

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

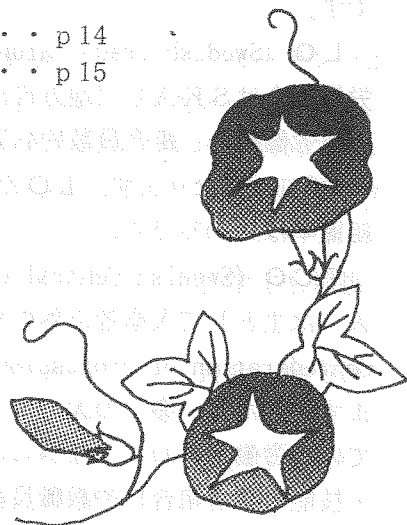
スウェーデンと日本の労働組合は
どこが違うのか p 1 ~ 4
猿田 正機

私大経営者の生き残り策と
2001年春闘・要求闘争 p 5 ~ 6
中村 浩也

職場のたたかいの報告 p 7 ~ 12
(第5回自動車関連労働者と地方組織交流集会の報告)
青池 昌道

ちょっと、本屋を覗くと、トヨタものがめにつく p 13
K・I

東海地方の経済指標 p 14
研究所便り p 15



● 第91号

○ 2001年7月15日

スウェーデンと日本の労働組合はどこが違うか

猿 田 正 機

いまスウェーデンはサマー・ホリデー



6月半ばになると、夜は11時まで明るく、スウェーデンの学校はサマー・ホリデーに入り、街には旅行客が目立つようになり、街中が夏を楽しむ雰囲気になってきています。

今年のヨーテボリは、ブッシュの来訪やEU首脳会議の開催という大きな行事が入り混乱しましたが、それ以降は、大学の食堂は閉鎖され、何時もは学生で満員の図書館も、あまりにも極端でビックリするほど閑散としています。ほとんどの学生が生活費を稼ぐために、どこかでサマー・ジョブをやっているものと思われます。

スウェーデンの労働組合・3つのナショナルセンターがある

今回は、これまで労働問題についてはほとんど書いていないので、労働組合についてスウェーデンと日本の簡単な比較をし、両国の労働組合のどこが違うのかを、簡単に書いてみたいと思います。

スウェーデンには3つのナショナルセンターがあります。LOとTCO、SACOです。

LO (Swedish Trade Union Confederation) は、主にブルーカラーを組織し主力の労働組合はSKAF (地方自治体職員労働組合、組合員数約66万人) とMetall (金属産業労働組合、組合員数約44万人) です。この2組合員数だけで、スウェーデンの人口の約1/8になります。LOの組合員数は約230万人で人口の1/4を超えているのです。組織率は約90%です。

TCO (Swedish Central Organization of Salaried employees, 組合員数約130万人) は主として大卒者以外のホワイトカラーを組織しており、SACO (Swedish Confederation of Professional Associations) は大卒ホワイトカラーを組織しています。ただし、多くの大卒ホワイトカラーがTCOに入っており、両方の組合に入っている労働者もわずかながらいるということです。TCOにはSIF (産業事務職者・技能労働者組合) や教職員組合、SKTF (地方公務員組合)、VFSSHSTF (公務員及び医療労働者連合組合) などの有力組合があります。

「管理職」の多くも組合員、部長や重役クラスも

日本で一般に言う、いわゆる「管理職」の多くはスウェーデンではSACOやTCOの組合員です。「部長」や「重役」クラスも組合に入っていることが多いといいます。

日本では、東京・中央労働基準監督署の実態調査によると、最近、課長になったからといって労働組合を脱退させられ、そのうち「3ナイ管理職」となり、挙句の果てに「解雇」というケースが増えていると、ニュースで読みました。首を切られても組合員ではないので孤立無援で闘うすべもないというのが日本の現実のようです。

解雇でも、失業時の再就職訓練や生活保障がゆきとどいている

スウェーデンでは、前任権制度にそった解雇は、不況の場合などには常態といえます。しかし、どういう場合にも、ほとんどの人は孤立無援ということはありません。

失業時の再就職訓練や生活保障をしてくれるのは言うまでもなく「社会政策」ですが、スウェーデンでは失業保険制度を労働組合が管理しているのです。

スウェーデンのセーフティーネットは、最近弱体化しつつあると言われつつも、現状でも日本の水準からみると実にしっかりしています。

日本とスウェーデンとの大きな違いは、組織率と組織形態

スウェーデンと日本の労働組合及び労働運動との主な違いとしては次の4点を挙げることができます。

第1には、低下したとはいえ全労働者の80%以上を組織しているスウェーデンと20%程度の日本では、労働組合の社会への影響力には格段の違いがあるという点です。

第2には、組織形態の違いがあります。日本では企業別組合が中心であるのに対して、スウェーデンの労働組合は産業別に組織され、失業者や年金生活者のみならず学生も労働組合に組織されている。

未組織労働者が多いだけでなく失業者や退職者は組織から排除され、学生も別扱いしている日本とは全く異なっています。

第3の違いは、日本ではナショナルセンターが政治的傾向によって連合、全労連などに分かれているのに対して、スウェーデンではブルーカラーとホワイトカラー、及び大卒者という具合に主として労働力の質の違いによってLO、TCO、SACOと大きく3つに分かれていることです。

各組織、とりわけLOとTCOは連帯行動を取ることが多いようです。

政権との距離も大きな違い

第4の非常に大きな違いは、政権に対する距離です。日本の連合にしても全労連にしても、これまで基本的には政権からの距離は非常に遠かったことは否定できません。政権への影響力はきわめて微力であったといつてよいでしょう。

スウェーデンの政党と政権

スウェーデンの場合には、2度ほど穏健党などのブルジョワブロックに政権を取られますが、基本的にはこの70年間のほとんどの間、政権を維持してきた社会民主党をLÖは支え続けてきたといつてよいでしょう。

この間、社民党が単独で絶対多数を取った時期はそう多くはなく、左党（旧共産党）や緑の党などとの連立で政権を維持しています。

スウェーデンでは、よく政党を社会主義ブロックとブルジョワブロックに分けて論じますが、社民党政権は、基本的には社会主義ブロックによって支えられてきたといつてよいと思います。

パブリック・セクターの存在こそが、安心して生活できる条件

左党でのインタビューで、若い女性は、「社民党はもはや革新政党ではない」という意見をわれわれに述べていましたが、LÖや社民党へのインタビューで最も印象的なことは、税金についての質問に対して、全員が「高い税金を誇りにしている」と応えることです。

また、パブリック・セクターの比率が日本などからみると非常に高く、従業員数でみて30%を超えていますが、これも社会民主党に、「大きな公的部門がなければスウェーデン国民は安心して生活はできない」、という認識があるからのように思います。

日本では、これを選挙公約にしている政党はないのではないかと思います。

税制と使い道を国民・市民レベルで考えることが必要

スウェーデンでインタビューをしていて痛烈に感ずることは、日本の革新政党も政権を取ったら、法人税・法定経営者負担金や消費税のみならず、高所得・低所得層間、男女間、世代間などの所得の再分配をどうするのかの決定を早急に迫られることになるだろうということです。

もちろん、その税金を教育、医療、福祉、産業などにどの程度回すのかの決定も避けられません。それをグローバル化した経済・経営環境のなかでやらなければならないのです。しかも、それを一部の指導的な人だけが考えるのではなくて、国民・市民

的・労働者レベルでの共通認識とする必要があります。

ヨーロッパ諸国、とりわけ小国はみなこれで苦勞しています。一方で、労働者全体の賃金、労働条件の改善や両性平等の実現、自然環境の保護・改善を図りつつ、他方で、高率の税金を徴収し教育・医療・福祉などの水準を高め、なおかつ経済・経営の舵取りをしっかりとやるということは、そう容易なことではないことはスウェーデンを見ていると良く分かります。

日本で仮に、議会制民主主義下で、21世紀の早い時期に真の革新政権が実現した場合に、必ず同じ問題にぶち当たることになるのではないかと。そういうことをスウェーデンは考えさせてくれます。

スウェーデンの労働組合が直面している問題

最後に、スウェーデンの労働組合の直面する課題を5点指摘しておきたいと思います。

ひとつは、EU化の進展に、労働組合がどう対応するかという点です。

この6月に、私の住んでいるヨーテボリでEUの首脳会議が開かれました。EU化の進展に反対する勢力がヨーロッパ各地から参集し、当日町は、一部の過激派の暴力的行為などで荒れ狂い、混乱しました。

ふたつには、大企業の多国籍企業化が急進展しており、それへの労働組合の対応が困難化していることです。労使交渉の分権化が進んでいるのも、一つにはその影響とみてよいでしょう。

三つ目が、労働者のホワイトカラー化がILOの弱体化を招きつつあることです。これも深刻に議論されているようです。

そして四つ目に、経営者団体は最近、組織統合・名称の変更を行い、新自由主義的姿勢を強めていることを上げることができます。

そして最後に、五つ目が、そのなかでILOと社会民主党の関係に変化が生じつつあることです。この変化が比例代表制を取っているスウェーデンの選挙にどういう影響を与えるのか注目されます。

詳論する余裕はありませんが、一つひとつが大きくかつ重要な問題となってスウェーデンの労働組合にのしかかっていることは否定できません。

それに実験国家といわれるスウェーデンの労働者・国民がどう対応していくのか、世界が注目しています。

(さるた・まさき／当研究所所長・中京大教授、スウェーデンに留学中)



私大経営者の生き残り策と2001年春闘・要求闘争

中 村 浩 也

私大教連は、いま春闘のまっただ中

私大経営者はなりふりかまわず本格的な“生き残り方策”を実施し始めました。

東海私大教連（正式名称・東海地区私立大学教職員組合連合）は、現在、2001年春闘の真っ直中にあります。他産業の春闘とくらべ、私立大学（短期大学含む、以下同）の春闘は要求提出時期が概ね5月から6月になるからです。その春闘回答ですが、他産業の春闘同様、経済関連要求に対しての前進回答はほとんどみられず、きびしいものになっています。

私立大学の志願者数減少と定員割れ、学生獲得競争激化

その背景には何があるのでしょうか。7月6日または7日にマスコミ報道で「私大の3割、私立短大の半数で定員割れ 今春の入学」と報道されていたように、私立大学全体にとって大きな問題は、やはり大学・短大への志願者数減少と定員割れです。18歳人口はピーク時（92年度）の205万人から2003年度には150万人をきって、2009年度には120万人に減少します。私立大学にとって最も大きな問題である志願者の減少は、今後も進行します。また、日本私立学校振興・共済事業団の調査によりますと、今春の新入生の数が入学定員を割り込んだ私立大学が全体の3割に達し、短大では半数以上、入学定員の半数にも満たない大学は前年より5校増えて22校、短大は9校増の50校と過去最多です。独立行政法人化問題に直面している国立大学、そして公立大学も巻きこんだ学生獲得競争は、ますます激化しつつあります。

私立大学のなりふりかまわぬ“生き残り方策”

こうした“競争的環境”（大学審議会答申）の中で私大経営者は、ある種の危機管理体制にシフトし、なりふりかまわず本格的な“生き残り方策”を実施し始めました。その“生き残り方策”は、これまでの大学のあり方を大きく変えようとしている、構造的な問題といえます。

具体的には、①賃金・労働条件切り下げ、人件費抑制、「リストラ」、②経営者の誠実団交義務違反、にくわえ、③理事会（長）権限の強化をとまなう大学の管理・運営・組織問題、というような形であられています。

詳しくすると、①は、概ねベアゼロ、一時金・諸手当削減、定年年齢引き下げや大学教員ノルマ・コマ数増等の労働条件の切り下げです。②は、組合の要求に対して誠実に合意達成の努力をしない、ということです。③の具体的あらわれ方は、理事会権限の強化をとまなう副学長制度の導入、事務職員に対する人事考課制度の導入の検討や、職能資格制度の徹底化、複数の給与体系や基準コマ数の増加や雇用形態の多様化等をともなう教員制度改革、教授会権限を縮小する新たな制度機構の立ち上げ、等々です。

こうした背景には、他大学の模倣、経営コンサルタントの存在、私学事業団の経営相談等が反映していることが推測されますが、本質は各学園がなりふり構わず本格的

な生き残り方策を実践し始めたことにあります。

この3つのあらわれ方とその度合いは、大学の規模、志願者減と定員割れ、経営者の能力、労使の力関係等によって異なります。とくに経営者の能力が低く定員割れのひどいところでは、希望退職の募集、退職強要、そして解雇と経営者の手法がひどくなっています。ただし、経営者の出方がなりふりかまわず荒っぽくなっていることは全体的に指摘できます。

生き残り方策は、大学構成員の納得と合意、教職員の創意・工夫に依拠せず、実践されています。それは、ある大学では理事会（長）が独善的に、ある大学では一部の人間が思い上がりで強引に。

理事会が経営計画・長期計画・方針のようなものをもってはいても、それは学生を信頼せず、現場の教職員に依拠せずにつくられたものです。これでは、教職員のモラル（志気）低下、情報の格差と権限の集中、ある種の大学の私物化等といった事態を招きます。

教職員の多忙化は一層すすみ（ひどい場合は健康状態の悪化をとまなう）、大学教育・研究への悪影響、日常業務への悪影響が出ています。

こうした問題に対して、組合は果敢に闘っています。それは、この間の労使紛争、労働争議という形であらわれています。組合にとっては、まさにふんばりどころです。

それは、定員割れ問題に象徴されるように、単に反対するだけではすまない状況になっているからです。

いまこそ、学生と教職員の納得と合意の大学運営を

上記で「ある種の危機管理体制にシフトし」と指摘しましたが、こうした危機管理体制構築に対して、組合がいかに関与しチェック機能を果たせるのか、例えばこうした問題（中長期計画の策定、経営・財政全般、財務分析・財政比較、学生急減期の募集対策、人件費の問題、移転問題・施設整備等、管理・運営・組織問題—『月報私学』第39号3月1日付より）に組合としてどのように対応するのが問われています。

春闘だけではなくこれからの組合運動に必要なこと——きびしい時代で、経営者がなりふりかまわず本格的な“生き残り方策”を実施し始め、大学のあり方が大きく変わろうとしている時だからこそ、大学運営に民主主義が必要です。

大学構成員の納得と合意があってこそ、そして創意・工夫がされてこそ、大学構成員の自発的な力が発揮され、大学に活力が生まれるからです。学生や現場のことを知っている強みを生かし、教職員の声を大学運営に反映させることが必要です。そのために、下記の課題を方針として掲げています。

- ・ 私たちの大学像を
- ・ 労使間だけではなく、教授会、校務レベルでの民主的議論の保証による合意形成の大切さ
- ・ 情報公開の必要性はますます高まっている
- ・ 学園財政分析は絶対に必要
- ・ 大学自治の一翼を担う組合の役割の大切さ
- ・ 教育・研究をどう充実させるのか、学問をどう発展させていくのか
- ・ 学生の学ぶ権利の保障はますます大切になっている

→ 勉学条件の改善、経済的負担の軽減、これは学生募集にも反映する

（なかむら・ひろや／東海私大教連書記長）



職場のたたかいの報告

青 池 昌 道

一 三菱自動車の「リコール隠し」 自動車労働者はなにを告発したのか

私は、「職場のたたかいの報告」という、職場からみていま話しておきたいことを中心に報告したいと思います。三菱自動車の「リコール隠し」ですが、昨年（2000年）の7月に内部告発があったわけです。告発をした労働者はもちろんですが、自動車産業の労働者は、この問題でなにを告発したのか、ということをお話したいと思います。

それは職場のたたかいにとって、重要な内容をもっているからだと考えます。レジメには「しんぶん赤旗」（2001.3.1～4）の座談会の記事を資料につけておきました。私はこの座談会に参加し、覆面になっていますが、いくつかの自動車産業の労働者とともに討論をしました。

4回にわたった座談会でなにを告発したのが、非常に鮮明にだされました。しかもリアルに出したものですから、「しんぶん赤旗」に掲載されたとき、「これを出して本当に大丈夫ですか」と言われたくらいに、きわどい事実が告発がされています。

1月に、国土交通省の監査が入ると、「リコール隠し」を隠ぺいするために、危ないと思われるような証拠を、違う敷地の小屋に運びこんでいるという話もできます。それも証拠として、きちんとカメラに収めておくということで、何をつかれてもこれは事実だという証拠をつかんでおいて、座談会であきらかにしたのです。

（1）告発その1 経営陣のモラルハザードで「ユーザーの命と安全が脅かされている」

現場の技術労働者が何を告発したのか。レジメには5つに整理しておきました。その一つは、当然ですが、経営陣のモラルハザード、ユーザの命と安全が脅かされている問題が、本当に軽視して、コスト削減とか、リストラ競争に明け暮れることにたいする告発でした。

1969年から30年間、隠しとおしてきているわけです。

これは、たまたま三菱自動車の労働者が告発したのであって、座談会の中で、依然としてどこのメーカーもやっているのも、モラルハザードとして告発したのです。ユーザの命と安全を脅かしている。「しんぶん赤旗」でも昨年（2000年）の8月から、キャンペーン的に取り上げてきたし、私もいろいろ調査しましたが、JAF（日本自動車連盟）なんかの資料でも明らかになったのですが、高速道路上のタイミングベルトの折損事故が、多いわけです。自動車労働者は、このタイミングベルトが高速回転中に切れたらどんなことになるかは、想像がつくと思いますが、年間で高速道路上だけでも6,000件を越えるという事故が起きているのです。JAFがかかわっている事故で、一般道路で24,000件にのぼっているというのです。いまでも500万円クラスの高級車は、タイミングベルトは、チェーンでできているます、ベルトになったのは、コストダウンのためにベルトに替えてきたのです。

この調査の最中に、静岡の日本坂トンネルでバスの炎上事故が発生しました。日本坂トンネルは、前にもものすごい事故を起こしているわけです。トンネル内で車内に煙が蔓延して、――私も静岡鉄道へ行って話を聞いたのですが――、運転手の機転の処置によって大事故を防いだのです。運転手は日本坂トンネルに入ったとき、バスの中が真っ白く煙が充満して、ここで止めたら危ないということで、急いで通り抜けて、路肩に駐車して乗客

を降ろしたのですが、駐車して3～4分でバスは燃えはじめたのです。静岡鉄道では、トンネル内の事故については、そういう教育がなされていたのです。走っているときは、風が当たるからくすぶっても炎上しない。バスを止めて、すぐ乗客を降ろして、1分もしないうちにバスが燃え上がった。静岡県警にも交渉したんですが、未だに原因はわからないといっています。国会で資料を取り寄せたら、この3年間にバスの炎上は12件もあった。ほとんどすべてが「原因不明」で片づけられている。

座談会で、自動車労働者が告発したのは、そういうユーザの安全と命を守りたいということで、告発したのだということです。

(2) 告発その2 日本は「欠陥車と事故の関係が〃やみ〃の中」——社会的に大問題

アメリカやヨーロッパでは、どこのメーカーがどういう事故を起こしたのか、どの車種がどんな、と全部発表するわけです。アメリカには「高速道路安全委員会」があるのですが、高速道路上で事故が起こるとすぐ飛んでいって、原因を究明するわけです。日本は警察が入って事故を「違反」という角度からしか、調査しないという問題があります。座談会は、日本の社会の中で、これをキチンとしないといけないと告発したのです。

日弁連では、「事故と車の関係」を専門家がいろいろ調べていましたが、その結果、日弁連が立派な「意見書」を、昨年(2000年)10月に出しています。『自動車の安全とリコール制度の改善に関する意見書』です。アメリカの制度を研究して、ユーザの命と安全を守る制度を、社会の中につくっていかうという、この「意見書」は、日弁連のホームページを検索していけば全文がでています。

(3) 告発その3 「ルールなきコスト・リストラ競争」が職場になにを引き起こしたか

きょう、話の中心としたいのは、ルールなきリストラが、職場になにを引き起こしたかということです。この「リコール隠し」の告発を契機に、座談会の中であきらかにしましたが、「いったい何が起こっているのか」ということで、二つの点を述べました。

① 技術と安全対策にひずみが生まれている

一つは、リストラによる人べらしで、技術と安全対策でひずみが生まれてきている。これは三菱自動車の経営陣が認めていることです。これは「告発」の8月の段階で、社長が「安全対策のどころの人を減らしたから、事故につながった」という弁明をしていました。

職場でも遵法精神でいかなければならない。サービス残業が膨大にある問題や、新裁量労働制で長時間になっている問題を見直さないといけない。これは、この数年間で三菱の「クレーム」が激増しているのですね。これは、自動車産業全般の傾向なんです。三菱自動車の開発技術の労働者の数は、93年にピークをむかえている。3,845人。MMMA(アメリカ現地生産工場、三菱の子会社)も技術人員が93年に3,805人、それが2000年にはMMMAを入れて3,560人に減っている。三菱本体の開発部門は2,663人に減らされているのです。

生産車種をみると、平均26.5車種、開発部門が2,662人に減らされた2000年には42.5車種になっているのです。開発車種は増えて、人員が減らされている状況がある。

これは、93年くらいからずっとこういう傾向があつて、トヨタにしても、日産にしても同じような傾向がある。1車種あたりの開発人員—開発密度というのですが、三菱は2000年の段階で99人、トヨタ260人、日産は212人、本田210人、マツダ242人。技術要員は5社の中で、三菱以外はみんな200人を超えているのに、三菱は99人でやらなければならない。こんな状況にあったのです。

業界全体の1車種あたりの開発人員が167人、職場がどんな状況にあったのかわかる、これはけっしてトヨタの362人が多いということではありません。車種が増えている中でリストラをやれば「リコール」を隠していたということはあるが「欠陥車をどんどん出していく」ということになるということのみておく必要があります。

だから昨年(2000年)10月に出した、三菱の「経営計画」の中では、開発人員は2001年までに、285人増強し、2003年までには、車種あたりの開発人員を業界平均の、167人までにもっていきたいといっていました。

リストラがリコール・クレーム問題をひきおこしている。まさに日経連の奥田会長が言っているように、「人減らしがものつくりの日本を、だめにしている」状況が浮きぼりになっています。それは三菱だけでなく、スズキにも同じことがいえます。

本当に技術労働者は、一日に二日分働いているのです。16時間くらい働かされているのです。三菱の試験部門の状況を見ると、実車試験要求台数がでるのですが、10台なら10台やるようにでるのですが、予算は8台くらいになって、実行台数はさらに減らされていく。実際にテストやる車が、でないはずの問題が起きていたということを、会社が言っているのです。いまのリストラというのは、職場で、技術でも深刻な問題を起こしているのだということです。トヨタもすざましいコスト削減で問題を引き起こしている。

② リストラが生み出した非人間的な労働

深刻な事態に陥っています。社会経済生産性本部の中にメンタルヘルス研究所があるのですが、その「調査報告書」をみると、日本の大企業労働者をほぼ対象として、18年間くらいにわたって、大企業労働者の心の健康、メンタルヘルスの調査をつづけ、膨大な資料を集めています。資料だけでも170万人くらいある。

その「報告」は、いま非常に危険な状況に陥っているという。先日、メンタルヘルス研究所の所長さんから話を聞いたのですが。

(2001年)2月の時点でNTTで、大変な「合理化」が計画されている。いままでのリストラでも、職場のメンタルヘルスは大変な事態だった。こんどのリストラをやったら20人に1人は、うつ病か精神障害で入院せざるをえなくなる。病院通いの人は4~5人に1人になるであろう、といわれたのです。

リストラを強行すれば、職場がそういうことになる。人を減らせば、減らすほど、事態は深刻になる。メンタルヘルス研究所の所長はこういっているのです。「長時間労働の残業を続けて、過労から心臓の欠陥症が多くなり、呼吸不全から、または燃え尽き症候群に、陥る例が90年初めからはじまって、それが90年後半から経済不況と、それが招いたリストラという名の人員削減が、人間心理に影響して「リストラうつ病」をうみだし、とりわけ平成7年以降40代、50代の男性を中心とする自殺者の激増を招いている」といっていました。

日本の大企業の実際のメンタルヘルスの調査をして、言っているのです。それが企業活動にどういう影響を及ぼすか、ということですネ。従業員が減ると上司との関係、同僚との関係が悪くなり、帰属意識が低くなり、仕事の不快感が多くなり、仕事の効率が落ち、将来への希望がなくなる。

「医学界」に出した論文を読ませてもらったのですが、最新の論文で、事故、離職、仮病などの「職場不適応」が、日本の大企業の中で増大している、と報告しています。メンタルヘルス研究所の結論として、人的資源がこんな状態に陥っては、こんどの日本の企業の再生はありえないだろう、と言い切っていました。

これは、スズキの職場の実態からも同じことがいえます。安全衛生委員会の報告で、この3年間で「うつ病」、「精神障害」の患者が1.5倍に増えています。今年(2001年)1月にも、会社が情報を隠しているので詳しいことはわからないが、20歳の青年が女子トイレ

レで仕事中の10時に首吊り自殺しているのが発見されたのです。実際に「うつ病」になって会社にでてこれない状況が、職制のなかにも広がっています。いま、クレームやリコールの背景になっている職場の実態はすざましい。技術の面でも、人間の労働という面でも進行しているといえます。

(4) サービス残業根絶のたたかいは、職場から新たな労働組合運動をきりひらく力に

① 厚生労働省通達を活用して

今日お見えになっている方が体験していることです。統計的にみても結論として、サービス残業根絶のたたかいというのは、大企業の職場の労働運動で非常に重要になってきています。単に残業手当を支払えというだけにとどまらず、サービス残業によって、技術も人間もだめにされてきている。この問題を本格的に取り組まなければならない。

80年代～90年代にかけて、日本の長時間労働というのは国際的な批判をうけました。それで、自動車産業などの大企業は、「時間短縮」を〃やった、やった〃と言っているが、実際はあの国際的な大批判を受けたときよりも、長時間労働にさらされているというのが、いまの自動車産業の実態でないでしょうか。

〃サービス残業を解消するたたかい〃は非常に切実で、全労連も「連合」も要求としてかけつけているし、どこの職場でも、労働組合に申し入れて、それを拒否することはできない状況にあります。

② サービス残業なしの「経営計画」を立てさせる大運動を

〃サービス残業根絶のたたかい〃を、本当に日本の労働運動を変えていくたたかいとして位置づけていくことが重要だと思います。このたたかいの武器として、厚生労働省の「通達」を活用して、たたかいをすすめるとともに、労働の実態があるわけで、「サービス残業なしの経営計画を立てさせる大運動」を、自動車や電機の職場から巻き起こしていくことが大切でないでしょうか。

労働基準法の改悪のときに、全労連も日本共産党も、労働基準法の抜本的改正の要求をだしました。そのときはじめてでした。ところが、日本の労働運動で、現場での〃過密労働の規制〃というのが明確になっていないのです。また、〃技術労働の過密労働の規制〃ということが、新しい問題としてでてきているのです。まだ結論に達していないのですが、二つだけ触れておきます。

③ 〃人間らしく働く〃標準時間の設定を

生産現場の過密労働のときに重視したのは、人間らしく働く標準時間の設定という政策をだした。一番重視したのは、こういう考え方を重視しました。

標準作業時間――標準とは一つは数値化できる物理的標準、二つ目は、工程的な標準、これは作業の仕方ですが。三つ目は、ものの考え方を示す哲学的標準――これはどういうことか、人間にふさわしい労働、こういう考え方が必要だ。欧米ではきちっと入っている。

IE手法(注参照)で、時間の管理をやっていますが、あの中にも〃人間らしい労働〃という考え方が入っています。ところが日本の労働の中には、三つめの「哲学的標準」がないということに重視して、〃人間的労働にふさわしい標準作業時間〃について、現場の労働者で合意をつくるのだという政策を出した。技術労働者の労働のあり方についてもきちんと入れていくことだ。

注：IE（インダストリアル・エンジニアリング） 人・設備・材料の統合された生産シ

システムを設計することを目指し、工学・数学・自然科学の技法を活用する科学。

人間は8時間働いて、8時間睡眠、あとは自分の生活のために使うここがきちんとしておればいい。アメリカなんかでも、重役や部長クラスは裁量労働制であるが、哲学的標準、8時間労働制が確立しています。その上にたっているいろんな組立がある。日本の技術労働の作業時間なんかを考えると、「哲学的標準」をきちんとしてことです。

つぎは十分に調査できていないのですが、アメリカのキューレッドパッカー社なんかの例を読んでみると、職場の中に技術労働の層が6〜7割いる。この人達の労働のあり方というのは、上から押しつけていない。上から押しつければ、よい研究、良い技術、よい製品はできないという。

一つひとつの、開発プロジェクトチームが、開発や日程、人員、予算など、そのプロジェクト全体で決めるというのです。こういうことをきちんとして主張していくことが非常に大切になってきています。

いま日本の技術労働のやっていることは、いままで3年でやっていたことを12カ月くらいでやろうとする。その間の技術の発展はありますが、期間を縮められて、人員を削減されているわけです。やはりチームが日程や人員や予算などきちんとして要求していかないと、「いい製品」も「いい技術」も発展しないのではないのでしょうか。そういう観点を入れながら、「サービス残業なしの経営計画」をつくれと、大いに言う必要があると思います。

三菱の勇気ある労働者が告発したことによって、それは何を告発したのかということ、われわれはしっかりつかんで、これを無にすることなく、本当に職場からたたかいて前進させていくことが必要でないかと思っています。

スズキでは、サービス残業問題で、5時から12時までビラまきました。ロングラン宣伝しました。この間に労働者はどんどんでくるので、暇はないんですが、ビラの受け取り方で二つにわかれる。「本当にあんた達はよくやってくれる」。ビラを渡すだけで心が通う人と、立て看板でやっているのですが、「おれは仕事やってんだよ」とプイと横むく人ともいる。夜中まで仕事している人、技術労働者の心を打つような政策を出していけば、支持も広がっていくのではないかと思います。

二 労働者の大きな変化をどうとらえ、どうたたかっているか

つぎに職場労働の変化をどうとらえるか、どうたたかっていくか。労働の変化の問題は『労働運動』誌などで語られていますので、ここでははぶいて、職場に実際にどんな変化が生まれているかということです。リストラ攻撃の中で広がる視点という問題です。

(1) リストラ攻撃のなかでひろがる要求の一致点

この点では、労働組合の運動方針を注目するする必要があります。よく読んでほしいが変わったことが書いていない、という人がいます。悪いことばかり書いてるという。そうでしょうが、労働組合の大会や中央委員会の方針をどういう角度から読むかということが大切です。路線やイデオロギー的に労働組合の方針をみる場合と、角度として、〃労働者の要求がどう反映しているか〃を見ると、そうすると本当に些細なことかもしれないが、方針の中に入っている。ここをしっかりとみる。なぜかといえば、職場はリストラ攻撃の中で矛盾がひろがり、労働者の一致する要求が増えてきているからです。

労働組合が労資協調路線であっても、労働者の要求が少しでも反映しておれば、それを

支持して、それを励ましてたたく。そのことが、労働組合を変えていく出発点になるのではないのでしょうか。

けれども、労働者の要求はこうだ、ということもやらなければならないが、些細な要求を実現させる運動に労働組合が取り組んだら、大したものになっていく。

いろいろな方針がでていっているんですね。そこをわれわれが支持して、いかに運動にしていくかということが大切になる。見本を見せてくれたのが全労連の春闘方針だと思います。大幅賃上げとともに、底上げ要求、男女格差の是正、サービス残業の根絶、これは「連合」とも一致できる要求として発展させてきましたが、スズキでもこれに学んだ。派遣労働者やひろがる底辺の人たちとの接点ができていくことが大切です。

98春闘のとき、スズキの活動家は、「がんばれ労働組合」というビラを出しました。そのとき、「なにをくだらんこと書いて」という人もいましたが、大きな成果がありました。労働組合の役員たちと話し合うことができるようになりました。資料も見せてくれるようになった。

本当にがんばっているのだからと評価して、労働組合自身の政策に、労働者の要求が反映している、ここをしっかりと見ていくことが必要です。

(2) さいきん、労組の職場委員会や労使協議会が面白い

二つ目は、さいきん労使協議会がおもしろい。活発になっている。労働組合の声、要求が反映しやすくなっている。労使協議会の記録を読んだのですが、かなり変わってきている。労使協議会は、団体交渉と違って、会社が一方的に協力を求めるものです。しかし、その場で労働組合の言っていることが変わってきています。人員要求がすごい。労働者の要求が反映する。リストラで忙しすぎる。仕事をすすめる上で考える時間がない。手配師になってる。70人くらいの職場でアンケートとって、担当重役と懇談会をやっている。

いま職場から、労働者が変化しているんだということに確信をもつならば、必ず大きな運動にしていくことができると考えます。

三 自動車産業の国際的なリストラ攻撃をどう見て、どうたたかうか

いま自動車産業の中でおこっているリストラ攻撃は、国際的な再編の中で起こっています。ルノーはベルギー工場閉鎖のときに、よく研究して国の規制が一番弱いからねらい打ちにしたのだといわれています。私は頭にきたので手帳の中に入れてるのが、ダイムラーの社長の言ったことです。「ゴーン社長は素晴らしい仕事をしてくれた、ゴーン氏は日本で氷をうち破ってくれた。われわれはいったん氷が破れたら、厳しい経営再建を講じることが、政治的にも容易になるだろう」と言っているのです。

つまり、ルノーやダイムラーなどの外資が日本に進出してくるのは、日本の資本主義にルールがないから、好き勝手ができるという思いこみがあってやってくるのだいえます。

日本の社会の中にルールをつくるということをやらなかったら、大変なことになるということをさいごに申し上げて、終わりにいたします。

(あおいけ・まさみち／元日本共産党スズキ委員会委員長)

(第5回自動車関連労働者・地方組織交流集会における報告の要約です。文責は「所報」編集部。)



ちよつと、本屋を覗くと、トヨタものが目につく



さいきん書店で、「改革」の人として「人気」?のあるジュンイチロウ（小泉純一郎首相）に関連する本が多く目につく。もちろん、「解体屋的発想」の学者・竹中平蔵経済財政担当相の本もある。これらは、いずれも、出版社が時流にのって「一攫千金」とまではいかないにしても、ここで稼ぎまくりというモノでしょう。

しかし一方、大型書店などで目につくのが、トヨタ自動車に関連する本が、平台に積み上げられている。これほどの数の書籍が出版されている企業はみあたらない。トヨタ自動車は、出版界でも特異な存在である。それも、かつては「トヨタ生産方式」、乾いたタオルを絞る方法が多かったようだが、いまは、1兆円ちかい利益をあげている「トヨタ経営戦略」ものが主流を占めているようにみうけられる。

ひまつぶしに、大型書店でみるトヨタ本をメモした（順不同、漏れがある）

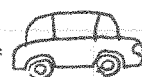
『革新トヨタ自動車』（日刊工業新聞社、1600円）、『トヨタVSベンツ』（講談社、2000円）、『トヨタ式人づくりモノづくり』（ダイヤモンド社、2000円）、『大野耐一の現場経営』（日本能率協会マネジメントセンター、1500円）、『（大野耐一）トヨタ生産方式』（ダイヤモンド社、1400円）、『トヨタの現場管理』（日本能率協会マネジメントセンター、1262円）、『もの造りの技能』（東洋経済新報社、3800円）、『トヨタの環境経営』（かんき出版、1600円）、『トヨタ「奥田イズム」の挑戦』（日本経済新聞社、1400円）、『トヨタを知るということ』（講談社、1800円）、『トヨタシステムの原点』（文真堂、2500円）、『「トヨタ経営」ひとり勝ちの法則』（新潮社、429円）、『トヨタ生産方式の生成・発展・変容』（東洋経済新報社、3400円）、『トヨタの新しいクルマづくり』（グリーンアール出版社、1800円）、『トヨタグループの戦略実証分析』（白桃書房、3900円）、『トヨタのGAZOO』（中央経済社、1800円）、『トヨタ生産方式』（日刊工業新聞社、3000円）、『トヨタ生産方式を徹底的に理解するためのキーワード集』（日刊工業新聞社、1700円）、『トヨタ生産方式を理解するためのキーワード集』（日刊工業新聞社、1785円）、『決断 豊田英二』（日経ビジネス文庫、695円）、『トヨタとホンダ』（エール出版社、1500円）、『トヨタの秘密』（エール出版社、1400円）、『トヨタの野望、日産の決断』（ダイヤモンド社、1400円）、『プリウスという夢』（双葉社、1500円）、『トヨタしかつくりえないクルマがある』（三五館、1500円）、『トヨタ式最強の経営』（日本経済新聞社、1400円）、『オールトヨタの省エネルギーマニュアル』（財団法人省エネルギーセンター、4800円）、『トヨタのネットワーク・バイブル』（オーム社、3900円）、『トヨタの系列企業は生き残れるか』（エール出版社、1400円）、『トヨタの米国工場経営』（北海道大学図書刊行会、3200円）、『トヨタの逆襲』（明日香出版社、1300円）、『トヨタが変だぞ!』（エール出版社、1400円）、『トヨタ・ホンダ以外はみんな消える』（エール出版社、1400円）、『トヨタ・ホンダしか生き残れない』（KKベストブック、1400円）、『トヨタシステムと労務管理』（税務経理協会、4500円）、『社会環境の変化と自動車生産システム』（法律文化社、3800円）……。

(K・I)

東海地方の主な経済指標 (4・5・6月) カッコ内の数字は前月・年比、%、ポイント

	(4月)	(5月)	(6月)
トヨタ生産計画 (日当たり、当社調べ) (△はマイナス)	4月=13,231台(△0.3) 5月=13,368台(△6.7) 6月=13,810台(△2.5) 1-6=累計1,688,542台(△2.1) 3月 41,259百万円(△0.6) * 4 Mは3.4%の減	5月=13,526台 (△5.6) 6月=14,286台 (0.9) 7月=13,773台 (△2.8) 1-7=1,999,499台 (△1.1) 4月 35,550百万円(△0.3) * 4 Mは0.3%の増加	6月=14,190台 (0.2) 7月=14,000台 (△0.9) 8月=14,399台 (5.7) 1-8月=2,263,601台 (0.4) 5月 35,640百万円(0.5) * 3ヶ月ぶりにプラス
百貨店販売 (名古屋市内 5店当社調べ)			
工作機械受注高 (中部9社経済産業局調べ)	2月 28,822百万円(23.8) * 11ヶ月連続プラス	3月 28,471百万円(8.8) * 12ヶ月連続プラス	4月 30,158百万円(24.5) * 13ヶ月連続プラス
新設住宅着工件数 (東海4県国土交通省調べ)	2月 10,762件(0.5) * 2ヶ月ぶりにプラス	3月 12,342件(14.3) 2000年度=147,804件(0.1)	4月 12,477件(0.8)
ホテル稼働率 (名古屋市内 16ホテル平均、当社調べ)	3月 74.6%(△8.0)	4月 76.7% (△3.3)	5月 75.5% (△0.7)
鉱工業生産指数 (経済産業局管内5県・95年100)	2月 110.2(前月比△0.3)	3月 106.7 (△3.6) 2000年度=111.4(6.3)	4月 108.9 (1.8)
倒産件数 東海3県・帝国データバンク 調べ・負債千万円以上	3月 110件 (-34件) 負債総額34,400百万円(15.9)	4月 132件 (-8件) 負債総額44,320百万円(30.8) 総額は4月として最高	5月 158件(+39件) 負債総額36,680百万円(△9.9)
有効求人倍率 (愛知県)	2月 0.85(前月比△0.02)	3月 0.81 (前月比△0.04)	4月 0.84 (前月比0.4)
貿易 (名古屋税関管内)	2月 輸出9,647億円(5.8) 輸入3,580億円(1.7)	3月 輸出10,701億円(9.8) 輸入 4,520億円(7.1)	4月 輸出10,057億円(3.3) 輸入 4,408億円(12.5)
電力需要実績 (中部電力)	2月 10,699百万KWH(3.8)	3月 10,175百万KWH(△4.0)	4月 9,674百万KWH(△2.5)
貸出約定金利 (日銀名古屋支店管内・地元 10行平均)	2月 短期 1.800%(△0.036) 長期 1.921%(△0.071)	3月 短期 1.696% (△0.104) 長期 1.750% (△0.171)	4月 短期 1.419%(△0.277) 長期 1.913% (0.163)

倒産件数2000年度=1,408件(+35件)負債総額575,600百万円(101.6)
 工作機械1-12月=326,567百万円(16.1)3年ぶりに増加 電力需要2000年度 123,037百万KWH (2.5)
 貿易2000年度 輸出112,174億円(6.7) 輸入48,785億円(13.2)
 《「中部経済新聞」より》
 *約定金利は新規ベース △はマイナス



☆2001年5月15日以降の主な活動日誌

〈5月〉20日自動車産業職場政策研究会 21日日本労働運動を読む会 26日第19回所員会議・第22回労働者の権利部会 27日第27回東海自治体学校 31日国民平和行進愛知県入り 〈6月〉2日不破演説会・経営分析部会実行委員会・情報ネットワーク打ち合わせ 3日愛労連大企業ネットワーク 5日中村護士と打ち合わせ 三菱リストラ実行委員会 6日愛知製鋼林裁判・愛労連リストラ対策委員会 9日愛高教定期大会 10日愛商連53回定期大会 16～17日第5回全国自動車関連労働者交流集会 17日三菱自工リストラと工場閉鎖を考えるシンポ 17日郵政公社を考える会結成 18日日本労働運動を読む会 23日第20回所員会議 23日～24日愛労連・地域労連交流集会 23日中部空港を考えるシンポ（春日井）24日東京都議会選挙 25日北の海部屋歓迎パーティ 28日愛知革新懇講演会・上田耕一郎 30日住友9争議はたらくルールと団体生保シンポ（港湾会館） 〈7月〉7日自治労連県本部定期大会 8日愛労連第25回定期大会 10日名古屋市職労定期大会・組合史50年のあゆみ出版記念 12日参院選告示

☆今後の主な予定

〈7月〉17日経営分析部会実行委員会 29日参院選投票 〈8月〉4日第21回所員会議労働者の権利部会・労働総研総会・静岡労働研究所結成総会 3～6日原水禁世界大会 7～9日長崎大会 8日愛労連リストラ対策委員会 19日大企業ネットワーク 25日第5回理事会・日本母親大会 26日経営分析講座 〈9月〉2日日独セミナー出発 8日経営分析講座・第22回所員会議 15日経営分析講座 〈10月〉6日研究所8期総会

☆お詫びと訂正

研究所の封筒のEメールアドレスが間違っていて印刷されていました。

net.or.jp は誤りで net.ne.jpでした。ご迷惑をかけたこととお詫びいたします。

☆要望にこたえて、返信用ハガキを再開しました。所報についてのご意見や、お便りに活用してください。

☆ホームページ作成に苦労しています。誰かご援助下されると助かります。

☆研究所のFAX番号がかわりました。052-883-6958です。

＊「所報」第91号(隔月刊)/発行日2001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) 883-6978/883-6958 Eメール ali@japan-net.ne.jp

＊ホームページ <http://www.airoren.gr.jp/kan-roumonken/>

＊所報定価(1部)200円+送料90円 (1年)1200円+送料540円

＊研究所会費(年)個人6000円 団体1口・12000円 ＊会員の購読料は会費に含む

＊送金先 郵便振替0086-6-80604/東海銀行金山支店・普通口座 1368019

＊お願い:会費の納入についてご協力下さい

