

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

巻頭言／連帯こそ宝もの（杉林和子）-----2

不当解雇・組合分裂闘争に勝利して（運輸一般東春運輸支部）-----4

労働組合訪問シリーズ／日本検数労組名古屋支部-----6

研究会報告／学生就職問題アンケート（女性労働部会）-----8

シリーズ・そこが知りたい／オウムと若者（増原彬陽）-----10

名古屋地裁判決（95/1）の意義と問題点

――使用者が従業員にかけた生命保険金問題――（水野幹男）---12

資料：愛知の主要労働経済指標-----15

研究所だより-----16

●第51号

○1995年5月15日

愛知労働問題研究所

連帯こそたかひの宝もの

杉 林 和 子

* 今、中小業者の実態は

一斉地方選挙が終わって、ホッと一息して回りを見渡せばあたりの木々は、すっかり新緑になっていて美しい。緑が燃え立つような季節がやってきたけれど、中小業者にとって今年の春は、長引く不況の上に円高も加わって、いっそう厳しさが増してきている。91年から始まった不況は、戦後最悪の状況を生みだし、民商の中からも倒産・廃業に追い込まれた仲間があとを絶たない。名古屋市内のトヨタ関連の下請の業者青年は「生命保険で借金を返してほしい」と遺書を残して、自らの命を落としてしまった。

中小業者の実態の例として、私の夫の場合のことになるが、30年間にわたって携わってきたプレスの仕事で廃業し、いままでとは全く違う業種に転業した。プレス業の時は精密な仕事でミノルタの4次下請であった。発注元のミノルタがマレーシアに海外進出し、その影響をもろに被った形になった。発注量は忙しい時の1~2割しかなくなってしまう上に、悲しいことに右手の人差し指など2本を切断してしまう事故まで遭遇した。プレスは「指が10本揃っている方が不思議」とさえ言われており、零細な下請製造業者の実態そのものだった。以前の借金をかかえての転業であるが、「転業できれば、まだ幸せよ」と言われたほど、地域の中小業者は今、大変な時期にきている。

小売業者は規制緩和による大型店の進出ラッシュに客足を奪われ、その上の価格破壊、下請製造業者は受注が半減した上に、単価の引き下げが行われ、「設備をすれば仕事を出すから」と言われて設置した機械のリース代が払えない、国民健康保険料が払えないという状況が、あちこちら噴出しており深刻な事態が進行している。

戦後50年、営々とつくり上げてきた日本経済の主役の一人ひとりが潰されようとしている。現在、多くの下請製造業者は目の前に東南アジアの製品をおかれて、「この製品と同じ単価なら仕事を発注するが、納得しなければ仕事は引き上げる」と言われている。

* 立ち上がる中小業者

ある民商会員は「このまま何も言わなくてもつぶされる。言ってもつぶされるなら言わせてもらう」と、仲間とともに中部通産局交渉にのぞみ、親企業の単価引き下げの実態を訴えた。中小業者が通産局などに親企業の問題で物を言うことは、とても勇気のいることだ。なぜなら、仕事を打ち切られることを覚悟しなければならないからだ。打ち切られたらどうなるか。多くの中小業者は設備資金や運転資金を借入金で賄っている。仕事がなくなれば、返済ができなくなる。銀行や国・自治体から借りたも

のはサラ金から借りてでも返済する。そして倒産に追い込まれていく。

国も自治体も、このような問題を持ち込むと「資本主義社会で自由経済ですから、企業間のことには口をはさむことはできません」と回答する。全事業所の99%を占めている中小企業に対する政策が全く無いと言っても過言ではない。現在でも「下請中小企業振興法」などがあり、「発注を受ける下請事業者がその経営に著しい影響を及ぼさないように」とあるが、実態を訴えると「大企業といえども1企業である。企業間の取引については行政の関与する問題ではない」などと堂々と回答する。

*連帯こそたたかいの宝もの

このような対応に「もう、黙ってられない！」と愛知の中小業者の勇気あるたたかいの背景には、3年間にわたる愛労連、愛知争議団と愛商連との連帯したとりくみがある。「円高・不況・リストラから雇用と営業を守れ！」と、今日まで労働者と中小業者が手を取りあってシンポジウムや「愛知総行動」を展開してきた。

3年前、はじめての「愛知総行動」の際、トヨタ自動車へ要望書を持っていく行動をとともにした時、ある労働者が「借入金の返済猶予とか、下請二法とか知らないことが多いけど、まあいいや。とにかく労働者と業者と一緒にいくことが大切なんだ」と言ったことが、昨日のことのよう思い出される。私は「なんと有り難いことだ。ここに仲間がいる。中小業者のことをわがことのように思ってくれる組織がある。連帯すれば必ず中小業者も労働者もたたかいを前進させることができる」と勇気が湧いた。

*大企業は社会的責任を果たせ

先日、愛商連は「トヨタ自動車に対し大企業として地域経済振興のため連続二交替制を緊急改善し社会的責任を果たすことを求める要望書」を愛知県と豊田市に提出した。経団連の企業行動憲章も添えて提出した。

トヨタの連続二交替制により、下請製造業者はジャスト・イン・タイムを早朝から深夜まで要求され、「過酷な納期がいつそう促進されるのではないか」という不安が広がっているからだ。経団連の企業行動憲章は「企業の社会的役割を果たす7原則」「公正なルールを守る5原則」「経営トップの責務3原則」を掲げており、社会的常識を逸脱する行為をしない、地域社会の福祉、環境保全などを明記している。世界のトヨタ、経団連会長のトヨタは社会的責任を果たさなければならない。

大企業の一方的な海外移転がもたらす産業空洞化（＝国内生産の減少、工場閉鎖など）によって、雇用不安や中小企業の倒産など地域経済は深刻な事態に直面している。地方自治法第二条は「住民の安全・健康・福祉は保持されなければならない」と、地方自治体の使命を高らかに謳いあげている。日本の各地で「地域振興条例制定」のたたかいが前進しているが、トヨタのお膝元である愛知のたたかいは、日本の国民生活全体に影響を与えるに違いない。なんとやりがいのあることだろう。

中小業者運動と労働者運動のローカルセンターとしての、愛労連と愛商連の握手した手は離さない！。連帯こそたたかいの宝ものだから。

（すぎばやし かずこ、愛知県商工団体連合会常任理事）

不当解雇・組合分裂闘争に勝利して

運輸一般東春運輸支部

1994年9月30日不当解雇の判決が下り、組合分裂闘争と合わせて組合の全面勝利を勝ち取りました。

判決を聞いたときそれほどの感動も無く、勝つてあたりまえと言う気がしていましたが、時がたつにつれ長い間支援してくれた仲間からの勝利判決おめでとうの電話を受けるうち、勝利を本物にし会社の不当行為を白日のもとにさらし労働者の正当な権利を守り抜いた誇りという充実感を身体の内までおぼえることができました。

私たちの闘争は、1977年1月、当時社長の実弟・丹羽秋信（当時常務）のワンマン経営にたいする労働者の不満を基に、トラック乗務員を中心とする20数名で労働組合を結成し、従業員120名のうち105名まで組織する組合に発展したことに始まります。

その間にも丹羽秋信は、組合員に対し金銭または仕事の面で支配介入をくりかえしおこなってきました。組合の役員選挙には自分の息のかかった者を立候補させ、組合を御用化しようと企てました。だが組合員は、委員長に東春運輸支部の団結をめざす向田を選び、丹羽秋信の意のままになることを許さず、1986年1月まで東春運輸の組合は運輸一般一つの組合が続きました。しかし次に丹羽秋信が仕掛けたのは、金と昇進をエサに入社年数の浅い末林を使った組合分裂工作で、第二組合東春会をつくらせました。その後、組合員のなかにも会社の顔色をうかがいながら東春会に替わる者が続き、1991年には運輸一般をしのぐ組織になりました。運輸一般は45名まで激減したのです。

だが、東春会組合員も会社の言いなりになる末林に嫌気がさし、徐々に運輸一般に戻り、また労働者の権利と労働条件の向上をはかるため末林を東春会の代表から下ろし、友利さんを代表に選出しました。そして運輸一般役員と友利さんとが組織の合同を進めている矢先に、会社側は、友利さんと運輸一般役員との私的な食事時の些細な話題（年末のモチ代が多い少ない）をことさらに大きく問題にし、友利さんの解雇理由に仕立てたのです。会社と末林の謀議であることは明白でした。会社は労働者の分断を維持するため、みせしめとしてこの不当解雇を強行してきたのです。

1989年4月22日、友利さんより解雇されたとの連絡があり、すぐに執行委員会を開きました。この時タクシー部の執行委員は、不当解雇反対運動には参加できないが組合として運輸一般東春支部の不当解雇闘争は承認しました。そこでトラック部が中心になって運動することを確認し、友利さんを運輸一般に加入させるとともに不当解雇反対闘争をはじめたのです。

友利さんの不当解雇を撤回させる会を結成し、会長に日本福祉大学教授長沢先生を迎え、幹事には名古屋市職労、地域では守山労連、運輸一般の全国清掃部会、愛知地本、

中部生コン支部にお願いして勝利を確信して運動を切り開いていきました。各団体より署名を2000名集め運動資金のカンパも集まりました。中部生コン支部から街宣車の提供を受け、会社の前、また社長自宅前、市役所などでこの不当解雇がいかに違法行為であるかを社会に訴え会社を追求する宣伝活動を展開しました。地域においては、守山労連の協力をえて不当解雇撤回ピラの各戸配布を繰り返して行ないました。

こうした運動の成果として、1990年に仮処分命令がだされました。この時友利さんは定年まであと数か月でしたが、会社は仮処分命令にも従わず、裁判の長期化が予測されました。当時の東春運輸は定年が58才、雇用保障60才でしたから、友利さんの60才までの賃金保障を合わせて裁判所に提訴しましたが、この不当解雇を争ううちに会社側の組合分裂策動の確証が明白となり、不当解雇と組合分裂をめぐる裁判闘争となったのです。

運動の後半は裁判だけで争うかたちになりましたが、これをささえてくれたのは弁護士岩月先生の奮闘のおかげです。裁判所へ提出する書類を根気よく私たちから聞き取り50冊ちかく作り上げ、また組合が保存していた書類の中から証拠書類を丹念に選びだし、不当解雇と組合分裂策動を立証して裁判を組合側に有利に進めてくれました。

分裂裁判の判決が1994年2月25日に下りました。会社からの提出書類は数冊にすぎませんでした。証人尋問に入っても、私たちの証拠書類は単なる記憶に基づくものではなく、証書に基づくものだけに否定することはできなかったのです。証人尋問も、こちらの申請であっても会社の申請によるものであっても徹底しておこないませんでした。この過程で、不当解雇・組合分裂の生々しい証言と、金銭収受の証拠など会社の汚い手口が白日のもとに曝されていったのです。

会社側の証人尋問では、友利さんが解雇されてまもなくバイト先でけがをしたことを理由に「現職復帰は無理」と友利さんの復帰を阻止する訊問に終わり、不当解雇の問題とすり替えてきました。しかし裁判所もそれにはまどわされず、1994年9月30日に下記の判決を下しました。

【組合分裂損害賠償請求判決】

「被告東春運輸株式会社及び同丹羽秋信は原告に対し、各自金80万円及びこれに対する平成2年6月1日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。」

【不当解雇、地位確認等請求判決】

「被告東春運輸株式会社は原告に対し、金692万1547円及び別紙認容額一覧表認容額欄記載の金員を支払え。」

以上の判決により、不当解雇・組合分裂闘争は組合の全面勝利で解決しました。思えばこの闘争は、1986年1月の分裂から始まって足掛け8年、2828日に及ぶ闘争でした。

後日談になりますが、丹羽秋信は会社の株を不正増資（新株を自分の身内と仲間に分ける）して会社から1993年2月に追放されました。

（全日本運輸一般労働組合東春運輸支部 執行委員長・向田淑文）

国民の安全は水際で

日本検数労組名古屋支部

いま、財界主導の「規制緩和」の名のもとに、労働者と国民にとって守られなければならない諸権利や労働条件がじわじわと後退してきています。それはひとり労働組合の問題にとどまらず、国民全体の協力・共同の運動が求められている問題ともなっています。名古屋港でこの運動の一翼を担っている検数労組名古屋支部を訪問しました。インタビューに応じていただいたのは、北畑良介書記長です。

ふつう労働組合という²は、名前をいうと大体どんな組合か分りますよね。しかし検数労連といってもなかなか人には分かりにくい。それに加えて、港関係の組合というのはちょっと複雑でしてね。愛労連傘下の活動家の人でもよくまちがうんですよ。それで、おおまかな組織の説明からしておきましょう。

私どもの組合は、民間企業の日検の組合です。日検というのは、港から輸出入される品物が取引伝票に記載されているとおりの数量かどうかをチェックする会社で、大手の企業としては他に全日検があり、この2社で全国約6500人の従業員です。日検労の組合員は93年現在で2089人、全国10支部ありますが、そのうち名古屋支部（名古屋・四日市・豊橋・半田分会）は236人です。日検労を含む検数関係労組の上部団体が検数労連です。

日検の従業員数はほぼ横バイで推移していますが、名古屋では組合員を毎年5～10人のペースで増やしています。新入社員もほぼ全員組合に入っている。青年部のうたごえ祭典やキャンプ大会など独自の取り組みを重視していることもその要因でしょう。愛労連からも毎年表彰されているんですよ。

港の仕事には、私ども以外にもいろいろあります。まず、荷物の積み降ろし・保管関係の様々な企業がありますね。主としてこの労働者を組織しているのが全港湾（名古屋支部127人）です。それから、港には運輸省、厚生省、税関などの出先機関がたくさんあって、ないのは文部省関係くらいでしょうか。これはいうまでもなく国公の組合ですよ。私どもとこうした組合とで、同じ名古屋港で働く者として作っている共闘組織が名港労協です。さらに、検数労連、全港湾、名港労協を含め、他の港湾関係のすべての労働組合で作っている全国連絡組織が全国港湾で、これが、港湾関係企業の全国経営者団体である日本港運協会と制度に関わる中央団交を行なうという仕組みになっています。

さて、私ども港の仕事は、上の話からも大体想像していただけたと思いますが、働いている企業や機関は違っても、お互いが非常に密接に結びついているという特徴をもっているんですよ。あるところでストップすると他の会社や機関もストップするという具合ですね。港湾というのはいわば一つの工場のようなものだ、と私どもは日頃から言っているん

です。

だからこそ、港では組合間の共闘がとても重要になるわけです。たとえば労働時間の短縮といっても、一カ所だけでやるのはむづかしい。港湾関係の労働組合はお互いにそのことをよく分かっているから、私どものように愛労連に入っている組合や連合寄りの組合が共闘できるという基盤があるんですね。その意味で、私どもは企業別組合というより産別組合の観点に立った運動を重視しています。だから、私どもと全港湾は企業・従業員レベルでは重なり合う部分もあって競合する面もあるけれども、協力・共同の取り組みをいつも大切にしています。例えば、新人研修の場での組合案内は私どもと全港湾で闘いとした制度ですが、持ち時間各30分で両組合がアピールして新入社員にどちらでも自分で選んでください、という形でやっています。

さて、私たちの当面の取り組みについてお話しますと、いわゆる「規制緩和」をめぐる問題ですね。これが運動の焦点です。「規制緩和」の動きは、「国際化」や輸出入の増大に伴って港湾では比較的早くから現われてきた問題です。

その一つは、輸出入が私どもの検数チェックぬきに行なわれつつあるという点です。ふつうは検数チェックのあと税関に回すわけですが、輸出入が増えるのにともない、10年程前からでしょうか、大企業の製品だけは、工場長の検査印があれば中身を調べずにパスということになってきている。税関だってそうなんです。1回目のコンテナがパスすれば、2回目からは積み方が同じであればパスという形にできてきている。当初は、大企業の海外工場へ送る物だから数が違っていてもかまわないという口実で、それが段々拡大してきているわけです。そしてこれが食品関係の輸入にまで及んできている。生鮮食品を船で運ぶことは少ないにしても、先日もワラビやタケノコだって入ってくる。腐ったまま市場に運ばれることも起こるわけです。国民の安全を水際で守ること、これは私ども港の労働者だけでなく、まさに国民的な闘争課題ですよ。

もう一つ重要な課題は、日曜・祝祭日の休業の問題ですね。検数の仕事は、土曜日は年間40日休みですが、日曜・祝祭日は当然休みです。ところが、意外に思われるかもしれませんが、ヨーロッパも含め大半の国が日曜日でも港の仕事はストップしないんです。ところが日本ではストップしているから、来た船は港の外なんかで1日待機ということになる。企業はこの経費を節約したい。そこで「規制緩和」が持ち出されてきて日曜稼働・出勤の圧力が高まっているわけです。私どもは地域でのピラ配布やのぼり立てなど、名港労協レベルでこれとの闘いに取り組んできました。また、全国港湾も今年に各省庁にたいして申し入れをしました。こうした運動の力もあって、今年3月に出された港湾規制緩和の答申には、日曜・祝祭日の稼働は含まれていません。もともとこれは、全国港湾と港湾協会の労使協定によるものですから、簡単に変えられるものではないわけです。

いずれにしろ、われわれも含め土曜休日の要求が高まっている時ですからね。われわれのところから日曜出勤の突破口をひらかせてはならない。広範な人々と力を合わせて闘っていきたいですね。

(インタビュー・文責 長沢孝司)

学生就職問題アンケート

女性労働部会 渥美 玲子

1、はじめに

多くの大学教授や大学職員組合のご協力で、この度「学生就職問題アンケート結果」が集約できた。この紙面を借りて改めて心から感謝したい。

このアンケートの趣旨・目的は、女子学生の就職難という実態に鑑み、第一に、男子学生をも調査の対象にすることにより、募集・採用における差別の実態を明確に把握し、もって均等法やその指針の問題点を検討すること、第二に、具体的な企業名を把握することにより婦人少年室の指導勧告を促し、もって具体的な救済をはかることである。アンケート結果の詳細はパンフレットを購入して頂きたいが、ここでは4月21日に行われた愛知婦人少年室との懇談会の様子も含めて報告したい。

2、均等法・指針違反

アンケートは238通集まったが、そのうち就職活動をしなかった者もいたので、結局206人のアンケートについて分析した。うち女性は114人、男性は92人であり適当な比率であろう。また、女性のうち短大生は42人いた。

一番気になる内定率は男性85.9%、四大女性75%、短大女性54%となり、卒業前年の11月という時点でも、とくに女性の内定率が男性に比較して低いことが明確になった。

資料請求ハガキについては女性の方が返送率が悪い、返送の時期が遅いと言う結果が出た。これは指針で「会社の概要に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること」を禁止していることに違反するものである。

会社説明会については、行ったものの「今年は女性の採用なし」などということでも門前払い同然の扱いを受けた女性は四大生で42%いた。さらに女性のみ採用枠や職種の限定があったというものは四大女性で51.3%もいた。具体的には「企業の合同説明会で『男子のみ募集します』と突然言われた」という例、「『女性には総合職はなく、一般職のみです』と言われた」という例が報告されている。また、説明会は男女別で、しかも女性に対する実施時期が男性より遅いというのが43.7%あった。指針では「一定の職種について募集または採用を男子のみとすること」や「求人の内容などに関する説明会を実施するにあたってその対象を男子のみとすること、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること」を禁止しているから、これらは勿論均等法違反である。

採用条件については、「男女で給料体系や初任給が異なる」（50%）、「女性は自宅通勤者に限る」（40%）、また少数であるが、女性は未婚に限るというものもあった。これらは、やはり均等法や指針に違反している。

労働条件については、とくに「女性は寿退社が条件」「短大生は5年、四大生は3

年の採用期間」という例も報告されたが、これは女性に対する若年定年制や結婚退職を迫るものであり、均等法11条に違反する。

3、人権侵害

会社説明会や面接では企業が学生に様々発言しているが、この発言には多くの人権侵害がある。「いくら出産などの女だけの仕事があるにせよ、男と同じ条件でできないなら働くべきでない」「両親の職業は何ですか」「つきあっている人はいますか」「結婚後企業に残る人はほとんどいないですよ」「5年は結婚しないで欲しい」「女性は結婚したら家庭に入れ。企業は職場の花を取りたい」「女性の場合、顔とスタイルも採用の考慮にいれる」「身長・体重を聞かれた」「内密の話ですが、当社は名大や南山、淑徳などしかとっていません」など実に多くの例が報告されている。採用については弱い立場にたつ学生に向かって企業は言いたい放題である。このような人権侵害の発言をどのように禁止したらよいのであろうか。面接という一種の密室での会話に法のメスをいれるのは容易ではないであろう。

4、婦人少年室との懇談会

新任の室長は挨拶のみで退席したので、室長補佐など3人の女性が対応してくれた。まず、当部会からアンケート結果を報告した後、婦人少年室に対する質問をし、関連して要望書を出した。婦人少年室の基本姿勢は、「労働省の出先機関であるから責任ある回答はできない。上に報告します」というものであったが、アンケート結果に基づいて具体的な企業名を挙げて均等法違反・指針違反を指摘したら、「調査のうえ違反があれば指導する」と答えた。

女子学生就職問題について婦人少年室は「昨年6月から10月まで特別相談月間として愛知県内でも取り組んだ」と回答したので、「それでは愛知で相談件数は何件あり、どのような相談があり、どのように指導改善されたか」と聞いたところ、労働省の管轄なので公表できない、とのことであった。具体的企業名などを除いて差支えない程度に教えてくれても良い筈であるが、どうしてこんなにかたくなであろうか。

アンケートでは学生の86.8%が婦人少年室の存在を知らず、かつ89.1%が特別相談活動をしていることを知らないという結果がでた。婦人少年室は労働省の指示により改正指針について、6月から各企業の均等推進者を呼んで集団説明会を開いたり、大学の就職担当者に説明して学生向けのパンフレットを置いてもらったり、職安の求人説明会に出席したり、県レベルの労働組合に説明したり、あらゆる機会に宣伝しているとのことであるが、それでもアンケート結果から見ると不十分であることがはっきりした。そこで当部会としては「今後学生を対象とする懇談会をこの部会が開催して、そこに婦人少年室にも出席してもらうと言う手段もある」と提案したところ、婦人少年室は必要であれば参加すると回答した。当部会としては婦人少年室とこれからも協力関係を作りたいと考え、次の企画を練っているところである。

(あつみれいこ 弁護士 当研究所所員)

「オウムと若者」

増原 彬陽

＜新宗教と新々宗教＞

最近のオウム報道の過熱の中で、私にもしばしば講演等の依頼がくる。何も専門家というわけではなくて、たくさんの若者たちとサークルでつき合っていて、新宗教や新々宗教に魅かれていく青年をずいぶんみてきた。そして私なりに悩み考え、勉強してきたところを記していくので、そのようにお考えいただきたい。

古くは創価学会、そして統一協会、阿含宗、真如苑、解脱会、オウム真理教、ESP科学研究所などが、私のふれあった若者たちがのめりこんでいった宗教である。旧来の宗教に対して創価学会などは一般に新宗教と呼ばれ、それよりさらにあとで生まれ急速にのびた諸派を新々宗教と呼ぶようであるが、学者によって若干見解がちがうようなので、私の場合、ここはひとくくりに「新宗教」と呼ばせて頂くことにする。

＜若者ほど迷信深い＞

管理教育は、人間の本性に反する 非合理 なものである。この 非合理 の中に、未成熟な少年少女は叩き込まれている。多感な彼らの悲痛なうめきは、不登校 や いじめ などに噴出する。学ぶことの楽しさ（過程をたどりながら発見することの感動）は、受験戦争の中では軽視される。○×やマークシートのように、如何に早く答にたどりつくかが重視される。

例えば国語の長文問題などマジメに読んでいると負ける。線の引いてある部分の前だけ読んで、素早く答を見つけるのが 受験テクニック だと、現役の受験校の教師の嘆息を聞いたことである。なぜそうなるのかを考えず、結論だけ手に入れる訓練なのだ。科学の発達による機器はあるが、これまたブラックボックスであって、如何に扱いなれても どうしてこうなるのか は問題にされない。秀才ほどこの弊害を受けやすい。これは思考の深化を呼ばず、短絡 の習慣を植えつけるものなのだ。

そしてSFマンガ、アニメドラマは超能力や霊の洪水である。ドキュメンタリータッチのTV番組まで特番を組んで、宜保おばさんのインチキ演技を流し続けるのである。

非合理からの脱出願望と短絡、そして脱出口として、またも非合理的な霊能力や超能力へすがる若者たちの心のゆれと悲しみを本質的に理解しなければ、なぜ新宗教が若者を魅きつけるのかを解明できないであろう。

まして大人たちも事情は同じなのである。大企業の専制君主ぶり、平和憲法のもとの自衛隊という軍隊の存在、大政翼賛会のような動き、労組の右翼的再編成・・・変革への展望が見えにくいのではないか。

かくて各種調査アンケートでは、 霊や超能力を信じる と信じるのは、大人より若者の方が多数という結果となる（1986年毎日新聞の調査では、20歳代の53%が超能

力を信じている。死後の靈魂を信じる者は50%。各世代を通じてダントツのトップなのだ)。この土壌を理解しておかないと、「オウムがだめなら次は〇〇教」と、各宗教を転々とする若者の心情が見えなくなる。現に麻原教組も阿含宗に通っていたし、オウム真理教には阿含宗をはじめとする各種新宗教から移ってきたものも多い。

<修行とランク>

真如苑でも「修行すればあなたも超能力者になれる」が、売りであり、修行の中にお布施の額が組みこまれている。そして、より上位の超能力者へとランクが上がっていくシステムになっていて、オウム真理教と同じである。そして、最高の存在(オウムの場合は最終解脱者)が光り輝いて君臨していることが必要のようで、このヒエラルキーをのぼっていくことの快感は、「自分たちだけが真理を知っている」という選民の思想と結びついて人を駆り立てていくのだ。

お気づきのように、このランク付けは受験戦争の若者たちにとって受け入れやすいものである。お布施の額には、これだけの犠牲を払ったという自己満足感とともに、何でも金の高さではかるというゆがんだ社会風潮の反映がある。

かつて、新宗教の隆盛は人々の貧・病・苦に根拠があるといわれた。今日でもそれはないわけではない。癌への恐怖を利用したヨタ話は新宗教にはつきものである。しかし、今私たちが問題にしなければならないのは、今日の社会体制が生み出している心の飢えである。

オウム真理教報道は、あまりにもショッキングで陰惨なので、そこに眼をうばわれがちである。しかし、他の新宗教を細々と調べる余裕がおりなら、数多くの類似性を発見されるであろう。

<解放と変革を求めて>

新宗教と類似の隆盛を見せたものが、「自己啓発セミナー」である。睡眠不足と過労の中で自己検証を迫られる。一回卒業しても上のランクが用意されており、高額研修費を取り、さらに人を勧誘することが啓発されたことの証としているところもある。

私たちが忘れてならないことは、核や原発という不安に漠然とおののき、受験戦争と管理教育に痛めつけられ、霊や超能力ブームにゆさぶられながら、若者たちは、切実に自己の成長や、この社会が変わることを願っているということだ。道が見えず、手さぐりであるがゆえに、その願いは歪曲されている。

私たちこそ、解放と変革の場を、感動と連帯の場を作っていかなければならないのだ。『霊・超能力と自己啓発』(新日本新書)あたりから読まれることをお推めする。

(ますはら よしはる、演出家)

名古屋地裁判決（95/1）の意義と問題点

—使用者が従業員にかけた生命保険金問題—

水 野 幹 男

1. はじめに

名古屋地方裁判所は、本年1月24日、従業員を被保険者として使用者が保険契約者兼保険金受取人となっていた生命保険契約について、死亡保険金1,000万円のうち400万円を遺族に引渡すよう命ずる判決を言渡しました。

保険金は一般的には保険金受取人のものと解釈されていますが、使用者が保険金受取人となっている場合に、一部とはいえ、生命保険金を遺族に引き渡すよう命じた点では画期的な判決です。ことからは生命保険契約の在り方の問題に止まらず、現在の労働者のおかれた無権利状態を鋭く告発する事件としてその与える影響は少なくないと思われます。

2. 事件の内容

亡くなった従業員は主に名鉄の架線工事に従事していた電気工事作業員で1カ月の半分は深夜勤務でしたが、胃癌でなくなりました。胃癌で入院中は、使用者から、「いざというときには保険に加入しているから後の生活は心配しなくてもよい」などと聞かされていました。ところが、亡くなってみると退職金も弔慰金もなく、遺族に渡されたのは香典の10万円だけでした。遺族は「使用者が従業員に保険をかけて、儲けることは許されない」という思いで訴訟を起こしましたが、使用者は危険な職場であるので感電死事故に備えて、その際の補償金に充てるために保険をかけていたものであるから、私病で死んだ場合の保険金は遺族に支払わないという主張でした。

訴訟を提起した後、判明したことです。が、保険契約の締結に当たっては、従業員と使用者が連署した「生命保険契約付保に関する規定」と題する文書が生命保険会社に提出されています。この文書の第2項には「この生命保険契約に基づき支払われる保険金の全部又はその相当部分は、退職金又は弔慰金の支払いに充当するものとする」と明記されています。この種の文書は使用者による生命保険制度の濫用を防ぐために生命保険会社各社があらかじめ用意している文書です。

3. 判決の内容

判決は本件保険契約が主として従業員の福祉を目的としたものであると認定したうえ、「生命保険契約に基づき支払われる保険金の全部又はその相当部分は、退職金又は弔慰金の支払いに充当されることを明示して、従業員に付保の同意を求めているのであるから、当然、従業員の死亡に対し退職金又は弔慰金を支払うことが前提とされていたとみるのが自然である」から、本件保険契約の締結に際して、従業員が死亡し

た場合には保険金の全部又は相当部分を退職金又は弔慰金として支払う旨の合意があったと認めるべきであるとしています。

判決は、上記のような解釈の前提に立って、「相当部分」の解釈として、「本件保険契約の趣旨目的、支払を受けた保険金額、被告が支払った保険料、保険金に関する税金の額、当該従業員の事業所における貢献度、死亡時の給与その他諸般の事情を考慮して、社会的に相当と認められる額を決定すべきである。」としています。

また、本件死亡保険金は過去に支払った他の従業員の労災補償の補填に充当したもので不当な利得はない旨の被告の主張に対して、判決は次のように判示しています。

「本件保険契約の趣旨・目的は従業員の福祉にあり、それ故に税法上の優遇措置がなされているのであるから、死亡保険金によって事業者たる被告に多額の利得を得させる結果となることも許されるべきではないし、また、本件保険金によって被告が負担した過去の労災補償の補填も弔慰金を減額する理由となるものではない。」

4. 判決の意義と問題点

(1) 本件保険契約の趣旨・目的が従業員の福祉にあることを認めたこと、本件保険契約の締結に際して、従業員が死亡した場合には保険金の全部又は相当部分を退職金又は弔慰金として支払う旨の合意があったと認めた点については、積極的に評価できます。

また、当然のこととはいえ、使用者が不当な利得をすることを許さないとしていること、本件保険金を被告が過去に負担した労災補償の補填に充てることを認めなかった点も評価できます。

(2) しかしながら、前記の「生命保険契約付保に関する規定」を設けながら、退職金規定も弔慰金規定も別個に制定しなかった場合において、判決のように退職金規定の不存在を理由に退職金の支給を認めず、弔慰金についてのみ、その都度、個別的に解釈するというのでは、労働者の立場は著しく不安定なものとならざるを得ません。

(3) 判決は「全部または相当部分」とあるうち、「全部」については何ら問題とせず、「相当部分」の解釈として、前記のような諸事情を考慮しているが、被告に対する貢献度、雇用期間などを考慮するとすれば、雇用されて間もない従業員が死亡した場合には、使用者の手元には多額の保険金が残ることとなり、判決が批判している使用者に多額の利得を得させる結果となりかねません。

本件においても使用者が支払った過去の保険料は80万6,835円にすぎません。そもそも、使用者の支払った保険料は従業員のために支出した現物給付とも言うべき性質のものです。

「全部または相当部分」の解釈としては、保険金は原則として「全部」を遺族に支払うこととしながらも、使用者が従業員の死亡にともない葬儀費用、香典などの経費を負担する場合にまで「全部」とするのは社会的な実情にそわない場合のあることを考慮して、「相当部分」としたものと解すべきです。本判決は基本的な解釈を誤って

いるとの批判を免れません。

(4) 本判決は、現在争われている団体定期保険を巡る訴訟に大きな影響を与えるものと考えられます。団体定期保険においては、会社と生命保険会社との間において保険契約の趣旨・目的について協定書もしくは覚書が締結され、本件の「生命保険契約付保に関する規定」の第2項と同趣旨の規定がおかれています。

また、団体定期保険を巡る訴訟においては、会社は当該労働者の死亡保険金は従業員全体の福利厚生に使用しているもので会社に不当な利得はないと主張しています。文化シャッターの場合でいえば、遺族弔慰金への支払いを目的として、団体定期保険契約を締結したうえ、生命保険会社8社から約5,000万円の保険金を受領しながら、遺族に支払った弔慰金はわずかに10万円です。しかし、死亡した当該従業員の遺族に保険金を引渡さないまま、ほとんど全てを会社が取得しながら不当な利得がないという主張はそもそも成り立ち得ないところです。

「死亡保険金によって事業者たる被告に多額の利得を得させる結果となることも許されるべきではないし、また、本件保険金によって被告が負担した過去の労災補償の補填も弔慰金を減額する理由となるものではない。」とした本判決の判示は団体定期保険の保険金を巡る訴訟にも大きな影響を与えるものと言うことができます。

5. 法的な規制の必要性

(1) 従業員を被保険者として、使用者が契約者兼保険金受取人になる生命保険契約は、かなり多くの職場で行われています。この職場は10人以下の職場でしたので、従業員全員に個人保険をかけていましたが、多くの企業では団体定期保険をかけています。

団体定期保険の場合は健康診断が不要ですので、ほとんどの場合、従業員の知らない間に保険がかけられています。契約している保険会社も複数で、保険金額も多額になっています。文化シャッターでは生命保険会社8社から約5,000万円、住友電設では3社から約1億円を受けとり、過労死した従業員の遺族には僅かな退職金と弔慰金しか渡していないために訴訟になっています。

この種の保険は、従業員の福利・厚生を目的としていることから、保険料を損金として算入できること、保険事故がなければ、配当金が交付されることなど企業にとっては多くのメリットがあります。アメリカにおいては、使用者が従業員に生命保険をかけて、保険金を使用者が取得することは基本的に禁止されています。

弱い立場にある従業員に生命保険をかけて過労死するほど働かせたうえ、会社が多額の保険金を手にいれるなどということは許されません。このようなことを認めれば、使用者が過労死の防止など職場の安全衛生活動に消極的になるだけでなく、保険を賭博目的に利用することを公認することになりかねません。

日本においても、使用者が従業員にかかる生命保険について早急な法規制が望まれるところです。

(みずの みきお、弁護士・当研究所理事)

主要労働経済指標（愛知県）

1995年2月分まで

年 月	人 口 (各年 10月1日) (各月1日)	労働力 人 口			雇用保険 受給者 実人員 (一般)	有効求人 倍 率 (原数値 除新学卒 含パート)	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
		(年平均 および3ヵ月平均)	失業者 者	完全 失業 率			調査産業計	パート比率	製造業	パート比率
	人	千人	千人	%	人	倍	千人	%	千人	%
1989年	6,643,180	3,558	56	1.6	273,787	2.13	1,372(...)	... (...)	663(...)	... (...)
90年	6,690,603	3,642	57	1.6	259,917	2.47	1,402(2,340)	8.5(14.1)	674(892)	8.2(12.9)
91年	6,748,789	3,669	66	1.8	263,401	2.54	1,439(2,394)	8.5(12.8)	684(902)	6.6(11.0)
92年	6,797,531	3,761	66	1.8	294,987	1.86	1,458(2,432)	8.6(12.9)	688(907)	6.5(11.1)
93年	6,830,372	3,845	80	2.1	377,924	1.05	1,518(2,440)	10.6(15.1)	689(907)	8.4(12.0)
94年	6,856,722	3,828	107	2.8	477,824	0.72	1,504(2,440)	11.1(15.9)	672(885)	9.0(12.5)
季節調整値										
94年 8月	6,851,420				43,894	0.74	1,504(2,441)	10.8(16.1)	671(884)	8.9(12.5)
9月	6,855,042				42,439	0.73	1,502(2,438)	11.0(15.9)	669(881)	9.1(12.6)
10月	6,856,722	3,790	115	3.0	41,594	0.74	1,502(2,440)	11.1(16.1)	669(882)	9.3(12.9)
11月	6,860,806				41,299	0.73	1,503(2,446)	11.3(16.3)	669(884)	9.6(13.5)
12月	6,863,911				39,764	0.71	1,500(2,444)	11.4(16.4)	667(882)	9.5(13.2)
95年 1月	6,865,770				38,566	0.73	1,491(2,423)	11.4(16.4)	664(878)	9.6(14.3)
2月	6,866,731				38,707	0.76	1,489(2,425)	11.7(16.7)	663(879)	9.8(14.3)

年 月	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上				常用労働者一人平均月間給与総額/実質賃金の対前年同期増減率 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
	卸・小売	パート比率	サービス	パート比率	調査産業計		製造業	
					月間給与総額	実質賃金(%)	月間給与総額	実質賃金(%)
	千人	%	千人	%	円	対前年増減率	円	対前年増減率
1989年	193()	...	241()	...	370,927()	3.2()	356,509()	3.5()
90年	201(540)	21.1(26.6)	248(448)	5.7(11.6)	387,040(343,603)	1.7()	372,376(342,112)	1.4()
91年	212(557)	20.3(22.4)	257(469)	7.6(12.7)	411,900(372,934)	0.2(3.4)	392,344(363,140)	0.2(1.3)
92年	218(569)	20.9(22.4)	263(483)	8.1(12.3)	414,081(376,341)	-1.5(-0.4)	398,487(368,722)	-0.4(-0.3)
93年	236(537)	19.6(27.8)	303(518)	14.2(16.5)	407,834(368,186)	-1.2(-3.0)	384,839(360,336)	-3.3(-2.4)
94年	233(543)	20.5(30.1)	307(528)	14.6(17.4)	409,855(371,157)	0.2(0.5)	389,034(363,823)	0.8()
94年 8月	233(544)	20.2(30.5)	307(527)	14.2(17.4)	322,451(304,787)	3.8(3.1)	305,002(296,311)	3.0(2.4)
9月	232(543)	19.9(29.3)	308(530)	14.8(18.0)	318,440(296,276)	3.6(2.3)	306,968(303,473)	4.5(3.9)
10月	231(546)	20.1(29.2)	309(529)	15.0(18.2)	317,716(293,284)	2.6(1.8)	300,260(288,247)	2.3(2.2)
11月	231(545)	20.4(29.4)	309(530)	14.8(18.0)	316,796(292,016)	1.8(1.4)	301,918(288,451)	2.3(1.9)
12月	230(545)	20.5(29.6)	311(533)	14.9(18.4)	918,901(787,737)	-0.1(-0.2)	877,438(774,646)	3.3(1.7)
95年 1月	230(540)	21.2(27.7)	309(528)	14.6(17.7)	311,122(293,351)	2.9(1.3)	295,664(282,101)	3.5(0.7)
2月	229(536)	21.6(29.5)	310(529)	14.9(17.9)	311,831(287,117)	3.6(2.6)	300,821(283,621)	6.0(3.4)

年 月	常用労働者一人平均実労働時間数 (事業所規模30人以上) ※ () 内はパート労働者を除いた数値				月平均 消費支出 名古屋市 勤労者 世帯	消費者 物価 指数 (11市 平均)	鉱工業指数 (年数値は原指数)		倒産 ※負債 1千万 円以上
	調査産業計		製造業				生産	生産者 製品在庫	
	総実労働時間	所定外	総実労働時間	所定外					
	時間	時間	時間	時間	円	1990年=100		件	
1989年	2,124.0(...)	226.8(...)	2,221.2(...)	314.4(...)	323,617	96.7	92.5	101.2	216
90年	2,084.4(...)	225.6(...)	2,178.0(...)	309.6(...)	343,156	100.0	100.0	100.0	181
91年	2,055.6(...)	212.4(...)	2,125.2(...)	278.4(...)	332,192	103.5	101.9	105.3	378
92年	2,006.4(...)	172.8(...)	2,065.2(...)	216.0(...)	327,329	105.0	96.2	110.1	499
93年	1,920.0(2,019.9)	152.4(168.2)	1,957.2(2,015.1)	153.6(164.9)	338,001	106.1	89.2	104.1	607
94年	1,900.8(2,002.0)	142.8(157.3)	1,951.2(2,011.5)	151.2(163.5)	...	106.6	88.5	94.7	566
以下は季節調整値									
94年 8月	148.9(156.7)	11.0(12.2)	148.9(153.5)	11.9(12.9)	331,674	106.5	88.9	93.0	54
9月	160.2(168.8)	11.8(13.1)	165.7(171.1)	13.4(14.5)	330,974	106.9	88.8	92.5	62
10月	160.7(169.1)	12.4(13.6)	167.1(172.3)	13.9(14.9)	304,900	107.3	88.1	91.1	66
11月	163.4(172.2)	12.8(14.1)	170.3(175.8)	14.0(15.2)	300,404	106.8	89.6	89.3	48
12月	159.7(168.4)	12.4(13.8)	166.8(172.1)	13.7(15.0)	...	106.2	r90.6	r90.5	49
95年 1月	143.4(151.4)	11.3(12.5)	144.9(149.8)	12.1(13.2)	...	106.2	86.1	94.3	54
2月	157.8(166.7)	12.5(13.9)	164.5(169.6)	14.3(15.5)	...	105.6	*92.8	*94.8	63

注1)愛知県企画部統計課『あいちの統計』『あいちの勤労』『あいちの鉱工業動向』より作成。*印は速報値。r印は修正値。

2)常用労働者数・労働時間数・月額給与総額は1993年1月より、新たに抽出された基本事業所による調査結果の数値である。

3)1989年以前はパート労働者と事業所規模5人以上の調査が、1992年以前は一般労働者とパート労働者の労働時間の区別がされていない。

—— 研究所だより ——

☆ 1995年3月10日以降の主な活動日誌

- | | | | |
|---------|---|-------|------------|
| 3月19日 | 自動車産業職場政策研究会 | 3月20日 | 日本労働運動を読む会 |
| 3月24日 | プロジェクト研究についての打ち合わせ | | |
| 3月31日 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」編集委員会 | | |
| 4月3～6日 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」再刊(1995年春季号、通巻第6号) | | |
| 4月3日 | 第14回事務局会議、プロジェクト研究についての打ち合わせ | | |
| 4月4日 | 女子学生就職問題アンケート調査に関する懇談会(女性労働部会主催)
労働会館入居団体会議(第2回) | | |
| 4月5日 | 女性労働部会 | 4月14日 | 第14回所員会議 |
| 4月17日 | 日本労働運動を読む会 | 4月19日 | 女性労働部会 |
| 4月21日 | 愛知婦人少年室との懇談会(女性労働部会) | | |
| 4月22日 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」編集委員会 | | |
| 5月8～11日 | 「所報」第51号印刷・発送 | | |

☆ 今後の主な予定

- | | | |
|---------------|-----------------------------------|--------------------|
| 5月15日(月) | 第15回事務局会議(10:00～) | 日本労働運動を読む会(18:30～) |
| 5月21日(日) | 自動車産業職場政策研究会(14:00～) | |
| 5月22日 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」編集委員会(13:30～) | |
| 5月23日(火) | 女性労働部会(19:00～南部法律事務所) | |
| 5月26日(金) | 第15回所員会議(18:30～) | |
| 5月27日(土) | 第9回定例理事会(18:30～) | |
| 6月初旬 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」発行(臨時号、通巻第7号) | |
| 7月15日(土) | 「所報」第52号発行 | |
| 7月 | 「あいち労働・経済—資料と情報—」発行(95年夏期号、通巻第8号) | |
| 9月27(水)/28(木) | 1995日独セミナー(大阪) | 10月上旬 研究所第5回総会 |

★ お知らせ(その1)

昨年12月に発行しました『あいちの労働と生活—変貌する愛知のデータ解析—』(1995年版)の普及状況は、以下のとおりです(5月2日現在)。

発行部数: 1,015

・普及—代金回収: 619

代金未回収および委託: 343

・寄贈等: 40

・在庫: 13

普及についての会員の皆さまのご協力を引き続きお願いいたします。

★ お知らせ(その2)

2月から事務局スタッフとして石橋栄子さんにきていただいています。週3日ないし4日、研究所で会計・会員管理・資料整理等の実務を担当します。どうぞよろしくお願いします。

■ 所報 第51号(隔月刊)

■ 発行日 1995年5月15日

■ 発行所 愛知労働問題研究所

(略称: 愛知労問研)

〒456 名古屋市熱田区沢下町9番3号

労働会館本館304

TEL・FAX (052-883-6978)

■ 編集発行人 愛知労働問題研究所

■ 定価 1部: 200円+送料90円

1年: 1200円+送料540円

(会員の購読料は会費に含む)

■ 送金先 郵便振替 00860-6-80604

東海銀行金山支店 普通預金

(口座番号: 1368019)

※この印刷物は、再生紙を使用しています。