

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

春闘の中ですむ労資関係
の転換と労働運動の反撃 p 2~6

大木 一訓

「仕事と子育ての両立
支援策と学童保育」 p 7~9

杉山 直

愛知県労働運動史 第五巻 p 10~11

資料紹介・トヨタ自動車の
2010年グローバルビジョン p 12~15

研究所便り p 16



● 第99号

○ 2002年5月15日

春闘のなかですすむ労資関係の転換と労働運動の反撃

大 木 一 訓

この文書は、愛知労問研の研究会「労働運動フォーラム」（４月７日）「春闘を考える PAT II」において大木教授（労働総研代表理事）の報告から、『所報』編集部が要約したものです。

「報告」は「2002 年初頭の情勢はどう動いたか」で、はじめに「経済情勢はどこまで来たか」にふれ、小泉内閣の３月危機乗り越えは、けっして日本経済の底打ちではないと反論した後、今春闘の新しい変化について報告し、さいごに、「求められる労働組合運動の自己革新」について述べられましたが、誌面のつごうで、「春闘のなかですすむ労資関係の転換と労働運動の反撃」の部分を紹介します。

協約等を無視した、公然たる法違反の賃金切り下げとその制度化

はじめに、新しい労使関係というか、雇用関係のあり方が大きく変革されて、制度化に歩み始めたことが特徴です。０２年春闘はそういう出発点になったという認識を持っています。

まず、資料で報告された弁護士の上条さんの指摘がありましたが、「定期昇給の停止」これは法律違反だという指摘ですが、中身からいえば労基法違反という意味で、犯罪行為だといっているわけです。そういう性格の攻撃が、今春闘の中で大々的に行われた。しかもこれは一弁護士の見解でなく裁判上も裏付けられている訳です。

みちのく銀行の就業規則一方的変更裁判について、今度最高裁から判断がでたということがあるわけです。一方的な賃金減額というのは明らかな違反である。

ところが、こういうことができたというのは問題ですが、さらに先がある。今年の春闘では経営者側は一方的な賃下げというものを、一種の制度化を図ろうと努力していることが注目されます。とくに私が重視するのは、電機では、春闘で妥結した後、すぐその内容をひっくり返すような賃下げやら、労働条件切り下げやら、これは明らかに労働組合無視、団交無視を公然とやるわけだし、これをいつでもできるぞという、既成事実をつくりだしている。こんなことが今後も続くということになれば、これは事実上労働条件の決定は、企業サイドの都合で一方的に決めてかまわないという、しかも切り下げという形で、受け入れさせることは当然だということになってくるわけです。

それは日経連サイドの主張で、労働条件というのは企業の存続、競争力確保のためには第一命題として確保される、その枠内で決定されるのは当然だという議論につながるわけです。

こういう事実上の賃金・労働条件を、対等平等の労資関係で決定するという枠組み自体をスポイルして、それに変わる賃金決定の枠組みを、つくりにだしているということがすすんでいる。私は上条さんのような賃金・労働条件は、時効３年ですから、

これはこのまま見過ごして、問題にしないで既定事実化していくと大変だ、これは何とか問題にしないといけないと思っています。

「ワークシェアリング」「雇用創出」を口実とした不安定雇用の拡大

2番目の特徴は、ワークシェアリングの問題ですが、これが今春闘では大きな問題としてとり上げられ、いまもこれが失業問題にたいする、一つの積極的な対応策であるかのようにとり上げられています。ワークシェアリングの持つ危険性というか、反動的な側面について、もっと検討していかなければならないのではないかと。これは今年だされた日経連の「労働問題報告」の中に、ワークシェアリングがとり上げられましたけれども、読まれた方はご存じのように、そこではワークシェアリングというのは、結局、賃金水準を切り下げることによって、雇用の拡大をはかる。これがワークシェアリングだとしている。そして厚かましいというか、腹立たしいというか、一時帰休制度とか、出向にだすということも、ワークシェアリングだという見解だった。結局、ワークシェアリングをすすめることは何かというと、さまざまな不安定就労や非正規雇用などの雇用形態を拡大することによって雇用規模を維持するということなんだと。なんということはない、いま急増している派遣労働だとか、パート労働だとか、こういうものを拡大することによって、どうやって雇用規模を拡大するかという問題が、ワークシェアリングの名の下にまかり通る、合法化していくためのものになっている。

実際問題としてあるわけで、「連合」は日経連と政府と三者で合意しましたが、そのときのコメントは、まだ「連合」としては不安な面はあるが、それにひるまず拡充していくというものでした。しかし、中身からいえば、連合の協定の中に政府側、財界サイドの危険なねらいをチェックするものはほとんどありません。

とにかくワークシェアリングを、その定義がはっきりしないままに、小泉内閣の「構造改革」とよく似ていますが、抽象的に「ワークシェアリング」と曖昧な中で、解釈の余地を残しながら合意することで、財界サイドの一方的なワークシェアリングで、不安定就労、非正規雇用をどんどん拡げていくという実態があるわけです。

労働総研の中でも、ワークシェアリングを検討したことがあります。ワークシェアリングそのものを「オランダモデル」から学びなおしたことがありました。相当警戒心をもたなければならないと思います。

「パート労働研究会」中間報告や最賃行政の転換にみる「基幹労働力」の変化

3番目は、財界サイドの労働行政のなかでも、日本の基幹労働力が、従来でいえば本工労働とみなされていたものが、そうでなくなったということが、大きな転換だと思っています。

これまで最低賃金は、日額と時間あたりの両方で示していた。これをやめてこれからは時間給で表示するというやりかたに転換しようとしています。そして日額とか月額額はださない、時間給だけでいく。これは一日いくらになるかは、その人の就労時間

によって決まる。全体としていくらでなければならないという、しぼりはかけないという改革です。もうじき具体化されてできます。

それと関連して、パートタイム労働の「中間報告」がでて大きな問題になっています。そこで強調されているのは、パートタイマーというのはそのイメージを変えなければならない。パートタイマーというのは、なにか正規労働に対して、補助的な仕事をするというところではダメだ。パートタイマーにも基幹的な仕事をしてもらおう。そういう役割は大きくなっているし、パートは基幹的な仕事をやってもらってもかまわない。私たちから見れば差別された処遇なんですけれども、そういう働き方でも差し支えないという報告なんです。

そういうことで、こんどは労働法制の上でも、これまでの正規労働を中心とした労働法制について、抜本的に見直す必要があるということです。これとさっきの賃金額を日額で表示しないという動きを重ねあわせると、日本の労働構成の中でも実際職場のなかで非正規雇用が多くなっている。そして正規労働というのは、専門的なスタッフとか、経営サイドに近いとか、エリート的な部分になるとか、というようになるなかで、また成果主義の導入のなかで、いわばエスカレーターに乗っている部分と、そうでない部分がはっきりしてくる。労働運動の中心的な、基幹的な部分がそうになっている。これも今春闘の中でみておかなければならない特徴です。

「中間搾取」の公認と「規制緩和3カ年計画」

さらに注目しているのは、最近の「規制緩和」の動きというのは、本当にひどい。ご存じのNTTの大規模なリストラ「合理化」もある。そのNTTではどういうことが起きているか。11万人もの転籍出向をやっている。従業員を辞めさせるときに、産業活力再生法で、助成金をもらっている。他方では、NTTで子会社を沢山つくってその従業員を出向させている。受け入れ会社の方でも、新規雇用創出ということで、1人あたり70万円の助成金をもらっている。首切ってもうけ、子会社で受け入れてもうけている。

このように従来の労働行政では、新規雇用助成金というのは、何がなんでも子会社なんかは含めないのが原則だった。それをほっぽり出している。これはNTTだけの問題ではない。総合規制改革会議がさまざまな答申を出していますが、会議の委員たちを見るとわかります。この会議は従来の諮問会議よりはるかに権限が強くて、ここで答申が出されたら、それに沿って事実上各省庁は、これを最大限尊重した政策を図らなければならないことになっている。「規制緩和3カ年計画」の中でも、これはお墨付きを得て実施していくわけです。

労働省の役人から見れば、かつては労働省の大臣官房が意見を調整し、省庁サイドから閣議にだして、自民党サイドに根回しして、法案の具体化をはかっていた。いまは自分たちが思いもつかない、計画もないことが上から降ってくる。「規制緩和3カ年計画」で、これとこれをやりなさいということです。その具体化を役人がやらされる。

自分で企画してやるのではなく、実務官僚としてやらされる。政策官庁として面白

味も何にもなくなっている。総合規制改革会議は総理大臣直属で、そういう権限を持っている。ところがその重要な会議のメンバーは、15人以内にするという決まりがあるのですが、オリックス、セコムとかほとんど財界と御用学者と言っている人ばかりです。財界関係者の中に、リクルート、イー・ウーマン、リサーチセンターなど派遣会社を営んでいる人の代表が、規制緩和のトップの会議に参画している。そして自分たちに都合のいい法案づくりを指示している。そして省庁に命令してやらせる、こういう構造になっている。

NTTの場合でも、子会社をつくってそこに自分たちの従業員をだして、それで助成金を両方からもらうなんていう発想は、役人のレベルではでてこないものが、パットでてくる。こういうことが、構造化していることが問題です。

これからの規制緩和ですが、きょう（4月7日）の報道でも、労働基準法の改正を含む、労働のあり方について、抜本的な改正を含む「3カ年計画」を進めようとしているという記事がでています。そういうものの中身も規制改革なんです、大きな問題です。

このような問題は、かつての雇用審議会にしても三者構成になっていて、答申してそれを尊重するという仕組みが、いまは空文化されてしまっている。省庁再編で審議会自体が大幅に変わってしまったのです。こういうことも見ておかなければと思います。

大企業労働者の意識変化と「連合」の変化

「連合」という組合があっても中身では無視されたり、チェック機能がない、意味を持たなくなっている。「連合」はその中で一生懸命かっこつけている。また、そこまでやるんだったら労働者の要求に即した、政策や要求を掲げたりしている。

組合の存在が保てないということがでてくる。そういう状況が「連合」を取り巻く環境としてでてきているということです。そこから大企業労働者の意識の変化が生まれている。

アメリカの労働運動が、最近戦闘化してきているという問題がある。私が別に詳しく書きました（『季刊労働総研』2002年夏季号）が、ズイニーを中心としたニューボイスというアメリカの労働組合を活性化させようという運動潮流が、とにかくアメリカの労働運動の退潮から、かつてない歴史的役員選挙で勝ってきた。そしてその中ででてきたのが、「アメリカの資本主義はいいものだ、その枠内でやろうとしてきたけど、資本主義というのは必ずしもよくない、もっと階級意識をもとにした運動をやらないと、自分たちの生活は守れない」と、大きく潮流が変わってくるわけです。

そしてそれまで話し合いの対象としなかった労働組合とも話しあっていく、不安定就労者や非正規労働者を組織していくことになっている。このアメリカの労働運動の人たちが出した論文集がある。『21世紀の労働運動』の中で、なぜ私たちがこういう運動をして、労働運動の主流をとるようになったかという話を書いてある。

その中心は、もうアメリカの資本主義は、徹底してアメリカの労働者を痛めつけ、労働組合の運動を無視してきた。もうここまできたら自分たちも考え直さないとはい

ないと、こうなってきたといっている。もう一つは、実際不安定就労している人たちの闘いが、NGOや草の根の運動と結びついて一つの世論となってきた。とくに州レベルでは、地域の経済を守るという運動と連動してきている。

AFL・CIOの運動の中でも、「何かおかしい」という我慢が限界にきて、「これは変えなければならない」というのがある。私が注目するのは、AFL・CIOは、「連合」とよくつきあってきたことです。

最近ブラジルであった世界労連の大会の様子を聞いても、世界労連の運動もいろんなところとつきあうことができるようになってきて、その広がりを強めてきているといっております。そういう流れの中に日本も次第に入ってきていることが、全体としていえると思います。

ただ残念ながら日本の労働運動は、国際連帯が遅れていますから大変ですが、流れが国内でも地域の運動が、否応なしに地域住民の要求を反映せざるを得なくなっています。

「緊急地域雇用創出特別給付金」にみる失業対策転換へのたたかいの重要性

先ほど紹介した緊急雇用創出の制度なんかでも、これは従来の自民党政府のやってきた政策と、180度違う政策なんです。従来は自民党も、労働省も、失業対策事業は経験上から懲りていまして、失業者にたいして、公的雇用の場をつくって、仕事と生活の場を保障することによって、全体の失業問題を解決していく。そういう公的雇用の場は絶対つくらないということだったのです。緊急雇用というのは、労働省がやり始めたのではなく、地方の要求、自民党も含めて行政当局の要求に突き上げられて、否応なしに、自民党も、労働省も、政策転換をしてきた。こういうことも今春闘のなかで一つの新しい芽としてつながっていると感じています。

もちろん労働相談が多くて、これは官側も、全労連も対応ができないようになってきている。そのなかで労働組合の組織化の運動が新しい労働者の自主的な構築が問題になってきているのも、今春闘の特徴のひとつです。

全体として支配層の労働政策は極端になってきている。経営者の中でもそんなことはいつまでも続かないという意見もではじめてきている。国際レベルではいよいよ21世紀基準との乖離がはっきりしてきている。これは国際レベルではもたない。国際人権委員会の「報告書」なんかでは、政府案もさぼっていてこれに対する反撃ののろしがあがっている。さいきん荒堀さん（日本共産党国民運動委員会責任者）が『職場をたたかひの拠点に』を書きましたが、全国レベルでも、共産党もくわわった、全労連、全商連、新婦人、自由法曹団などとリストラ共闘が始まった。職場での闘いと地域レベルの運動が始まっています。

（おおき・かずのり／当研究所所員、労働総研代表委員）

「仕事と子育ての両立支援」策と学童保育



杉 山 直

今日、「仕事と子育ての両立」を保障する諸制度の整備は重要な課題であることは、言うまでもない。

仕事と子育ての両立を考えた場合、多くがすぐに思いつくのは、乳幼児の保育所ではないであろうか。幼児を預かってくれる施設がないと、親は働くことが困難であることは言うまでもない。しかし、保育所に子どもを預けることができ、子どもの幼児期、親が働くことができたとしても、子どもの小学校入学時に、もうひとつのハードルがあることに気づく。「小学校から帰ってきた時、誰が子どもをみるのか？」

1. 学童保育という制度

その問題は、仕事と子育ての両立の障害となっていることは言うまでもない。例えば、東京都労働経済局労政部労働組合課女性労働係『東京の女性労働事情 平成12年度版』（2001年3月）によれば、「育児のために仕事を辞めようと考えたことがありますか」という問いに対する答えの「よくある」、「たまにある」の合計をみると、小学校においても、「小1～3」43.9%、「小4～6」44.5%というように、育児と仕事の両立が困難と答える層は多いのである。

実は、小学校から帰ってきた児童の保育をする国の制度があり、それは「放課後児童健全育成事業」であり、一般的には「学童保育」と呼ばれる。この学童保育は関係者による長い運動の結果、1998年、児童福祉法第6条の2に明記され、ようやく国の制度となったのである。この法律の全文を紹介する紙幅はないので、要点だけを示すと、1) 親が働き、親が世話をすることができない小学校の児童に、放課後の一定時間、遊びや生活の場を与えること、2) その家庭の子育てと仕事の両立の支援を図ること、である。このように、学童保育は、「子育てと仕事の両立」策でもある。

すでに述べたように、今日において、「仕事と子育ての両立」をはかるための諸制度の整備をすすめようとするならば、当然、この学童保育もその対象にしなければならない。

厚生労働省によれば、2001年5月現在で、すでに全国に学童保育は11,803か所が設置されており、利用児童数は約45万人となっている。しかしながら、まだ学童保育は不足しており、量的な拡大と質的な充実が求められる（詳しくは、全国学童保育連絡協議会『学童保育実態調査のまとめ 1998年版』1999年を参照）。

2. 名古屋市における学童保育の問題

学童保育の運営形態は、自治体によって様々である。私は名古屋市の学童保育に関わっているので、名古屋市を例にして、学童保育の問題を紹介することにしたい。

名古屋市の場合、地域運営委員会による運営という方法をとっている。これは、地域に児童委員、区政協力委員などを中心に「留守家庭児童育成会」をつくり、名古屋市はそこに運営費を助成するのである。全国学童保育連絡協議会による調査によると、1998年度において、学童保育の運営は「公営」が半数を超え、この地域運営委員会による運営は、約18%程度となっている。だから、名古屋市のような学童保育の運営方法は、大都市においてはめずらしく、名古屋市の特徴とも言えよう。しかし、地域運営委員会による運営形態は、実質的には父母が学童を経営しており、制度としては、親の要望を運営に反映させることができるという面をもっている。しかし、それを活かすには名古屋市の豊かな助成金がないと無理である。

では、名古屋市の学童保育の問題点を紙幅の関係上、3つ紹介しよう。

第1に、学童保育の対象児童が「小学校1年生から3年生まで」という点である。これは児童福祉法に基づくものであるが、その他の児童を加えることができるから、4年生以上を対象としても問題はないのである。

私が関係する学童保育は、親の要望に応じて4年生以上も受け入れている。しかし、助成金の対象となっていないため、困難が続きまとう。つまり、児童を受け入れると保育にあたる指導員を増やさなければならず、費用がかかるが、名古屋市から助成金はでないのである。4年生以上でも学童保育を必要とする家庭はあり、その状況については今年4月15日の『アエラ』にある「居場所をさがす子供たち」をご覧くださいことにする。

第2に、保育時間が5時までという点である。今や午後5時に学童保育所に迎えにくることができる親は何人いようか？私の関係する学童保育では、親の要望に応じて、午後6時30分まで開いている。当然、この時間帯には指導員はいるが、助成金はでないのである。

また、土曜日も朝から夕方6時30分まで、保育を行っているが、これも助成金は出ないのである。ちなみに、今年4月から学童保育に入ることを希望した親からは「日曜日も保育してほしい」という意見があったが、さすがにこれには対応できず、申し訳ないことをしてしまった。

第3に、助成金が絶対的に足りないということである。名古屋市の場合、児童数によって助成金額を変えているが、20人以上の場合、年額320万円程度であり、19人以下では年額170万円程度なのである。これでは、人件費や家賃、その他の諸経費を担うことはできるわけがなく、当然、親は保育料（指導料）を負担しなければならない。私の関係する学童では、低学年の場合、「おやつ代」を含めて、約17,000円の負担である。

問題は負担だけではなく、子どもたちの保育にあたる指導員の賃金・労働条件に影響する。私ははじめて子どもが通う学童保育の人件費をみた時、専任指導員一人分と思ったら、専任指導員は二人おり、さらにアルバイトもいたことに、驚いたことを覚えているが、かなり大変な実態であることは間違いない。しかし、改善しようにも、親の負担との関係もあり、困難が多い。

このように名古屋市の助成制度のあり方は、親の働く実態や必要とは離れたものであり、

日々の運営は、親が自ら財源を生み出し、親の必要にあわせて学童保育を「必死になって」運営しているのが実態であろう。だから、「仕事と子育ての両立支援」策として、名古屋市は学童保育を行政レベルに位置づけていない、と言われても仕方ないであろう。

しかし、働くものにとって、学童保育の必要性が高まっているのは事実である。社会的に「仕事と子育ての両立支援」策が、もっと検討されなければならない。

また、労働力人口の減少への対応として、女性労働力の活用を考えれば、学童保育の拡大と拡充は、国の政策課題としても真剣に考えられるべきであろう。

3. 「仕事と子育ての両立支援」策と全児童対策事業

学童保育の理解を困難にしているものに、「全児童対策事業」がある。1997年、名古屋市は「トワイライトスクール（放課後学級）」をはじめたが、これが全児童対策事業である。これは教育委員会が所管する事業で、学校施設を使って、希望する1年生から6年生までの児童に、放課後に「ボランティアの協力を得て、伝承遊びや工作、レクリエーション、スポーツ等様々な活動」（名古屋市教員委員会「トワイライトスクール（放課後学級）について」より）を行うというものである。子どもの放課後の生活をみる、という点では、学童保育とよく似ている。親が負担するトワイライトスクールの費用は無料で、傷害保険料年額500円だけである。児童をもつ親からみれば、親が「必死になって」経営している学童保育に比べると、このトワイライトスクールに入れたいと思うであろう。名古屋市は、このトワイライトスクールを拡充していく政策をとっているが、これで「仕事と子育ての両立」を支援していくことにはならない。言うまでもなく、全児童対策事業は、学童保育にあるような「仕事と子育ての両立」を支援することを目的にしていないからである。

トワイライトスクールを拡充していき、放課後、学年をこえて子どもたちが交流し、遊びや人間関係を豊かにするなどは、すすめられるべきであろう。しかし、問題は、やはり「仕事と子育ての両立支援」を担う学童保育の充実をないがしろにしてはならないことである。トワイライトスクールと学童保育の違いを述べる紙幅はないので略すが、「仕事と子育ての両立支援」としての学童保育には、子どもに継続した生活を保障し、毎日通う子どもの生活の場であることが、トワイライトスクールとは大きく違う。

「仕事と子育ての両立」を支援することは、そんなに行政として大変なのだろうか。むしろ、支援した方が社会的にみても、プラスになることはあっても、マイナスにはならないであろう。しかし名古屋市が学童保育に示す施策は、今みてきたとおりである。これは一体なぜであろうか。まだまだ研究しなければならないことが多いのは、私だけではないであろう。



（すぎやま・なおし／当研究所所員）

： 紹： 介：

『愛知県労働運動史 第五巻』



愛知県は、「県内の労働運動のあゆみを客観的かつ公平な観点から記録し、実証性のある労働運動史として労働運動の歴史を後世に残すことを目的として、第一期事業を昭和六十（1985）年度までに、昭和二十（1945）年から四十（1965）年までの労働運動を四巻にまとめ、すでに発行しており、第二期事業を平成八（1996）年度に開始し、ようやくここに第五巻を刊行することになりました。」（第五巻「刊行にあたって」から）

2002年3月に刊行された「第五巻」は、昭和四一（1966）年から四八（1973）年の期間を取り扱っています。第一期事業の既刊・四巻につづくもので、今回の続刊は、昭和四一（1966）年から平成元（1989）年までの二十三年を対象として、第二期事業として「三巻」にまとめる計画で、1996年度から編纂作業がはじまったものの最初の巻です。編纂作業は、山本郁郎金城学院大学教授を中心に4名の大学教員があたられました。

第五巻（本文588頁、統計表33頁）の骨組みを一瞥すると

「第十六編 高度経済成長と春闘の展開」「第十七編 労働組合の合理化反対闘争」「第十八編 労働組合組織の再編と労働運動の新たな展開」「第十九編 政治課題と労働運動」「第二十編 市民生活と労働組合運動」「第二十一編 労働組合の福祉・文化活動と労働行政」、という構成になっています。

「第十六編 高度経済成長と春闘の展開」では、「高度経済成長と拡大する」成長のヒズミ「春闘の動向と特徴」をあげ、鉄鋼、自動車、私鉄の主要民間労働組合の春闘とともに、自治労・教員組合の春闘を、記述しています。このなかで、「名古屋証券取引所争議」と、「女性労働者の差別撤廃の闘い」として山種証券女子若年定年制反対闘争と名古屋放送女子三十歳定年制撤廃闘争が、とりあげています。

「第十七編 労働組合の合理化反対闘争」では、「合板産業における合理化反対闘争」として、東洋プライウッド、朝日木工、湯浅貿易の合理化反対闘争が、また「中小企業における合理化争議」として、全金小笠原鑄造支部の合理化反対、サンライズ企業閉鎖反対、大和通信工業の企業閉鎖反対のたたかいが、さらに「マスコミ産業における合理化反対争議」として、CBC合唱団解雇反対、名古屋放送、CBC労働組合の分裂にかかわる争議、がとりあげられています。

「国鉄マル生反対闘争、全通合理化反対闘争」とともに、「私立学校における労使紛争」として、愛知私教連がたたかった足立学園稲沢女子高、名古屋学院高校、市邨学園高蔵女子商高、糸菊学園、大同高校のたたかいをとりあげています。

「第十八編 労働組合組織の再編と労働運動の新たな展開」では、「企業合併問題と組織問題」として、名古屋造船の石川播磨重工への合併による全造船脱退をめぐる問題や、東海製鉄の立地（現、新日鐵名古屋製作所）・鉄鋼労連中部地本加盟により、鉄鋼労連中部地本がローカルセンター・愛労評（総評系）からの脱退、がとりあげられています。そこで、相当スペースを割いて取り上げているのが「トヨタ生産方式の確立と全トヨタ労連の発足」でした。

「第十九編 政治課題と労働運動」では、ベトナム反戦運動と七十年安保闘争、沖縄返還問題などの労働組合のとりくみとともに、「労働組合の選挙活動と政党支持問題」についてもふれています。このなかで、1971年の県知事選挙での革新統一候補（新村猛名大名誉教授）の善戦、さらに1973年名古屋市長選挙での本山革新市政誕生のとりくみについてもとりあげています。また、労働組合の政党支持問題で、名古屋市職労や名交労組では、特定政党支持方針の修正論議があつて、特定政党支持路線が修正された（政党支持の自由の方針転換）いきさつにもふれています。

また、「第二十編 市民生活と労働組合運動」では、名古屋市交通の合理化反対の名交労組のとりくみとともに、豊橋鉄道田口線廃止をめぐる豊鉄労組のとりくみ、とともに、深刻化する公害問題への労組のとりくみもとりあげられています。またこのなかで、老人医療の無料化をめざし、その道をきりひらいた名古屋市にむけての「老人医療無料直接請求運動」についてもとりあげています。

第五巻でとりあつかった時期は、1966年から1973年までの時期で、「新安保体制下の労働運動」の時期であり、また全国的に革新自治体がひろがり、東京や大阪など主要都府県や大都市に革新自治体が誕生した時期でした。はげしい「合理化」反対闘争などと、反安保・沖縄闘争、自治体革新運動などの高揚のなかで、労働運動も前進をしいた時期でもありました。こうしたなかで、労働組合の特定政党支持問題がクローズアップされた時期でもあったといえます。第五巻は、おおむねこれらのたたかいが反映されているとはいえ、記述の平坦さは、愛知県が編纂するという制約からやむをえないのかも知れません。残念

ざっと読んで、この時期のたたかいで、見落としてはいけないたたかいは、いくつも見落としているのではと思われます。

その一つは、全建労東海地本本局支部・国井支部長不当配転反対闘争（1968年）、です。また、愛知私教連などがとりくんできた「私学助成をすすめる会」（1972年結成）の運動、愛高教の「坂下解雇事件」（1972年）なども、欠落しているのはいかがなものか。

第一期事業のときは、有償頒布をおこないましたが、県産業労働部労働福祉課の担当者にお問い合わせところ、今回は有償頒布をおこないとのことでした。また、発行部数は、500部とのことでした。

(K・I)

トヨタ自動車の「2010年グローバルビジョン」

4月2日の各紙は、「世界シェア トヨタ、15 %狙う」（日経 4/2）との見出しで、「2010 年グローバルビジョン」を発表したと報じた。さっそく、トヨタ自動車のホームページに、以下のように「ビジョン」の概要が掲載されていましたので、そのまま紹介するとともに、「ビジョン作成の背景や狙い」について語った「荒木副社長に聞く」（日経 4/5「中部経済」版）記事もあわせて紹介することにします。

2002/4/1

2010 年グローバル ビジョンについて

トヨタ自動車（株）〔以下 トヨタ〕では、長期的に目指すべき経営の方向性を全社で共有すべく、経営ビジョン「2010 年グローバルビジョン」の基本コンセプトを策定し、4月1日、張社長より社内発表を行なった。

トヨタは、1996 年に「2005 年ビジョン」を策定し、21 世紀初頭を「第 2 の創業期」と位置づけ、「ハーモニアス・グロース、調和ある成長」の実現に向けて取り組んできた。その後の世界の政治・経済・社会の状況、環境・IT など次世代技術の動向等、様々な経営環境が大きく変化している中で、更なる成長に向けた「新たな夢」を描き、進むべき方向を定め、具体的な変革を実行するフェーズに入ってきたと考えている。

当ビジョンは、「Innovation into the Future ～ 豊かな社会創りに情熱をかけて」を基本テーマとして、「ものづくり」「技術革新」を基盤とした更に豊かな社会の実現等を基本に置き、2010 年代に期待する社会の姿を踏まえた、目指すべき企業像と変革の視点（パラダイムチェンジ）を提言している。

トヨタでは、創業以来、「ものづくり、車づくりを通して社会に貢献する」を目指してきたが、今後、この変革の視点（パラダイムチェンジ）をさらにブレークダウンし、将来の成長と豊かな新世紀社会づくりに社員一人ひとりが情熱を傾け、その実現に貢献できるグローバル企業を目指すという社内変革のムーブメントにつなげていく。張社長は発表の中で、「強い情熱と高い志を持ち、あらゆる変革に挑戦したい。」と語っている。

ビジョンの概要は以下の通り。

<将来に向けた4つのInnovation（21世紀前半に我々が期待する社会の姿と目指すべき企業像）>

1. 「再生社会・循環型社会の到来」に向けて

・地球規模での「再生社会」への転換が進行、大量生産、大量消費・廃棄の時代から、Reduce（省資源化）、Reuse（再使用）、Recycle が進み、循環型社会へ移行することの要請が一層強まる。そうした中で、トヨタは、地球にフレンドリーな技術で地球再生

を牽引するリーダーを目指す。

II. 「ITS社会・ユビキタスネットワーク社会の到来」に向けて

・情報通信技術の進化と自動車のIT化が進み、移動中の情報サービスが飛躍的に向上、交通インフラと協調した予防安全が進展する。そうした中で、トヨタは、安全・安心・快適に暮らせる車とクルマ社会を創造するリーダーを目指す。

III. 「地球規模でのモータリゼーションの進展」に向けて

・中国をはじめとした、エマージング市場のモータリゼーションが進展し、地球上のあらゆる人々が、自動車の高いモビリティの恩恵を受ける。そのために、トヨタは、自動車の魅力をさらに世界中の隅々に広め、トヨタファンを拡大していき、結果として、2010年代の早い時期に、グローバルシェア15%程度※までを視野に入れて取り組んでいく。

IV. 「成熟した人間社会の到来」に向けて

・ナショナリズムが徐々に減退し、世界中の人々が互いを尊重する世界に移行し、グローバル企業においては、多様な国籍・民族の人々が活発に交流するような社会へ移行する。そうした中で、トヨタは、真のグローバル企業として世界中のすべての人や地域から敬愛される存在を目指す。

<パラダイムチェンジ>

・将来目指すべき企業像を実現するため、幅広い先端技術開発、グローバルなコスト競争に打ち勝つ企業体制の構築、グローバルな事業展開、マーケットに敏感に応じた商品開発、効率的な地域事業経営と市場に合った販売体制の構築等の課題に向け、従来の構造や体質、手法を大胆に見直すパラダイムチェンジに、果敢に取り組んでいく。

1. 技術開発・商品開発

(1) R&D体制の刷新と革新的な生産技術開発

(a) 環境・安全・情報等の基本技術、ナノ・材料などの先端技術開発に積極的に取り組み、グローバルベースで技術革新を加速する。このために、世界の頭脳を活用する体制や産官学との連携も検討していく。

(b) エンジン、プラットフォームなどについてのコア技術の競争力をより一層強化し、効率的な開発を行うため、機能の国際的な分担も含め、グローバルな連携体制整備を行う。また、必要に応じ、戦略的技術アライアンス(M&A含む)も推進する。

(c) ITを駆使したグローバルな開発・生産準備体制の構築と世界に発信できる革新的な生産技術の開発も積極的に進める

(2) 商品づくりの体制刷新

お客様第一の視点に立った新技術・新商品の開発のため、従来以上に積極的に経営資源を投入し、取組みを強化するが、更に次代に向けて、トヨタの思い・夢を盛り込んだ、ワクワク、ドキドキするような提案型の商品づくりも推進していく。

2. マネジメント

(1) グローバル経営体制の刷新

(a) 責任と権限を明確化し、現地企業が地域毎に事業の最適化・自律化を図る。また、現地社会への貢献に向け、積極的に取組む。

(b) 全体最適の観点から地域事業をモニター・サポートする、グローバルマネジメント機能を備えたグローバルヘッドクォーターの設置等の体制を検討する。

(2) グループ体制の刷新

(a) 次世代技術開発の推進、グローバルなコスト競争力強化やグローバルな商品・事業展開の視点から、連結・グループとして最も効率的な体制をとるため、事業領域や技術分野の選択と集中やアライアンス（M&A、協業）を更に進め、体制の刷新を図る。

(3) 多様な人材のチームワーク

(a) 世界中の多様な才能や価値観を持つ人材が活躍し、一人一人にとって魅力的な自己実現の場となるような環境づくりを推進する。

- ・ トヨタを通じて社会に貢献することに誇りを持てる。
- ・ 自分の専門性や創造性を十分に発揮できる。
- ・ トヨタでの仕事を通じて成長し、自分の価値を高められる。
- ・ 多様な雇用形態、魅力あるインセンティブのもとで働ける。

3. 収益構造

(1) グローバルにリスクヘッジの効いたバランスある構造へ刷新

(a) 日米欧3極で収益を支える構造へ転換する。

(b) とりわけホームグラウンドである日本は、市場に合わせた販売体制の再強化とともに内製競争力を強化するなど、一段と収益力の高い事業構造へ刷新する。

(c) そのためにも、グローバルに最適な経営資源の再分配を図る。

(2) あらゆるステークホルダーを重視した経営および資本効率重視経営

資本効率を重視した経営を今後とも継続・強化すると同時に、長期的にグローバル企業として世界の人々や地域社会から敬愛される存在になるために、あらゆるステークホルダーとの良好な関係を構築する。

※記載している数値は、現在入手可能な情報による判断および仮定に基づいた前述の基本コンセプトの一部を構成しており、判断や仮定に内在する不確定性および内外の状況変化等による変動可能性に照らし、実際の結果が当該の数値と大きく異なる可能性があります。

以上

トヨタ自動車は二〇一〇年代の早い時期に世界シェアを現在の約一〇％から一五％に高めることなどを盛り込んだ新経営方針「グローバルビジョン」を発表した。同社の荒木隆副社長（財務・経営企画担当）に、ビジョン作成の背景や狙いを聞いた。

——新ビジョンで最も強調したことは何か。

「世界貿易の自由化などをにらみ、生産や流通、人材育成のグローバル化を急ぐことだ。各地の生産拠点の機能も大胆に見直す。海外では中国の世界貿易機関（WTO）への加盟、国内ではアフレ、規制緩和など経営環境は

トヨタの「グローバルビジョン」 荒木副社長に聞く



激変している。世界情勢をよく見ながら新たな成長モデルを築く」

海外生産拠点の機能見直し

——トヨタは海外生産の拡大など国際化で成功してきた。これまでの延長ではいけないのか。

——日本国内は空洞化しているのか。具体的には何を考え、しないのか。

「確かに、一九九〇年代が『失われた十年』とたたものに見直していく。通して世界全体の稼働状況もいわれる中で、トヨタの生産拠点を持つまでになっ、的、確な経営方針を下長の十年』だった。八〇だが、今は所在地の国内す。トヨタは自前の技術

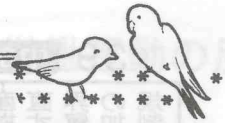
年代末に四十万台程度だった海外生産台数は、今では約百八万台。国内市場は成熟してきたが、世界規模では自動車販売はまだまだ伸びる。次の十年でさらに海外を強くするつもりだが、従来のやり方だけでうまくいく

グローバル化急ぐ

にこだわってきた面もあるが、今後は環境やナノテク、材料開発など研究対象が広がる。国内ではもっと大学や研究機関との連携を深めたい。燃料電池など市場活性化の起爆剤となるタネはいくらでもある」

——世界シェア一五％実現の手順は。

「一五％はトヨタグループ全体を鼓舞する狙いも込めて作った数字だ。地域ごとの生産・販売台数、技術開発の進め方など具体的な数値目標やスケジュールづくりはこれから。今後、各部門が具体的な数字をつくっていくことになる」



☆2002年3月15日以降の主な活動日誌

〈3月〉15日 鈴木過労死認定・勝利判決 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 第5回労問研所員会議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日第3回労問研理事会 第6回労問研所員会議 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 15日第1回心の健康学校 ストップ・ザ・有事法制各界各層交流会

☆今後の主な予定

〈5月〉16日近藤裁判第6回総会 17日第1回労働懇談会(仮称) 共産党名古屋市議団市政懇談会 18日労働者の権利部会PAT・3 第3回スウェーデン社会と労働研究会 第7回労問研所員会議 第10回パート・臨時全国交流集会(横浜) 愛知年金者組合定期大会 19日碧海5市合併問題シンポ 22日心の健康大学18:30～本館 愛労連第21回幹事会 25日労働法制シンポ(司法改革) 26日東海自治体学校 29日健康学校18:30～本館 〈6月〉2日ストップ・ザ・有事法制愛知県民集会 5日心の健康学校18:30～8日愛知県争議団連絡会議 7～9日全国保育問題研究集会 9日平和行進名古屋集中行進 14日名古屋水道労組定期大会 15日第8回労問研所員会議予定 29～30日日本平和委員会全国大会(愛知) 〈7月〉7日大須事件50周年記念の集い 21日愛労連定期大会 24日～26日全労連大会 27～28日日本母親大会(福岡)

☆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。

☆研究所のFAX番号がかわりました。052-883-6958です。

☆次号は100号記念誌になります。会員のみなさまの寄稿をお待ちしております。また原稿をお願いする場合がありますが、よろしくお願いたします。

* 「所報」第99号(隔月刊)/発行日2002年5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.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:新年度会費の納入についてご協力下さい

