害 国立大調査、労働条件食い違い

3月22日の労働ニュース

★外国人実習生に違法な長時間労働させた疑い 社長ら逮捕

3月23日の労働ニュース

★長時間労働の規制強化へ 政府、残業に上限設定を検討★夏の一時金2・75カ月＝昨年より増額－ソニー★新入社員 16年のタイプは「ドローン型」★同一賃金実現で初会合＝法制化へ検討開始－政府★17年度採用、前年度並み＝800人－パナソニック

3月24日の労働ニュース

★日航の整理解雇、二審は「有効」 元客室乗務員が逆転敗訴★中小組合の賃上げ伸びる UA

ゼンセン

3月25日の労働ニュース

★春闘 賃上げ平均6335円 連合の第2回集計★三越伊勢丹と高島屋が4月から時短働きやすさアピールで人材確保★日立、17年度も800人採用を計画★労組アンケート、また違法＝大阪市に賠償命じる一高裁

3月26日の労働ニュース

★首相、働きすぎ是正指示 残業制限へ労働基準法の改正検討★うその忌引や法事で休暇、丸亀市職員を停職処分★子連れ出勤や在宅勤務拡充 企業の子育て支援広がる

3月27日の労働ニュース

★7割で法令違反「ブラック企業」疑いの県内70事業所 大分県★マイナンバーカード交付枚数、申請の約2割

3月28日の労働ニュース

★日本IBM元社員5人の解雇は「無効」東京地裁で判決★「学部卒業から5年間は新卒扱いに」同友会が再チャレンジ可能にと提言★日立建機、500人近くが早期退職 中国や新興国で販売が苦戦★コールセンター勤務の契約・派遣社員を正規雇用 SMBC日興証券、営業職は最長70歳まで勤務可能★あおぞら銀、ベア0.5%

3月29日の労働ニュース

★ほっともっと男性店長「長時間労働で自殺」 遺族が過労死認定を提訴★配偶者手当見直し「働き方に中立な制度を」厚労省検討会が報告書案★失業率、3カ月ぶり悪化＝求人倍率は1.28倍の高水準維持－2月★「解雇は無効」提訴 パワハラ訴訟の教諭 日本文理大付属高

3月30日の労働ニュース

★介護職員 月給1万3170円増 処遇改善加算で★給与、1万5170円増＝障害ヘルパーの処遇改善で－厚労省調査★ピーチ、沖縄でもCA募集 関西に次ぐ拠点に★教員給与、年功序列から能力重視に 大阪市教委が素案

3月31日の労働ニュース

★HIV休職指示、違法確定＝勤務病院に賠償命令－最高裁★日航、組織管理職の女性比率12%以上＝男性に出生休暇の取得要請－行動計画★派遣労働者数、7年ぶり増…約134万人に★企業内に保育施設設置へ＝改正子育て支援法が成立★就職内定数、平均2.37社＝3年連続最多更新－生保調査★JR東はベア1175円 3年連続実施

4月1日の労働ニュース

★長時間労働対策を全国展開＝残業月80時間超で立ち入り－厚労省★育休中も社内情報を＝女性活躍へ新制度－井上清水建設社長★新入社員151人、計画下回る＝イメージ悪化で応募減－シャープ★日本郵便 採用者から謝礼、郵便局長を懲戒解雇 大阪★「ブラックバイト対処マニュアル」早大、新1年生に配布★厚労省、職員の在宅勤務拡大★職員が勤務中に不適切サイト閲覧 市川市、7人を懲戒処分

4月2日の労働ニュース

★期間従業員を正社員化 増える結婚・出産 トヨタ九州

4月3日の労働ニュース

★パソナへの「辞めさせ出向」田辺三菱製薬が撤回★主要100社 新卒採用は堅調 「前

年並み以上」 7割

4月4日の労働ニュース

★金属労協賃上げ、中小が初めて大手を上回る 春闘中間集計で★車体・部品企業のベアは平均月1039円 完成車メーカーとの格差縮小へ★国家公務員 育休後もボーナス満額 1カ月以内、夏から

4月5日の労働ニュース

★給与総額、4カ月ぶり増＝実質賃金もプラス－2月★アイシンAWを提訴 元就活生「関係迫られた」★就活面接の攻略法は合コンで学べ 合コン女王・絵音さん

4月6日の労働ニュース

★学生の就職人気、1位ANA・2位JAL 食品も上昇★早稲田大 非常勤講師、10%賃上げを段階的实施で合意★トヨタ 在宅勤務拡充へ 総合職全体を対象に

4月7日の労働ニュース

★非正規独身女性 3割が年収150万円未満 横浜市調査★石綿 元従業員ら日立など提訴 山口、長崎両地裁に★「ブラック」な部活顧問、負担軽減を検討へ 文科省★ 女性パイロット増やせ アジア航空業界、利用者拡大で人員不足直面

4月8日の労働ニュース

★女性活躍推進法 「行動計画」、対象企業3割が未届け★同一賃金「欧州並み」明記＝自民提言

4月11日の労働ニュース

★業務命令違反 録音で解雇無効、女性勝訴 東京地裁★シャープ、来春の新卒採用数倍増「鴻海の意向は聞いていない」★トヨタ、米で「熟練の技」継承＝レクサス工場初公開

4月12日の労働ニュース

★「配偶者手当」見直しが望ましい…厚労省検討会★過労・パワハラで自殺…倉吉市職員の遺族が提訴★野村HD 欧州と米州でリストラ 最大1000人削減

4月13日の労働ニュース

★仁和寺で349日連続勤務…元料理長のうつ認定★九電、初任給2千円アップ 川内原発再稼働で業績好転★就労支援施設の職員が収益着服 障害者への賃金減る★本場ロンドンで入社式－離職率「5%」のHUBが、英国研修にこだわる本当の理由

4月14日の労働ニュース

★解禁前「内定」が過半＝マイナビ調査★賃上げ平均は6077円 今春闘で連合が中間集計

4月15日の労働ニュース

★東芝の人員削減、3割増の1万4450人に★首切り支援は違法 厚労省通知16社を指導 野党共闘が政治動かす★退職強要 徹底調査を 小池氏 「現場の実態と違う」★大手で「非正規」の待遇改善相次ぐ トヨタは正社員の倍のベアに★賃金格差「欧州並みに」＝加藤1億活躍相

4月16日の労働ニュース

★被災学生の採用面接延期へ 三井住友銀行★サニックス、全従業員の2割削減へ

4月17日の労働ニュース

★「小1の壁」は越えられる！ 相次ぐ両立支援企業 時短や休業制度を拡充

4月18日の労働ニュース

★カプコンが社員用保育所、塾も併設へ 「中学受験まで」★賃金上昇率、2.19%＝16年春闘、直近3年で最低－経団連★被災学生の採用試験延期へ 大手銀行やメーカー★札幌勤務限定社員3倍増 IBM子会社 3年で900人に★君が代」不起立、元教員側が敗訴 再雇用拒否を容認

4月19日の労働ニュース

★長時間労働規制法案を提出＝上限設定など求める－野党4党★富士通、熊本地震の義援金500万円追加＝新卒採用の選考で対応検討も★入社員 目標は30歳年収630万円 明治安田調査★就職氷河期世代向け、30歳代職員採用…愛知県★三菱総研、女性管理職増を後押し 心身の健康保ち働きやすく★ミライセルフ、AI活用し転職マッチング

4月20日の労働ニュース

★残業代3億円未払いと集団提訴 岡山のJA職員214人★米インテルが1万2千人削減 世界全社員の11%、14億ドルの経費削減

4月21日の労働ニュース

★残業削減「欧州並みに」＝自民、1億総活躍で提言★保育士就職に20万円＝人材確保へ独自策検討－吉村大阪市長

4月22日の労働ニュース

★来春の大卒求人倍率、推計で1.74倍 5年連続で上昇★素材産業、広がる育児支援＝技術職が働きやすい環境整備★明治安田生命、確定給付年金の受託を停止 運用難で

4月25日の労働ニュース

★法令違反、166事業所に勧告 スキーバス事故で厚労省

4月26日の労働ニュース

★NTT、同性パートナーのいる社員も結婚休暇 近く通知★保育士 ベテランを厚遇 給与月6000円引き上げ★「理想の上司」に松岡修造さん＝天海さんも7年連続一産能大★法人向け食事配送 従業員の体調など情報共有

4月27日の労働ニュース

★上海で過労死、労災適用認める判決 遺族が逆転勝訴★ロコミで名誉毀損、削除求め投稿サイトを提訴★製薬会社の男性うつで自殺 会社に2500万円賠償命令★男女別賃金 2審も違法、会社に支払い命令 高裁金沢支部★整理解雇撤回させよ 田村智子氏 電機メーカーは違法★東芝、旭化成が急落＝商社人気続く－16年就職ランキング★賃上げの流れ継続＝企業の9割計画－財務局調査

4月28日の労働ニュース

★有効求人倍率、24年ぶり高水準 15年度★全国里親会 パワハラ訴訟 さいたま地裁が請求棄却★シャープ、千人規模の削減検討 業績悪化で計画浮上

4月29日の労働ニュース

★貸し切りバス 11社中10社が法令違反 北海道労働局抜き打ち調査★連合 労働条件の「底上げ」訴え メーカー中央大会★三菱自 地域雇用が悪影響 水島製作所1300人待機

4月30日の労働ニュース

★春闘賃上げ率、平均2.03%に 連合★熊本地震 介護職員130人不足 厚労省派遣要請

※ご意見があれば編集部まで。 資料出所は「労働ニュース」<http://go-go-yankie.jugem.jp/>

☆ 2016 年 5 月 15 日以降の活動・集会予定など

5 月 19 日(木) 戦争法廃止決起集会デモ

5 月 28 日(土) 反貧困 25 条集会

5 月 31 日(火) 平和行進愛知入り

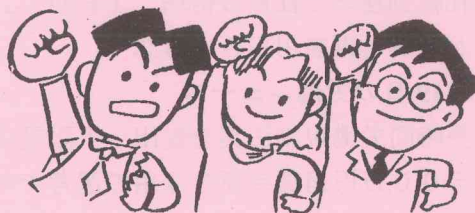
6 月 04 日(土) 愛労連評議員会

6 月 12 日(日) 愛知学習協総会

6 月 18 日(土) パート臨時連絡会総会

6 月 19 日(日) 戦争法廃止決起集会デモ

6 月 23 日(木) 参議院選挙告示予定日 この場合 7 月 10 日(日)が投票日。



☆寄贈された書籍、購入書籍他

谷江武士他『内部留保の研究』唯学書房

水野有香編『地域で支える出所者の住まいと仕事』法律文化社

★ 5 月も中旬を迎えた。新年度になってもう 1 ヶ月半が過ぎようとしている。編者の年になると時間のたつ早さに驚かされる。ついこの間あたらしい年を迎えたばかりだと思っただけもうじき半分になる。そういえばずいぶん日も長くなった。この先 7 月には必ず参議院選挙がやってくる。18 歳の若者が初めて主権者としての権利を行使することができる国政選挙である。当初は衆議院解散も行い、ダブル選挙になることも予想されたが、最近の状況はそれはないという声が強くなりつつはある。しかし一寸先は闇の中である。一喜一憂せずに注意深く様子を最後まで観察したい。

★すでに関係者には連絡していますが、研究所のメールアドレスを変更しました。

aichiromonken@gmail.com できる限りこちらのアドレスを使用してください。

★研究所では、廃棄する資料雑誌や保管していた所報などは PDF 化をすすめています。保存状況については事務局までおたずねください。

★今回 188 号も皆さんの協力によって発行することができました。感謝感激です。充実した誌面になったと自負しています。引き続き、原稿依頼などよろしくお願いします。

文責 事務局編集部

*「所報」第 188 号(隔月刊) / 発行日 2016 年 5 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 aichiromonken@gmail.com

*HPERL <http://www.roren.net/romonken/>

*研究所会費(年)個人 6000 円 団体 1 口・12000 円 読者会員 1200 円

*収入のない院生割引あり。要相談。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: 引き続き研究所の財政を支えるために、第 15 期・2015 年度の会費納入がまだな方、協力・納入をよろしくお願いします。m(_ _)m