

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

巻頭辞

前田 定孝 P 2

トランプ大統領と労働組合

大木 一訓 P 3～

軽貨物事業・委託労働者の勤務実態

黒島 英和 P 7～

第38回トヨタシンポジウムの報告

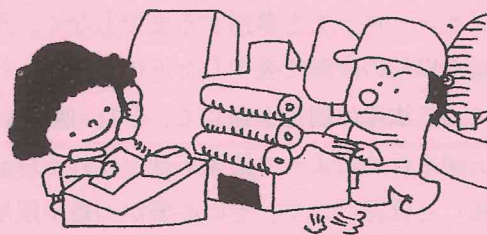
編集部 P 11～

団体会員の紹介⑦ 愛知争議団

P 15

研究所だより

編集部 P 16



● 第193号

◎ 2017年3月15日

愛知労働問題研究所

巻頭辞

残業の概念が消滅すると残業がなくなる?——「世界一企業が活躍しやすい国」の営業の自由

前田 定孝

この間、労働条件決定ルールの方角がおかしい。電通の労働者の過労自殺に対する対策と称する残業基準設定に際して、なんと月あたり 100 時間（つまり 1 日あたり 5 時間近く）が緩和されそうになっている。また、年収基準が満たされれば、高度なプロフェッショナルであるとまつりあげられて、時間外労働手当の支給対象から除外される法改正が狙われる。一定基準の年収以上の労働者が労働時間統計から消滅する。その分統計上の〈残業〉は減少するという趣旨か。長時間労働をなくし、労働者が人間らしい生活を保障されるために規制を強化するのではなく、逆に規制の対象を減らすことで、見かけの〈残業〉を減らす。これが post truth か。

「残業」という言葉がデリートされることで、〈残業〉が不可視化される。安倍政権の特徴が「なかったことにする」点にあるとすれば、従軍慰安婦、沖縄の集団自決、南京大虐殺、そして福島原発と並んで、〈長時間労働が問題であること〉すらも「ないこと」にされようとしている。

さて、そもそもなにゆえに残業は、わざわざ法律までつくって、(民事的にも公法的にも) 強制力をもって制限されているのであろうか。本来的に交渉力に圧倒的な差がある雇用主と労働者という当事者間で、「対等の」労働契約によって労働条件を設定した場合に、圧倒的に雇用主に有利になるためである。しかしながらそのプロセスで設定された労働者に不利な労働条件が社会に蔓延した場合に、「労働力の対価としての賃金の価値以下への切り下げ」、すなわち労働者そのものの世代間における再生産が不可能となってしまう。この問題を解決を、労使の交渉による個別企業レベルに委ねたのでは、その「合成の誤謬」により、社会全体が崩壊する。そのために、何らかの第三者がその調整に乗り出さざるをえなくなる。

ジョン・ロックを参照するまでもなく、そこで登場するのが国家権力である。資本主義の本源的蓄積過程以前の段階で発生した近代国家は、社会内部の対立関係を解消ないし緩和すべく、国民代表議会による法律の制定を通じて、その〈他者加害〉の主体に対してその行為を一部制限する。そこでは、憲法制定行為によって国家が創出される以前においてすでに人民が営みえていたことがらを「基本的人権」と位置づけて、その必要かつ最少限度の合理的な範囲を超えた制限を禁止する。そこでこのような制限を正当化する根拠が、〈労働者がまともに働き続け、生活する営み〉の確保である。それを「勤労権」と称したり、ある場合には「生活権」と称することもある。

労働条件規制においては、このように企業の〈営業の自由〉と労働者の〈勤労権〉〈生活権〉がガチンコで衝突する局面において、企業の営業の自由、いいかえれば労働者に対する〈加害の自由〉を一部制限するために、それら本来制限してはならない「生来かつ不可譲」の基本的人権を制限するために、その享有主体である企業主を含む国民が、みずからの自己決定によってみずからの基本的人権を法律の制定によって制限するという作業が行われる。

このように、立法を通じた時間外労働の不可視化は、まさしく国民みずからがその自己決定によって生存基盤を脅かす行為に他ならない。「安倍首相から日本を取りもどす」ことこそが課題である。

まえだ さだたか 所員・三重大学

トランプと労働組合

大木 一訓

はじめに

トランプ政権の暴走は止まるところを知らない。政治も経済も自然環境も、アメリカ社会はいたる所で傷つき行き詰まり、深刻な分裂が進行している。影響は地球規模的であり、とりわけわが国には特大の激震が襲ってくるにちがいない。

ところで気になるのは、こうした驚天動地の情勢のなかで、アメリカの労働組合はどう対応しているのだろうか、ということである。とくに報道では相当数の労働者がトランプを支持していると伝えられているので、実態はどうか、労働組合はどんな苦勞をし、いかなる方針で臨んでいるのか、読者にも関心のある問題ではなかろうか。

そこでここでは、筆者がさいきん興味深く読んだ記事から二つを抄訳して紹介し、読者とともに日本の問題とも関連させて若干考えてみたいと思う。

1 決定的な岐路に立つアメリカ労働組合

一つは、有名な『ショック・ドクトリン』を書いたナオミ・クラインによる、「トランプと誤った取引をする労働組合」(17/2/8)という、以下のような記事である。

「私が大きな衝撃をうけているのは、トランプ大統領の暴走から生み出されている問題についてではない。それは2週間前に起きたことだが、何人かの労働組合幹部たちが笑顔でホワイトハウスから出てきて、待ちかまえていたカメラの放列に向かって、トランプ大統領への堅い忠誠を誓ったことである。北米建設労働組合会長S. マクガヴェイが語ったところでは、トランプは代表たちを執務室に案内してまわり、信じられないほど鄭重に接待してくれたと言う。マクガヴェイはエネルギー、貿易、インフラの問題で新政権への協力を誓い、他の組合幹部は就任式を労働者大衆にとって記念すべき出来事だと述べた。トランプが大統領令を発して、キーストーンXLの建設やダコダのパイプライン敷設をすすめている時に、これら組合幹部たちは大喜びしていたのである。新政権が多く団体に、新しい指導者のもとで超党派の協力関係を築こうと呼びかけることはよくあることだが、この場合はそういう問題ではない。これは新たな同盟の誕生なのである。北米国際労働組合会長T. オスリヴァが述べたように『大統領もわれわれも建設者である』ということなのである。」

しかしクラインは、トランプが建てている建物は組合が守ろうとしている組合員や勤労者の上に災厄をもたらすものなのだ、と説く。

「彼がすすめる規制緩和は労働者たちに雇用不安をもたらすであろう。全国労働基準局は最近、トランプ氏の経営するラスベガスのホテルが労働者の団結権や団体交渉権を侵害していると摘発したが、彼はそれに対するたたかいを有利にすすめようとしている。彼の提案する企業減税は、お構いなしに市民の必要とする公共サービスを空洞化させるであろう。彼は労働組合の存在そのものを脅威にさらす『労働権』立法を支持している。トランプが労働長官に抜擢したのは、長期にわたる賃金不払いで有名なファーストフード大富豪のア

ンドリュー・プッツァーであり、彼は人間を機械で置き換えればよいと公言してはばからない人物である。そのうえトランプが最高裁判事に任命したネイル・ゴルサックは、労働者よりも雇い主側に有利な判決ばかり出してきた人物である。」

見識のある多くの労働組合は、トランプを支持するこれらの組合を公然と批判しているという。「持続可能な世界のための労働ネットワーク」も、その報告で、これは組織労働者の自殺行為に等しい行いだ、と警告したという。クラインは「すべては、高速道路の補修や石油パイプラインの敷設といった一定期間の仕事と引き替えに、驚くほど多大な基本的利益を失うという話なのだ」と断じている。

だがクラインは、パイプラインの問題がどういう意味を持つかについて、トランプの気候変動否定論とも関連させて、より詳しく述べて説得しようとしている。

「世界の温暖化の影響は中産階級や労働者階級にとって、富裕層の場合よりもはるかに破壊的である。富裕層は危機を回避する経済的余裕があるからである。異常気象にもっとも耐久力のない住宅に住んでいるのは、ハリケーン・カトリーナやスーパーストーム・サンディの際に見たように、不安定雇用労働者や失業者であり、かれらの蓄えは、いくらか持っていたとしても、災害ですべて失われてしまうのである」と。

他方でクラインは、トランプを支持してしまう組合の立場にも心をよせて、「生活不安の中で、組合が環境問題よりも仕事の問題により心を砕くのは許されないことなのだろうか、と問うのは当然である」と言う。そのうえで「異常気象への迅速な対応にこそ、第二次大戦以降におけるもっとも強力な雇用創出を生み出す可能性がある」と視野を大きく広げて考える必要を提起する。

「ロックフェラー財団とドイツ銀行が組織する気候変動諮問委員会の研究によると、アメリカの国内建造物の省力化改良だけで330万人の雇用が累積的に生み出されると云う。再生エネルギー、公共交通、光回線ではさらに何百万もの多くの雇用が生み出される。しかも、それら雇用の大半は、大工、鉄工、溶接工、配管工といった建設産業の職種である。建設関係の組合も、自然エネルギーへの移行をめざす広範な草の根からの運動に参加して、将来性のある仕事を確保するために戦うことが出来るのである。それに反して、トランプの提供する石油パイプライン、兵器、監獄、国境境界壁の建設に携わるのは、一定期間の仕事に就労できるだけに終わるのであり、高速道路網の拡張は公道の大幅な削減を伴うものなのである。」

クラインは、トランプと提携する組織労働者が全体の4割以下にとどまっているのは良いニュースだと言う。しかも多くの労働組合がグリーン・ニューディールの巨大な可能性に目を向けていることに、力づけられている。

「トランプがパイプラインに関する大統領令を出した2日後に、アメリカ最大の保健医療労働組合1199支部の委員長ジョージ・グレシャムは声明を出して、『何百万もの良質な仕事を創り出し、アメリカの中産階級を再興して破綻を防ぐためには、われわれはいますぐクリーン・エネルギー経済への移行を進めなければならない』と述べた」と。

アメリカの労働運動のなかにはさまざまな潮流があるが、これまでは全体として広範な連帯を保ちながら運動をすすめてきた。しかし、最近はいかなくなっているという。

「今では若干の組合指導者たちが、組合の仲間たち、特にトランプの攻撃にさらされている移民労働者や公務労働者たちとの連帯を軽視して運動の亀裂をつくりだしている」と。

最後にクラインはこう文章を締めくくっている。

「今日、労働運動の指導者たちは明確な選択を迫られている。彼らの前には、あらゆる分野でトランプの政策と対決しつつ、アメリカの労働者たちをクリーンで安全な未来にみちびくような、多様で力強く成長する運動に参加していく道が開かれている。それとは別に、トランプのダイストピア（住民が力づくの脅迫におののく国）建設に力を注ぐ道も開かれているのである」と。

2 自主的労働組合こそ経済発展と民主主義の基礎

いま一つ紹介したいのは、AFL・CIO会長リチャード・トルムカの、「トランプに労働者の代弁をさせるな」（16/12/29）と題する記事である。

トランプは選挙キャンペーンのなかで、自分は皆さんの代弁者だ、私だけが事態を改善できる、と盛んに宣伝していた。当選後は就任前にもかかわらず、企業を威嚇して工場移転を中止させるなど、派手に労働者の味方を演出していた。トルムカはまずこれに対して冷ややかに言う。「派手な宣伝やツイッターでの大言壮語では、問題は解決しない。総合的で首尾一貫した経済政策だけが国内投資を増やし、労働者大衆の声と力を高めることができるのである」と。

次に強調しているのは、「勤労大衆は自分たちの代弁者など必要としていない」ということである。「われわれは自分たちの組合を通じて自ら声を上げることが望んでいるのであり、今日ではこれまでも増して自ら声を上げることが重要になっているのである」と。そして「中産階級への所得分配が、職場における組合組織率の低下とほぼ正比例して低下してきた」事実から出発して、「職場における民主的な従業員代表制は経済的繁栄を公正に分配し持続させる上で不可欠である」と、職場の民主的改革を提起している。

トランプ政権の政策がもつ反動的体質についての指摘も鋭い。

「新政権の政策動向を見ると、そこでは現実の勤労大衆をふつうの人間というより下層民として扱い、われわれ労働組合はパートナーというより脅威としてとらえられ、賃上げは共通する繁栄の土台としてではなく困り事とみなしているように思われる。」

「雇用をアメリカ国内に止めようとするトランプの政策が、労働組合を攻撃し、賃金を抑制し、手当たり次第に規制緩和をすすめる、富裕層には減税するという形ですすめられるならば、トランプ政策は間違いなく破綻するであろう。また、その過程では、アメリカの民主主義を根底から揺るがすことになるだろう。」

トランプ政権はアメリカ第一をうたいながら、経済政策の内実は依然として破綻した新自由主義的政策なのである。その矛盾を突いて、「合衆国は最低をめざす世界的コスト競争のなかで勝つことは出来ない。われわれはそれを目指してはならない。合衆国のような豊かな工業国が成功をおさめる道は、インフラや熟練労働への戦略的投資であり、国内生産を育成し潤すような通商政策や税制であって、海外生産ではない」とも指摘している。

だが何と言ってもこの記事の最大の特徴は、危機の時代における労働組合の重要性を強調していることであろう。

「労働組合がかかわる仕事は、経済に関する問題だけではない。労働者たちは、職場で何が起きているか、全国的にはどうか、について、組合を通じて声を上げることができる。」

彼らは個人的にも居住する地域社会のレベルでも結束している。労働者が意見を言える職場の存在は、われわれの民主主義の仕組みにとって決定的に重要である。」

そしてトランプ大統領に対して言う。「良質の仕事を保護したいと望むなら、自ら仕事を守りたいと努力している人々の声に耳を傾けるべきである。彼らの声を集約する労働組合を抜きにしては、相応しい規模の良質な雇用を創出することはできないし、われわれの民主主義を守ることも出来ない」と。

3 「働き方改革」に見る日本の状況と労働組合

以上のニュースは、葦の瑞から覗く類の知見にすぎないであろうが、しかしそこからわれわれは、アメリカの労働組合運動が全体としてトランプ政権と断固たる対決姿勢を貫いていること、経済再興への明確な展望をもっていること、権力や資本に迎合・屈従しない、誇り高い自主的労働組合を堅持していること、等を知り、学ぶことができる。

さて、ひるがえってわが国の労働組合運動の状況はどうであろうか。安倍政権のもとでトランプ的状況はすでにアメリカに先行して広がっているとも言えるが、それに対する労働組合の対応はいかにも鶴的である。それは「働き方改革」に対する連合の対応によく現れている。

安倍内閣がトランプ政権に勝るとも劣らぬ暴走政権であり、憲法改正に執念を燃やす危険な専制的政権である。また、この政権は「ポスト・トゥース」を先取りするデマゴギーを駆使してきている政権でもある。そうした政権であっても、それに対して労働組合はさまざまな改良の実現を要求して戦うことはできるし、必要なことである。しかし、忘れてはならないことが二つある。一つは、政権が財界とともに具体化し実施している政策の意味を、現実には明らかにし、その反動的なねらいをはっきりさせることである。もう一つは、労働組合は政権の統治機構にまきこまれ、政権を支える役割を果たしてはならないことである。

「働き方改革」についても、現実には照らし合わせて点検してみると、改良と見せて実は雇用不安や賃金切り下げやただ働き残業を増やすことになっている実態があるのであるが、そうした実態解明が十分なされなてまに、言葉の上での対応ですませているだろうか。その結果は、「働き方改革」の反労働者の性格が十分明らかにされず、安倍内閣の労働政策と労働組合の要求とは基本的方向が合致する、といった迷論が生まれることになっている。また、政権側からの労働政策審議会の解体・弱体化攻撃がすすむなかで、安倍首相直属のトップダウン組織「働き方改革実現会期」にただ一人連合代表が参加するという節操のなさも露呈している。これはまさに労働組合の自殺行為である。

トランプ・アベの相乗する暴風雨が吹き荒れようとするいま、日本では労働組合の改革にまず取り組まねばならないであろう。あわせて、産業経済政策の展望を大衆的に確立していくことも急務である。

おおき かずのり 研究所理事／日本福祉大学名誉教授

軽貨物事業・委託労働者の勤務実態

偽装委託契約で丸投げ派遣労働を告発する

黒島 英和

【1】「誇大広告にだまされた」「生活できない」「辞めたいが辞められない」と労働相談
愛労連ローカルユニオンは愛労連労働相談に寄せられた相談の受け皿として活動をしているが、昨年の二月以降7件の相談があり、今回の事例は佐川急便に派遣されているアドバンスの社員が組合員になり、両社に団体交渉を申し入れた。昨年12月に最初の団体交渉をおこない、以降継続した話し合いの約束はとりつけてきた。その出発点は「誇大広告にだまされた」「辞めたいが辞められない」との労働相談があつてローカルユニオンとして対応してきたことによる。その誇大広告の内容は以下の通りである。

(1)求人誌・紙の広告には「軽自動車の宅配ドライバー大募集。平均月収45万円、トップセールス69万円、日給8000円～21000円、週休制の休日」と掲載されていたが、あとから誇大広告に騙されたということに気がついた。実際に働いてみると、日給では支給はされないし、配達個数も正規の社員で1日多いと130個ぐらいになり、それでようやく月収45万円とか50万円ぐらいの賃金になるが、委託労働者にはシフトがあるからその水準にははるか及ばなかった。

(2)定年退職者、転職者、女性ドライバーをターゲットにし、委託契約者として面接・署名・押印させ契約を結んできた。大手運送業者に丸投げ派遣をし、配達売上金から委託料として経営届出を監督官庁に提出させて、事業者になる訳だが、実態は大手運送会社に丸投げ派遣をし、販売売上金から委託料として12%を徴収し、さらに月々1万円を積み立てさせるものである。実態は形だけ事業者になるように仕向け、19万4000円を支払う。その内訳は、営業ナンバー申請書類作成費用80000円、業者登録費用90000円、業者識別章10000円、消費税14400円というものである。面接の段階でこういう丸投げ派遣であることがわからないのは当然である。

(3)アドバンスから大手運送会社に人を送っているところには、ヤマト運輸、佐川急便、西濃運輸、福山運輸、日本郵便(JP)などがあるが、黒ナンバー軽自動車運送業者が大量に送り込まれている。軽貨物事業者のみへの委託は、利用運送事業の範疇から外れることから、登録なしであると推察されている。委託契約者が朝出勤時に会社に入ると、PDTという携帯端末を渡され、いくつかの荷物を車に積んだかチェックをして、運送会社が配達する商品と配達したかどうかを管理している。9時には配達のために輸送を始めなければならないが、その準備のため8時前には会社にはいなければならない。

(4)貨物軽自動車事業者数は、本村伸子衆議院議員の調査※によれば、1993(平成5)年度では約85000人、2009(平成21)年度では16万人余が最高で、2015(平成27)年度では、15万5000人余りと高水準を推移している。どうしてこんなに多いかというと、届け出だけで事業者は済むという簡易さがある。偽装委託契約でやめるという気軽さから、次から次へと新しい業者が参入してはやめていくということが続いている。労働問題の背景にはこうした安易な制度がある。※

(5)契約関係では、募集に応募し、面接したら、十種類の契約書に署名・押印をわずか2～3

時間の内に迫るものであった。

(6)採用時に短時間で、膨大な契約関係の書類に署名・押印しなければならない。一度読んだだけでは理解できない内容も多々ある。それらには委託基本契約書、業務委託確認書、契約内容確認書、応募者各位、念書、覚書、委任状、契約確認書、誓約書、重要事項確認書、リース契約書等々があるが、それらはとても重要であるが、短時間の説明でまともに質問にも答えることはなく、署名、押印を一気にさせられている。内容の点でも拒否する権利もない。

また、事故や契約違反などでの罰金で拘束する点では、委託業者としての営業権や裁量もない実態となっている。各項目で二重三重に罰金がついてくるのも特徴である。

契約の中身に、「条件」に関わることが載っている。その一例を紹介すると、「応募した皆さんに、あなたたちは労働者ではありません。委託契約者ですよ。だからボーナスはありませんよ。年休もありませんよ。労働基準法の適用もありませんよ」こうしたことが文書で堂々と書いてある。

1日に働く時間は、大体朝の8時～夜の8時ぐらいまでと書いてあるが、拘束時間は8時間ぐらいだと。実際は集計時間などがあるためもっと多くの労働時間になる。労働者が最後のPDTでの集計作業まで労働時間を委託労働者ごとに集計して、一覧表にしたかなりの時間になっていることが明らかになった。

労働者性ということは、指揮監督系統がどこにあるのか問われるし、委託業務であれば働く側に自由裁量が全くないのおかしいことであり、委託労働者の実態が労働者そのものだから、行政の方できちんと取り組んでいかなければならない。

【2】仕事の実態

(1)今回の軽トラックを利用した貨物輸送業(有)アドバンスは、同社と契約した「事業者」を(株)佐川急便・名答営業所に出社させ、午前8時前にはPDT(荷物管理の端末装置)と携帯電話を持たせ、積み荷を入力させスタートさせる。そのために朝の食事はその前にコンビニなどでおにぎりを買い、ほおぼり仕事に就く。担当区域は正規社員には、不在があまりない効率性のいい集・配量の多い事業所系を、委託契約者には、日中は不在が多く手間がかかる個人宅や遠隔・周辺地域を主に担当させてきた。留守の場合はもう一度出向くことになる。配達が順調に進んでいるかどうかは、すべて端末PDTによって仕事の遂行は運送会社に管理されている。

(2)時間指定荷物は、直接佐川から配達員に指示を出し、完了か否かの点検と状況把握をし、管理している。留守などで配達できないと佐川からは配達していないということがわかる。また新たな時間指定荷物が入ると、佐川の方から新たな指示を出し、デポに取りに行かせるなど、管理・監督指示を佐川が直接行っており、この間アドバンスからは、なんらのチェックも指示もない。1ヶ月間1度もそうした指示はなく、全くの丸投げである。こうした業者が、佐川急便名東支店の場合、支店の中に業者のポストがあり、その数から少なくとも12から15ぐらいの業者が入っているのではないかとと思われる。

(3)1日の業務は、夜の9時の指定荷物が留守の場合、再度訪問するため、終了時間は22時・23時になることもあり、1日の集計、営業報告・納金終了はさらに遅れることもある。データは佐川で管理・把握している。

(4)この間に体調不良で一休みしたり、軽食をとっていても、「長い時間同一地点にいるが、何をしている？」とのチェック・掌握され、指示が送られてくる。指揮監督は運送会社であり、食事すらもままならない状況である。

(5)本来、委託・請負業務であるとするなら、業務遂行にあたっては、委託業務する側からすれば、その内容についての裁量があつて当然であり、業務の請負の許否が認められてしかるべきである。裁量すら認めず、これを罰金制度を設けることにより拒否できなくすることは拘束であり、請負とはいいいがたい。したがってこの委託業務をおこなっている者は、業務実態からすれば委託請負を装った偽装委託契約の派遣労働者であり、佐川急便は使用者に当たるのはいうまでもない。

(6)仕事の依頼、業務従事の指示などに対する許否の自由についても「有無」は認められていない。誓約書にも無断欠車で10万円の罰金が課せられると書かれており、許否の自由はなく拘束されている。

【3】「労働者性は明らか」使用者は佐川急便・名東店である

今回の事例から明らかなことは、これまで労働法制で保護されてきたはずの労働者を委託契約というベールをかぶせた契約で働かせることによって、労働者性を否定させ、労働者の地位を危うくさせ、調整弁の役割を果たさせようとするものである。その点について以下に整理する。

(1)使用者の「指揮監督下の労働であるか」は、

①仕事の依頼、業務従事の指示などに対する許諾の自由の有無が認められていない。

②業務遂行上の日常的な指揮監督はアドバンスは全くタッチせず、すべては佐川急便・名東店係長となっている。

③拘束性の有無。

④代替性の有無 があげられる。

これらから、アドバンスと契約して佐川急便に丸投げ派遣された委託労働者の実態は労働者以外なものでもない。他の者が替わったり同乗することも許されていない。

(2)使用従属性はきわめて顕著である。その意味で契約したアドバンスの責任は重大である。契約書は委託請負を装うことで、労働者性を意図的に否定し労働基準法上の責任を回避し、社会保険への加入や事業主負担から免れ、健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険の使用者責任を果たしていない。

(3)軽自動車運送事業を展開している業者の共通した契約方法による、偽装派遣を容認している元請運送会社、および委託業者の労基法のがれは許されない。

【4】業界全体のブラック企業商法をやめさせ、安倍「働き方改革」の欺瞞を許さない。

今回のアドバンスと契約をして佐川急便での配送業務を行う労働者の事例は、安倍内閣の「働き方改革」の先行事例といつていいものである。この1つの方向が「雇用形態」を曖昧にして、労働者性を否定することによって、労働者を事故責任かつ無防備で無権利状態にさらけ出さそうとするものである。そのためにも、私たちは以下の課題を重点的に取り組むことを提案したい。

(1)偽装委託契約書による各種罰金条項での労働者無視・違法派遣をやめさせよう。

- (2)貨物軽自動車運送事業の監督行政を強化する。中間業者の規制。
- (3)下請法の点検と業者保護。
- (4)罰金条項利用の悪徳取り立て裁判摘発の税務署へ告発
- (5)軽貨物自動車運転手の組合加入の働きかけを全体で取り組もう。
- (6)関連行政官庁への要請・申し入れの強化（厚労省、国交省、経済産業省、国税庁）

今回の派遣会社アドバンスと大手運送会社佐川急便での事例は、誇大広告で求人し、大手運送業者に丸投げ派遣し、労働者性を認められない無権利状態で監視され不利な地域で働かされている実態が明らかになった。

こうした状態をもたらしたのは現在の弱肉強食や規制緩和の社会風潮があるのも事実だが、便利だからといって、宅配便を積極的に利用していつでも早く届けるということを常に求めていくこともある。宅配の委託労働者も大手の運送会社の正社員の位置もより困難にさせていくことになる。正規の労働者をコスト削減のために委託労働者に切り替えていくことは正規労働者も委託労働者とともに受難に襲われる事になる。委託労働者を増やすということは、もう一方では正規労働者への負担を増やすことになり、委託労働者の闘いを強めていく必要がある。これから配達の人たちに優しい声をかけて、労働組合の仲間に入るように呼びかけて欲しい。

くろしま ひでかず / 愛労連ローカルユニオン

追記

本原稿は、1月27日、ウイंक愛知で、東海労働弁護団や愛労連が中心となって、実行委員会方式で『「働き方改革」のまやかしを診る～労働現場からの告発』という集会でのものである。集会には百名近い人が参加した。集会ではまず東海労弁の白川事務局長から、政府が進めている働き方改革の実態についての報告がなされ、各労働分野からの報告（教員、技能実習生、北部市場労働者、岐阜市職員自死、軽貨物の委託労働者）があった。いずれも労働問題研究や労働組合役員にとっては関心があるテーマであり、今後の活動・実践に大いに参考になったのは間違いない。編集部としては、その内容のすべてを所報紙面にて紹介することも考えたが、紙面の都合上近年顕著になりつつある、雇用関係と労働者性を一方的に否定する偽装委託契約の悪質な事例を報告した黒島英和氏のものを紹介することとした。

教員の長時間労働については先日県立高校情報科の教員の公務災害認定が裁判の判決で出されたこともあり、改めて重要な課題だと思える。戦後学校教育における部活動の位置づけの論議が不十分なまま現在まできていることも大きな問題である。公立学校教員の長時間労働は、教育の質の低下につながるという指摘は当然だという世論づくりが必要である。北部市場では、一定の年齢になると給与が下げられたり、夜間割増賃金がない夜間労働などの労働実態を明らかにした。技能実習生問題もかつての研修生問題として世に問うたが今なおその延長としてしている。岐阜市職員自死では、公務員バッシングの風潮のなかでまじめな人が追い込まれている実態が示されたと思う。フロアからも活発な発言がなされた。文中の誤記などは編集部に戻る。

(文責 編集部)

第38回トヨタシンポジウムの報告

編集部

はじめに

2月4日(土)、刈谷市産業振興センターにて第38回トヨタシンポジウムが行われた。近年、結集力はお世辞もよくないが、一地域の一企業をテーマとしたシンポと一体のトヨタ総行動が同じように40回近く続いてきたのは、驚嘆すべき事である。ところが、労働組合役員の若い世代には、トヨタシンポ・総行動の伝承がされていない現実がある。今回のシンポは、そもそも論からスタートするということで、東海法労の熊谷氏コーディネートによって、運動の前線で関わってきた愛労連議長の本松佐一氏と西三河労連顧問の櫻井善行氏の対談部分を中心にまとめたものである。フロアからは、トヨタ自動車労働者や自治体議員、地域労連の役員からも積極的な発言がなされた。

熊谷 今日のこの対談は「愛知だけでなく、日本全体が注目する“トヨタ総行動”の歴史を振り返り、取り組みの意義や役割について考える」という趣旨で行うものである。トヨタと言えば、日本を代表する大企業であり、世界でも先端に行く技術力を持った自動車メーカーである。技術や生産システムの革新などが注目を集めているし、関連企業およびそこで働く労働者もとても多いわけで、大きな社会的影響力を持った存在である。そのトヨタに「大企業としての社会的責任を果たせ」と迫っているのがトヨタ総行動であったということを確認したい。

【熊谷MQ1】 そもそも、トヨタシンポ、総行動はどんな方たちが、どんな問題意識から始めたのか？「大企業トヨタは、地域で我が物顔の振る舞いをしていた」といわれる。当時の主な問題点、特に工場内の問題が発端となったトヨタ総行動の始まりについてからお願いしたい。

櫻井 その問題はあまりにも大きなテーマで限られた時間では言い尽くせないが、理解の前提として2つのこだわりキーワードがある。1つはトヨタの企業内の労使関係で、もう一つは企業城下町である。トヨタの労使関係は、大企業民間労組と同じように、時間をかけて使用者資本にとって物わかりのよいというよりも、一線を越えた存在になってしまった。もう一つは、企業城下町の存在だが、これはチッソの水俣や八幡製鉄、日立のように大企業の存在によって地域が支えられてきた側面はあったのだが、それが地域社会にひずみをもたらしてきた。企業内福祉に対して、地域福祉のインフラ整備の送れ、企業ぐるみ選挙当選した議員グループが市議会をジャックして我が物側に振る舞う。今はなくなったが「地域ゆたか会」という組織が、のさばることが常態化していた。たとえば全国平均で医院の数は1/2、歯科医は1/3という状況であった。そうした中で、企業内の心ある労働者が、まずは身近の職場の「かいぜん」を求め、労組役員選挙への立候補や、「不法行為」への労働基準書への告発などが行われてきた。これは1970年ぐらいから始まった。1980年代になると、全体としては少数だが地域の闘う労働組合や各界各層の人々も声を出すようになった。トヨタに対していうべきことはいっていいということで、当時の西三河地域統一労組懇や国民大連同西三河実行委員会によってトヨタシンポや総行動が担われるようになった。

【熊谷MQ2】 トヨタ総行動を続けてきた37年の歴史の中で、社会環境も変化し、トヨタ自身も変化してきていると思うが、トヨタ総行動がどう変わってきたのかお聞きしたい。

櫻井 (1990年代) 全労連・愛労連が結成されて間もない時期で、まだまだ「体力」もあり、西三河中心でも結構精力的にやってきた。一回目のトヨタカレンダー事件(夏の時期に電力コストを削減するために土日を出勤にし、水木を休日にした)は、まだ愛労連は準備会段階だったが、実行

委員会を中心に異議申し立てを行い1年で撤回させることができた。1989年愛労連ができて、運動も愛労連が関わり要請も加わるようになり、しばらくの間は非難される提案はしなかった。

樽松 (2000年代) カンバン方式。ジャストインタイム、「自動化」などは80年代から90年代に確立していった。看板を最後に持って行くと発注する。部品を看板で管理していた。JITも必要などときに必要なだけ納入する。「カイゼン」はそうしたことを全体としてまとめた言葉として扱われる。トヨタ自動車だけでなくグループ企業、2次、3次、4次まで巻き込んでいく。同友会の社長さんなんかは、従業員の多くが定年になるから従業員を増やしたいといったら、トヨタからいつ仕事が減るかかわからないから非正規で対応しろというカイゼン指導が入るほどであった。100人くらいの会社には、トヨタから直接指導が入るケースが多い。

1980年代から90年代ぐらいにそうしたシステムが確立される。その関連書籍が書店に山積みされ売れるという現象があり、このシステムが日本の労務管理システムのモデルになり、過労死なんかを引き起こすことになった。

【熊谷MQ3】総行動におけるメインのスローガンは「トヨタは社会的責任を果たせ！」だろうが、年代によって要求の変化やとりくみによる前進などがあつたか？

櫻井 トヨタに限らず、大企業は企業の社会的責任(CSR)やコンプライアンス(法令遵守)などはいつも口では言う。しかし実際にいつもトヨタを近くで見ている人からすると白々しく聞こえてくる。そもそも社会的責任は顧客、取引先、従業員、地域社会、国際社会など様々な対象がある。そうした言葉が日常的に言われるようになったのは、21世紀になってからだと思う。ある意味私たちの運動によって、トヨタも形だけは襟を正さなければならないようになった。総行動の要請でも、私たちが道理ある要請をしても、そのときは絶対にうんとは言わない。あとからこっそりと認めることは何回となくやってきた。現在では広告塔的な役割も含めて「企業の社会的責任」を意識せざるを得ないようになった。特に企業ダメージにつながるような不祥事には神経を使うようになった。少なくともトヨタに大企業として果たすべき役割を継続して求めていく必要はあると思った。

あるエピソードだが鎌田慧「自動車絶望工場」は、私の知る限り県立高校図書館にはあるし、1970年代には「トヨタ方式」・「乾いた〇〇をしぼる」は高校生にも知られていた。当時高校生になって勉強しない子に「そんなことをしているとトヨタのラインしか行けないぞ」と言われてきたのが、それ以降は「勉強をしないとトヨタには行けないぞ」といわれるようになった。実際に90年代まではトヨタ本体の生産関係職でも中途採用がけっこうあつたが、現在は限られている。今振り返ると、その時期に雇用構造が変わったと思える。

大きな前進かは別として、世界のトヨタは世間体を気にするようになった。企業が脱線する前でのブレーキになるのではと思う。関連してトヨタ財団や博物館など企業メセナやフィランソロピーなどの活動をやっている。それ自身は偽善者といえそれまでだが意味がないとはいえない。

具体的な前進といえ入退場チェックがICでやるようになった。これによって生産関係職のサービス残業や長時間残業は難しくなった。(だから最近の過労死事例は時間管理が難しいホワイトカラーに集中)表に出た成果はささやかであっても、やらなければ何も生み出されない。

樽松 “内部留保”の社会問題化から派遣切りへと変わってきた。かつては内部留保を崩すというのは、共産党か全労連だという反論があつたが、最近では麻生財務相のように、内部留保をため込み懐を肥やすのは「守銭奴」とまでいわれるようになった。最近の中日新聞のサンデー版では内部留保を大きく扱うまでになった。私たちの運動が世論をリードしてきた。

2000 年に入って、CCC 21 (Construction of Cost Competitiveness 21) に着手していたが、奥田碩会長は 2001 年という 3 年間で単価を 3 割下げるというコストカットをするという企業戦略を提起してきた。BT2 は、「BREAK THROUGH TOYOTA (打倒トヨタ)」の頭文字を取ったもので、担当副社長をリーダー、経営企画部と調査部を事務局として、2 年間にわたり活動を展開した。自動車の原価が半値になるすごいことをするようになった。5 兆円が 35 兆円になった。その結果いろんな問題が起きてくるので、トヨタ総行動は大変だった。日系ブラジル人の増加で JMIU (当時) に組織された労働者が 100 人ぐらい解雇されることが起きるようになった。偽装請負で TSK (トヨタ車体精工) では労災隠し・雇い止めが行われた。請負会社 BMG は「中外」三好工場 (愛知県三好町) と取り引きしてきた請負会社で、中外三好工場は、偽装派遣された BMG 労働者を受け入れ、トヨタの防音材などを生産しており、毎年のように事件が次々に起きていた。記者会見を行いトヨタ総行動で壇上から訴えてもらった。2007 年にはベトナム人研修生事件があり、トヨタ紡織の下請けグループ企業であくどいことをしていた。トヨタ自動車は期間従業員 (1 万人)、下請けは派遣労働者、その下は研修生がおり労働者並みに働かされていた。愛知県は外国人労働社が全国ではトップだということがわかり、そのうちに 2007 年にリーマンショックが起こり、派遣切りが始まった。雇用保険に入っていた人が 5 万人、入っていなかった人が 5 万人、併せて 10 万人の人が首を切られた。こんなひどいことを繰り返していた。

トヨタの海外展開がすごい。どうしてトヨタの社長が日本経団連の会長になったのかといえば、海外展開のために日本政府を動かさなくては行けない。この頃から北米中心に工場を作るようになった。アジアに下請け工場を作ることも含めてアジアが市場になっていった面もある。トヨタは海外展開は失敗が多く、ホンダやスズキの方がうまかった。後から追っかけていったが、以前は愛知西三河であったのが、オールジャパンで海外展開していく。海外の安い労働動力を求めて海外展開をしていく。トリクルダウンはなくなった。トヨタ総行動のスローガンが替わってきたのは企業内の労働者いじめから海外展開によって引き起こされた問題に対応したものになっていった。

【グローバル化による地域の空洞化は S Q 1】

櫻井 1980 年代の工場の国内分散化 (西三河から県外へ) の段階では、夕張や釜石のような空洞化という雇用に大きな影響があったとは思えないが、90 年代以降のグローバル化は、階層化と雇用の劣化があらわになった。極端な空洞化にはなっていないが、個々には深刻な問題も西三河では起きていた。なぜなのかというと、当時まだ自動車産業は右肩上がりの成長産業であったから。だがこれからは自動車産業成熟と転換期であるということを考える必要がある。

下請単価改善問題から 3 回の中小企業アンケートの声では、大きな反響があった。経営者間では決していけないようなことを実名で愛労連に回答してきた・とともにアンケート配布の中で、当初の地図に記載してあったところが実際には更地や稼働中止になっているところがいくつもあって驚かされた。底辺では流動化が始まっていることを十分に自覚させられた。トヨタの二次下請グループの 1 割は廃業に追い込まれている。

樽松 愛労連で地図を用意してアンケートを持って行くのだが地図に記されたところの工場が操業してないとか更地になっていたとかコンビニになっていたとかいうことが結構報告された。工業統計を見ると、事業者数が減っている。やはり破産倒産よりも廃業する方が多い。一次下請が海外展開すると、その下請も体力がないのに仕方なくついて行くこともある。

従業員もいなく仕事もないのに機械だけ稼働させている。息子の就職が決まったの借金がたまら

ない内に廃業する。事業所数は減っているけど、仕事の総量は減っていないから、事業単位の仕事は増えていることになる。我々のアンケートの回収率は15%だが、経産省のアンケートは2%だという。匿名でも絶対書かないが、愛労連への回答では実名で思いをいっぱい書いてくる。実態がひしひしと伝わってくる。今や中日新聞ですら労働分配率を書くようになった。

【トヨタの労働組合についてSQ2】

櫻井 トヨタに限らず日本の労働組合は現在ではまともなところは少ない。戦後の労働争議からまなんで時間をかけて、変質を図ってきた。トヨタは其中で学び、労働組合の一線を越えた施策を行ってきた。個々の労働者の受難は扱わない。(内野過労死事件など)

樽松 トヨタ総行動でのビラは、現在ではそれなりに受け取ってくれるが、90年代は交通安全放送やゴミ箱を用意したり、人間をかり出して妨害してきた。トヨタ総行動でかかっていたスローガンを安倍総理まで言うようになると、トヨタのいうことにも変化が出てきた。ある意味では、反論ができないようになった。その意味では追い込んだ。ビラを配っても、表だって文句がいえなくなってきた。

【世論に与えた影響などSQ3】

櫻井 トヨタこそ日本の縮図であり、トヨタの労働環境をまともなものにすることは、すべての労働者への大きなはげましとなると思います。軸足を、トヨタ本体だけでなく周辺や底辺の労働者に目を向けたモノしていかなければならない。すべての働く人々を視野に入れた17春闘とトヨタ総行動にしていかななくてははいけない。

樽松 働き方改革はトヨタの問題でもある。残業の上限条項をどうするか、高度プロフェッショナル労働(技術系)のあり方のチェック 同一労働同一賃金はトヨタの生産ラインの場合は明快で、やりやすい。トランプとはどうするかというのは、まだ先が見えない。

【熊谷MQ4】今年のトヨタ総行動をめぐる状況、とりくみなど最後にお聞きしたい。

櫻井 私個人としては「周辺」「底辺」に向けた闘いに軸足をおき、格差の是正や貧困層の廃絶のための契機としたい。「大企業の正規労働者」だけでなく、中小零細企業の非正規労働者も視野に入れたものにしないといけない。自動車の進化と自動車産業の再編、2030年にはどうなるかを考える必要がある。環境、安全、燃料問題のクリア後、自動車と自動車産業の姿はどうなっているか?海外生産をすべて引き上げなさいということはいえなくても、国内雇用を確保できる生産水準の維持を求めるのは当然であるし、そのとき「AI」がどういう役割を果たしているかもある。

【後日談】

愛労連新聞新年号の記事内で書かれた「乾いたぞうきん」は「乾いたタオル」ではないかという指摘の電話があった。そもそもこの言葉は、元トヨタ自動車社長であった豊田英二氏が、「乾いたタオルを絞るように、新しい技術を生み出すべきだ」という趣旨の発言をしたことからである。これを根拠にすれば「タオル」という表現が正確だが、運動をしていく側からすれば、より搾取のリアルな実態を表している言葉として「ぞうきん」が使われてもかまわないのではと考えている。実際に、Googleで「乾いたタオル」を検索すると458,000件ヒットし、「乾いたぞうきん」の場合は382,000件ヒットする。ということは「乾いたぞうきん」でもそれなりに定着している。

文責 編集部

団体会員紹介⑦ 愛知争議団連絡会議（愛知争議団）

愛知争議団は、1960年代から労働争議を担い先輩方が築いてきた成果と教訓を受け継ぎ、自らの労働争議勝利のために運動を進めています。以下最近の事例を紹介します。

【最近の裁判所】

今年になって、2月にトヨタ系列「TSC」勤務の三輪敏博さんの過労死に対して、名古屋地裁での不当判決を取り消し、過労死を認める勝利判決が出されました。昨年の4月「名古屋市バス運転士公務災害 山田裁判」では、地方公務員災害補償基金名古屋支部の処分を取り消す判決を出し、基金は最高裁への上告を断念し、高裁判決が確定しました。

しかし高裁で勝利した2つの裁判は、地裁では敗訴しています。また昨年、デンソーの高比良さんが求めた労災認定済みの事案で、企業の安全配慮義務違反に基づく損害賠償では、地裁・高裁にて、デンソーの安全配慮義務違反を認めない不当判決が出されています。

最高裁では昨年の6月 新日鉄鳴海裁判（障がい者差別）、新日鉄手塚裁判（思想差別）では、地裁・高裁で差別を認めない不当判決を受けましたが、最高裁においても不受理となりました。上告をまともな審議なしで不受理とする最高裁の姿勢は、裁判所の責任を放棄するものです。裁判所の状況は労働者に対して非常に厳しく、大きな問題があります。

【現在の争議状況】

☆明治乳業 賃金・昇格差別事件 明治乳業はインフォーマル組織を結成し、「赤組か、白組か」の集団帰属の踏み絵を実施し、徹底した差別・いじめを40年以上も続けてきました。今年の2月に出された中労委の命令は、格差や不当労働行為を認めながら結論として救済を放棄しました。明治に対して、解決を求める運動を強化しています。

☆やまぜんホームズ・過労死事件 大迫正人さんは、「やまぜんホームズ」の現場監督で120軒余の住宅建設を受持ち、三重・愛知・岐阜の現場をまわりながら、多忙を極めていました。その上、上司からのパワハラ受けて、うつ病が進み自死する最悪の事態となりました。しかし、四日市労基署は労災認定を認めませんでした。大迫さんは地裁に提訴して闘いを進めています。今年は証人尋問も始まり、大きな山場を迎えることになります。

☆社保庁不当解雇撤回闘争 2009年12月末、社保庁の解体・民営化に伴って、職員525名が分限免職（整理解雇）されてから、約7年が経過しました。愛媛の地裁では解雇を容認する不当判決でしたが、分限免職回避努力義務の責任は法的にも厚労大臣にあることを明確に述べており、今後、政府の責任を明らかにする中で解雇撤回をめざします。愛知でも2名の女性が名古屋地裁に提訴し、3月16日に地裁判決が出されます。

☆全港湾 協和陸運不当解雇撤回闘争 吉田さんは、事故の累積が理由で協和陸運を解雇されました。全港湾労働組合に加入したことから、吉田さんに過失責任のない事故を累積に含めて、解雇したのです。現在、解雇撤回を求めて名古屋地裁に提訴し、支援する会を立ち上げて地域と一緒に運動を進めています。

☆第一交通労働組合 不当労働行為闘争 「第一交通」はタクシー会社を吸収時に、労働組合を解散させて、一方的な労働条件を押し付けてきました。最低賃金無視、時間外労働・深夜残業手当を払わない異常なものです。2013年6月に「第一交通労働組合」を結成して団体交渉を実施してきましたが、会社は、団体交渉での不誠実対応と不当労働行為を繰り返しています。しかし、組合は屈することなく、名古屋地裁、県労委で闘っています。

【お知らせ&総会の案内】

2017年7月29日(土) 13時30分から

労働会館本館第1会議室(2階一番奥)

議題 研究所の解散と研究会への移行について



すでに紙面にて紹介しているように、研究所としての活動は7月29日の総会にて一区切りをして、その後は愛知労働問題研究会として再出発します。手続き的には5月20日に予定されている第15期第5回理事会において承認の上で総会に向かうこととなります。皆様のご意見をお待ちしています。

☆あれだけ寒暖の差が激しかったこの冬も終え、少しずつではあれ春の訪れを感じます。ほんの1週間先には桜の開花も耳にするでしょう。季節の移り変わりを実感します。安倍政治もそのひどさが明らかになりつつあります。

☆2017年3月15日以降の活動・集会予定など

3月16日(木) 17国民春闘労働者総決起集会&デモ 栄広場

3月19日(日) 安部内閣の暴走を止めよう県民集会 白川公園

3月20日(月) 第38回トヨタ総行動決起集会&デモ 豊田市山之手公園

3月23日(木) 安倍働き方改革と同一労働同一賃金学習会 ウィンク愛知

☆寄贈された書籍、購入書籍他

樽松佐一『外国人実習生SNS相談室より』日本最暗黒労働事情 風媒社

日本経団連『2017 経営労働政策特別委員会報告』

雑誌『経済4月号』 『前衛4月号』

★研究所メールアドレス aichiromonken@gmail.com

★研究所では、これまで研究所として発行してきた出版物などは順次 PDF 化をすすめています。所報についても前号まで閲覧できます。

こちらについては次のアドレスから一度訪問して下さい。http://www.roren.net/romonken/

★今回193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。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193号(隔月刊) / 発行日 2017年3月15日

*発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称): 労問研)

*〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

*Tel/Fax052-883-6978 Email:aichiromonken@gmail.com*HP 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

*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・2016年度の会費納入がまだの方、協力・納入をよろしくお願いします。m(_ _)m