

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

第19回トヨタシンポジウム p 2~13

パネラー 森 靖雄

八田ひろ子

見崎 徳弘

そこが知りたい p 14~15

いま話題の東海地震の話 編集部

人事労務管理の教科書を読んで p 16~19

伊藤欽次

研究所便り p 20



● 第97号

○ 2002年3月18日

愛知労働問題研究所

第19回トヨタシンポジウム (2002. 2. 17)



第19回トヨタ・シンポジウムは、2月17日午後、豊田市勤労福祉会館で、同実行委員会によって開催され、労働者や市民126名が参加し、盛会でした。

シンポは、さいしょに、西三河合唱団が登場し、元気な「誇りを持って生き続けよう」で開幕した。「みんな元気か」、「家族も元気か」、「休みは取れるか」、「ドライブしてるか」、「映画みてるか」、「明日が見えるか」、・・・と、高らかに歌い上げた。

主催者挨拶にたった、栗生実行委員長・愛労連西三河地域労連協議会議長（JMIU川本製作所支部）は、2月11日のトヨタ総行動での工場門前宣伝にふれて、東門に立ったが、500枚のビラがすぐなくなった。大変受け取りが良くて、やはり変わってきていると感じた。労働者の反応も「すごいたくさん人がきていた」など聞かれた、と挨拶しました。

シンポは、3人のパネラー——森靖雄東邦学園大学教授、八田ひろ子参議院議員、見崎徳弘愛労連議長が報告と問題提起をしました。会場発言では、トヨタ自動車労働者や市会議員、下請労働者、民商会員、新婦人の会会員、トヨタグループ企業労働者などが、1兆円の利益を上げる大企業の陰で過酷なコスト削減に苦しみ、リストラが進行している深刻な地域の状況を、それぞれ報告をしました。

さいごに、3人のパネラーがそれぞれまとめの発言をして、シンポを閉幕しました。

以下、3人のパネラーの報告とフロアーからの発言（それぞれ要旨）を紹介することになります（文責は『所報』編集部）。





愛知県産業の現状と問題点

森 靖 雄
(東邦学園大学教授)

愛知産業の現状と問題点ですが、問題はトヨタはそんなに悪くなく、トヨタでないその周辺に非常の大きな問題がでています。私は長年中小企業の研究をしてきた。トヨタ自動車を免罪するつもりはないが、トヨタに関わっている多くの中小企業がどうなるかが、いま、県民生活を脅かしていると思います。すこしトヨタの周辺の話をしたと思います。

1. 愛知における産業構造の変化と現状

愛知県の統計で調べますと、愛知県の産業構造はつぎのように変わっています。ここでは平成4年と12年の時期を比べています。この8年間に事業所数は3万3,500から2万7,700余に減っています。これには3人以下の事業所は含まれていません。そのため実際は30%くらい多い数なのですが、4人以上の事業所だけにとってもこのように減っています。

8年間で5,744事業所が減っている。同じ期間に出荷額ですが、分かりやすくいえば工場の販売額と考えて結構ですが、その売り上げは資料のグラフのように、38.1兆から34.3兆に減りまして、この8年間に愛知県全体では、工業分野の売り上げが3.8兆円減少しています。従業者数（従業員と経営者を含めた数）は、5年間（H7年から12年）で7万6,793人減少しています。

どういう分野で減っているのかみますと、業種別事業所数の推移をみますと、重化学工業と軽工業がありますが、輸送機器、ここが直接自動車をつくっている部門ですが、この5年間を比べてもほとんど変わっていません。ところが重化学工業の金属製品などみると、同じ5年間に6万8,000人から6万1,000人に、約7,000人減少しています。

部品およびその加工関連が大変減っているわけです。もう一つ減っているのは軽工業の中の繊維分野ですが、なんとこの5年間に愛知県では、繊維関連で働く人が1万4,000人減っています。

2. アジア・中国への生産拠点の移動

どうしてこういうふうになったのか。この変化が急速に起きたのが1986年以降です。数年間に日本の産業構造が「ぼろっと」変わりました。何が起きたのか、前年の85年、ニューヨークでひらかれた国際会議・G7です。その会議の結果が「プラザ合意」です。内容は日本の輸出力が強すぎるから、弱める方法として、日本の円の値打ちを高めるように各国が協力しようという中身です。これに金融業界が敏感に反応して急速に円高がはじまりました。

それに呼応して、円高は日本の国内で影響が起きるのだから、国をでてしまえば円高は関係ないと、他の理由もありますが、東南アジアへの進出が強められました。それにつら

れるように中小企業の部品メーカーのうち有力メーカーが、東南アジアへ「どっと」進出しました、こうしてほんの2～3年に間に、日本の経営者同士が下請をし合う関係が東南アジアに生まれました。

それ以前は、世界のどこで注文を取っても、部品加工は大半が国内でやられていた。この段階では日本の商社が世界でがんばることは、日本経済にとってプラスだった。ところが事情が変わって東南アジアで作れるものは、できるだけ東南アジアでつくろう、日本の国内でしか作れないものを日本で作るように変わってしまいました。

ところがそのうちに東南アジア地域の賃金が少しづつ上がってきた。日本からみるとメチャ安ですが、経営者にとっては5割くらい上がるとあまり魅力がなくなってしまう。そこで、目をつけたのが中国です。1994年を境に、いっせいに中国への進出がはじまった。いま中国では都市部で賃金が上がってきて、面白くないというので、日本の経営者はインドへシフトをしはじめています。いったいこんな「浮き草稼業」をいつまで続けるつもりなのでしょうか。いずれにしても海外移転は急速に強められた。それにともなって、日本の国内の中小企業の生産はどんどん落ち込んできました。全体の生産は変わらないか、海外を合わせるとむしろ微増ながらふえているのですが。

それにもかかわらず、国内の部品生産は、中小企業の仕事はどんどん減っていくという状況です。なぜかということで、96年の数字ですが、いまも変わっていませんが、東南アジアの主要な国の平均月収が載せてあります。これにはボーナスや退職金は載せてありません。日本が、だいたい35万円、金属だけだと38万、年収で630万円ほどです。問題の中国ですが、中国で賃金が高いのは上海です。その上海の賃金が1.2万ほど。農村部では4千円くらいです。1年遅れで日本が進出したベトナムでは7千円ほどです。あらたに経営者が目をつけているインドは4千円ほど。

実際には、日本では物価もメチャクチャに高いのでけっして生活レベルが高いわけじゃないのです。だいたい世界ランクでいえば、20位前後で、ブラジルくらいのランクです。

それにもかかわらず、見かけの賃金は高い。日本の経営者は、できるだけ国内で人を雇いたくない。それ以外にも地価が安い、税金が安いなどメリットがあって、海外進出はどんどん進む。とくにいま注目されているのは中国です。ひと月ほど前から気がついたのは、主としてアメリカで発行されている雑誌の国内版ですが、共通した論調になっている。

「フォーブス」という経営者の雑誌、「ニューズウィーク」、いずれもまもなく日本は中国にのみこまれてしまうのでないか、ということです。それほど中国の工業水準、生産が上がってきているのです。

3. 日本の中小企業の展望と課題

それじゃ日本の中小企業が、なぜこんなことになってしまったのかということです。中小企業が失ってはならない3つの特性を捨ててしまったのではないかということに、大きな原因があるのでないかと思っています。

3つの特性というのは、冒険性、独創性、即断性です。即断性は一言でいえば社長がやるといえばすぐできることです。悪くいえばワンマンです。新しいことに冒険して、中小企業は伸びてきているわけです。

ところが経営者として大変苦しいことですが、冒険性を捨てようとした人が下請になります。下請の場合はいまから20年くらい前には、経営者のプライドさえ捨てれば、大手

企業が仕事をいくらでもくれた。そこから、仕事を確保したいという冒険性がなくなるわけです。こんどはやるべき仕事は決められてしまう。とうぜん、独創性もなくなる。即断性も、即断することがなくなる。やれといわれることをやるだけになる。そのために下請になると、3つの特性がすべてなくなる。仕事があるときは良かったが、10数年、仕事が少なくなってきた。いったいどういうことになるのか、それがいまの状況です。

そこでどうしたらいいのか。中小企業のみなさんにお話ししているのが、ひとつのモデルです。イタリアの中小企業は、ファッション業界では世界をリードしています。ほとんどが家族経営か、零細といわれる10人以下の企業が世界をリードしています。日本の中小企業とイタリアの中小企業とどこが違うか、奇妙な方法で証明したのが資料のグラフです。

縦軸が量です。横軸が時間です。左下から右上にかけて太い線が時間と共に商品がどう売れていくかということを示したグラフです。簡単にいうとはじめはなかなか売れない。あるところから急に売れはじめて、やがて売れ行きが鈍化していく。その裏で左上から右下にかけてのグラフのように動くのが、粗利益です。はじめは多く貰わないとやっていけない。競争が激しくなっていくと、粗利益は減ってくる。こんなに減ってくると、やっていけるかと思われるが、もうけは利益率とでた個数で計算されるので、マージンが半分になっても、売れゆきが倍になれば、答えは同じになる。こうして生産が増えれば1個当たりのマージンはどんどん減っていくという法則性があることがわかりました。

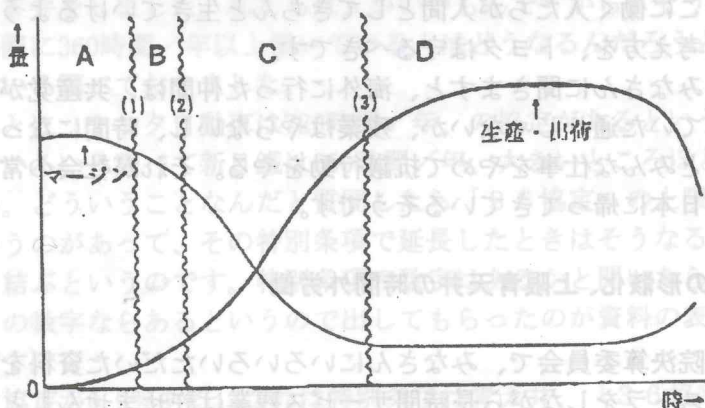
ここを念頭に置いて考えてもらおうと、イタリアではじめのAの部分で商売をする。いくら悪くても、Bのところで生産をうち切るのが特徴です。それに対して日本の中小企業はC・Dのところでやっている。どう違うか、Aのところはマージンが多くて生産量は少ない、こういう「ものづくり」です。

日本の中小企業はマージンは低いが、量を稼ぐことをやっている。このやり方は発展途上国に共通するやり方です。つまり発展途上国はこれしかできない。日本もいまから40年前は、あきらかに発展途上国だった。そのやり方をいまも引きずっている。

世界で最高の名目賃金で、月給4千円や7千円と競争させられている、というのがいまの状況です。これをどう自ら脱出するかということを考えないと、問題は解決しないと思います。

トヨタを免罪するつもりはないが、トヨタの周りをもっと酷いということをお話ししました。

図6 イタリアと日本の中小企業経営理念の違い



サービス残業・長時間労働の実態



八田 ひろ子
(参議院議員)

1. 世界に冠たるトヨタの社会的責任

世界に冠たる1兆円企業トヨタは、世界のルールをしっかり守って、そこに暮らす人たち、そこで働く労働者が、人間らしく働き、暮らすことができるようにする社会的な責任があるということで、私は、国会でも、県議会でもトヨタ自動車の横暴を追求してきました。

私自身はトヨタ自動車が好きです。なぜならトヨタの車を使っているのは私と仲のいい友達や家族のみなさんです。そして部品をつくっているのは私の近所のみなさんです。みんなが何らかの形でトヨタの生産に関わっています。一生懸命つくった自動車が世界でもっとも素晴らしいといわれることは、とても誇らしいことです。

しかしトヨタは愛知の製造業で占める割合はトヨタ関連全体では25%になります。ものづくり愛知の4分の1が自動車関連であり、これに鉄鋼、電機、プラスチックを含めるともっと沢山になります。トヨタが電力料金を節約するというので、土日出勤のトヨタカレンダーをつくったことがあります。このときも県議会や各自治体でこの問題を取りあげてもらいました。1年間でやめさせたのですが、そのときに日産だつてやっている。なんでトヨタだけ、共産党はそんなことをいうのだといわれました。やっぱり地域に対する社会的責任が全然違うわけで、1年間やってみて、私たちが質問したときは、なんか変なことやっているとというマスコミが、実は追跡調査をやってみたらひどいことになっている。地域がなりたたない。これは大変だということになったのです。

自動車産業はすそ野が広くて、沢山の人の暮らしを支えています。毎日の日常生活に大きくかかわっている会社だから、私は大企業の社会的責任の中で、トヨタ自動車がはたす責任は大きいといってきました。

トヨタは日本の製造業の基幹産業である自動車のトップ企業だからです。この地域に働く人たちや、そこに働く人たちが人間としてきちんと生きていけるような、労働基準法の最低の基本的な考え方を、トヨタは守るべきです。

トヨタに働くみなさんに聞きますと、海外に行った仲間は、共産党が嫌いな人でも、ああ共産党が言っていた通りじゃないか、残業はやらないし、時間になったらパットやめる、労働災害があるとみんな仕事をやめて抗議行動をやる。それが社会の常識だということを、みんな勉強して日本に帰ってきているそうです。

2. 「36協定」の形骸化、上限青天井の時間外労働

昨年12月の参院決算委員会で、みなさんにいろいろいただいた資料をもとに質問した中身を、資料『リストラをしながら長時間サービス残業は許せません』としてまとめてもら

いました。サービス残業の問題は、日本共産党は1976年から国会で取り上げてきました。76年の段階ではサービス残業というのは、「ない」と行政はいつていました。私が当時県議会で言っても「過労死」はない、「ただ働き」はない。なぜなら「ただ働き」というのは労働基準法できびしく禁止され、ペナルティもある重大な犯罪だから、そんなものが横行しているはずがないと言っていた時代です。

しかしそういう時代でも、はじめは大阪選出の沓脱（くつぬぎ）議員が国会で取り上げました。そのご、2001年まで87回、私が国会に送っていただいた98年からは、立法提案をしようと、99年には衆議院から、2000～2001年には参議院から立法提案としてがんばってきました。

そしてとうとう2001年4月、サービス残業を規制する「通達」がでました。いろんなポスターもつくっています。東京労働局のポスターは、「把握していますか始業、就業時刻」と書いてありまして、労働時間の把握は事業者の責務です、労働時間の徹底化を通じて恒常的な長時間労働、サービス残業、「過労死」などの問題を解決していきましょう。と書かれています。

これが実は「通達」の中身です。こうした「通達」がでたこと、国会で取り上げ、いろんな労働者からの申告活動があって、サービス残業の根絶を法に基づいてやろうという「通達」がでたのです。トヨタ自動車あるいはグループというのは、まさに恒常的な残業がありまして、下請はもっと大変な事態です。私たちのところには本人だけでなく、奥さんや家族からの要望が沢山いただいて、メールとか、手紙、ハガキ、いろんな形です。

国会質問では、家族からの申告も受け付けるということ、厚生労働省の労働基準局長が答えています、文書で回答するというので「質問主意書」というのを出して、内閣が答弁するという形になるので、答弁書がでたらこれも使いながらもっと運動をひろめたいと思います。

「しんぶん赤旗」のチラシの最後のところに、長時間労働をなくそうというのがあります。ここでは、残業時間の青天井を国会で暴露と書いてあります。

実は98年に国会に送っていただいたとき、労働基準法が変わりまして、改悪の部分があるのですが、そのときの労働基準局長の答弁は、「これを改正するなら、残業時間をきちんと360時間に抑えることができるのだ、これは画期的なんだ」と言ったのです。

私は、「それは明文化されていない」と追求したら、「これは守るまで繰り返し繰り返し指導するから、努力義務をこえた改善が厳しく求められる義務だから、これで歯止めができたんだ」という答弁をしました。私たちは人がいいもんですから、そうかと思っていたのですが、では実際に360時間／年以上働いている人はどうなるんだろうと思って、この質問するときにいろいろ調べておきました。

そしたら驚いたことに、トヨタ自動車は720時間／年、の協定があるということです。労働災害の多いところ、いろいろ調べて新日鐵は650時間／年、大きいところほどこの「360時間」を守っていない。どういうことなんだと質問したら「36協定」の上限は360時間、ところが特別条項というのがあって、その特別条項で延長したときはそうなるのだといいます。きちんと協定を結ぶということです。特別条項の数字はあるかと聞いたらないということです。「36協定」の数字ならあるというので出してもらったのが資料の表ですがこれをみて私は驚いたのです。

1000時間を超える協定が0.9%ある、これは特別条項は青天井、「36協定」だったら360時間だと言う、ところが「36協定」だって1000時間を超える会社があるのでしょ！

や、1000時間が「36協定」で、それに特別条項を加えたらどうなるんだろう。日本の政府は国際公約で「1800時間目標」を目指すというのです。残業だけで1000時間あったらどうなるのか、まったく青天井だ、うそつきだと本当に腹がたって、厚生労働省になったらうそつきかと追求しました。

人のいい人は、労基法で規制がかかって「360時間」だと思っているかもしれませんが、天下にこんなひどいことはないといわなければなりません。

なぜなら、先ほどの東京労働局のポスターですが、労働時間管理の徹底を通じて1日で8時間労働です。どうしても仕方がないときは残業やってもいいというのがここに書いてある労働基準法です。だから時間管理の徹底を通じて、恒常的な長時間労働、サービス残業、「過労死」などの問題を解決しましょうというのが本来の姿なのに、なんでこんな尻抜けを許すのか、これをなんとか直さなければならないというので、立法化を強く求めているわけです。

「360時間」がいいというわけではありません。360時間というのなら、明文化しなさい。日本共産党は120～1500時間を求めています。

3.「労働条件の原則」を武器に

資料にある、「労働基準法の第1条」をみてください。これを読みますのでちょっと聞いてみてください。「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」

これは、法律を作ったときから変わっていません。ではいまはどうでしょうか、「過労死」するほどの働かせ方、そして昼も夜も働いている。女性も深夜労働しなければならない。そんなことがこの労働基準法で許されているのでしょうか。しかも残業は野放し、世界が35時間労働といっているときに、有給休暇も取れないという、こんなひどいことはないと思います。

私たちは職場からの原点に返って、労働組合の違いをこえて、大きな声を上げていくことが大事です。だから大企業こそ、もうけた企業ほど、労働条件を率先して「人たるに値する生活」ができるようにする、トヨタは、人には、「首を切るなら腹を切れ」と言っているが、自分たちのところではひどいことをやっている、そして下請けの労働者には、人たるに値しないような生活を押しつけるような、労働条件しかできないコストを押しつけている。

私はこういう問題も、地域から職場から、大きく声を上げていくことが大事だと思います。労働者の団結の力、統一の力を大きくして、みなさんと一緒に政治を変えること、それを使いながら職場に返していくこと、運動を大きく広げるために今後がんばっていききたいと思います。



1兆円利益企業トヨタの社会的責任



見崎 徳弘
(愛労連議長)

経常利益が、連結で1兆円を超えるのは、日本でははじめてです。優良企業トヨタが、日本を代表し世界に飛躍する企業にふさわしい責任をしっかりと果たしてほしい。私は労働組合としてそのことを切に願いたい。

1つは、1兆円企業はどうして生まれたのか、その陰にはどんな犠牲、涙があるのか

2つは、トヨタは日経連会長であり、5月には新しい経済団体になりますが、会長に予定されている奥田氏が首を切るなら腹を切れといったトヨタでは、生首は飛ぶことがないけど、本当にそうなのか。露骨なリストラは目立たないようだけどよく数字をみると大変な状況になっている。

3つ目は、2002年春闘ではなにが大事かを述べたい。

1. 職場・家族の訴え

1兆円の経常利益を生み出した背景ですが、資料をみてもらいますと、見出しに「トヨタ今期経常利益1兆円過去最高の利益」とあり、原因は二つである、と。

1つ目は、大幅な円安、為替差益が1700億円転がりこんだ。2つ目は合理化努力と書いてありますが、「かっこ」つきの合理化が実を結んで、この収益です。資料に、「円安追い風際だつ強さ」とありますが、昨年11月9日の新聞記事です。余白に私のメモで「10年で1兆円のコスト削減、さらにむこう3年間でさらに1兆円の削減をめざしている、部品各社に影響」と小さく書いてあります。

これが下請に大きな影響を与えるのだらうと思います。資料に、この地方でトヨタが占める経済力の大きさが書いてあります。そのウラには、海外生産を最高に増やしていく、別の資料には、2002年の計画でトヨタは強気の姿勢で、アメリカの販売が国内販売よりも多くなり逆転する可能性がある。グラフには国内生産が落ちてきて、海外生産が増えている傾向がはっきり示されているので、紹介します。

そのトヨタがクルマだけでなく、いまや住宅産業から、バイオ、マリン、航空機、IT関連、など全方向の経営をやっている。金融業にまで進出して「トヨタ銀行」といわれるまでになっている。UFJ(旧東海銀行)なんかは、トヨタが脅威だといっている。そして1兆円企業になった。

2. 下請け単価の切り下げ

2番目にトヨタのリストラ人減らしの問題にふれていきたい。

資料は、愛労連のリストラ対策委がコンパクトにまとめた資料で、どんなリストラの進捗があるのか示すものです。そこに、トヨタで労働者が65,290人とあります。軒並み減ら

している中で、「人減らしはしない企業」として宣伝していますが、数字を調べると臨時、派遣、期間工で増減させています。トヨタは1社で内部留保金は5兆円を超えて、労働者1人当たり8300万円貯め込んでいます。すごい体力です。統廃合をつよめて、コストダウンも30%削減すると書いてあります。トヨタは、期間工を割にいい条件で募集するので、東京周辺からリストラ組がきているという記事です。新日鉄や東芝、日立やさまざまなところからも応援と称してきている。正社員を圧縮して、このような臨時や応援で対応している。

関連企業デンソーでは、大胆な人減らしが進行しているのが職場新聞でわかります。限られた人員で働かされているので、サービス残業が横行している状況です。

資料で紹介したように、名古屋の北労基署がトヨタ名古屋事務所のサービス残業を是正勧告した。退社時間などははっきりした93人に約1000万円支払いをしたものです。それ以降トヨタの職場では告発されたらかなわんと残業がうるさくなっていると聞いています。

労働時間が図りがたい裁量労働をやっている労働者のことも、トヨタ工機の職場新聞に載っています。「超多忙で、笑いも、会話もない家庭」という見出しで紹介されています。読むと泣けてくるような内容です。八田さんが国会で追求している記事もつけてあります。

職場新聞で「どうか助けてください」と奥さんからの手紙をつけて紹介しています。

こういうのは氷山の一角です。昨年6月にトヨタの優秀な労働者が「過労自殺」した事件が労災になるかならぬかで、労基署は認めなかったのですが、奥さんが裁判に持ち込んで画期的に勝利したことがあります。その人は愛知県の有名な進学校を出て、東京工業大学に入って優秀だったので大学院へ行って、将来トヨタで働くといったらトヨタが保険をかけるようにトヨタ奨学金を出す。彼はトップの成績で入社した。彼は順調に結婚もしてマイホームももって、係長にもなって、人望も厚く、労組の職場委員長になって、そのとき労働組合では「チャレンジ50」という、労働時間を短縮することによるコスト削減運動をやっていた。労働組合の労働時間短縮と会社のコスト削減をともに追求する、そういう大変なときに職場委員長を務めていたのです。「チャレンジ50」の目標達成にも努力しなければならない。部下の労働時間のこともあり、自分は夜中まで睡眠時間を削って、寝るときはメモ用紙を枕元において、気がついたことはパット起きてメモしていたのです。とうとう精神的におかしくなって、奥さんに「俺疲れたよ、早くやめたい」と声をかけて死んでいった。

こんなことにはメスが入らない。こういう問題がトヨタでは進行している。八田さんが先ほど人たるに値する生活をみたくものでなければならぬと、労基法1条を読みましたが、こうしてトヨタはため込んでいる。下請けには30%カットを押しつけている。

3. 労働時間短縮で雇用の拡大を

3番目ですが、トヨタ以外の下請け会社がちょっと賃上げすると、あんたのところは賃上げするほど余裕があるのかと、さらなるコストダウンを要請される。これがいまのトヨタの実情です。こういうトヨタのやり方をまとめた資料があります。つけてありますのでみておいてください。

トヨタは、部品業者や運送業者にコストダウンを押しつけ、従業員には過酷な労働をさせながら1兆円企業に成長し、その一方で世界に飛躍するというので、環境問題に先進的な役割を果たそうと、エコカーやハイブリッドカーなどやっている。トヨタは万博に力を

入れて、おそらく万博では低公害車の宣伝に使おうという思惑がある。全体でみると数年前までは評判の悪い企業だったが、世界のことを気にするようになって、フランス工場では、むこうの労働者が言っていました、トヨタの工場で働きたいという。なぜか、週35時間で、バカンスが5週間あって、サービス残業はどの辞書を探してもない。週35時間という、週5日間・1日実働7時間、金曜日は半ドン状態です。そのトヨタが、日本では残業時間上限720時間という特別協定を結んでいる。そんなメチャクチャな落差がある。

私は世界に羽ばたいているトヨタ、1兆円企業トヨタであればこそ、働き方・働かせ方、地域経済への心配り、関連中小企業への目配りのあり方も、せめて国際基準並にしてほしいと思っています。

そのためには、一つは、関連下請けを、日産や三菱よりももっと大事にしてほしい。ゆとりにある加工賃を出すように、首を切らなくてもいいようにしてほしい。地域経済に貢献してほしい。

二つめは、社外工、臨時工、期間工を使ったり、女子を深夜労働に就かせるようなやり方、不安定労働者で安上がりな労働者を雇うことはやめて、正社員をきちんととって世界のトヨタとして誇りをもって働ける労働条件を保障してほしい。今日のように、高校生の就職先がないときに、二次募集の予定を取りやめにするのは、やめてほしい。進路指導の先生が青くなって走っている。

三つめは、時短で雇用拡大を思いきってやってほしい。サービス残業、「過労死」に労働者を追いこむような非人間的な働かせ方は根絶してほしい。720時間など残業協定は1日も早くやめて、世界のトヨタなら、残業上限150時間以内にして、その分を雇用の拡大にしてほしいし、その体力は十分にあると思います。内外から法律を守れ、世界企業としての社会的責任をはたせという声を大きくしていきたいと思います。



フロアーからの発言(要旨)

若月氏(トヨタ自動車労働者) トヨタは3月期決算で1兆円の利益を上げることが確実になった。トヨタで働くものとしてその実態を話したいと思います。トヨタグループ445社、昨年暮れの数字ですが、そこで「血のついた乾いたタオルを搾り取る」光景が見えてくる。

そのひとつに、CCT21という総原価低減活動です。173品目にわけてトヨタグループが一体になって、2000年7月から3年計画で1兆円の原価低減を達成する目標ですすんでいる。各社に30%のコストダウンを押しつける。数字でいうと2001年1900億円のコストダウンを行った。つぎの半期決算だけで1100億円のコストダウン。こんどの3月期決算では、2000億円を軽く突破する状況です。すざましい取り組みです。

私の聞き取り調査の中でも、ある下請けは30%減らすには、手っ取り早く人件費だと、正社員を減らした。ここ200人規模ですが数十人減らした。仕事がなくて減らしたのでなく仕事があつて減らしたので、ブラジル人や中国人を採用して働かせている。

中国人は研修名目でつれてきて3年間働かせる。賃金は12万円だという。さらに正社員の定年を60歳から57歳にしている。賃金は50歳で15%の賃金カット、55歳でさらに25%減らしている。こういうことがわかった。

またある下請けでは、社長がベトナムへ行って雇う人を捜している。この人は「後ろめたさはあるが、こうでもしないと太刀打ちできない」と苦しい環境でやっている。トヨタは公平な取引というがここにメスを入れなければならないと思う。

トヨタの社内ですが、トヨタは人減らしはやっていないというが、組合員数はピークの96年62,681人、昨年は59,231人です。3,450人減っている。

同じ6年間で定年退職者や転籍者が6,000人を上回っている。この数をみても確実に減っている。同時に正社員である女子事務職を廃止して、すべてパートに変わってきている。

2001年度は会社の数字で18%の不安定雇用者を活用している。トヨタでは過労死予備軍が1万人いるといわれている。年間60~70人の在職死亡が伝えられている。従業員1人に約1億円の団体生命保険がかけられ、本人には1円も払われていない。トヨタの人づくりものづくりは、人間性を無視した企業主義がみられる。

大村氏（豊田市長） トヨタは海外生産を増やしている。バブル期の1990年国内で421万台、海外で67万台です。今年の国内生産は320万台、ピークより100万台減らしている。海外生産は207万台ですから、140万台増やしている。海外にシフトした100万台というのはイメージとしてはどういうものか。昨年三菱自動車の国内生産が83万台です。三菱1社分を上回って減らしていることになる。

トヨタ市の財政にどうあらわれているか、ピークの1990年法人市民税は334.4億円である。新年度予算（H14）がでたが、法人市民税171億円である。私は1兆円企業、空前の利益をあげているので法人税は増えていると思って調べたら昨年より1億円少ない。なぜ少ないのか、財政当局に問い合わせたが、よくわからないという。海外生産の税収がどうカウントされているのか、収益が伸びて税収が減っていく、もう少し調べないとわからない。

税金の使い方では、豊田市は90年ピーク時に土木費は334億円であり、民生費は115億円だった。民生費の3倍も土木費を使う自治体は県内では知らない。豊橋市とほぼ同じ規模の自治体ですが、土木費と民生費はバランスしている。豊田市の土木費は群を抜いています。2000年度403億円、2001年度339億円、新年度275億円と下げてきていますが、ここにはグローバル化をすすめるトヨタ自動車が後始末を自治体でどう尻ぬぐいさせるかということで、土木費から違う方へシフトしてきている、こんな感じがしています。

青山氏（建交労分会長） トヨタ輸送の下請けで商用車の配送をしている会社です。いま職場では労使協定無視、定年退職年齢の一方的な引き下げ、賃金の減額（18.4%）勤務加給の廃止など、さまざまな不当労働行為が起きている。私たちは団交で追求してきましたが、これ以上打開できない状況で、世論に訴えていきたいと思っています。とくに賃金の減額は「このままでは会社はつぶれる、やっていけない」と決算書も見せてもらった。たしかに赤字だが、われわれにも生活はある。会社も、生活も守りたい。就業規則の一方的な変更、賃金が平均18.4%減額で、最大の人は26%減る。団交の中で会社は、トヨタ輸送の協力会社でつくる会議で「コストを20%削減できない会社は、この業界ではやっていけないだろう」という話がでている。すべてがトヨタのせいだとは言わないが、みなさんのご支援をお願いしたい。

小栗氏（岡崎民商） 下請けというより零細業者、家内労働が、末端でトヨタの生産

を支えていることを知っていただきたい。ここにはサービス残業も労働時間も何もない。朝早くから夜遅くまで働いている人たちがいる。近頃あうたびにでる言葉は二つある。仕事がない、工賃が安いである。昨年暮れから仕事が減ってきている。工賃が徹底して削られている。30%削減がもろにきている。人件費の削減は1次2次下請けではそうでも、末端にくると工賃が安くなる。治具、工具を作っているところでは、月末の請求で無条件で5%削って請求してくれと書いたFAXがくる。FAX1枚で切り下げられる。ある下請けでは1個1円単位の切り下げがくる。1円でも月に何万個生産するので何十万円になる、大きな打撃になる。

相談も話し合いも何もない、FAX1枚でくる。掛け合うと「いやならいい」です、「いくらでもやる人はある」からと注文先を変えられる。文句も言えない。これがいまの末端の実情です。何でそんな業界が残っているのか、喰うだけで精一杯だけど、何とか喰ってるからです。ここ数年、高齢化して廃業していく人が多くなっている。

沢村氏（新婦人の会豊田支部） トヨタに住んで19年になる。この間トヨタで変わったことと変わらないことを話したい。工場周辺の道路は歩道もついて立派ですが、生活道路は悲惨で20年変わっていない。朝、救急車で運ばれるのは自転車通勤の高校生です。これも変わっていない。バスが廃止されるのです。

変わったのは30人学級だとか、署名がとれるようになったことです。いままでトヨタで署名などできなかった。自分たちの要求だからやるようになってきた。経済状況を反映して学童保育の発展はすざましい。よそではあたり前の共同保育や学童保育が、トヨタでは1軒もなかった。はじめても、市は民間には補助金を出しませんでした。しかし世論に太刀打ちできなくて、学校を使ってやるようになった。公立の半数以上の学校で始まった。これはすごい変化です。公立の乳幼児保育がずっと増えてきた。夫から、収入減でパートでもいいから働いてほしいと言われる人がふえている。豊田市の保育園は乳幼児保育の枠を広げている。

田村氏（アイシン精機）から、職場労働者のものづくりの考え方や、みずから生き延びるために働くという管理職のことについて発言があり、酒井氏（トヨタ自動車）からは総額人件費の削減で今年の賃上げ要求7500円満額とっても、私は2200円にしかないこと、退職金の10%が「401K」で運用にはいること、能率化の徹底で5分前にラインに就くようになったこと、SXクラス（組長）も応援にでること、工長による部下殺人が伏せられ、かん口令になっていること、堤工場でも朝4時頃までサービス残業していた労働者が過労死したことなど。S氏（H機械）は工作機械を長年手がけてきたが97年ころから社内のリストラがすすんで、フロアーの労働者が半分になった。トヨタが進出した2004年開始のポーランド工場72台の注文は、注文書が来たときから赤字だった。なども報告されました。



そこが知りたい

いま話題の東海地震の話

これは2002年2月16日開かれた「原発問題愛知県連絡センター」総会における大井田徹先生（名古屋大学大学院理学研究科）の講演からまとめたものです。

最近の話題からと話し始めて、地震は必ず起きるという話になって、いつ頃、どこで、大きい地震がおきる、今年起きてもおかしくない、しかし地震だから10数年ずれても・・・で爆笑、東海地震が起きれば30年ぐらいの間に、必ずくるといふ。

中央防災会議がなぜ想定震源域を変更したのか？

*それは科学技術がすすんで、いろんなことが分かるようになった。日本列島の動きも数mm単位の誤差で測定できる。宇宙衛星から測るとリアルタイムで見えるという。

*自治体が問題にし始めたのは、名古屋市が震度6弱以上と予想される区域に入ったためらしい。いままでは新城市だけだったから、県も本腰が入らなかった。東海、東南海、南海道地震がお互いに関連して発生すると、愛知県は震度6強、7に近くなる。

*長方形がひょうたん型になったのは精度が高くなったためだ。浜岡原発が中心に来るので、政治的な発言が防災会議に入ってきてるらしい。

*予測は研究がかなりすすんできている。うまくいくと、数ヶ月前にわかるかもしれない。

あらたに想定震源域(2001年)

中央防災会議(1979)による想定震源域

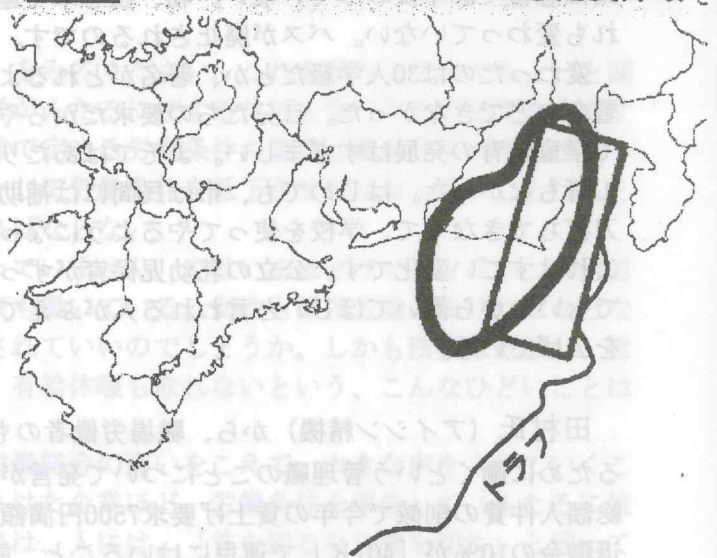


図 中央防災会議が震度6弱以上と予測した愛知県内の市町村域



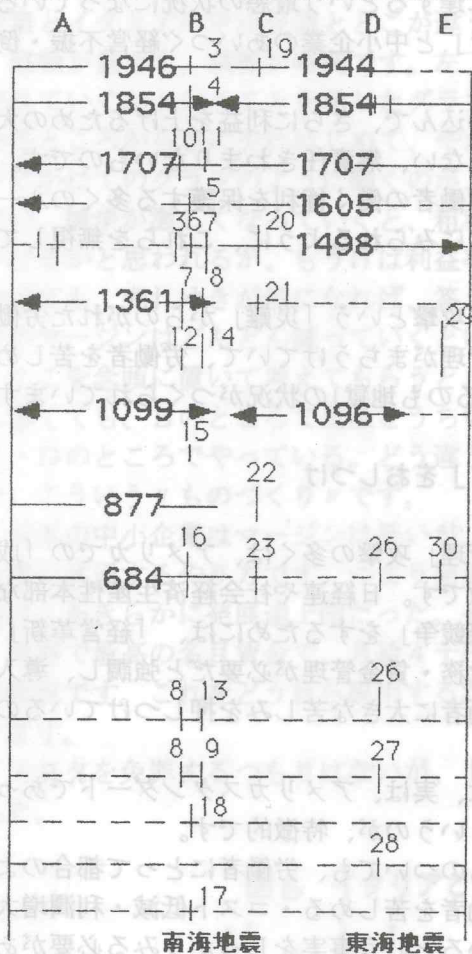
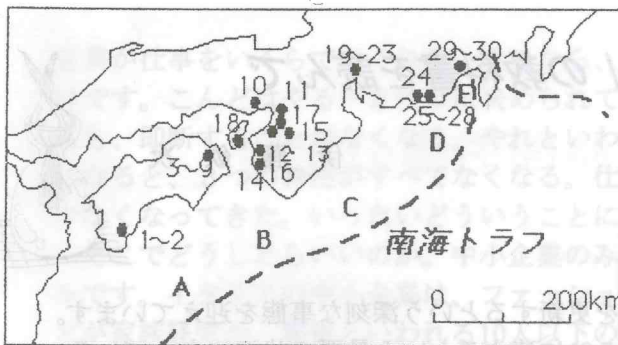
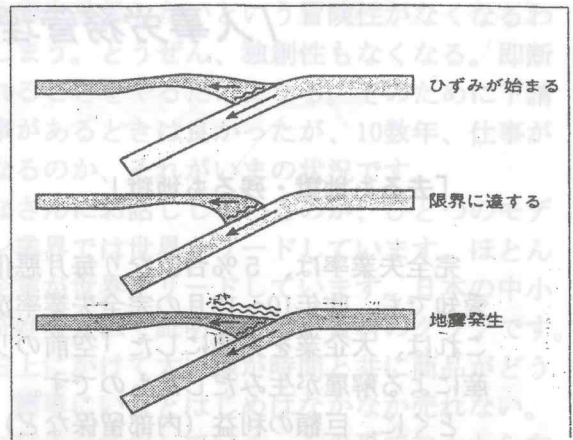


図1 プレート型巨大地震



*地震の話は桁が大きい。カリフォルニア沖から1億年かけてマグマが動いてくる。日本列島は陸地だが、地球の表面に浮かんだアブクみたいなもの。

*プレートが下に潜り込んで、陸地が引き込まれて、跳ね上がるのが地震。

*日本海溝には、太平洋プレート、北米プレート、ユーラシアプレート、フィリピン海プレートがぶつかっている。

*南海トラフが問題だ。東海地震が過去の周期からみて、いつ来てもおかしくない

*阪神の地震は、マグニチュード7.2
東海は8クラスです。7.2でビルは倒壊1違うと地震のエネルギーは30倍ちがう。

図 日本周辺のプレートとトラフ



<http://www.seis.nagoya-u.ac.jp/NANKAI/fig1.gif>

インターネットで資料がとれます。
怖いものは、地震・雷・火事・奥さん
地震の話はこわーい

(編集部・にしのに)

「人事労務管理」の教科書を読んで

伊藤 欽次



「去るも地獄・残るも地獄」

完全失業率は、5%台になり毎月悪化を更新するという深刻な事態を迎えています。愛知でも、昨年10～12月の完全失業率が5%に達するという最悪の状況になっている。これは、大企業を先頭にした「空前のリストラ」と中小企業のあいつぐ経営不振・倒産による解雇が生み出したものです。

とくに、巨額の利益（内部留保など）をため込んで、さらに利益を上げるための大企業のリストラ攻撃は、なんの道理も、根拠もない、無責任きわまりないものです。しかも、労働諸法制が改悪されたとはいえ、労働者の働く権利を保護する多くのルール（法律）が存在するにもかかわらず、NTTにみられるように、これらを見做してリストラが強行されているのが現状です。

リストラは、人べらしだけでなく、人べらし攻撃という「災難」からのがれた労働者には、能力・成果主義の人事・労務・賃金管理がまうちうけていて、労働者を苦しめているのが実情です。まさに「去るも地獄・残るも地獄」の状況がつくられています。

都合のいい部分だけ「アメリカスタンダード」をおしつけ

この「能力・成果主義の人事・労務・賃金管理」攻撃の多くは、アメリカでの「成功」を土台に、導入・強行されているのが特徴です。日経連や社会経済生産性本部などは、国際競争に勝つため・「フェアな国際競争」をするためには、「経営革新」と称して、グローバルスタンダードな人事・労務・賃金管理が必要だと強調し、導入を積極的にすすめてきています。これが、労働者に大きな苦しみを押しつけているのです。

ところが、このグローバルスタンダードとは、実は、アメリカスタンダードであって、ヨーロッパ・EUスタンダードではないというのが、特徴的です。

そのアメリカスタンダードといわれているものについても、労働者にとって都合のよい、利益になるものについては、無視し、労働者を苦しめる・コスト低減・利潤増大に役立つシステムだけを「つまみぐい」しているという事実をしっかりとみる必要があります。

「日米比較」から示唆的で刺激的な著書

さいきん、竹内一夫著『基礎コース 人事労務管理』（2001年10月刊、発行：新世代、発売：サイエンス社）を手にした。これは、大学での「労務管理論」講義のテキストとしてまとめられたもののようです。著者の主要著書をみると、社会経済生産性本部の調査研究にかかわりまとめたものが多くみられます。日経連ともつながるのがある研究者のようです。でも、この著書は、私にとってきわめて示唆的で刺激的なもの

のでした。

内容を、目次にそっておおまかに紹介すると

序章 人事労務管理の意義

- 1 大競争時代の到来と経営革新
- 2 日米における人事労務管理の基軸
- 3 人事戦略と雇用管理
- 4 目標管理と人事考課
- 5 昇進・昇格
- 6 人材育成とキャリア形成
- 7 賃金管理
- 8 福利厚生
- 9 退職管理

結び



となっています。この著書の特徴の一つは、「はじめに」でものべているように、「企業の経営革新を推進するのは、企業で働く人材であり、優れた人材を育成し、活用することにより初めて経営革新が実行できる」として、「大競争時代における日本企業の課題を検討する場合に、他国の企業との比較が有効であることに、アメリカ企業との比較が有効である。日本企業にとって、アメリカ企業が世界の企業の中でもっとも強力な競争相手であり、かつ人事労務管理制度の開発や理論の研究がもっとも進んでいる国だからである」といいます。

そこから、それぞれの項目で、アメリカのしくみを説明したうえで、日本のしくみをのべ、さいごに日米比較でまとめているのも、本書の特徴になっています。

アメリカは「職務」が人事制度の基軸

しかし、アメリカの人事労務管理制度のあれこれのしくみを知り、比較する場合の大前提をしっかり握ることが大切であるということを、この著書を読んで私なりに感じとったのです。

その一つは、「アメリカでは歴史的な経緯を経て、職務が人事制度の基軸となっている。日本では、支配的な人事制度は職能資格制度である。こうした人事制度を基軸として、採用、配置、人事考課、昇進、教育訓練、キャリア形成、賃金管理、福利厚生管理等が展開されている」というように、アメリカは、「人」ではなく、「職務」が人事制度の基軸であるということをしっかりおさえておくことが重要です。つまり、「職務」に「人」を雇うわけで、日本のように「人」を雇って「職務」に就けるのとは、大きな違いがあると、著書は強調しています。

アメリカには「平等雇用」の権利などが確立、日本は立ち遅れている

アメリカの労働者と労働組合は長年のたたかいによって、労働者の団結を抑圧する経営者側の行為を不当労働行為として禁止する「全国労働関係法(1935年制定)」があ

る。労働者に一定の雇用保障があたえられる「先任権」がみとめられている。

なによりも、「公民権法第7編」「雇用における年齢差別法」「アメリカ障害者法」などによって「平等雇用」の権利が保障され、「平等雇用機会委員会」がそれぞれの法律に関するガイドラインを制定し、さらに、雇用差別を積極的に是正するために「積極的行動計画」が労働省を中心に推進されていることなどです。著者は、「平等雇用の導入はアメリカに比べて立ち遅れている」と指摘している。

きわめて具体的な「雇用差別禁止」

雇用差別禁止に対して、アメリカと日本では大きなひらきがあることを教えられました。採用にあたって、「選考方法は面接が中心である。履歴書に記入を求めたり、面接で質問できる事項は非常時制限されている」と指摘しています。

上記の「平等雇用の権利保障」から、「質問してはいけない事項として、①年齢、生年月日、②本人の旧姓、両親の氏名、③人種、出身国、④宗教、⑤障害の有無、⑥性別、⑦結婚予定、結婚歴、家族状況、育児計画、⑧持家の有無、⑨逮捕歴、等である。また、履歴書に写真の添付を要求することは避けるべきである。とされている」とのべています。また、「職務に直接関係のない一般的知識や能力を質問したり、試験することも事実上できない」し、「人格については偏見が入りやすいし、職務遂行能力に直接関係が少ないのであまり重視されない」という。あくまでも「求人している職務を遂行できる職務能力」に限られている、とのべています。

「公契約」などで規制

また「結果の平等」を達成するために、「連邦政府に物品を納入したり、公共事業を請け負うなど連邦政府と事業契約を結ぶ企業や、連邦政府の資金を取り扱う金融機関、連邦政府の資金の補助を受ける機関(たとえば、州立大学)等に対して、大統領の行政命令により「積極的行動計画」の立案、達成が義務づけられて」います。

「雇用差別を禁止する法令や、平等雇用の状況については、日米の間にあまりにも大きな格差がある」と著者はきびしく指摘しているのが印象的でした。

「ノンエグゼンプト」と「エグゼンプト」では人事・労務管理が異なる

また、アメリカでは「ノンエグゼンプト」と「エグゼンプト」の職務区分がはっきりしていて、この区分によって、人事労務管理や賃金管理にも大きな相異があるといわれています。

「エグゼンプト」は、企業の上級管理職ともいえる人びとのことで、「職務の性質上、自分自身で時間をコントロール(「裁量労働」)し、成果で評価される職務」であり、「公正労働基準法」による時間外手当の支給対象から除外されている職務の人たちで、非組合員です。

「ノンエグゼンプト」(一般従業員、ブルーカラー、事務補助職種など)は、「従業員自身の裁量権が小さく、従業員が監督者に管理され、企業が労働時間の管理がしやすい職務(時間外手当支給対象)」を指し、その多くは組合員です。

この分類は「公正労働基準法」で詳細に規定されているといわれています。「ノンエグゼンプト」と「エグゼンプト」では、人事労務管理にしくみに、大きな違いがあるのに、日本では、「ブルーカラーも、ホワイトカラーも」いっしょに人事・労務・賃金管理がされています。

組合員には人事査定がない、一般従業員の査定結果は通知・同意署名

アメリカにも「目標管理制度」があります（日本はアメリカのしくみを日本的に導入）。その目的は「全従業員が経営目標や経営戦略を理解し、その実現にむけて業務活動を方向づけること」にあるといわれています。目標管理が「ノルマー管理になってしまっただけではいけない」ともいわれています。そのうえで「人事考課」がなされているのです。

著書のなかで、「人事査定の日米比較」表が掲載されている。これによると、アメリカでは、「労働組合員（いわゆるノンエグゼンプト）は査定されない」。「一般従業員に対する査定の評価要素は、より客観的である」。「査定結果のすべてを被査定者に通知し、被査定者の同意の署名を求める」。「査定制度も雇用差別禁止法制の対象である」という。日本の人事考課制度は、アメリカに比べて大きな違いがある、と指摘しています。

賃金決定は、「職務の値付けが基本」

賃金管理の面でも、日米に大きな違いがあることをしっかりみるのが重要である。「賃金制度の基軸をみると、アメリカでは職務を基軸にして行われ、詳細な職務評価にもとづく職務給が主流であり、外部の労働市場の賃金水準を考慮して、賃金決定がおこなわれている」。つまり、「職務の値付け基本」であるのに対して、「日本では、従業員（人）の能力を基軸にした職能給に年令給を加えた賃金制度が主流で、職務と賃金との関係は弱い」と指摘されています。ですから、アメリカでは、「職務内容や職務評価は労使間の大きな争点とな」っているといわれています。

「高揚する欧米の労働運動」からまなぶことが急務

著者はさいごに「日本企業は、日本だけで通用する人事労務管理の制度だけでなく世界的な普遍性を持つ人事労務管理の制度を構築する努力をしなければならない」とつよく指摘しているのが印象的でした。

とすれば、リストラに反対するたたかいにとっても、現行の労働諸法制を駆使したたたかいとともに、「高揚する欧米の労働運動」が築きあげている、解雇規制・雇用創出・労働時間短縮・男女雇用・待遇均等などのかずかずの成果からまなびとることも重要になっていることを、痛感するものです。

（いとう・きんじ／当所理事・所員）



★2002年1月15日以降の主な活動日誌

〈1月〉17日愛労連リストラ対策委員会 19日国民救援会・自由法曹団・争議団新春の集い スウェーデン社会と労働研究会 20日自動車産業職場政策委員会 21日第154回通常国会開会 23日名鉄革新懇春闘学習会・県春闘共闘役員会学習会 26日労働者の権利部会 27日愛労連27回臨時大会・サン笠寺10:00 〈2月〉2日自治労連尾張ブロック学習会 10日第91回労問研労働組合フォーラム 11日トヨタ総行動 15日全国争議総行動 16日全農関連労組春闘交流会 17日トヨタシンポ 21日春闘総行動 〈3月〉1日ビキニデー集会 14日集中回答日 15日全国統一行動

★今後の主な予定

〈3月〉15日 鈴木過労死認定・判決 16日名古屋青年合唱団春を呼ぶコンサート 17日 自動車産業職場政策研究会 21日春闘決起集会・医療の大集会・久屋12:00～ 23日社会保障の歴史と小泉内閣・工藤恒夫・東館 労問研所員会議10時～ 第2回スウェーデン研究会13:30～ 30日 労働者の権利部会・出向転籍 〈4月〉7日第92回労働運動フォーラム・春闘を考える 12日第2次全国統一行動 13日労問研理事会 17日愛知地労委民主化会議総会 20日愛知食健連14回総会 21～22日裁判勝利全国交流集会 24日栄総行動 〈5月〉1日第73回メーデー 3日憲法施行55周年記念市民の集い 12日愛知県平和委員会53回総会 18日年金者組合愛知県本部定期大会 25日司法の改革を求める講演とシンポ 26日第28回東海自治体学校

★要望にこたえて、返信用ハガキを再開しました。みなさんからのご便りは励みになります。所報についてのご意見や、職場便りに活用してください。

★ホームページお知らせ欄は開店しましたが修理中です。掲載ご希望の会員の方はいましばらくお待ち下さい。労働会館本館で会議室予約システムは、修理完了しました。

★研究所のFAX番号がかわりました。052-883-6958です。

＊ 「所報」第97号(隔月刊)/発行日2002年3月18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.roren.net/romonken/>

＊ 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00860-6-80604 愛知労働問題研究所/東海銀行金山・普通口座1368019

＊ お願い: 新年度会費の納入についてご協力下さい

