

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

巻頭辞 研究所³⁰40年を振り返って 長沢 孝司 P 2～

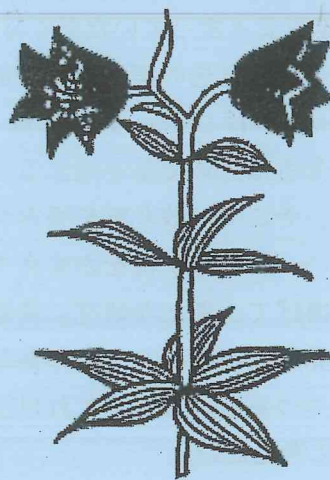
地方自治体が率先して地域の雇用環境を流動化する？ 地方公務員法「改正」
前田 定孝 P 3～

日本発条（NHKニッパツ）の雇い止めを断罪
一名地裁岡崎支部の判決 3人勝訴1人敗訴 大平 徹也 P 9～

愛知労働問題研究所の取り組みと想いを受け継いで 鈴木 明男 P 12～

2017年愛知労働問題研究所総会議案 理事会 P 14～

研究所だより 編集部 P 20



● 第195号

◎ 2017年7月15日

愛知労働問題研究所

当研究所を設立したのは1987年10月であった。その準備は、すでに1年前から愛知労働問題研究会『大企業労働組合の役員選挙』の印税収入を確保して設立資金を確保し、各機関への打診、各種研究会からのヒアリングも行って、方針と体制を整えたので、実質は30年以上になる。設立総会は予想以上の参加者＝会員を得て熱気あふれた総会となったことを今も鮮明に記憶している。それ以来、ここまで継続できた原動力とは何だったかを振り返っておきたい。

その原動力は、「規約」冒頭に掲げた「階級的・民主的運動に資する」という原則を貫いたことにあったと思う。この原則に立って、第一に貫いたことは、何よりも会員の方々や定例理事会において出された豊で新鮮な状況報告から教えられ、そして現場の運動実践において何が求められているかを所員会議で検討したうえで、調査研究、出版、講演・講座などを企画していたことである。そのことは、来る総会において配付される調査研究・出版一覧にお目通しいただければ、ご理解できると思う。もちろん、実行部隊としての所員の諸条件もその後変化して、なすべき事ができなかったことも多々あったことは承知している。

第二に、「運動に資する」ためには、運動団体に多大な会費負担をかけないこと、しかもこれを黒字で運転し続けることが不可欠の鉄則になる。こうして私どもは「手弁当」主義に徹してきた。確かに「手弁当」方式には「そんなしんどいことごめんだ」「そんなやり方は長続きしない」という声も聞かれたし、これまでの各種の民主的研究所にも前例はなかった。しかし私どもは、「こうすれば自前で労働問題研究所はやっていける」という実例を作る責務があると考え、その緊張感もあった。そして実際、私どもの方式に触発されていくつかの県に労働問題研究所ができたし、また大木一訓氏の尽力で労働総研も設立された。これは望外の喜びであった。

第三に、「運動に資する」ためには、常駐の事務局も自前で用意しなければならない。この事務局員こそ、この西進を日々担っていただく人である。労働相談等の電話、会計実務、資料整理、さらには「所報」発行・発送の実務など、面倒な仕事を交通実費だけで担っていただいた。歴代の事務局員があつたればこそ、「運動に資する」精神を貫くことができたことは間違いない。

愛知労働問題研究所は今年で幕を閉じることになった。一般に、幕閉じの時は出発の時よりはるかに難しい。そこでは敗北感や歪み合いが伴いがちだからである。だが当研究所は全くそういう問題はない。新たな状況をふまえて、研究会として再構成し、もって「民主的運動に貢献する」ことを掲げて、新たな研究に挑戦しようとしているのである。グローバル資本主義の末路がもはや世界的に明白になりつつある今日、民主主義と人権のための運動は世界的に広がり連携も広がりつつある。日本がこれ以上、人権後進国として取り残されないよう、新たな明日の創造をともに考えたい。

ながさわ たかし / 当研究所理事・副所長

地方自治体が率先して地域の雇用環境を流動化する？ 地方公務員法「改正」

前田 定孝

はじめに

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が、2017年5月17日に成立し、2020年4月1日に施行されることとなった。しかしながらその内容は、いわゆる非正規任用の地方公務員について、「任用の適正化」および「制度の明確化」を図るというものであり、そのメインは、「会計年度任用職員」なる任用類型を整備することにある。これは、「その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める」（法22条の2第2項）期間において任用される非正規職員である。

本稿は、その問題点を明らかにすること、および地方公務員制度の今後のあるべき姿を探ることを目的とする。

1. 法改正の趣旨および内容

今回の法「改正」の内容は、いわゆる非常勤の有期任用の地方公務員につき、「地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する」というものである。

そしてその改正内容は、第1に、「地方公務員法3条3項3号にもとづく特別職の任用および臨時的任用の厳格化」として、「通常の事務職員等であっても、『特別職』（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する『専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者』に厳格化する」こと、第2に、地方公務員法22条臨時任用職の要件の厳格化、すなわちその対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化すること、そして第3に、「~~一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化~~法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから」、地方公務員法に新たに22条の2を設けて、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」を創設するというものである。

今回の法改正の主要部分は、いわゆる「有期任用の地方公務員」¹⁾のなかに一般職の「会計年度任用職員」というものを新設するとともに、その職員の任期を会計年度~~を~~の範囲内に制限するものである。

従来、地方自治体の非正規職員については、一般職については22条の臨時任用職（22条臨時任用一般職と略称）で、特別職については地方公務員法3条3項3号でいうである特別職（333特別職と略称する）で、さらにその他を17条に基づく一般職非常勤職員で対応することとされてきた。

333特別職につき野呂充は、「行政実例には、『恒常的で~~ない~~内職または常時勤務することを必要としない職であり、かつ、職業公務員の職でない点において、一般職に属する職と異なる』とする例（1960・7・28自治庁公発9号）を紹介する²⁾。しかしながらこれら333特別職および22条臨時任用一般職の任用類型は、必ずしもその趣旨どおりには運用されてこなかったようである。たとえば上林陽治は、どの任用の種類で任用するか「地方公務員法についての取扱いは、地方公共団体ごとに区々であるのが実情である」とし、「例えば、総務省調査によれば、一般事務職員に関して、鹿児島県は

全員が特別職非常勤職員、神奈川県はほとんどが一般職非常勤職員、北海道ではほとんどを臨時的任用職員として採用している。このような実際の運用では、『任用の種類』に明確な区分はなく、地方公共団体ごとに任意に選択されている」のである³。

このことは他方で、それぞれの地方自治体が民間企業のように、その都合に応じた雇用類型を自由自在に創出することを地方公務員法上許されなかったためでもある。今回の法改正による「会計年度任用職員」という任用類型の創出は、使用者側、すなわち任命権者側に使い勝手のいい非正規任用類型を創出するところにその重要な意義があるものと思われる⁴。

しかしながら、公務員といえども全農林警職法事件・最大判 1973 年 4 月 25 日刑集 27 巻 4 号 547 頁をひくまでもなく、「勤労者」である。それは、日本国憲法 27 条 1 項でいう勤労権が保障されるために、国家は、同 2 項にもとづいて使用者等が遵守すべき基準を法律で定めなければならない。そしてその「勤労者」の「労働条件に関する基準」こそが、地方公務員法である。

第 1 に、この観点に照らして、本改正は非正規の地方公務員の雇用環境において、いかなる意義をもつかが問われる。第 2 に、公務の職場において、将来的に公務が適正に執行されうるのかどうか問われる。さらに 3 つ目に見落としとしてはならない点がある。それは、2012 年に改正された労働契約法 18 条にもとづく無期転換権行使の期限が、いよいよ来年 2018 年 4 月 1 日に迫っていることである。この間、この無期転換権の取扱いが、各事業所で大問題となっている。今回の法改正は、このような労働者側のとりくみに対して真っ向から水を差すものである⁵。

以下、この 3 つのそれぞれにつき、decent work ——人間らしい働き方——の観点から検討する。

2. 本法改正を通じて提示された論点——3 つの decency を損なう法「改正」

(1) 「非正規職員」の労働の decency の破壊

① 無期転換を明示的に否定

まず指摘されうるのは、第 1 に、労働契約法 18 条がいうような無期労働契約への転換、公務員的というと無期任用への転換が、改正法において明示的に排除されている点である。

そこでは、年度内においてその始期がいつであったとしても、その終期は 3 月 31 日よりも以前でなければならない。そこでは、労働契約法 18 条がいう「同一の使用主との間で締結された 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間」が、絶対に 1 年を超えることができないのである。

さて、3.3.3 特別職において、任用期間を「会計年度内」に設定することは、必ずしも地方公務員法が義務づけるところではない⁶。同様に、22 条臨時的任用一般職についても「6 月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない」という 22 条の規定を、「1 回の更新はできるが再度更新することはできない」と解釈する運用は、「地公法を誤って解釈したもの」である。この解釈は、上林陽治によれば、「任用の更新」と「再度の任用」を混同している⁷。

今回の会計年度任用職員についていえば、その任用を「任用の更新」ではなく「再度の任用」と解した場合には、前年度の 4 月 1 日から 3 月 31 日までの任用期間の翌日である次年度の 4 月 1 日から 3 月 31 日までの「再度の任用」を何年にもわたって反復することは可能であろう。それにもかかわらず、労働契約法 18 条と同様の「無期の任用を受ける権利」の取得など、永久に不可能である。今回の法改正は、そのことを法律の明文で規定したのである。会計年度任用職員の任期は、遅くとも 3 月 31 日をもって「初期化」されるのである⁸。

②任用・解職処分——職員の地位形成の法関係

なぜこのような無法がまかり通るのか。民間企業の場合と違って公務員の場合は、国家公務員と地方公務員とを問わず、任命権者が一方的に解職できる法的しくみになっているためである。民間企業の場合は、労働基準法2条が示すように、労働条件は「労働者と使用者が対等に」労働契約で決定する。これに対して公務員の場合、任命権者が私人、すなわち公務員に任命する対象者に対して行う任用処分という行政行為を通じて、その身分が形成されると考えられてきた。

この任用処分というのは、非正規公務員についてさえもその対象となることから、裁判上も大きな問題となっている。たとえば東京地判2006年6月8日裁判所ウェブサイトは、(原告らの非常勤保育士としての地位は)地方公務員法や中野区保育園非常勤保育士設置要綱等に基づいた「被告の任用行為によって決定されることになり、それ以外の事情によって、その地位が決定されたり、変更されたりすることはない」と判断した。すなわち、公務員の地位の形成は、法律または条例に基づく、任命権者による一方的な行為によるものであって、それ以外の労働契約の反復更新によって発生する期待権にもとづく再任用請求権など発生しないというのである。

従来、民間企業等における労働契約の場合は、有期労働契約を反復更新した場合、「単に期間が満了したという理由だけでは上告会社において傭止めを行わず」、労働者らも「またこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきた」ような事情がある場合に、「期間の定めのない労働契約」に転換するとされてきた。(東芝柳町工場事件・最1小判1974年7月22日民集28巻5号927頁)。ところがそれが地方公務員法にもとづく任用、あるいは「雇用契約」の場合においては、この法理は適用されないとされる。今回の法改正は、従来から問題視されてきた「任用の壁」⁹⁾を、国会あるいは総務省が自覚的にタテにとって実施した法「改悪」である。

任用処分の地方公務員についての実定法上の根拠は、「前項の職員は、普通地方公共団体の長がこれを任免する」とした地方自治法172条2項である¹⁰⁾。そしてその実体的な根拠は、前述の全農林警職法事件大法廷判決によれば、「公務員の給与をはじめ、その他の勤務条件は、私企業の場合のごとく労使間の自由な交渉に基づく合意によつて定められるものではなく、原則として、国民の代表者により構成される国会の制定した法律、予算によつて定められる」ことである。裁判所は、公務員の地位は、労働者と使用者との対等の関係に基づく労働契約で形成されるものではなく、主権者国民の代表者が国会を通じて制定した法律に基づいて、その委任を受けた任命権者がその権限行使として一方的に任用処分を行うものと考えているようである。そこでは、法律および任用処分に基かない双方当事者の合意による無期転換など可能となるはずもない。一般人には理解不能なこの「論理」によれば、これが労働「契約」であれば使用者は一方的に解約できないはずの労働契約が、「任用処分」であれば、任命権者は法令の根拠をもとに職員の意思に関係なく一方的に解職処分をすることができる。

なお、私見では、公務員法制度における国会制定法という民主的基礎を求める所以は、公務の実体的内容の公共的性格にあるとしても、それはあくまでも民間の労働法制度に対する公法的修正にとどまるべきである¹¹⁾。この点で、自治体労働者がその就任前は一般の住民である以上、公務に就任した際に「公務であるがゆえに」人権制限される範囲は、必要かつ最少限度の合理的なものでなければならない¹²⁾。いずれにしても、「公務員関係が労働契約関係であることを否定する論拠は、いずれも薄弱である」¹³⁾。いわゆる公法私法二元論よろしく労働契約と任用処分とではその性格がまったく異なるという解釈・運用は、憲法27条2項の労働条件基準法定主義に違反するはずである¹⁴⁾。

来年度からその権利行使が開始される労働契約法18条の無期転換権規定は、不十分ながらも雇用の安定を趣旨とする¹⁵⁾。このような時期になにゆえに地方公務員法で、無期転換と真っ向から矛盾する法改正をしたのか。そこに資本の政治的意図が感じられる。

(2) 職務の成果の decency を損なう

このようないわゆる「使い捨て雇用」がくり返されるなかで危惧されるのは、その職務遂行の成果の質的低下である。この点、各自治体職場における人材確保の困難が予測されるとともに、せっかく採用され、仕事の遂行を通じて一定の能力を得た「会計年度任用職員」が、一定の年限ののちに職を失うか、または毎年任期が「初期化」されることになる。そこでは、一定水準の熟練が蓄積されたベテランの職員が、解職の危機に瀕するのである。このことは、いいかえると、専門性が人的に蓄積されえなくなることを通じて、公務の質が確保されえなくなることを意味する。

それは、第1に、個別の職務遂行レベルにおける熟練の解体として現象するとともに、第2に、それぞれの職務における官僚的対応が激しくなるものとして現象すると思われる。

元来において、いわゆる「公務労働」は、国民・住民の「生産と生活の一般的・共同的条件を整えるための『社会的共同業務』を担う」一方で、「官僚機構の一環にくみこまれて官治的行政を担う」という二重性を帯びた存在¹⁶である。どの職務においても、「公務労働の二重性」、すなわち職務の官僚的な遂行という側面がありつつも、職員が地域住民と実際に接するなかで逆に提起された問題に対応するなかで、公務の質、あるいは労働の内容を問い直すことが、常に迫られてきた。ところが職場から専門性が喪失するなかで、それぞれの職務がマニュアル労働化する可能性が高くなるのである。

城塚健之は、「公務の専門性は、……身分が保障されて、長く働くことができ、研修やOJTの機会も保障されてはじめて発展させていくことができる」¹⁷とする。「住民との直接の窓口で、住民サービスの尖端で働いているのが非正規労働者であり、地域住民に密着して臨場感を持って喜びを共に感じられるのは非正規である」。しかしながら他方で、「起こった問題が全体の業務運営に意見反映されないなどの弊害が生じている」とともに、「雇用形態の違いが」仕事の協力、職場の団結の支障になっている¹⁸という。権力の側が、このような長期的戦略に立った運動分断を意図しているとするれば、「その価値的実体的公共性を人権論、手続的公共性を民主主義論を規制する論理で構成し、公権力の虚偽的『公共性』の発動を規制する」¹⁹べく、運動の側は有効な対応をする必要がある。

(3) 地域の雇用全体の decency の破壊

第3に危惧されるのが、このような都道府県庁あるいは市町村役場において任用更新不可能な職員が多数発生した場合の、いわゆる外部的なマイナスの効果である。

一般に地域における地方自治体の役所等の給与水準が、その地域の賃金水準の低下をくいとめてきたといわれる。この「会計年度任用職員制度」の導入によって有期雇用職員が無期転換できないことが地域に流布されるなかで、おそらく地域の民間企業もそのような慣行を見習うことが危惧される。

来年度の無期転換権の取扱いをめぐり、各事業所では、そこに労働組合が組織さえいようがいまいが、熾烈なとりくみが続いている。今回の地方公務員法「改正」は、無期転換権の行使に期待を寄せる地域の有期雇用労働者の期待を打ち砕くとともに、人件費コストの削減を労働生産物の質に優先する経営者を激励するものである。この改正は、地域の事業所をブラック企業化させるものである。

3. 法改正の目的は達成されうるのか

それでは、今回の法改正によって、改正の目的は達成されるのであろうか。

今回の法改正は、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図る²⁰ことと、旧来よりも広範に利活用できる「会計年度任用職員」

を創設した。そして333特別職を文字どおりに「特別職」に限定しつつ、22条臨時的任用一般職を「国と同様に『常勤職員に欠員を生じた場合』に厳格化することとした。それは、最大限がんばってみても、「同一の任命権者による2以上の有期任用処分の任用期間が通算」されないように、1年ごとに「再度の任用」を繰り返すことを可能としているのである。

「会計年度任用職員について、法律案にはその業務に関する要件の規定がない」——松尾泰宏（自治労連中央執行委員・非正規公共評事務局長）がいうように、自治体の職場における働き方が従来は正規職員が主、非正規が従であったのを逆転させるという点では、「地方公務員制度の重大な転換」である^{*2}。その意味で今回の法改正は「改悪」である。それが今回の最重要点である^{*1}。

おわりに

安倍首相は昨年2016年8月3日の、第3次安倍第二次改造内閣発足による記者会見で、『「非正規」という言葉をこの国から一掃します」と述べた。「非正規という言葉がなくす」ための唯一の方法は、「正規がなくす」ことである。安倍首相がめざす「働き方改革」とは、雇用というものにとまなうすべてを「生活を保障する」ということから切断することを目的としているといって過言ではない。「人間らしい生活を保障するために雇用・労働条件をdecentなものにする」といった考え方は、「会計年度任用職員制度」が普及すればするほど、ますます「一掃される」運命にある。

焦点は、この制度によって任用される自治体職員に対する処遇が、日本のその他の労働条件の死錘とならないために何をすべきかであろう。「地域住民の繁栄なくして自治体労働者の幸福はない」とすれば、そこであらためて運動レベルでは、公務と民間とによる「一致した要求に基づく行動の統一」が求められ、同時に理論レベルでは、雇用・労働条件と生活保障との関係をあらゆるレベルで再検討し、人びとの「腑に落ちる」レベルで納得と合意をつくりだすことであろう。

さて、今回の地方公務員法の改悪が提起した問題に対して、日本の進歩的な労働組合運動およびそのシンクタンクは、適切なとりくみをしてきたのであろうか。少なくとも、2013年に出された労働総研『提言 ディーセントワークの実現へ』（新日本出版社、2013年）において、このような観点は存在しない^{*2}。また学界レベルでも、日本の公務員制度についての研究は、労働法学においても行政法学においても、必ずしも十分に検討されてこなかった^{*3}。今回の会計年度任用職員の創設は、まさしくこのような不十分さを突いて行われたものである。

まえだ さだたか／当研究所所員

・三重大学人文学部（行政法・過半数代表者）

*1 和田肇は、正規雇用のメルクマールとして、①直接雇用の原則、②フルタイム労働、および③労働契約に期間の定めがないことの3つを挙げる。和田肇『労働法の復権』（日本評論社、2016年）178-80頁。

*2 晴山一穂・西谷敏編『別冊法学セミナーno. 241 新基本法コンメンタール 地方公務員法』（日本評論社、2016年）、26頁〔野呂充〕

*3 同前、31頁〔上林陽治〕。

*4 この点、人見剛は、「1年の任期が満了した臨時的任用職員を1日の空白において再任用する運用」などに鑑みると、「制度が行政現場のニーズに適合していないことも考慮すべき」とする。同前、97頁。この点で、行政当局本位で解職が容易な非正規職員の広範な利活用を図るのか、それとも憲法27条でいう自治体労働者の勤労権の保障のために同2項に基づく労働者保護の方向から「現場のニーズ」を考えるのかによって、その方向性が根本的にかわってくる。

*5 西谷敏『労働法の基礎構造』(法律文化社、2016年) 191頁は、有期雇用の自治体職員にも一般の有期雇用の労働者についても、「雇用に期間の定めがあること自体から生じるメリットは存在しない」とする。

*6 前掲註*2、28頁〔野呂充〕

*7 同前、30頁〔上林陽治〕。上林はここで、その解釈基準としていわゆる「2014通知」(2014・7・4 総行公59号「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用について」)を引用する。

*8 この点、労働契約法18条2項が「空白期間」について規定し、さらに19条で労働者側に更新についての合理的な期待権が発生している場合に、使用者側の更新拒絶を制限する規定を置いていることと比べて、対照的である。

*9 この「任用」という制度がいかに労働者保護に反するものであり続けてきたのかは枚挙にいとまがない。

*10 このような、事物の性質の判断に際して歴史的沿革等を無視して、その後制定された実定法の規定の解釈を通じて事物の本質を見ようとする態度は、官僚法学の特質といえる。西谷敏は、「公務員関係を、その職務いかんを問わず一律に特別の公法的関係とみなす発想は、第2次大戦後からの歴史的経緯に照らしても、また日本が継受したドイツ法の現状と比較しても、大きな問題を含む」とする。前掲註*2、19頁〔西谷敏〕

*11 この点、行政法の通説は、「相手方の同意を要する行政行為」とされる。塩野宏『行政法Ⅲ 〔行政組織法〕 第四版』(有斐閣、2012年) 286頁参照。しかしながら、この「同意」なるものが「同意を要する行政行為」の成立あるいは解除に際してどのように裁判に影響を与えるのかについての言及はない。

*12 日の丸君が代ピアノ伴奏事件につき最3小判2007年2月27日裁判所時報1430号4頁で藤田宙靖反対意見は、君が代の斉唱・伴奏に参加したくないといった「……信念・信条に反する行為……を強制することが憲法違反とならないかどうか」が、さらに検討される必要があるとする。仮に法律に基づく処分であったとしても、そこには職務命令権の限界がある可能性を示唆するのである。この点、晴山一穂はすでに「現行憲法下の公務員制度は、行政権の固有の権限という観念を廃して、国民主権の原理に基づき国民および国会による強い統制を受けるべきこととなった」と指摘していた。片岡昇・室井力編『行政改革と公務員の権利』(法律文化社、1989年) 35-36頁〔晴山一穂〕。法律による行政の原理が、法律の名のもとに国民の基本的人権の保護を保障した行政活動の実現という観点を口実に、その反対物に転化するようなことは、絶対に許されない。

*13 前掲註*2、19頁〔西谷敏〕

*14 下井康史も、公務員関係につき「その基本は契約関係とみるべき」とする。下井康史『公務員制度の法理論』(弘文堂、2017年)、304頁。

*15 この改正につき西谷は、「運用いかんによっては、有期雇用労働者の地位改善に寄与するだけでなく、人件費節約の動機による有期雇用を減少させ、労働者の無期雇用化を促進する可能性があるが、……有期雇用労働契約そのものが制約されないので、労働者の雇用生活の不安定性は解消されない」とする。西谷前掲註*5、192頁。

*16 重森暁「公共性の現代的展開を公務労働」宮本憲一編著『公共性の政治経済学』(自治体研究社、1989年) 142-43頁。

*17 永山利和・城塚健之・川西玲子「鼎談 自治体における非正規・関連労働者の仕事と権利『自治と分権』34号(2009年冬) 72頁〔城塚健之〕。

*18 同前、73頁〔川西玲子〕。

*19 室井力「公共性の原理を問う」宮本憲一編著『公共性の政治経済学』(自治体研究社、1989年) 142-43頁。

*20 松尾泰宏「現行の実態追認のための法整備 いつまでも非正規、いつまでも雇止めを許さない」自治労点地方自治研究機構『研究機構・研究と報告』2017.3.8. http://www.jilg.jp/_cms/wp-content/uploads/2017/03/5892b4f83c80e8a7a8623fcee4545894b.pdf (2017年6月26日最終閲覧)

*21 福家俊朗は、「行政の公共性を実現する行政とそうでない行政との区別・選択された行政の民主・公正・効率的実施方法・手段の検討が先にあり、それらとの係わりで、実際に行政を担当する公務員の範囲・種類なり、定員なりが検討されることにならねばならない」のであって、「……ただちに公務員の範囲・種類および定員(管理)の問題をとり上げることは、……実際にも民主的行政改革と相入れない、恣意的な結論を引き出す口実とな」とする。片岡昇・室井力編前掲註*12、94-95頁〔福家俊朗〕。

*22 労働総研『提言 ディーセントワークの実現へ』(新日本出版社、2013年) 36頁は、「雇用は正規雇用が原則であることをルールとして確立する」とする。しかしながら「安定した雇用」は同33頁で「正規雇用」であるとするのみであり、「正規雇用」の定義も、逆に「非正規雇用」の定義も、何ら示されていない。他方で、「有期労働契約についてのルール」については、労働契約法18条につき、「5年はあまりに長すぎる」とするにとどまる。

*23 前掲註*2、12頁〔西谷敏〕は、とくに、「公務員とは何か、公務員と当局の関係は、労働契約関係もしくはそれに類する関係なのか、それとも労働契約関係とは明確に区別される特別の公法的関係なのか」という根本問題に対して、いまだに明確な回答が与えられていない」とする。

日本発条(NHKニッパツ)の雇い止めを断罪―名地裁岡崎支部の判決 3人勝訴1人敗訴 大平 敏也

1 派遣法の「直接雇用申し出義務」潜脱、有期雇用契約の上限規定潜脱目的の「期間雇用」

日本発条は、2007年の派遣法改定で、3年を超えて派遣労働者を使用することが禁じられ、「直接雇用を申し出なければならない」と定められたため、この規定をくぐり抜ける策略として、派遣労働者全員を、「雇用が安定する」、「住宅ローンや自動車ローンが組めるようになる」などと誘って直接雇用にし、有期雇用の期間従業員にしました。ところが、労働契約法で、「3年を超える有期雇用契約」は禁じられたため、3ヶ月毎の有期契約の反復更新を繰り返し、2年11ヶ月を上限とする期間従業員契約を結び、その後は一旦派遣会社へ籍を移し、3～4ヶ月経ったらまた、2年11ヶ月を上限とする3ヶ月毎の契約を反復更新しながらこれを繰り返して、長期間にわたって不安定雇用労働者を使用し続けるという手法を編み出しました。

2 「有給休暇が取れない」と、JMITUに加入

2012年12月、JMITU豊田加茂地域分会に、日本発条(株)豊田工場で働く期間労働者が「有給休暇が取れない」との不満から組合に加入しました。その後、半年ほどで同じように「有給休暇が自由に取れない」との不満から5名の仲間が加入し、「ニッパツ班」として活動を始めました。そして、「職場の仲間にも呼びかけ、要求にして会社と交渉をしよう」ということになり、準備を始め、2013年9月9日に新しく加入した3名の仲間とともに9名のニッパツ班として会社へ通告し、①労基法通りに有休を認めること。②査定による差別賃金制度を廃止すること。③班長らに対する夜勤・残業差別を止めること。を要求しました。

3 団交に応じず、班長らを雇止め

ところがニッパツは、正式にJMITU(日本金属製造情報通信労働組合)の分会、支部、地本、中央本部連名の組合員通知と団体交渉申入れに対して「当社従業員が貴組合に加入されたことを示す資料(加入届等)の提出」を要求し、組合がこれを拒否すると、何度要求しても団交に応じようとしませんでした。3ヶ月経っても応じようとしないうえ、組合は愛知県労働委員会に「団交促進のあつせん」を申請したところ、ようやく12月5日になって「団交に応じる」との返事がありました。しかし、その10日前の11月26日には、組合を無視し、班長に対して「製品受注の減少」との理由で「雇い止め」を通知しました。ニッパツという会社は、そのホームページに会長と社長連名で「事業活動を行っている地域やステークホルダーの皆様から信頼・共感していただける存在でありたいと願っています。」と書いてはいますが、今回の判決でも指摘されているように、例えば法に違反していても、自分が不利になると考えたら一歩も譲らないという、頑なな体質の日本型大企業です。

4 組合員中心に次々雇止めを連発

団体交渉は行なわれましたが有給休暇については、消極的に「労基法通り」と認めたものの、班長らに対する雇止めは撤回しませんでした。それどころか、翌2014年4月30日と5月31日の2度にわたって組合員ら3名に同じ「製品受注の減少」との理由で雇止めを強行しました。

5 裁判では、「TPSに基づく人員削減が必要だった」と強調

ニッパツは、組合との争いになることを承知の上で組合役員らの雇止めを強行してきたのですから、団体交渉で進展するはずもなく、裁判闘争に入らざるを得ませんでした。ところが、裁判になるとニッパツ豊田工場は、オイルショックによる自動車生産の減少等で操業停止の危機となり、「トヨタと取引についての交渉を行い、その結果、TPS(Toyota Production System＝

トヨタ生産方式)を採用し、TPSの実践工場として製品の生産をすることを条件に、取引を継続」してもらったと主張し、「こうして、トヨタとの取引継続、工場運営の健全化等のため、TPSに基づいた生産を行わざるを得ないこととなり、実際にトヨタやトヨタの関連会社からTPSの実践工場として視察・指導などを受ける工場となった。」と言い、TPSによれば、期間従業員は「雇用調整要員」なのだから受注に応じて増減するのは当然という趣旨の主張を展開しました。

6 判決は、TPSで雇止めは「本末転倒」と批判

(1)判決は、「TPSのジャスト・イン・タイムの考え方は、『かんばん方式』とも呼ばれる生産管理方式等によって、必要なときに、必要なだけの生産を行い、無用な在庫を抱えないなど無駄をなくし、かつ、不足が生じないようにするという発想であり、企業の経済活動として合理性があるもので、その限りでは社会的にも相当なものといえることができる。また、製品を過剰に生産せず、コストを上げないために、生産のための部品等の在庫管理を厳格に行うことも合理的であり、これを、供給する者への不当な圧力やしわ寄せがなければ、社会的に相当なものといえる。」と、一般論としては一応、合理性を認めています。

(2)そして本件原告らは、「使用者としても、更新の期待権が保護されるに至るような処遇をしていた以上、客観的にみて雇用調整の目的が消失又は後退していったと評価されてもやむを得ないというべきである。」と、雇用調整要員ではなくなっていたと認めました。その上で、契約「更新の期待権が保護されるに至った有期契約労働者において、TPSの実践による人員削減の必要が生じたことをもって雇止めの必要性を認めれば、被告が直接雇用の雇用形態を採用することによる労働者派遣法の潜脱を許容することにつながりかねない上、そもそも、当該就労先での労働なくしては生活が困難となる者を、あたかも物のように扱っているに等しいとの見方もでき、合理性及び社会的相当性を欠くものといわざるを得ない。」と断罪しました。

(3)さらに、「被告も、TPSについての説明において、『トヨタ生産方式を支える経営的物の見方・考え方』として、『従業員の生活基盤を安定させること』を挙げている。一方で、被告は、『その為には、まず利益を上げて企業が存続し続けることである』、『企業の存続とは、大変厳しい経営環境でも、利益を上げ続ける事です。』などとしているが、従業員の雇用を守るためにも企業が倒産しないようにすべきことは当然であるものの、もし、短期的に利益を上げ続けるために従業員の生活基盤を脅かすというのでは本末転倒であるし、ましてや、特定の工場において利益を上げ続けるために、更新の期待権が生じている従業員についても安易に雇止めの対象とするなどということがあれば、当該工場の管理責任者が、従業員の生活基盤に配慮することなく、近視眼的に業績を上げる手段に出ることを肯定することにもつながりかねず、社会的にも不相当であって許容できない。」と言い、加えて、「仮に、トヨタやトヨタ関連会社が、TPSの実践として、更新の期待権が生じた有期契約労働者の雇止めによるコスト削減まで求めているとすれば、それ自体が社会的相当性を欠く不当な要求となるのであるから、このような要求があったとしても、雇止めを正当化できる理由にはならないというべきである。」と断じました。

7 整理解雇法理(4要件)と準用について

(1)雇止めの必要性について

「以上によれば、契約更新の期待権が生じている(原告ら3名)については、TPSの実践によって余剰人員が発生しているというだけでは、これらの者に対する雇止めの必要性があると認めるには足りない。」として退けています。

(2)雇止め回避努力

「例えば、失業対策については、元々本来必要とされる業務ではないことから、これを作り出すか否かについて、恣意的な運用が行われるおそれがあり、本件においても、余剰とされた人数を吸収できたりできなかったりしていることからすれば、「余剰発生時の対応について：(期間

従業員を含む)」と題する書面に従って、十分な雇止め回避の努力を尽くしていたか否かについて、疑問がないとはいえない。」と、不十分さを指摘しました。

(3)人選の合理性

雇止め対象者の選び方についても、組合員らが「それぞれ雇止め対象者として選定された際の基準となった人事考課自体信用性に疑問があること、品質協力件数も人選基準とはなりえないものであること、その人事考課結果及び品質協力件数を除外して検討しても（原告ら3名）について、雇止め対象者として選定されることが相当と判断するに足る客観的な問題行動を認めることもできないことからすれば、（原告ら3名）の人選についても、その合理性を認めることはできない。そして、かかる状況において、本件組合の組合員である（原告ら3名）が雇止めの対象として選出されたことは、（原告ら3名）の雇止め通告時等に、被告と密接に関わるケイラインの関係者が労働組合に対する消極的評価を述べていることに照らせば、被告が、（原告ら3名）の雇止めの人選において組合加入の有無を重視していた可能性も否定できない。」と、不当労働行為の疑いすらあると指摘して、合理性を否定しました。

(4)手続の相当性

「被告における人事考課は信用性に疑問がある。被告は、不合理な人事考課結果に基づいて、（原告3名）に雇止めの内容を説明していたにすぎず、（原告ら3名）に対して十分な説明が尽くされていたとは到底評価できない。したがって、（原告ら3名）の雇止めは、いずれも手続の相当性を欠く。」と判断し、整理解雇の要件全てを満たしていないと判断しました。

8 3名勝訴、1名敗訴の不当判決

(1)しかし、本件の原告は4名です。上に述べたように3名に対する判決は、若干の不十分さはあるものの、現実をしっかりと見据えて法を適用した当たり前の判決でした。同じ理由で4名が雇止めされた事件なのに、ただ一人、班長だけは「合理性がある」と、従業員としての地位を認めませんでした。その理由について判決は、「原告Cは、東日本大震災前の平成23年2月28日に雇止め通告を受け」（事實は通告を受けていない）、「平成24年11月26日にも、被告から雇止めの通告を受けた」（この通告は不当労働行為の疑いが強いものであったが、撤回された）。「すなわち、原告Cは、被告が通常の生産状態にある時期においても、2回の雇止め通告を受けていたのである。したがって、原告Cは、被告との間の有期労働契約が更新され続けるものでなく、契約が更新されずに雇止めをされることがあり得ることを十分認識していたと認められる。」と認定し、（括弧内は筆者）だから雇期待権のないことが判っていたと言うのです。

(2)しかし、本件は2013年11月に雇止め通告がなされた件を争っているものであって、「2012年11月26日の事件」は撤回されたものであって、その1年後の事件です。そして、今回の雇止めの理由は、他の3名と同じ「製品受注の減少」です。紙面の都合で詳しく論じることは別の機会に譲りますが、いったい裁判所は、同じ使用者の同じ理由の雇止めを、どうして一方には合理性があり一方には合理性がないと言えるのか、全く理解できません。当然控訴しましたが、会社側も控訴してきたので、法廷闘争は名古屋高裁に移りました。

9 昨年末から順次、残っていた期間社員全員を雇止め

昨年末に会社は、残っている期間社員17名全員を「4年11ヶ月が経った」からと言って、次々に雇止めしました。今、JMITUはその内の9名の仲間とともに、新たな闘いに取り組んでいます。裁判をするかどうかは未だ分かりませんが、その節は又、皆様のご支援を宜しくお願い致します。裁判闘争も又、生き物です。争いの中から何が出てくるか、やってみなければ分かりませんが、私の経験では、真実だけでたかう労働者には、有利に変化することは数多くありましたが、不利に変化したことは記憶がありません。今回の判決をテコに、一層たたかいを前進させたいと考えています。

おおひら しょうや / JMITU愛知支部

愛知労働問題研究所の取り組みと想いを受け継いで

鈴木 明男

私は 1961 年 4 月、名古屋市港区の住友軽金属工業名古屋製造所（以下住軽金）養成工として採用されました。入社と同時に住友軽金属労働組合（以下労組）の組合員となり、青年部の副部長を 2 期務めました。当時、青年部員の規約は 28 歳未満、独身者でした、私は双方の条件が満たされなくなったのをきっかけに、今度は労組の執行委員の選挙に臨みました。

この執行委員選挙は職場ごとに支部があり、私は 500 名を超える一番大きな支部（定数 4 名。後に定数 4 名に減員）でした。私が立候補を届けると既に 4 人の候補者が出揃っていました。また選挙は 4 名の連記制でした。投票用紙は 5 名の名前が予め印刷してあり、5 番目に私の名前が印刷されました。選挙結果は総投票数 512 票のうち 1～4 位が 400 票前後、ほぼ横並びで当選する仕掛けができていました。私の得票は 5 位。176 票でした。単記制ならば当選できる得票でした。

私が執行委員に立候補するようになると職場のまとめ役的な労働者を住軽金が入選し、労組が費用負担で富士政治大学に送られ、伊勢神宮の五十鈴川で「みそぎ」などの研修を行うようになりました。彼らは「日共をつぶそう」などと大声を張り上げてのどをつぶして職場に帰ってきました。研修の終了者は会社側のインフォーマルな組織として「しろがね会」に結集。日常的に職場で反共攻撃しながら労組と民社党の別行動隊として活動を始めました。こうした愛知の大企業における労組の反共政策と役員選挙について「大企業労働組合の役員選挙」が大木一訓氏と労問研の編集で冊子が発行されました。当時、私は住軽金の職場で労安に拘わる取り組みを進めました。同社の同僚であった（49 歳で亡くなった）近藤直太さんとは毎日お昼休みに出会い職場であったことを話し合い、いつも意見交換し、支援を受けていました。私が労問研の扉を叩いたのも近藤さんに連れられてのことでした。

当時の事務所は名鉄の神宮前駅の近くでした。その後、中区大池町へそして今の労働会館へ移ってきました。労問研は民間大企業の組合役員選挙をはじめ、休業補償手当など労働条件や職場の健康問題を取り上げてきました。毎月行われていた「労働問題を読む会」は 2 時間ほど学習した後で「労働問題と呑む会」に変身？金山近くの居酒屋へ足を運んで楽しかったこと伊藤欽次さんの元気良かったことを思い出します。労問研の部会で「職場の健康問題研究会」から発展的に分離。1991 年に「愛知働くもののいのちと健康を守るセンター」に移行しました。職場の健康問題研究会で学んだ内容を住軽金の職場で生かす取り組みを進めました。その中心的な課題は労働者の健康問題でした。その頃、革新 3 目標を掲げる「職場革新懇」が呼びかけられていましたが、私たちは「恒常的長時間労働をやめさせ過労死を防ぎ健康と家庭を守る会」を結成し、愛知健康センターに団体加入しました。住軽金の職場の中でその実践が実を結んで労安の改善が次々と進みました。例えば不払い賃金の是正。健康診断は就労時間中に受診するように変更する。熱中症防止では暑熱対策やクーラーの配備さらに腰に小さな扇風機の付いたクールスーツ導入。トイレの洋式化。八田広子参議院議員の立ち入り調査。労働省の（厚労省になる前）臨検。7 年間にわたる「特別安全衛生指導事業所」などなど数々の成果に結びつきました。

山田信也氏の「深夜労働は健康破壊だ」という講義を受けて私は「シンヤ先生がシンヤはイカン」と言ってジョークで伝えました。また、谷江武士氏の「経営分析」では住軽金は「酒田の失敗で名古屋の儲けを住友銀行に有利子負債の穴埋めで吸い取られて、赤字から脱しきれない」と「経済」誌で発表して頂きました。私の出向無効裁判では大木一訓氏の「陳述書」や日本福祉大学の学生のゼミを準備して頂き、学生と論議ができました。

私は住軽金を 60 歳定年まで勤続 45 年を達成する途中、2 回の人権侵害を受けました。最初は 1985 年 4 月に定期異動の名目で 3 交代勤務の職場から一人だけの隔離された部屋（アルミのオリ）へ 50 ヶ月の不当配転を受けました。その直後、「石播の 7000 人合理化」や「国鉄の人活

センター」の人権無視の配転が進みました。1988年9月、住軽金に対して名古屋弁護士会は「ただちに隔離的な処遇を辞めるように」と勧告を決議しました。1989年6月に勝利しました。これが「アルミのオリ」（西野展郎氏が命名）事件です。

二つは2004年10月、夜勤就労を断ったことなどを口実に他社出向を強行。「本人の同意のない出向は無効」と裁判を提訴しました。

住軽金の労務担当の常務取締役は「今度は譲れない」私を名古屋製造所のど真ん中に一人だけの他社職場を作り出向命令を出して、「鈴木はわがままだ。夜勤を断った」と流布した。労組も当初は会社に同調していたが、支援を求め元副委員長書記長に証人になってもらい、「出向は本人の意思次第」と証言を得た。労組の書記長ら幹部も私の要請により傍聴してくれた。結果は、名古屋高等裁判所で青山邦夫裁判長のご尽力で住軽金を説得。和解が成立しました。私は勝利的に現職復帰となり、安全専任課長の下で60歳定年までの1年間を正規社員として勤めた。

猿田正機氏は私の裁判を支援する会の会長でした。ドイツのブレーメン大学での日独セミナーに同行させて頂いたり、トヨタの労務政策やスウェーデンの研究成果を教えてもらい、いま健康センターの理事長に就いて頂いています。

従業員が死んだら死因を問わずに、住軽金の場合6800万円もの保険金が企業に団体生命保険金として支払われる。保険金は遺族に支払えと「住軽金9争議支援する会」ができて竹内平氏・中谷雄二氏・水野幹男氏・岩井羊一氏の弁護団が大奮闘しました。私が労問研に関わった当初から佐々木昭三氏がいます。今は東京の社会医学研究所で活躍していますが、健康センターの事務局長も歴任しておりました。

愛知健康センターの命名で議論したとき「いのちと健康を守る」という「守備的なネーミングでいいのか」と議論したことを思い出します。労問研の取り組みの中から全国に先駆けて生まれた「愛知働くもののいのちと健康を守るセンター」が結成されました。現在、30都道府県に広がりました。「過労死」の防止の運動を始めた「名古屋過労死を考える家族の会」と連携しながら、労問研で培った知恵と想いを受け継いで健康で人間らしく働くことのできる社会をめざします。

すずき あきお／研究所理事・

愛知働くもののいのちと健康を守るセンター事務局長

2017年愛知労働問題研究所総会議案

理事会

I 第15期の活動報告

1. 理事会 5回開催

理事会は、所員会議と合同で、12月ないし1月、5月、8月の年3回、15期では5回の理事会が開催されました。参加者は平均10人強で、通常の所員会議を少し上回る程度でした。

2. 所員会議 15回開催

労働問題研究所の所員会議は、毎月一回第二土曜日を基本として15回開催され、定例の会議だけは維持してきましたが、顔ぶれはほぼ同じで、参加者は10人弱でした。会議では主に所長に情勢を語っていただき、所員の現在の活動の交流を行いながら、研究所の活動をおこなってきました。

3. 所報発行 (184号～195号)

研究所の活動を内外に発信する所報は、隔月で定期的に12回発行してきました。内容の豊かなものをめざしてきました。原稿は会員に限らず、私たちと協力共同の関係のある広範な人々にも依頼をして紙面の充実を追求してきました。

4. 調査研究

(1) 記念講演

前回総会(2015年)での記念講演は、学者研究者にこだわらず長くこの地で労働組合運動を担ってきた大平徹也氏(当時JMIU愛知支部顧問)に講演をお願いしました。約30名が参加しました。

(2) 部会・プロジェクト

1) プロジェクトとして、愛労連や愛商連、愛知中小企業同友会などと協力して「地域経済の将来を考える研究会」を2012年5月から組織し、その研究成果として愛知県知事選挙の時期に、『岐路に立つ愛知県経済―地域経済の将来をどう展望するか―』(2015年1月、発行所：愛知労働問題研究所)を、名古屋市長選の時期には『暮らしと地域経済に希望を―名古屋経済の明日を考える―』(2016年12月、発行所：東海自治体問題研究所)を刊行しました。

2) 非正規部会は、2013年より非会員の若い人も参加して6回程度参加者の報告を中心に行われてきましたが、現在参加者が多忙なため中断しています。

これまでも立ち上げを予定していた西三河部会や若者部会も実施には至ってません。トヨタプロジェクトも開店休業中です。

(3) 公開研究会

15期に始めた公開研究会は、「若者論」(報告者：長沢副所長)、「若者問題」(報告者：吉田所員)をテーマに行われました。

(4) 愛労連との共同

生計費問題プロジェクトに浅生副所長と桜井事務局長が参加し、調査結果の分析・とりまとめ及び冊子『2015年愛知県最低生計費試算調査結果報告書』の発行に協力してきました。

愛労連結成以前より協力して取り組んできたトヨタシンポは15期には2回行われました。研究所はシンポのための資料を作成して協力しました。

第32回 2015年11月24日 林克明氏(ジャーナリスト)

第33回 2017年2月5日 樽松佐一氏と櫻井善行氏の対談

トヨタ総行動にも研究所として参加しています。その他、愛労連の定期大会・臨時大会、評議員会、地域労連研究集会などの各種会議にも傍聴参加をしながら現在の情勢の把握に努めてきました。

5. 研究所の「これからのあり方」に関する検討経緯

2015年の総会（10月3日）で、第15期の活動計画の一つとして「労問研のこれからのあり方を考える検討委員会」（以下、検討委員会と略）を設置することを決めました。その後、下記の経緯のとおり検討委員会の設置と開催、検討結果についての理事会への報告と議論等を経て、2016年12月17日の理事会で研究所の解散と研究会を組織する案を了承し、総会を開催して審議・決定することとしました。

<主な経緯>

- ・定例理事会（2016年5月14日）で、検討委員会を設置（委員は、羽根理事長・後藤所長・櫻井事務局長・浅生副所長・知崎副所長の5名）
- ・第1回検討委員会（2016年6月8日）
出席者：羽根・後藤・櫻井・浅生・知崎（以上、委員）、長沢（委員外）
- ・主要団体会員の役員から意見聴取
- ・第2回検討委員会（2016年7月26日）
出席者：羽根・櫻井・浅生・知崎（以上、委員）、検討委員会の検討結果を次回理事会に報告することを確認
- ・定例理事会（2016年8月27日）
検討委員会報告を議論した結果、基本的な方向性（研究所の解散と研究会の組織）と今後の議論の進め方についての異論はなく、研究会としての活動のあり方について検討委員会でさらに吟味して、次回理事会に提案することを確認
- ・所報第190号発行（2016年9月15日）
検討委員会報告を掲載して、10月半ば頃までに会員からの質問・意見を寄せていただくよう案内
- ・第3回検討委員会（2016年11月3日）
出席者：羽根・櫻井・浅生・知崎（以上、委員）、会員の反応と検討委員会報告の若干の補足・修正等について議論、検討委員会の報告に対する会員の反応としては、反対論はなく、数人から「仕方ないか」「今のままで残すのはえらいですね」などの意見
- ・定例理事会（2016年12月17日）
研究所の今後について、検討委員会から、8月理事会で報告した内容を若干修正した提案がなされ、意見交換の後、検討委員会提案（研究所の解散と研究会の組織）を理事会案とし、2017年7月29日（土）に研究所総会を開催して審議・決定することを確認
- ・所報第192号発行（2017年1月15日）
研究所の解散と研究会の組織に関する理事会案につき、理事会報告として掲載
- ・定例理事会（2017年5月20日）
研究所総会（2017年7月29日）の議案を審議・決定、愛知労働問題研究会準備委員会の発足（委員は、櫻井事務局長・浅生副所長・杉山副所長・知崎副所長・浅野所員の5名）

6. その他

会員については現役をリタイアした高齢者を中心に経済事情などで若干の退会がみられ、新規

入会者はあるものの、微減状態が続いています。

Ⅱ 第15期の会計報告と監査報告（総会当日の配布資料参照）

Ⅲ 研究所の解散と研究会の組織

1. 研究所の現状

1987年9月に研究所設立後、ほぼ30年が経過しました。この間、研究所は、調査研究活動を通じて、愛労連を中心とする労働運動に一定の貢献をしてきました（後掲の参考資料を参照）。しかし、最近10年間は、それ以前にくらべて明らかに研究所活動が質量ともに低下し、近年は、一部の調査研究活動がなされているとはいえ、「所報」の発行が主な活動になっており、こうした現状を打開する見通しも定かではありません。この主要因として、以下の2点を指摘できます。

①所員と個人会員の退職・高齢化（退会を含む）にともなう調査研究活動力の低下

②財政力の低下：2007年～2009年度は、年間300万円前後の収支でしたが、2010年度以降、概ね230万円前後にまで減少しました（下表参照）。2015年度決算では、年間230万円の収入、200万円の支出の7割弱が事務所費、これに電気代や所報の印刷発行費等が加わり、調査研究活動（定期購読誌費用を含む）の支出はわずかに年間3万円弱にすぎません。なお、年間会費収入約190万円（団体会費が約140万円）のうち、愛労連が60万円を負担しています。愛労連の加盟人員は、結成直後（1989年11月）には約7.4万人でしたが、現在は約4.9万人に減少しています（2016年6月末現在）。

研究所の年間収支と会費納入状況（2007～2015年度）

年 度	収入（円）	支出（円）	会費納入会員数	
			団 体	個 人
2007（07/9～08/8）	3,830,482	3,042,355	47	82
2008（08/9～09/8）	2,739,678	2,905,305	48	98
2009（09/9～10/8）	3,170,590	3,098,364	38	88
2010（10/9～11/8）	2,375,886	2,497,565	39	85
2011（11/9～12/8）	2,528,500	2,516,310	42	98
2012（12/9～13/8）	2,372,472	2,451,506	41	89
2013（13/9～14/8）	2,241,397	2,383,045	38	70
2014（14/9～15/8）	2,270,333	2,286,183	38	70
2015（15/9～16/8）	2,300,047	2,046,526	40	77

注）会費納入会員数は、2010年度までは「会費納入表（2012/3/15訂正）」と「2012/3調査」、2011年度～2014年度は「会費納入帖」、2015年度は「第15期会費納入状況」による。

2. 今後のあり方—愛知労働問題研究所の解散と研究会の組織

（1）上記の現状を前提とすれば、研究所の存在意義が問われるだけでなく、独自の事務所を構えた活動の継続は、早晚不可能となります。したがって、研究所財政（一般会計）が赤字になる（赤字が継続すると、残務処理も困難となる）前に、研究所を解散し、研究会（研究所設立前の愛知労働問題研究会）として再出発することが妥当といえます。すなわち、これまでのような事務所も会費も所報の定期発行（印刷・発送）もない研究会、いいかえれば、「身軽な」組織に研究所を縮小・改編して、本来の活動である調査研究が推進できるようにする

ことです。

(2) 研究所の解散に伴う事務処理

本総会で研究所を解散しても、それに伴う事務処理が多くあります。下記のような事務を処理して、2017年11月末に現在の事務所を退去します。

1) 出資金の返還

- ①2017年8月発行の所報で出資金返還手続きの案内をします（返還事務処理が終了しておらず、連絡先が判明する退会会員も含みます）。
- ②返還請求は、原則として出資証書を研究所まで持参または郵送してもらいます（出資証書がなくても、出資金の未返還が明らかな場合、請求があれば返還します）。返還は、現金または指定口座への振り込みで行います。
- ③返還請求手続きの期限は2017年11月末（郵送の場合の消印は11月末を有効期限）とし、返還期間は、原則として2017年12月1日～31日とします（事務所借用保証金と労働会館出資金が360万円あり、これが11月末以降に返還されるものと想定）。11月末までに返還請求のない出資金は、研究所の資産として愛知労働問題研究会が継承します（研究所への出資金総額は396.5万円：団体199万円・個人197.5万円）。

2) 所蔵資料のPDF化作業

- ①月報・所報：全部 ②研究所関連の書籍・資料：全部
- ③その他の書籍・資料（愛知のものを中心に、他で入手・閲覧しにくいものを優先）：可能な範囲

3) 資産の処分・廃棄その他

- ①現金・預金・パソコン1台（新規購入のLaptop型PC）・PDF化した資料・印刷用紙など一部事務用品以外の資産（備品・消耗品・書籍・資料など）は、譲渡または廃棄（含む有料処分）します。愛知産別会議旧蔵資料（15箱）は、愛知県史編纂室への返却が無理なため、他の機関ないし個人への譲渡を検討するが、譲渡できない場合は廃棄します。
- ②各種契約や口座の解約
 - ・電話料金・複写機のリース契約などの解約
 - ・ゆうちょ銀行振替口座と三菱東京UFJ銀行口座の廃止
- ③最終的な決算報告と残余資産の愛知労働問題研究会への譲渡内容をホームページに掲載します。

(3) 愛知労働問題研究会の目的・組織・主な活動内容等

1) 目的

- ・愛知県および近隣地域の労働運動の前進に貢献する調査研究活動の推進

2) 組織・財政

- ・会員組織とします。会員は、研究者・学生・労働運動実践者・労働組合員を中心に労働問題に関心をもつ個人と労組などの団体を幅広く組織します。
- ・会員登録は電子メールで受付け、電子メールは研究所のアドレスを継承します。会員への連絡は電子メールを原則とします。
- ・研究会の代表1名と副代表（1～2名）をおき、代表・副代表および若干の会員からなる運営委員会を組織して、研究会の運営をおこないます。第一回定例研究会（2018年1月開催予定）までに、運営委員会を組織します。
- ・研究会の日常的な運営に必要な経費として、交通費・事務費・印刷物の発行等で年間約25～35万円を想定（愛労連事務所内にある机を利用させてもらい、週に2・3回運営委員が使用する予定）。

- ・調査研究活動に特別に費用がかかる場合は、その都度関係団体と協議します。
- ・会費は集めませんが、会員に協力金や寄付金の拠出を要請します（いずれも任意）。協力金は年間1口1000円とし、従来の会費の半分程度を要請。協力金等は、研究会（代表者名）名義のゆうちょ銀行口座を作成して、そこに振り込んでもらいます。
- ・定例研究会などの資料代・会場費等を必要に応じて集めます。
- ・愛知労働問題研究所の資産で残存したものを引き継ぎます。

3) 主な活動内容

- ・定例研究会の開催（1～2カ月に1回程度）
- ・必要に応じて部会研究会や調査班などを組織
- ・会報の発行（原則として定例研究会開催後）、会報は原則として電子版
- ・必要に応じて印刷物を発行
- ・研究会のホームページによる情報提供（基本は、愛知労働問題研究所のホームページを引き継ぎ、必要な修正を行います）
- ・資料の保存・提供（愛知労働問題研究所の資料でPDF化されたものを継承）

4) 愛労連事務所の利用

- ・2017年12月から愛労連事務所で研究会事務を開始
- ・研究会用の机（パソコンが使用できるもの）、インターネットへの接続とプリンター・印刷機の利用
- ・運営委員会・定例研究会等での会議室等の使用

3. 研究所の解散事務処理と研究会発足の準備

- ・5月定例理事会で設置した愛知労働問題研究会準備委員会が、上記研究所の解散事務処理と愛知労働問題研究会の組織化（研究会へ参加・登録のよびかけ文、研究会の運営申し合わせ事項、半年ないし1年間の定例研究会の計画案の作成など）を担当します。

【参考資料】研究所関連の刊行物（月報・所報を除く主なもの、2017年5月現在）

①年報

- ・今日の労働運動と調査研究 創刊号 1988年9月
- ・働くものの健康問題 第2号 1990年6月

②あいちの労働と生活

- ・『統計・資料にみる あいちの労働と生活』1988年1月
- ・『新版 あいちの労働と生活—統計・資料にみる—』1991年2月
- ・『1995年版 あいちの労働と生活—変貌する愛知のデータ解析—』1994年12月
- ・『2001年版 あいちの労働と生活—激動する愛知の統計—』2001年1月

③資料集・資料と情報

- ・『資料集 調査と政策—産業「空洞化」と大「合理化」』創刊号、1988年5月
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1995年・初夏号、6月1日
- ・『あいち労働・経済 資料と情報 戦後五〇年・年表で綴るあいちの労働運動』1995年9月1日
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1995年・冬季号、12月8日
- ・『あいち労働・経済 資料と情報 新段階の自動車産業と労働運動』1996年4月25日
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1996年・夏季号、6月
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1996年・秋季号、9月
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1997年・春特別号、1月
- ・『あいち労働・経済 資料と情報 自動車産業の賃金』1998年2月15日
- ・『あいち労働・経済 資料と情報』1998年・夏号、8月

・『資料 県内主要企業等賃金体系』愛知労働問題研究所、2000年9月

④データベース

- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』創刊号、愛知労働問題研究所、1994年4月
- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』第2号、愛知労働問題研究所、1994年5月
- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』第3号、愛知労働問題研究所、1994年6月
- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』第4号、愛知労働問題研究所、1994年7月
- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』第5号、愛知労働問題研究所、1994年8・9 月
- ・『愛知の労働・経営・生活データベース』愛労連大会特集号、愛知労働問題研究所、1994年9月

⑤Victory Map

- ・'94ビクトリーマップ作成委員会編『'94あいちビクトリーマップ』1994年2月
- ・'96あいちビクトリーマップ作成委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（96年版）』1995年12月
- ・'97あいちビクトリーマップ作成委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（97年版）』1996年12月
- ・あいちビクトリーマップ作成委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（98年版）』1997年12月
- ・あいちビクトリーマップ編集委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（99年版）』1998年12月
- ・あいちビクトリーマップ編集委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（2000年版）』1999年12月
- ・あいちビクトリーマップ編集委員会編『検証・愛知の大企業の内部留保（2001年版）』2001年4月

⑥女性（婦人）労働部会関係

- ・『イコール ライツ 4大卒女性239人の調査報告』1992年4月
- ・『学生の就職実態アンケート 学生206人の調査報告』1995年4月
- ・『〈学生1170人の調査報告〉 学生の就職実態アンケート』No.3、1997年6月
- ・『学生の就職実態アンケート 学生206人の調査報告』No.4、1998年11月
- ・女性・生活部会『スウェーデン・国は働く人をどうサポートしているか！』2006年3月

⑦単行本・報告集・冊子など

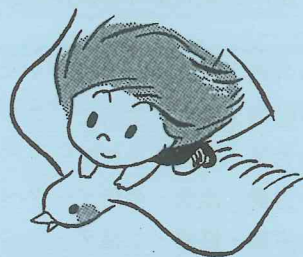
- ・大木一訓・愛知労働問題研究会編『大企業労働組合の役員選挙』大月書店、1986年4月
- ・愛知労働問題研究会編『'87愛知の国民春闘』1987年2月10日
- ・『'89国民春闘に怒りを燃やそう 愛知の労働と生活酷暑』愛知統一労組懇、1989年1月（愛知労問研協力）
- ・『新しい時代の幕明け 人間らしいくらし勝ちとる みんなの90国民春闘』愛知県労働組合総連合（愛知労問研協力）
- ・愛知労働問題研究所編『トヨタ・グループの新戦略』新日本出版社、1990年2月
- ・労働問題実践シリーズ編集委員会編『労働問題実践シリーズ（全8冊）』大月書店、1990年1月～91年4月（愛知労問研協力）
- ・愛知労働問題研究所・ドイツ労働と生活調査団編『時短先進国ドイツー労働と生活・労働組合』1992年9月
- ・愛知労働問題研究所・日独共同セミナー準備会編『日本・ドイツ労働問題共同セミナー報告集』1993年7月
- ・愛知労働問題研究所編『変貌する世界企業トヨタ』新日本出版社、1994年5月
- ・愛知県労働組合総連合・愛知労働問題研究所編『人間らしく働くルールを 坂本修弁護士講演記録と資料集』1996年8月
- ・愛知労働問題研究所編『第4回自動車関連労働者と地方組織交流集会in aichi 報告集』愛知県労働組合総連合、1999年10月10日
- ・伊藤欽次・愛知労働問題研究所副所長『あなたの知らないトヨタ』学習の友、2005年12月
- ・伊藤欽次『トヨタの品格』洋泉社、2007年2月
- ・地域経済の将来を考える研究会『岐路に立つ愛知経済ー地域経済の将来をどう展望するか』2015年1月（愛知労問研協力）
- ・地域経済の将来を考える研究会編『暮らしと地域経済に希望をー名古屋経済の明日を考えるー』東海自治体問題研究所、2016年12月（愛知労問研協力）
- ・愛知県最低生計費試算調査プロジェクトチーム（中澤秀一監修）『2015年愛知県最低生計費試算調査結果報告書』2017年3月（愛知労問研協力）

☆ 2017 年 7 月 15 日以降の活動・集会予定など

7 月 19 日(水) 安倍政治の暴走を許さない県民集会
7 月 23 日(日) 愛労連定期大会
8 月 15 日(火) 敗戦 72 年

☆寄贈された書籍、購入書籍他(主なもの)

▲佐高信他『お笑い自民党改憲案』
▲村岡到『ソ連邦の崩壊と社会主義—ロシア革命 100 年を前に』
▲伊原亮司『ムダのカイゼン、カイゼンのムダ』こぶし書房
▲『経済 7 月号』 ▲『前衛 7 月号』



★告示★

研究所総会の案内

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)

議題 研究所の解散と愛知労働問題研究会の組織について

会計報告

その他

*会計報告を除き、議案は本誌に掲載されています。

★あれほど盤石であったといわれてきた安倍一強政治が今音を立てて崩れようとしています。法律や憲法の上に自分を置き、人のヤジを批判しながら自分は公然とヤジをする非常識な人物をささえるのが「そのような指摘は全くあてはまらない」を連発する悪代官の官房長官の存在がありました。しかし稲田防衛相や金田法務相をはじめとして閣僚の劣化が著しいのは多くの人が認めるところです。潮目が替わりました。

★研究所では、廃棄する資料雑誌や保管していた所報などの PDF 化をすすめています。PDF かされた月報・所報をはじめ一部の刊行物については、研究所のホームページから閲覧・入手することが出来ます。

★今回 195 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。8 月発行予定の特別号(最終号)への寄稿もよろしくお願いします。(文責 編集部)

*「所報」第 195 号(隔月刊) / 発行日 2017 年 7 月 15 日

*発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称): 労問研)

*〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町 9-3 労働会館 304 号

*Tel/Fax 052-883-6978 E メール aichiromonken@gmail.com

*URL <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: 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