

第3章

トヨタ自動車労働組合と全トヨタ労働組合 ——「経営主導」型労使関係と企業内少数派の活動——

はじめに

1 日本の労働組合の現状

本章では、日本の労使関係の一つのモデルであるトヨタ自動車労働組合（含む関連企業労組）の労働組合としての活動の特徴を考察しながら、その労働組合が世にいうところの「労使協調」主義的な活動の一線すら越えた「経営主導」型労使関係の一翼を担っていることを明らかにし、この企業内において長く企業内で執行部の方針とは違った立場での活動の存在と近年その中で少数派組合として活動を始めた全トヨタ労働組合（ATU）の活動についても考察を試みようとするものである。

そのためには、まず日本の労働組合のおかれている現状について概観する必要がある。まず何よりも、その労働組合は現在日本の労使関係の一方の当事者をなすにもかかわらず、存在基盤が問われている実態がある。確かに労働組合の組織率だけでその位置や力量をそのまま評価することはできないが、労働組合の力量を図るバロメーターとして、財政基盤や社会的影響力において、組織率は無視できない。その日本の労働組合組織率は、戦後二つのピークがあり、敗戦直後の組織率50%超になった時期と、もう一方では1970年代前半の組織率30%台の山があった。だがその後は労働組合の組織率は減少の一途をたどり、現在では20%を切る状態になっている^(注1)。これは日本の雇用労働者のうち、労働組合に組織されているのは5人中1人にも満たないということである。

しかも日本の労働組合の多くが、民間大企業や公務職場の正規労働者を組織対象としたものであり、組織化もこれら正規労働者層に集中しており、この範囲からはずれた労働者の労働組合への組織化は実際に限られている。戦後日本の労働組合がこうした労働者の組織化を意識的あるいは無意識に怠ってきたのは事実である。本章の課題の当事者であるトヨタ自動車労働組合も例にもれなかった。そもそも就業規則の存在すら明らかでなく、雇用ルールが確立されていない圧倒的多数の未組織労働者からすれば、労働組合に組織されている労働者は、既得権益に守られた同じ労働者の中でも「上層」に位置すると認識されても不思議ではない(注2)。

当事者である労働者が労働組合への期待が全くないのかということそうでもない。労働者の中には、労働組合が労働者の生活と権利を守り社会的地位の向上を目指しているならば、それへの期待はあるが、身近の労働組合の実際の活動の姿をみて多くの労働者が失望しているのが現状である。崇高な理念を掲げた労働組合の多くが、実際には組織構造がいびつで、建前だけの運動になり、内容が形骸化しているのはよく指摘されるところである。しかも運営は先にあげた正規労働者が中心であり、また年齢構成からしても役員や構成員は中高年の男性に偏っており、担い手が限られているのが実際の姿である。女性や青年あるいは「マイノリティ」(注3)といわれる外国人といった各層や、雇用形態からすれば近年急増している派遣労働者やパート・アルバイトなどの非正規雇用労働者の多くは、労働組合に結集もできない現状がある。彼らからすれば、既成の労働組合に組織された労働者の多くは、正規雇用で既得権益に守られ保護された特権集団として映し出され、しかも中高年の男性の労働者に担い手が集中しているとしか見えない現実がある。

日本的労使関係の動揺が叫ばれてすでに久しい。日本的労使関係の三種の神器としてもはやされた終身雇用制や年功賃金や企業別組合の適用を受ける労働者の数は、21世紀になった現在、日本社会全体の中では少数派になりつつある。とりわけ三種の神器の中でも「終身雇用制」「年功賃金」は、官民を問わず企業規模にかかわらず大きく崩れつつある。何よりもその適用対象である民

間大企業の正規雇用の男子労働者がこの間の企業経営の「構造改革」によりスリム化しており、その結果、企業別組合の組織もその影響にさらされている。労働組合の組織率や組織構成員の減少は、定年退職による人員減を新規採用で補わないことで組織が弱体化している部分や新たに創出された労働者群が非正規雇用労働者が中心であり、労働組合への組織化がきわめて困難な労働者層の部分が多いといえよう。

また企業別組合の組織は日本固有の形態といわれるが、実際にそれが企業間の労働者の労働条件の格差を固定化する役割を果たしてきた事実もみておく必要がある。さらに性別、官民の差違、産業別や雇用形態や事業所規模や歴史性によって、労働者のおかれている状態はかなりの違いがみられる。例えば、同じ産業でありながらも大企業と中小企業とでは労働組合組織率には雲泥の差がある。また大企業と比較して、劣悪な労働条件で雇用されている中小零細企業の労働者の労働組合への組織化は限られている。日本の労働者は単に労働条件だけでなく、労働組合への組織化という点でも著しい格差がみられ、そのことが結果として労働者間の分断をもたらし、「格差社会」の一翼を担っており、その中でも様々な差違がみられる。

しかも組織率が高い日本の民間大企業における労働組合の多くが、実際に役割を果たしているとは言い切れないところにより大きな問題がある。それは大企業の労働組合の「高い組織率」が、積極的に組織化のための努力と「労働者の地位の向上と労働条件の改善」のために奮闘してきた結果であるのではなく、企業の利益と癒着し、「団結権の擁護」という名目でのユニオン・ショップ協定の結果に過ぎないからである。

日本の労働組合をみると、職場単位を基礎とした組織から、上部団体である産別組織やナショナルセンターに行くに従って、政治潮流の影響を受けてきたのも事実である。労働組合の方針と運動も実際に「議案書」を拝読すると、現状分析などはそうした傾向が色濃く反映されている。

過去から現在までいわれている、「組合政治」の功罪についても触れておく必要がある(注4)。労働組合が単一の潮流による運営の場合、その是非をさ

ておくとして、大きな問題は表面化することはない。しかし、複数の潮流が職場内に存在し、葛藤している場合、職場内の労働者はどちらにも関わらないのが多数を占めるのはよくあることである(注5)。こうした事例については現在もまた指摘されるところであるが、こうしたことがあったとしても、職場に目を向け、労働者の状態や意識をつぶさに観察するという、最も本質的な部分を考察すると、結局は労働組合が多くの労働者から信頼されていないからである。その最も根本的な要因こそ、労働組合がその果たすべき役割を放棄して本来の目的から逸脱している点をあげることができよう。

本章では、まず戦後の日本の労働組合のおかれている位置の概観を歴史的に眺め、そのうえで日本の戦後経済の発展を支えてきた自動車産業における代表的な企業であるトヨタ自動車の労使関係の性格・特徴を明らかにしたい。

次にこの企業内の労使関係の中で対抗する勢力(企業内少数派)の一つのあり方としての少数派組合結成過程についての考察をしたい。トヨタの労使関係や人事制度がアメリカの企業や日本の一部の新興企業にみられるような「ノンユニオン」ではなく、資本や経営が企業内組合を積極的に活用しながら労働者の支配と企業統合を図っているのであり、「経営主導」型労使関係の事例としての考察をしてみたい。とともに対抗勢力としての企業内少数派の方向性をめぐる葛藤と企業横断型の少数派組合である全トヨタ労働組合(ATU)の成立過程や特徴についての考察もしてみたい。

もとよりこうした考察は、現在進行形のことでもあり、表現上様々な制約があるということと、この作業はまだ緒に着いたばかりであることを承知されたい。

2 戦後日本の労働組合運動の概観

戦後日本の労働運動の時代区分は、Ⅰ終戦直後の高揚期、Ⅱ1950年以降1960年まで、Ⅲ高度成長後半から石油危機まで、Ⅳスト権スト敗北(1975年)から総評・同盟解散と連合・全労連結成まで、Ⅴいわゆる冷戦が終結した1990年代から現在までと区分するのが最も妥当であると筆者は考えている(注6)。このⅠ

からVに至る戦後60年の過程における日本の労働運動は、運動の抑揚の違いはあったものの、基本的には①「対決・対抗型潮流」への資本経営に「協調的」なグループの反撃、②労働組合と対抗関係にある資本・経営との力関係、③国際社会での冷戦を反映した政治的潮流における対立が根底には図式としてあった。

Iの時期に主導権を握っていたのは産別会議であり、総同盟であった。この時期の日本での労働組合は最も戦闘的に闘われてきた。左翼政党の影響を受け、その戦闘性に資本や政府は驚愕し、こうした運動を沈めるために様々な画策を行ったのも確かである。しかしその闘いは、電産型賃金などの成果をあげたものの、基本的には企業別組合の範囲を超えるものではなかった。これは日本が占領下におかれていたことと、その戦闘性も当時の支配層の動揺と闘争への確固たる姿勢・方向性がなかったことの結果であり、戦後体制が確立していく過程で資本・経営は反転攻勢をかけていくことになる。しかも当時の労働組合の産別組織の運動は、冷戦時代のイデオロギーを色濃く反映したもので、今からすれば意義はあったものの、かたくなな運動が展開されていたのも事実である。当時の労働組合運動の高揚に驚愕した支配層は、労働組合運動を押さえ込むための様々な陰湿な策動（国鉄三大フレームアップ事件など）やあからさまな弾圧（レッドパージ）を行った。

IIの時期には反共主義を掲げて登場した総評が、「ニワトリからあひる」へと生まれ変わり主導権を握る時期であった。戦後日本が占領下から脱して国際社会に復帰し、社会が安定していく時期であった。労働組合運動からすれば資本・経営に「協調」する運動に対して「対決型」の運動の優位性がまだ保持されていた時期であるが、争議においては会社の意向を受けた資本・経営に「協調」的な潮流が具体的に動き出す時期でもあった。国内的な事情からすれば、日本共産党が極左冒険主義の路線をとり、労働運動では影響力を喪失していた時期でもあり、労働運動の主導権は左右両派の社会党をバックボーンとする勢力が握っていた。この時期に総評型労働運動の基軸がつくられ、のちに遺産となったのは、地域人民闘争以来の地域運動とその基礎組織である地区労であっ

た。これがいわゆる総評・社会党ブロックであり、これは総評の運動と組織が衰退していく中でも、遺産として後々まで存続することになる。それは護憲運動のベースともなった^(注7)。

Ⅲの時期は、1960年を分岐とする民間大企業内で総評の影響力が決定的に後退するとともに、新たなナショナルセンターとして同盟が結成された時期である。戦後労働運動の分水嶺をなすのは、一般的には三井三池炭坑争議であるといわれるが、事実この争議での敗北後、民間企業内での総評の位置と影響力は急速に低下していくことになる。これ以降総評内での労働組合は、官公労の部隊と民間では少数派の中小の労働組合を基軸に春闘を中心に行われていった。もう一方でこの時期にはナショナルセンターの枠組みを超えてIMF-JC(国際金属労連日本協議会、現金属労協)が結成された事実も重要である。

Ⅳの時期は、長い年月を経て日本の労使関係が変質し、資本経営に「協調」するグループが徐々に主導権を確立する時期である。この時期は官公労では曲がりなりにも戦闘性が存続していたが、民間企業とりわけ大企業労組における執行部では、資本経営に「協調」するグループの主導権がほぼ確立されていた時期である。多くの民間大企業はユニオン・ショップによる組織化が行われていたが、中小零細企業の多くは一部を除きノンユニオン状況であった事実も無視できない。Ⅳの時期には、スト権奪還ストが「官公労」を中心に1975年に行われたが、国民の支持はおろか民間労組の支援をほとんど受けることなく、しかも何ら成果を獲得することもなく労働側の一方的な敗北に終わった。これ以降労働組合の組織と運動は長期低落が続いていくことになる。このスト権ストの労働側の敗北は、総評解体のための一里塚ともいわれ、のちに資本の側の攻勢として「労働ビッグバン」にみられる新自由主義施策が跋扈する契機ともなった。

Ⅴの時期は、国際的にはソ連邦の崩壊による冷戦体制の終焉以降の時期であり、国内では「失われた10年」といわれ、戦後日本で確立した様々な制度・慣行が揺らぎ、崩れていく時期であった。これ以降は日本的システム再編のその総仕上げであり、官公労を中心とした対抗的労使関係すら崩れていく時期でも

あった。労使関係も集団的なものが形骸化し、個別化していくのがこの時期の特徴である。この時期には組織をかけた大がかりな労使紛争は基本的に発生していない。また企業内労組が救済できない個々人の課題を、「コミュニティユニオン」や「争議団・闘争団」あるいは「支援する会」などの活動によってその目的を果たしていくのがこの時期の特徴でもある。新自由主義や新古典派の影響を受けた一部の研究者が労働組合は抵抗勢力の代表的なものとして攻撃対象になり、それがある程度の説得力を持つようになったのもこの時期のことである。

本章で扱うトヨタ自動車労働組合をはじめとした「全トヨタ労連」やIMF・JCの中軸産別組織である「自動車総連」の運動方針と活動は、ある時期までは日本の民間大企業の労働組合の中では、戦闘的な潮流に対抗して資本経営に積極的に協力するグループを牽引するその先駆的な役割を果たしてきた。だが、近年では従来からの「労使協調主義」とも一線を画すようになったという事実の掌握は重要である^(注8)。

本章では、資本・経営と対決する立場と対局に位置する労働組合を広義の「協調主義」と捉えているが、この潮流の形成過程は、以下のように類型化するのが無理がないのではなかろうか。①本来の意味での協調主義(旧同盟に参加した全織同盟、全金同盟など)、②左派あるいは戦闘的潮流が労組執行部を握っている場合には、第二組合を作って第一組合を極少数派に追い込む場合(これが典型的にみられたのは1965年以降の造船産業の労使関係であった。また日産自動車とプリンス自工の合併による全金プリンス支部の切り崩しも似た事例である。)、③執行部内で会社の意向を受けた「協調主義」的な労組役員が徐々に多数になり、企業内組合の運動と組織総体を変質させていく(かつての総評全国金属内の大企業労組の場合)、④かつては戦闘的部分を内包していたが、長い年月をかけて労働組合そのものを変質させていく(③と似ているが協調派の覇権確立までのスタンスが長い。「連合」内大企業労組、例えば電機連合内にみられる一部単産組織など)、⑤上記の「協調主義」潮流の「融合」型と「進化」した形態として確立した企業内のトヨタ自動車労働組合がある(あえて加えるとして)。

これらの形態は必ずしも一つのパターンだけで区分されるわけではない。複合的な要因によって動かされるケースも多い。また年代によってもその特徴は一樣ではない。終戦直後の労働運動が活発に展開された時代にみられた「協調主義」と、1950年代になってからみられた傾向と、1960年代にみられた傾向は明らかに異なるであろう。また当然にも、1980年代以降にみられた傾向とは、当時の社会的背景からしておのずと異なることになる。

本章で扱うトヨタ自動車労働組合は「民主主義的労働組合」を方針として掲げている。しかし、この労働組合が本当の意味で民主的に運営され、様々な傾向の人々や集団を内包し、その中で方針や運動を討議を深めながら意見の違いを超えて運営していく前提があれば一線を越えたとはいえない。民主主義とは構成員全体のことを配慮し、組織内の少数意見も十分に組み入れた運営が必要である。しかしこの企業内労組は、まずは企業の生産活動に全面的に協力することを前提としており、その前提に同意しないものは「生産阻害者」として扱われる。だから企業内において企業の方針に同意せず異議申し立てをする者が存在することは基本的に認められないことになる。企業での存在を認めないということは、企業内労組の中での存在も認めないということである。これがこの企業内労組のいうところの「民主主義」の内実である。それは多様な価値観を認めていないということである。

しかもこの企業の社員になることは、同時に労働組合に自動的に加入することになる。すなわちトヨタ自動車の正社員になることは、トヨタ自動車労働組合の組合員に自動的になることである。この根拠はいわゆる「ユニオン・ショップ」協定の存在であり、これが各方面から功罪や弊害としても指摘される、「ユニオン・ショップ」協定の存在である。「ユニオン・ショップ」協定があることによって、企業が行う様々な施策を、労働組合との合意があるということで実施されることになる。だからこの労組内で様々な施策に対して、異議申し立てをすれば、会社の異端者として扱われてしまう。こうした特異なこの企業の労使関係と企業内労組の役割をみておく必要がある。これは明らかにこの企業内労組が、資本・経営の意向を受け、その一端を担っているという意味

で、「経営主導」型労使関係と捉えることができよう。

I トヨタ自動車における労働組合の活動のあゆみ

1 トヨタ自動車の概要と労働組合の特徴

ここでは企業内労組としてのトヨタ自動車労働組合についてみてみることにする。その前にトヨタ自動車とトヨタグループ関連企業の労働者の概要についても触れておきたい。

トヨタ自動車における従業員数の推移は、有価証券報告書をみるとわかりやすい。有価証券報告書では非正規従業員の比率が10%を超えた年度から、その人員が掲載されることになる。トヨタ自動車（連結を含まない）の従業員数は、2001年3月では6万6,005人であった。2006年3月には6万5,798人であった。有価証券報告書では、2004年には8,147人の非正規従業員が記録され、2006年には1万9,164人、全従業員の29%になった。連結では2001年には21万5,648人、2006年28万5,977人になっているが、連結ではトヨタ自動車本体よりも1年前の2003年から非正規雇用の労働者が全従業員の10%を超えていることを意味している。連結を含んだ全体としては、2006年には7万3,701人、全従業員の26%にもなっている。これはトヨタグループの企業間における従業員層にかなりの差異がみられ、企業間格差としてのいびつさを表していることになろう。

トヨタグループ企業では2000年代から期間従業員の採用を増やし、2003年からトヨタグループ企業の生産現場では不可欠の構成部分として組み込まれ、最近までは製造現場の30%から40%、場合によっては50%以上を期間従業員が占めている職場がある企業もあり、コスト削減と生産性向上に大きな役割を担ってきたが、2008年春以降は自動車産業を取り巻く環境が激変し、トヨタも含めて雇用環境の先行きは不透明である。しかしトヨタの労使関係は正規雇用された労働者をまず基軸として、周辺に位置する非正規雇用の労働者に側面から支えられてきたことをまずみておく必要がある。しかも、この非正規雇用の労働者（期間従業員・パート労働者）は労働組合の組織対象から長く外されてきた事

実も重要である(注9)。

この企業の現在の労使関係であるトヨタ自動車労働組合のスタンスである「経営主導型」労使関係が確立するのは、このあと検証するが、戦後の1950年争議の経験を経て、1962年の「労使宣言」が出発点であり、完成するのは「21世紀に向けた労使の決意」(新労使宣言)(1996年)であるというのが筆者の認識である。

しかし、トヨタ自動車労働組合は結成当初から「労使協調」の立場を継続していたとする主張もある。これについては、トヨタ自動車労働組合が発行している『拾年誌』『20年のあゆみ』『30年のあゆみ』『40年のあゆみ』『50年のあゆみ』をみれば、企業内労組として「労使協調」への一貫した願望は執行部の中にも確かにあったが、トヨタ自動車労働組合の方針の変遷は当時の社会情勢の変動と深い関わりがあり、当時の「協調主義」が、現在の「経営主導」型労使関係に直接連続しているという主張には無理がある。

トヨタ自動車労組の『50年のあゆみ』では、戦後すぐに結成された労働組合について、以下のように記述している。

「敗戦によってゼロからの出発を余儀なくされた日本経済は、昭和25年[1950年]の朝鮮戦争勃発による特需景気をきっかけに、立ち直りへの足がかりをつかんだ。しかし、民主主義の成熟は経済復興に一步遅れ、労働組合は次々と結成されたものの、階級史観に基づく闘争至上主義が労働組合運動をリードした時代である。

その中で組合は結成当初から、こうした闘争路線とは一線を画し、労使が協力して産業の復興・発展に努力することを通じて、働く者の雇用機会の拡大と生活向上を目指すという基本的な考え方を持っていた。」(『50年のあゆみ』p.58 アンダーライン部筆者)

終戦直後の価値観が混乱していた時代に、労使が協力して産業の復興・発展に努力するということを主張することは確かに勇気がいったことではある。ま

たここでは労働者の基本的権利の拡大についての記述も不明確ではある。しかし、こうしたことをもって、結成当初から「労使協調」が現在まで続いてきたというのは、やはり無理がある。トヨタ自動車労働組合の出生の中に「労使協調」の路線が色濃く反映されていたとしても、それは当時の左派系組合の戦闘性への反発であり、現在の「経営主導」型労使関係に直接結びついている根拠は何もない。それでは50年争議の起きた理由やいみじくも指摘しているように、執行部内にある時期、左派的や役員が多数を占めるに至った根拠の説明にも説得力が欠けてしまうことになる。

さらに次のような指摘もある。

「トヨタ自動車においては、その労働組合の結成当初より労使協調の考え方が基本とされ、政治色、とくに当時の極左的風潮を意識的に否定していた。さらに、驚くべきことに労使間の『経営協議会』の委員構成では、労働組合選出委員の数が会社代表を上回っていた。これは、労使間の強い信頼関係を反映したものであった。それらの背景には、従業員の大多数が地元農民出身者で占められていたという地域事情と併せて、家族主義的な視点から従業員を大切にするといった会社設立以来の会社の姿勢があったものと推定される。」(願興寺2005)。

戦後雨後の竹の子のように登場した日本の企業内労組の多くが、「労使協力」や「産業復興」を唱えていても不思議ではない。「左翼」労働運動への嫌悪感から、経営と対決する労働運動を「極左」というレッテルを貼ることがある。確かに「左翼」労働組合の指導によって争議が長引くことにより、組合員がいたずらに疲弊し、組合執行部への不信感を募らすことがあったのも事実である。だが何が「極左」なのか全くわからないし、それが何故「極左」を排除しなければならぬかという説明にもなっていない。

また願興寺氏は、労使協議会の労働組合側の参加メンバーの数が、経営側の参加メンバーよりも多いことを評価しているが、問題は数ではなく質である。

何をどのように協議し、どのように決められたかが問題である。交渉ではなく協議によるやりとりには意味があるとしても、使用者側が譲歩して労働側にとって有利な内容・条件を引き出すことこそ重要である。願興寺氏の主張にはこのことについての言及はなされておらず、ただ参加人数のことだけを捉えているかのようである。

2 労組結成の様相

『50年のあゆみ』には、トヨタ自動車労働組合が結成される様子とそれ以後の動きが詳細に記述されており、当時の組合結成に至る経過や労働組合の性格を理解するには貴重な資料である。まずはそれについてみることにしよう。長いが引用をする。

「昭和21年1月19日、トヨタ自動車に労働組合が生まれた。結成時のスローガンは『生レタ労組、育テヨ増産』であった。極度の物資不足と超インフレの中、勤労者家計は文字通り食うに事欠く状態であった。『食』の確保のためには、まず『職』の確保が必要であった。荒廃の中から早期に産業を復興させることは、なによりも勤労者の切実な生活要求であった。このスローガンにはトヨタに働く者自ら主役となって、生活防衛と産業復興に立ち上がるのだという決意が示されている。

そうした状況は、当時の議事録におけるつぎの発言によっても確認できる。『自動車産業ハ、大量生産ナクシテハ復興シナイ。増産ノ実績ニヨッテ資材ヲ得、我等ノ手デ、産業ヲ復興シナケレバナラナイ。然ラザレバ我等ノ肉体ハ骨ト皮トナリ、遂ニ餓死シナケレバナラナイ』

結成時の運動方針は、①軍・資・財の三閥を打倒し民主主義社会を建設、②友愛と団結で工場を守り抜く、③労働協約の締結・最低賃金制の確立・福利厚生の実施・民生の安定を図り労組の健全な発展を期す、の三本を柱とした。『三閥打倒』などというトヨタ労組らしくない言葉も見られるところに、当時の時代の雰囲気が出ている。

組合活動は、すべてのことが初体験であり、そのつど、みんなで討議して、みんなで決めた。全員総会は組合結成後の1年間に6回、評議会は54回に及んだ。

一方、国際的な東西対立の構図が定まってくる中で、日本の早期復興は、自由主義陣営全体の関心事であった。国民生活の安定を妨げている悪性インフレを克服し、日本を復興軌道に乗せるため、アメリカは24年、ジョセフ・ドッジをGHQ経済顧問として送り込んだ」（「50年のあゆみ」p.58）。

また「国家の再興と我らの生活安定、会社の発展と我らの興隆、」というように労使運命共同体も強調している。

「今後我等ハ国家ノ再興ト共ニ我等ノ生活安定ヲ求メルノdeal。

トヨタ自動車工業株式会社ノ発展ト共ニ我等ノ興隆ヲ求メルノデアッテ一方的要求ヲ強要スルモノデアッテハナラナイ。

運輸、物資等共ニ不自由ナルトキ我等ハ義務ノ遂行ト共ニ権利ヲ要求スルモノdeal。今後指導ト御鞭撻ヲ希望シ責任ヲ全フシタイト思フ。」（トヨタ自動車工業労働組合『30年のあゆみ』）

さらにこの時期のトヨタを取り巻く労働環境についても、『愛知県労働運動史 第一巻』1982年、では以下のように記述している。

「2月1日には、トヨタ自動車工業の関連企業の労組からなる『豊田系労働組合統一連絡協議会』が発足している。これがのちの豊田労働組合連合会の母胎となる。トヨタ自動車コロモ労組は、4月20日、『経営協議会』の設置を内容に含んだ労働協約を締結した。

だが、トヨタ自動車の労使間では団体交渉事項がすべて経営協議会で処理されることになるので、『労働協約』よりむしろ『経営協議会規約』の方が重要視される訳である。

その『トヨタ自動車経営協議会規約』をみると、経営協議会に付議し、協議を要する事項として以下のことが述べられている。

- (一) 生産技術並に生産能率に関する事項
 - (二) 給与その他労働条件に関する事項
 - (三) 福利・厚生・教育に関する事項
- の三つをあげている。」

また経営協議会に付議して決定しなければならないものではないが、その公表や実施に先立って、説明や報告をしなければならないものとして、組合側の質疑に応じなければならない事項として以下のものをあげている。

- 〔(一) 月別生産計画に関する事項
- (二) 職制並に役付従業員任免、その他重要人事に関する事項
- (三) 重大なる工場施設の変革に関する事項〕

(引用は『愛知県労働運動史 第一巻』1982年、p.72・73)

経営協議会を中心として組合活動が行われるというトヨタ自工労組(当時)の特徴は早くもこの時に形づくられている。しかもこうした労使関係にあっても後にみるような大争議が発生している。4月には組合役員が改選されたが、これは3月1日に労働組合法が施行され、組合員の範囲が制定されたことによるものであった。委員長に益田稔、副委員長に生島稔郎の各氏が選ばれた。ということは、当時のトヨタの労使関係は現在のような「経営主導型」を目指したものではなかった。

また労働組合の形態については以下の記述が興味深い。これは日本の労働組合の特徴や性格を表すものとして大変興味深い。

「工・職一本化のはたらきかけ トヨタ自動車労働組合の結成時には、工具、事務員別々に結成を目指すとりくみがあった。その後、『工職一体』の

労働組合結成へとすすんだ。そのときのいきさつは興味ぶかいものがある。トヨタ自工の会長を努めた斉藤尚一氏の『協豊会ニュース』（1981年9月30日付）に掲載された回顧談には以下のように書いてある。

『敗戦直後の混乱の中から既に現場の人たちの間に、労働組合結成の動きがあることは、私は長い間現場の人たちに溶け込んでいたので、いち早くキャッチしていた。私は先行きのわからないこの混乱の中で、従業員の生活を少しでもよくすることを第一と、私なりに考えた。そこでまず、互助会（現トヨタ生協の前身）を設立することに努力した。……正式に会社と従業員の出資による消費組合“互助会”を結成したのは、昭和20年12月15日であった……。当時、社会には戦時中の反動として、階級闘争のみを目的とするような労働組合をつくる動きがかなり強かった。わが社もいきなりそうなつては将来お互いに困るのではないかと考えて、互助会を通じて少しでも話し合いの場をつくる方が望ましい、ということもわたしの考えの中にあつたことは事実である……。わが社にも……トヨタに入社する前の会社で労働運動の経験のある干野武士君（自称共産黨員）がいて、精力的に各職場に労働組合の結成を呼びかけた。……現場だけで労働組合が結成する体制が急速にすすめられていた。一方、当時職員の間にも会社の前途を憂うあまり、情熱もあり、行動力もある若い人達の集まりがあつた。……私〔斉藤尚一〕は、労働組合というもののあり方についての知識はなかつたが、これは絶対一本にしななければならないと思ひ、生島君、白井君、弓削君等同じ意見の会社再建に意欲のある人々と話し合い、……現場の人達のための組合結成集會に……弓削君たちに出向いてもらひ、職工員一体となつた組合の結成を申し込んでもらつた。その結果、……ともかく工職員一体の組合創立にこぎつけ……た』（「山本恵明氏に聞く」p.50, 51）

* 「山本恵明氏に聞く」『日本労働協会雑誌』1982年7月号掲載「連載インタビュー——日本的雇用慣行を築いた人たち＝その二——元・トヨタ自動車工業専務取締役 山本恵明氏に聞く(1)田中博秀」

さらに以下の記述・インタビューも興味深い。

「1946年3月19日、わが社は『産業ノ興隆ヲ期スベク従業員ノ経営参加ノタメ経営協議会ヲ設置スルコト』という組合の要求を認め、労使間に経営協議会を設置、4月7日に第1回経営協議会が開催された。7月25日、会社と組合との間に組合の性格、組合員の資格、経営協議会の性格および運営方法、給与の種類および支払い、昇給、労働条件ならびに福利厚生などに関する労働協約が締結され、組合はユニオンショップ制を採用することになった。当時の経営協議会のメンバーは、会社側6人、組合側10人であった。」(「会社30年史」p.262・263)

ここに会社側の配慮を強く指摘する向きもあるが、経営側に対して労働組合が優位に立っていたとみなすべきであろう。

また労働協約締結時(1946.8)の機関紙は、「労働組合法は、労働協約について規定している。少なくとも、われわれ会社の運営がポッドダム宣言の線に沿うように、即ち、企業の民主化が急速に行われるよう希望する。だから、単に賃金や労働時間ばかりでなく、人事採用解雇、職制などについても、組合が参画しなければならない。また、福利厚生施設についても、会社が一方的に運営するのではなくって、組合と協同で管理することをきめる。……経営協議会や民生委員会を設け、取り決めた事項を労働協約として追加していく」としていた。(「組合十周年誌」p.68) 当時は、(労働組合は)会社の運営の主導権を握っていたともみられ、職制を圧倒していた。

トヨタ自動車の労働組合が結成当初から「労使協調」だという主張は、以下の記述もまた根拠としている。

「この間にあって、わが社の労働組合は、会社自体が平和産業として復興再建できるか否かのせとぎわであったので、当時の一般風潮であった極左的傾向にもかたよらず、労働協約の締結、給与制度の改革などの地道な動きを示しつつ会社の再建に協力した。」(「会社30年史」p.263)

しかし、この記述でも、「極左的傾向」に偏らないとはいっているものの、当時のトヨタ自動車労働組合は労働協約の締結や給与制度の改革など労働組合一般の課題を追求し、労働組合の一般的な方向まで否定していない。ましてや現在の「経営主導」型労使関係といわれるものとは、大きくかけ離れたものだった。以下の記述も、当初から一貫した「労使協調」であるという主張の根拠を弱くしている。

「しかしながら一方では、トヨタの労働組合は『たかかう産別結集』をめざしてもいた。『労働組合運動は、単なる一地方的な経済活動のみではだめだ。産業別に全国単一組合に結集そして労働者、労働組合の基本的権利を守るためにたたかわねばならぬ』」（「組合十周年誌」p.67）

このように「組合十周年誌」から整理すると、トヨタ自動車労働組合は以下のように極左方針だとかは別として、産別機能の強化を図っている。

「当時の愛知県の産別組織である愛知金属労働組合連合会結成大会（48組合・36,000人）に参加している（46.6.1）。のちには、愛知地方民主戦線連盟結成大会（46.6）や西加茂地方民主連盟結成（46.7）にも参加。また8月にひらかれた『産別会議（全日本産業別労働組合会議）』結成大会にもオブザーバー参加している。この年の10月の第5回臨時総会で産別会議に加盟している『全日本機器産業労働組合（機器）』への加入も決定している。

しかし、そのころ産別・総同盟・日労・中立を問わず、自動車関係労組を結集する『全日本自動車産業労働組合』は関東・中部・関西の各地方でそれぞれ協議会が発足している。これをもとに全日本自動車産業労働組合全国準備会がもたれている。翌年の1947年4月30日には『全自動車東海支部』が結成されている。1948年3月25日・26日の両日には『全日本自動車産業労働組合』（全自）結成大会がひらかれ、産別単一組織の結成にともない、トヨタ自動車労働組合の名称も、『全自動車トヨタコロモ分会』と改称している」（「組

合十周年誌』)。

この時代はトヨタに限らず終戦直後の大きな社会混乱と厳しい経済状況という環境があり、トヨタ自動車もまたドッジラインの緊縮政策のあおりを受けて、企業運営のための資金繰りに苦しみ企業倒産の危機に直面していた。1950（昭和25）年に起きた「大争議」の原因になった大量の人員整理とそれに対する闘争の時代であり、現在からすると想像することも困難な時代であった。この大争議の終結は、会社側の提案である大量解雇をほぼ受け入れる形で組合側は敗北した。しかもこの争議の体験とトラウマを契機として、企業内の「労使」の中にある一つの傾向を生み出すことになった。それがその後のトヨタシステムの形成や、さらにはトヨタの労使関係の担い手の形成を促していくこととなった。

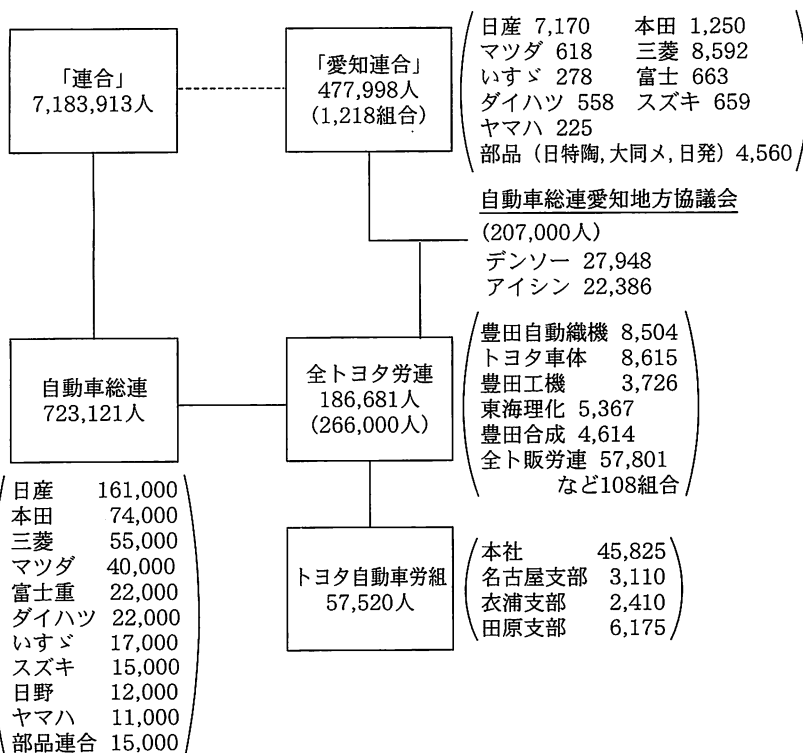
またこの争議の体験は、のちに企業内に様々なインフォーマルグループを作り出す契機にもなった。特に労働組合の担い手の中には、自動車産業の復興や企業基盤の確立こそ優先課題であり、労働組合の前提は企業内組合であり、「自らの雇用を守り生活を向上させるためには、企業そのものが発展することが基本」であると考え、「極左」勢力が指導する「闘争至上主義」は何の成果もなく、産業復興に自らの企業が乗り遅れてしまい、結局自らの職場を失いかねないという思いを共有して動く部分が現れた。その中心的な役割を果たしたのは、トヨタ工業学園出身の養成工であった^(注10)。

彼ら養成工の中でも一期生は、トヨタ自動車の現場の生え抜きであった。当時の労組執行部の闘争方針に最も反発していた部分であった。彼らが最も望んだのは、会社の再建であり、産業の復興であった。彼らが意識していたかどうかは明らかでないが、仲間の首が切られることは、彼らにとって別の関心事であった。それは彼ら「養成工一期生」は旗本であり、自らが首を切られることはない^(注11)と確信していたことから明らかである。会社側はこの最も企業に忠誠を誓う部分に着目し、彼らを最大限に活用し、争議の長期化で動揺する組合員も利用しながら、従業員のきずなの分断に利用してきた^(注11)。

3 労使宣言(1962)とトヨタ自動車労働組合

1962年にトヨタ自動車の労使は、いわゆる「労使宣言」を結んでいる。これによって、この会社の企業内においては「争議」や「闘争」は存在しないことを前提とした立場から労働組合の役割を規定し、1974年まで労働協約の無協約化が続くことになった。トヨタの「労使宣言」は、労働組合の立場からその運動の範囲を規定し、トヨタ「労使」の記念すべき合意文書となった(注12)。

図表3-1 トヨタ自動車労働組合と上部団体・グループ労連との関係



トヨタ自動車の従業員の構成

全従業員数 約69,000人 [技術約12,000人, 事務約18,000人, 生産約36,000人, 嘱託社員等約3,000人]

ホワイトカラー 約23,000人

技術職 約 7,000人

事務職 約18,000人

業務職 約 5,000人

—上級専門職 約7,000人, 専門職 約4,500人

基幹職 約 6,000人 [基幹職 1級420人, 同 2級1,300人, 同 3級約4,300人]

技能職 約43,000人

直接部門 準直接部門 (保全・修理, 検査, 輸送・部品管理等)

嘱託社員等 約3,000人

課長—チーフリーダー(C L)—グループリーダー(G L)—エキスパート(E X)—一般技能員

↑
チーフエキスパート(C X)・シニアエキスパート(S X)←↑専門技能職>

* 日本労働研究機構『資料シリーズNo.111大卒ホワイトカラーの昇進・配置と人事部の役割』(2001年3月)から

この労使宣言は、本来の労使関係法で保障された労働基本権の行使を自ら武装解除することにより、資本と会社に積極的に貢献するものであった。当時の日本と自動車産業を取り巻く環境は、1970年代初頭の資本の自由化に始まり、その後の二度にわたる第一次・第二次石油危機があり、更には貿易摩擦を契機とした急激な為替レートの変動(円高)という輸出産業では大きな困難があり、日本経済も日本の自動車産業もその危機を減量経営で乗り切った経過がある。その中で大きな役割を果たしたのが、経営サイドには物わकारいのいい労働組合の存在と、「労使協調」路線であった。こうした過程で生じたトヨタの職場で起きている様々な問題について、労働組合側と経営側との意見交流・協議などが、労使間の相互理解、相互信頼につながったという思いがトヨタの労働組合側にはあった。

こうした発想の進化はその後も続き、1996年の創業50周年の時に結ばれた「21世紀への決意」=新労使宣言は、その集大成と考えると理解しやすい。従来の「労使協調」主義は、労使は本来は対等なのに使用者=経営側と徹底的に対決しない妥協主義的な傾向について取りざたされてきた。しかしトヨタにおける労使関係は、両輪の輪としての役割を果たしており、会社の提起する人事

施策を、時には無条件に協力したり、若干の意見申し立てだけで、基本的には会社提案の骨格をそのままにして受け入れてきた。しかも現在では会社に先立って施策を提起したり、積極的に経営の一翼を担ってしまうところに特徴がある。

これは、トヨタ自動車以外の関連企業でも濃淡の違いはあるものの、労使関係のスタイルは基本的には同じである^(注13)。しかしこうした労働組合の姿勢を批判して、「労働組合は会社のいいなり」とするどく指摘する書物もある(阿部和義『トヨタモデル』講談社、2005年6月:p.143~)。また、「労組という藩屏」との指摘もある(読売新聞特別取材班『豊田市トヨタ町一番地』新潮社、2003年4月,p.219~)。

『トヨタモデル』「第五章 労働組合は会社のいいなりか」では、トヨタ労使とりわけ労働組合の実態を浮きぼりにしている。このなかで、「労組は会社のいいなりともいえる」、「インフォーマル集団で『自分の会社』を意識させる」、「制限つきの組合役員資格」など、トヨタの労組にとっては手厳しい指摘がされている。この書は何も、トヨタの労使関係を批判することを目的としたものではない。著者もむしろ今までも話題になってきたトヨタ礼賛本に近い位置するといえよう。しかしそうした立場の書物でも、トヨタの労働組合のあり方を批判しているところに意味がある。

なおトヨタ労組の「あゆみ(歴史)」については以下の資料で概観されたい^(注14)。

敗戦から10年

<労使関係の動き>

戦後の混乱と激しい経済状況の下、会社は倒産の危機に直面。

<経済情勢>

昭和24年ドッジラインにより、超緊縮財政政策が実施。インフレは収まったものの、景気低迷・需要減少・資金繰り悪化に陥る。日産・いすゞで大量の人員整理が行われた。

1946年 組合創立結成(トヨタ自動車コロモ労働組合)(1/19)

- 1946年 労働協約調印（4/20）
- 1948年 組合の名称が「全日本自動車産業労働組合トヨタコロモ分会」となる。（4/28）
- 1949年 会社側の賃下げを含む合理化案に対し「人員整理はしない。が賃金は1割カット」の覚書締結。（12/24）
- 1950年 「1,600人の人員整理，1割の賃下げ」の再建案を会社発表
- 約2ヶ月にわたる大闘争の展開（ストライキ，サボタージュ，執行部のハントなど）（4/22）
- 1950年 労働争議終結（全員投票で90%以上の賛成）（6/10）
- 1951年 労働協約の改正ならず（会社は組合の経営参加・経営人事認めず）以降昭和49年〔1974年〕2月まで無協約状態（7/30）

1950年争議では①全従業員の25%にあたる1,500人の人員整理がされ，②社長以下経営陣の引責辞任で幕が閉じられた。当事の経済情勢として，1950年6月勃発の朝鮮動乱は日本国内に特需を生み，戦後の産業復興が本格的に始まろうとしていた。

1955年以降

<労使関係の動き>

自動車産業の復興，企業としての基盤確立期に入り，企業内組合であるという認識にたち，自らの雇用を守り生活を向上させるためには，職場，つまり企業そのものが発展することが基本であることを自覚し始めた。すなわち，自動車産業・企業の復興，基盤確立がかかっている時期にいたずらに闘争に明けくれているは何の成果もなく，産業復興に自らの企業が乗り遅れてしまい，結局自らの職場を失いかねないという自覚である。

こうした観点から生産性向上運動を通じ，労働条件の改善を図る組合運動へと転換していった。

<経済情勢>

昭和30年代に入って日本の自動車生産台数は飛躍的に伸び（昭和30年代：7万台，昭和35年：48万台），トヨタも増産体制がとられた。各メーカーが新車を市場に投入，企業としての優位な地位の確立を旨としつつあった。しかし，一方で貿易・資本の自由化への試練を乗り越えねばならない時期でもあった。

1955年 全自トヨタコロモ分会からトヨタ自動車労働組合と名称変更（1／19）

1956年 「生活の安定と産業・企業の発展」の実現に努めなければならぬ（第21回定期大会大会宣言）

1958年 生産性向上運動への参加と協力を組合方針として確立

1962年 「労使宣言」調印（2／24）

「労使宣言」以降の動き

- ◎資本の自由化，第一次，第二次石油危機，さらには急激な為替レートの変動といった難局を，我々は労使宣言で確認した労使関係のもと，乗り切ってきた。
- ◎その過程においては，争議こそなかったが，様々な問題につき経営側と激しい議論を展開してきた。我々は，そうすることが真の意味での相互理解に，相互信頼につながるものと確信している。

1970年 トヨタ自動車工業労働組合となる（自工・自販労組でトヨタ自動車労働組合連合会発足）（9／1）

1970年 全トヨタ労働組合連合会（全トヨタ労連）結成大会（9／11）

1970年 全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）結成（10／3）

1974年 労働協約に調印（無協約時代に終止符）（2／28）

1982年 労使宣言20周年にあたり，労使双方の署名による調印書を締結（3／17）

1982年 工販労組，組織統合に調印（6／29）

- 1982年 新生「トヨタ自動車労働組合」がスタート（9／1）
- 1992年 新組合会館「カバハウス」オープン（8／21）
- 1992年 トヨタ労働組合連合協議会（ト連協）を結成（12／17）
- 1996年 組合創立50周年記念式典の場で、「21世紀に向けた労使の決意」を調印（1／27）
- 1998年 「トヨタ労組21世紀ビジョン」策定（8／28）
- 1998年 初のテレビ評議会開催（10／29）
- 2001年 スキルド・パートナーを組合員化（9／1）
- 2006年 組合創立60周年式典の場で「組合将来ビジョン」公表（1／27）
- 2006年 パートタイマーを組合員化（9／1）
- 2008年 契約期間1年以上の期間従業員の組合員化（4月より）

この年表はトヨタ自動車労組のあゆみについてコンパクトな資料だが、節目節目で、運動の方向性が進化していることが読み取れる。これは前述した我が国の労働組合運動の戦後の時代区分とは異なる部分もあるが、これはトヨタ労組の動きの方が、我が国の労使関係の動きよりも先行し、また特異な位置を占めるからである。トヨタの労使関係は、①結成当初（1946）、②50年争議（1950）、③労使宣言（1962）、④新労使宣言（1996）で区分するとわかりやすい。

Ⅱ トヨタの企業理念と労使関係の特徴

1 トヨタシステムと労使関係

すでにみてきたように、現在のトヨタの労使関係はいわゆる一般的な「協調主義」的労使関係とは次元が大きく異なる。従来の「協調主義」的労使関係とは、一般的には労使対決型の左派系・戦闘的労働組合主義に対抗・対決する形で登場してきた潮流だとされてきた。ヨーロッパでいえば、マルクス主義の影響を受けた戦闘的あるいは「急進的」な労働組合運動に対して、イギリスのフェビアン協会のような穏健で妥協的な組織と運動がそうだとされてきた。それは

政治潮流からすれば社会民主主義潮流へと結びついてきたとされる。世界的に見て過去の歴史において実際に社会民主主義政党がある時期結局は戦争協力をしていったという事例があって、その潮流への「裏切り者」「途中下車」という批判がある程度説得力を持ち得たこともあった。これは日本でも戦前の社会大衆党の役割や戦後の産別会議に対抗する形で登場してきた労働総同盟が果たしてきた役割がよく指摘されている。

1964年に結成された同盟は、1962年に全労・総同盟・全官公の三組織を母体として同盟会議を結成、その後、それぞれの組織が発展的に解消して新しい統一的なナショナルセンターの結成を目指して準備し、64年11月11日に結成大会が開かれ、総評に次ぐ労働団体として誕生した。これは「ニワトリからアヒルへ」と変貌した総評への対抗上、「協調主義」的労働組合運動として登場したものである。しかしながらこの同盟の「協調主義」は当時の民社党という政治的なバックボーンの役割は別として、従来の労働組合運動を大きく逸脱するものではなかった。

しかし時をほぼ同じくして登場したIMF-JC（国際金属労連日本協議会、のちに金属労協）は、日本の金属産業の大産業別労働組合組織で、1964年、アジアで初めての東京オリンピックが開催された年の5月16日に結成されているが、従来の「協調主義」とは様相が異なることに目を向ける必要がある。IMF-JCは、IMF（国際金属労連）加盟の下で、金属労働者の諸権利・労働条件を向上させ、「ゆとりある豊かな生活」の実現を図ること、ならびに、国際労働運動の連帯、交流を推進することを目的とはしていた。一方IMF中央は、世界で最も長い歴史と伝統を持つ国際産業別組織（GUF）であり、世界100カ国、200組織、2,500万人の金属労働者を結集する、人権・労働組合の自由・民主主義および社会正義を求めて活動する金属労働組合の国際的な団体であり、IMF-JC結成の同じ年の11月のIMF第20回世界大会で、IMF-JCのIMF加盟が正式に承認されている。

IMF-JCは、日本の主要な基幹産業である金属産業労働者の結集体であり、現在は電機連合、自動車総連、JAM、基幹労連、全電線の5産別で構成され

ており、200万人（2005年12月現在）を数える金属労働者を結集する運動体に発展している。

しかし、これら産別組織の中でも、自動車総連・全トヨタ労連さらにはトヨタ自動車労働組合の運動方針を考察すると、前述した「協調主義」的労働組合運動とは性格がかなり異なっている。それは一例をあげると、この企業内労組や企業グループ労連さらにはその上部団体の産業界組織である自動車総連の方針は、部分的には格差の是正を唱えているものの、全体としては「新自由主義」による企業の「グローバル戦略」を容認し、その上での労働者のステータスの確保や労働条件の改善を唱えているに過ぎない。それは以下のIMF-JCの方針にも現れている（注15）。

こうした一見経営団体と見間違えるような方針にみられるのは、まず企業の経営方針と同じ立場の現状認識である。先進国主導の開発型環境破壊のグローバル戦略を何の疑問も持たずに、この前提・容認の上で運動論が語られることになる。確かに方針では「格差是正」や「環境問題」について触れてはいるものの、格差是正をどう実現していくかということは何ら語られていない。安価で使いやすい外国人労働者の活用は、現地法人においてはもちろんのこと、日本国内でも行ってきた外国人労働者も3K職場での劣悪な環境の下での労働の容認や外国人研修生のような「脱法的」な働き方にもみられる。そしてこうした現状にはほとんどメスを入れようとしない、というよりも入れることができないのである（注16）。

IMF-JCのこうした運動論は、トヨタのグローバル戦略のもとで設立された現地法人における労働争議が発生した場合に、こうした方針がどのような態度になるのかは明らかであろう。現地法人の支配下で闘う労働者の側に立って支援活動をするのではなく、現地法人の肩を持って敵対的な立場になったり、よくて傍観者のな態度をとるに過ぎない。こうした態度姿勢は全トヨタ労連の綱領・基本理念の中にも、さらにはトヨタ自動車労働組合綱領の中にも見いだすことができる。以下その一部を紹介することにする。

「全トヨタ労連綱領（抄）」

1 自主的民主的運営

われわれは、労働組合が労働者の自主的な組織であることを確認し、外部からのあらゆる圧力、干渉を排除し、自主的運営を行うとともに、組合員相互の友愛と信義を基調にした自主的運営に徹する。

中略

3 労使相互理解

われわれは、労使関係を労使対等の立場に立って、相互理解と信頼の精神に基づき対処することを基本とする。

以下略」

（全トヨタ労連綱領 <http://www.fine.or.jp/rinen/index.html> 2008.12.28検索）

「全トヨタ労連基本理念」

トヨタは1つ

トヨタ車の製造・輸送・販売を通じて密接に影響し合いお互いの立場を尊重しながらグループ全体の活力向上を目指す運命共同体としての気持ちのつながりを持ち、トヨタはひとつとなって労働運動全体をリードしていく。

以下略」

（全トヨタ労連基本理念 <http://www.fine.or.jp/rinen/index.html> 2008.12.28検索）

「トヨタ自動車労働組合綱領」

2 自主的民主的運営

組合の自主的・民主的運営に徹し、政党、政府、経営者、その他特定グループなど、外部の圧力・干渉を排除して運動を進める。

3 労働者の生活安定と産業・企業の発展は車の両輪

労働者の生活の安定が産業・企業の発展に不可欠なものであると同時に、産業と企業の発展なくして、労働者の生活の安定はあり得ない現状におかれていること、すなわち、双方が車の両輪の関係にあることを確認して運

動を進める。

以下略」

(トヨタ労組の綱領 <http://www.kabanet.org/toyota/rinen/index.html> 2008.12.28検索)

全トヨタ労連もトヨタ自動車労働組合も強調するところの、「自主的民主的運営」と「外部の圧力干渉の排除」とは、いかなるものであろうか？ これはおそらくかつての労働争議（特に50年争議）での体験によるものであろう。この企業内労組の関係者やその影響を受けた人の中に、かつての「労働争議」が「極左」勢力の影響を受けた人物が組合執行部に存在して争議を指導していたが故に、外部の圧力干渉を排除できずに争議は泥沼化したという認識である。

しかし争議が泥沼化していったのは、単に「極左」指導部の先導によるものなら、あのような大きな争議になった理由を説明したことにはならないであろう。一部の研究者やインフォーマル組織の一部が持ち上げる当時の会社の融資のための努力は、当時の運動の矛先をトヨタ的なものに収斂させたいという労働者層の願望であったのであろう。しかしその融資の働きかけは失敗し万策尽き果て、争議に突入したというのが実態である。ただし争議が長期化することにより運動の展望が喪失し、労働組合内部の力関係が会社の収斂を主張する部分に軸足が移行し、その結果争議は収拾されたとみなすべきであろう。

彼らが必要以上にこだわる「外部の圧力・干渉を排除した運動」とは、過去の50年争議のトラウマから教訓化されたことであろう。同じ産業で働く労働者が連帯ストや支援活動そのものを否定したり労働組合のナショナルセンターがゼネストを呼びかけるようなことまで否定するとしたら、労働者の団結権とは一体何であろうか。こうした連帯活動を口実とした自らの企業内主義を正当化していることもみておかなければならない。これは会社方針や施策あるいは企業内労組への方針に異論を唱える者への排除を正当化するものである。

また先の「トヨタ自動車内野過労死事件」^(注17)に限らず、トヨタ自動車労働組合（もちろん全トヨタ労連や自動車総連も）は、企業の外側から提起される「企業の社会的責任」(CSR)を求める運動や行動にはおそろしく鈍感である。

2007年8月8日は、東京大気汚染公害裁判が和解となった記念すべき日となった。これはほぼ原告の意向を取り入れた和解内容であった。しかしトヨタ自動車労働組合も全トヨタ労連も自動車総連も、コメントすら表明していない。また「トヨタ自動車内野過労死事件」では、この事件の労災申請から労基署の却下、そして訴訟を起こし裁判になっていった過程で、トヨタ自動車労組の組合員が証人にかり出され失笑を買うような証言をしても、一貫して沈黙を保っていたし、和解後もコメントや声明すら出していない。これが彼らのいうところの「外部の圧力・干渉を排除した自主的民主的労働組合運動」の帰結点である。

願興寺皓之 [2008] では、この企業の労使関係の下では、「労働組合の職場規制が、組合職場役員の主体的判断を尊重する中で、経営が執行すべき『業務の改廃・効率化計画』への関与を含めて、きわめて有効に行われていることを確認することができる。」とまでいいきり、「取り組みの過程で行われた職場アンケートからは、取り組みの過程を通して職場に不満が鬱積する余地はほとんどない」としている。これはトヨタ自動車労働組合からすれば6万人もの組合員・対象者の中で、2,000人足らずのサンプルから結論を導いているが、これは各職場のEXやSXに依頼すれば事足りる数字である。そのアンケートの回答は、回答当事者が否かは別として、結果として各職場の中における末端職制の意向が出ることになる。だから不満が数パーセント以内だとしても、それがそのまま「職場に不満が鬱積する余地はほとんどない」というのはアンケート回答者の意向としてはある程度の傾向であっても、けっしてこれで職場の構成員全体の意向を反映させたものではないことは明らかであろう。ランダムで無作為のアンケート、例えば全組合員に郵送して無記名で回答を求めるような方法なら信頼度も増すであろう。しかしそれは無理な注文かもしれない。こうした発想が主流では、内野過労死事件のような事例の予防はできないであろうし、再発は免れないであろう。それは従業員が職場委員レベルの役員や産業医に自分の健康状態の不調を訴えても、何ら解決できないのではと最初から懐疑的になってしまうからである。産業医に不満や体調不良を訴えると、どういう訳か末端職制から説教されてしまうから、「まあいいや」とあきらめてしまうこと

があることも聞こえてくる(注18)。

このような願興寺氏の主張をあえて補うなら、「職場では不満を表明することができない」と言い換えた方がいいのではないだろうか。

2 トヨタの行動規範

トヨタシステムのルーツはどこにあるのだろうか。それは創業以来公にされてきた様々なトヨタの企業理念・行動規範であり、その原点は、「豊田綱領」である。まずは短い故に以下その全文を掲載する。

「豊田綱領」

- 一、上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし。
- 一、研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし。
- 一、華美を戒め、質実剛健たるべし。
- 一、温情友愛の誠信を發揮し、家庭的美風を作興すべし。
- 一、神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし。

(昭和10(1936)年10月30日〔豊田佐吉の6回忌〕制定)

また、1989年には改訂された豊田綱領が公にされている。創業以来、今日までトヨタの経営の「核」として貫かれてきたのがこの「豊田綱領」であった。これを読むと、トヨタグループの創始者である豊田佐吉の考え方がコンパクトにまとめられており、最近の「トヨタの基本理念」の基礎となっていることも伺える。これは、佐吉の在世中から世に出ていたのではないし、最初から確固たる形があったわけではない。トヨタ(豊田)の関連企業の事業規模が拡大するにつれ、そこに関わる構成員が共通認識として保有すべく「規範」が企業内で求められるようになったことが理由である。従業員が企業の構成員として自覚し、積極的に役割を果たしていくためには、企業規範を明文化することが関係者の間で求められるようになった。そして佐吉没後、創業時から佐吉とともに関わってきた豊田利三郎、豊田喜一郎らによって佐吉の遺訓がまとめられ、世に出たのが「豊田綱領」であった。これが世に出たのは豊田佐吉の6回忌になる、

1935(昭和10)年10月30日のことであった。

またトヨタ自動車は2003年以来、『Environmental & Social Report 2003』(『社会環境報告書』)という冊子を発行している。そこに次のような記述があり、トヨタ自動車の労使関係の本質が触れられている(アンダーライン部分は筆者)(注19)。

トヨタの人事労務は「労使相互信頼」を基本理念としている。労使相互信頼は、1950年の労働争議を経て、1962年に締結された「労使宣言」の中で、労使関係の基盤として謳われており、その後も、幾多の話し合いを通じ、労使の相互理解と相互信頼を積み重ねている。

この労使相互信頼とは、「従業員の生活向上は会社の繁栄があって初めて実現するものであり、労使が会社の繁栄を共通の目的として価値観を共有する」ものであり、「会社は雇用の安定を最大限に考慮し、かつ進んで 労働条件の改善に努める」とともに「従業員は会社繁栄のために会社諸施策に協力する」ことを基本精神としている。

1996年に労使双方で調印した新労使宣言である「21世紀に向けた労使の決意」では、労使関係の基盤として「相互信頼」に「相互責任」が加わり、現在のトヨタ基本理念にも反映されている。これは企業の行う様々な施策に労働組合も積極的に関わり共同責任の一端を担うことである。まさに「経営主導」型労使関係であり、企業経営に労働組合が従属するというものである。そもそも近代社会成立以降に労使関係という契約関係と労働基本権が確立してきたのは、当事者としての労働者を保護していくためにも争議権までも保障してきた経過がある。ということは、トヨタの基本的理念は近代的な労使関係の理念も否定したところまで後戻りしているということになる。

さらにトヨタの人事労務に関する基本原則は、「労使が相互信頼と相互責任の関係」を確立するために、(1)会社を信頼して働ける職場づくり、(2)恒常的・自発的な知恵・改善を促進する仕組みづくり、(3)徹底的な人材育成、(4)個々人の役割遂行と全体最適を目指したチームワークの促進、の4つの項目を基本原則として人事労務を遂行することになる。

したがって、トヨタでいう「労使間の相互信頼と相互責任の関係」とは、ト

ヨタ自動車という企業が担わなければならない人事施策に、トヨタ自動車労働組合が積極的に関与し責任を負うことである。これは明らかに従来の「労使協調」主義の一線を越えたものとして理解することができる。すなわち通常は企業が行うべき人事施策などを労働組合が積極的にその一翼を担おうとするものである。これはトヨタシステムが、「労使一体」的なものを超えて、「経営主導」型であることのあらわれである。

また「安易なレイオフ・解雇は実施しない安定した雇用」は、トヨタの労使相互信頼の大きな柱となってきた。企業業績が悪化したからといって、簡単に労働者の雇用を脅かすことは許されるわけではないし、こうした信頼関係の柱を否定するわけではない。しかしながらその対象は正規雇用の労働者に限定されていることをみておく必要がある。しかもトヨタシステムでは、従業員の生産活動への貢献を最大限に生かすことを大きな基盤としているため、その重要な経営資源となるべく人材の安易な切り捨ては、相互信頼関係を損なうだけでなく、従業員の主体的能力発揮の妨げになるという考えがある。「安定した雇用」はそうした側面がある。かつて奥田碩氏（元社長）の「経営者よ、首切りするなら、切腹せよ」という言葉は、こうした「経営哲学」からきたものである。トヨタの企業戦略は、常に中長期的な経営状況を考慮し、人事労務施策のあらゆる手段を講じて雇用の安定を実現し続けることであり、それが最も根元的なフィロソフィー（経営哲学）であると捉えられている。

また、従業員が持つアイデア・考えを企業活動に反映させるため、職場における上司・部下の意思疎通を図ることはもちろんのこと、本来は業務的なものである「創意工夫制度」や「QCサークル」等の設置もまた、積極的に活用しながら職場のアイデンティティの醸成を図っている。従業員の様々な悩み・苦情・疑問に対しては、「企業倫理相談窓口」「心とからだの健康相談窓口」「はーとふるねっとe倶楽部（職場に関する相談窓口）」「セクハラ防止ホットライン」といった窓口がある。これらはトヨタ的企業内福祉の目的がそれなりに機能していることを意味する。また毎年実施している従業員への意識調査において、当然にも「誇り」「満足度」は高いレベルを維持しているが、これは今までみて

きたことから何も不思議なことではない。

トヨタ自動車では、すでに触れてきたように、会社と労働組合の公式な話し合いの場としては、「労使協議会」、「労使懇談会」、「テーマ別懇談会」、「支部懇談会」、「職場懇談会」などがある。労使協議会とその分科会は、賃金、賞与、労働時間などの労働条件等について話し合う場であり、労使関係の社会通念や一般企業では、「団体交渉」といわれるものであろう。トヨタの「労使」が労働法制で認められた団体交渉を使用しないのは、「労使間の課題は徹底して話し合いを尽くすことで解決する」という考え方を体現したものだという。そこには「対決」「対立」「闘争」「争議」という概念はそもそも存在しないことを前提としている。こうした概念そのものが存在すること自体が、トヨタの労使関係からすればありえないことになる。したがってトヨタの労使関係においては、企業経営の発展と企業基盤の存続のために、企業の提起する施策について労使相互ですりあわせる場として、労使協議会は存在する。したがって「団体交渉」という呼称はしない、というよりもできないのである。

最近では、取り上げるテーマに応じて、関係する会社幹部・労組役員で構成されるテーマ別懇談会の役割が大きくなっている。賃金制度の見直しをはじめ、最近のテーマとしては「負荷適正化」や「60歳定年後の継続雇用」、「年金制度」、「メンタルヘルス」などが取り上げられている。いわゆるトヨタカレンダーといわれる勤務日割に関する懇談会のように定例化しているものもある。

また、各工場・事業所における課題を話し合う場として「支部懇談会」、各職場の課題を話し合う場として「職場懇談会」が設けられており、「受援率」（職場における社外者の比率）の適正化や、年次有給休暇の取得促進など支部・職場における課題についても懇談している。

多様な労使コミュニケーションは会社と組合の公式の場に限らず、トヨタ自動車では人事施策として多様な労使コミュニケーションの場を設けている。

現業部門、とりわけ直接作業部署においては業務中のコミュニケーションがとりにくいことに配慮し、毎朝5分、所定労働時間内にいわゆる「朝礼」の時間を設けている。

また、やはり所定労働時間内に月1時間の「I-Time」という職場ミーティングが設定されており、経営方針や諸施策の説明、生産・品質・安全等の情報展開が図られている。QCサークルなどの小集団活動も最近では限定的とはいえ「業務扱い」として活発に実施されている。管理部門では業務管理などのコミュニケーションが日常的に行われているが、加えて職場単位での昼礼の実施も奨励されている。

こうした施策は、基本的には企業の発展のために企業自らが提起するのが基本であるが、これに労働組合が積極的に関与してきたのが実態である。いわば企業の施策に労働組合が従属するというスタイルである。

過去ほどではないが、現在でもインフォーマル活動も重視されており、末端の職制も含めて、「監督」的地位にある者については、CX会、SX会、EX会（それぞれ一般的な企業でいう工長、組長、班長クラスに相当）という長い歴史を持つ階層別団体が存在し、活発な活動を行っている。また、職場の親睦活動として「HUREAI」活動があり、全社から各職場に至る各レベルで文化・スポーツ・レクリエーションなどの交流・親睦活動を展開している。特に毎年行われる社内駅伝大会は、100チーム以上が参加し、20,000人を超える従業員・家族が応援する企業内の一大イベントとなる。

こうした活動には、正社員に限らず、期間従業員、派遣社員にも積極的に参加を促し、従業員全体でのコミュニケーションの活性化、一体感の醸成を図ろうとしている。これはトヨタシステムの神髄である。しかしこうしたレクリエーションは、従業員の中には好んで積極的に参加する向きもあろうが、「強制された自発性」「暗黙のノルマ」として、無意識に参加に動員させられるという側面もあることもみておく必要がある。業務から外れても、会社と関わる各種行事に積極的に関わっていかざるをえないのである。それは勤務時間外の休日に、会社の施設から離れた地でも積極的に擬似的な業務に関わらなければという強迫観念が作用しているかもしれない。

会社・企業と従業員である労働者の家族とのつながりも重視されている。それは夫の企業への生産活動への理解者として、家族は不可欠な要素だからであ

る。会社としては従業員家族を招いた職場見学会や、家庭から会社情報のホームページを閲覧できる「トヨタふぁみネット」の開設、「社長からの家族宛レター」等の取り組みがなされている。

さらに、コミュニケーション施策の一環として、「苦情処理」を受け入れる体制と充実も進められている。社内・社外に多様な相談窓口を設置し、相談しやすいところに相談してもらうことで、苦情の早期解決を図ろうとしており、その一部は家族も利用できるものとしている。ただしそれがどこまで有効に機能しているかは定かではないし、別問題である。実際に企業の立場を脅かすような不祥事と関わるような相談に対しても、この制度が有効に機能しているかは別問題である。

例えば「内野過労死事件」のような事例を、事前に相談してうまく解決できたかという疑問である。当初内野夫人の会社への労災申請の相談の窓口は、人事部が対応したという。書類の準備から申請手続きに至る一連の行為はすべて人事部が対応したという。その後人事部の紹介として労働組合の窓口に出向いたという。とはいっても対応したのは、決定権が何らない書記局の人間が対応したに過ぎない。この水準の苦情処理でしかないということも紹介しておく。それは「苦情や相談窓口が単なるガス抜きとしてのみ」機能しており、真の苦情相談窓口とはほど遠いと判断せざるをえないからである。

現在のトヨタを取り巻く企業環境は、グローバルな企業競争が激化する中、競争力の強化、とりわけ競争力の高い「働き方」の構築が急務となっている。これはあくまでも企業サイドの論理であるが、「企業競争力の源泉は、働く人の意欲・活力である」との考えのもと、トヨタ自動車は密接な労使コミュニケーションとそれに基づく信頼関係の醸成への不断の取り組みを続けている。それは前述した「不満が潜在化しない」職場環境の構築である。まさに労使関係は対等ではなく、経営に従属した企業戦略による労使関係であり、こうした「経営主導」型労使関係の確立を可能にしたものに各企業理念があったのではなかろうか^(注20)。

これらの労使宣言はトヨタの労使関係を規定するものであるが、トヨタとい

う企業と「顧客」・「従業員」・「取引先」・「地域社会」・「株主」という対象には、どのような価値を提供したいのかというトヨタの意思を表明したのが「トヨタ基本理念」であった。

この「トヨタ基本理念」という課題を企業活動の中でどのように実現させていくかという視点から、トヨタに働くものとしてどういう価値観の共有とどのような行動をとるべきかを示したのが「トヨタウェイ2001」であるとされる。

これはトヨタの組織にとって、いわば「自律神経的」な機能を果たすべきものであり、健全で活力ある経営を維持しながら「トヨタ基本理念」を実現させていくための中枢を担うものである。この「トヨタウェイ2001」の特徴をまとめるなら、以下ようになる。

- ① 「トヨタウェイ2001」の2本柱は、「知恵と改善」と「人間性尊重」であるとされる。
- ② 現状に満足せずさらに高い付加価値を追求し、そのために知恵を絞りつけること、
- ③ あらゆるステークホルダーの尊重と、従業員の成長を会社の成果に結びつけること、
- ④ この2つを常に念頭においた行動が、すべてのトヨタで働く者に求められている。

「トヨタウェイ2001」は、労使ともどもが担うべき機能である。

3 「トヨタの基本理念」について

「トヨタの基本理念」は、1992年に制定され、1997年には一部改訂されている。この基本理念は、先に紹介した「豊田綱領」に現代的解釈を加えて、策定したという。

では「トヨタの基本理念」とは何を目指したものであろうか。1992年に策定されたものでは、以下のようにあげられている。これは日本経済が国内的には従来の日本的システムの崩壊・解体がささやかれ、対外的には企業が積極的にグローバル化を展開する時期であった。

トヨタ基本理念

1. オープンでフェアな企業行動を基本とし、国際社会から信頼される企業市民を目指す。
2. クリーンで安全な商品の提供を使命として、住みよい地球と豊かな会社づくりに努める。
3. さまざまな分野での最先端技術の研究と開発に努め、世界中のお客様のご要望にお応えする魅力あふれる商品を提供する。
4. 各国、各地域に根ざした事業活動を通じて、産業・経済に貢献する。
5. 個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土をつくる。
6. 全世界規模での効率的な経営を通じて、着実な成長を維持する。
7. 開かれた取引関係を基本に、互いに研究と創造に努め、長期安定的な成長と共存共栄を実現する。

また1997年4月に改訂された基本理念では以下のようになった。

1. 内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民をめざす
2. 各国、各地域の文化・慣習を尊重し、地域に根ざした企業活動を通じて、経済・社会の発展に貢献する
3. クリーンで安全な商品の提供を使命とし、あらゆる企業活動を通じて、住み良い地域と豊かな社会づくりに取り組む
4. 様々な分野での最先端技術の研究と開発に努め、世界中のお客様のご要望にお応えする魅力あふれる商品・サービスを提供する
5. 労使相互信頼・責任を基本に、個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土をつくる
6. グローバルで革新的な経営により、社会との調和ある成長をめざす
7. 開かれた取引関係を基本に、互いに研究と創造に努め、長期安定的な成長と共存共栄を実現する

(トヨタ自動車HP (http://www.toyota.co.jp/jp/about_toyota/gaikyo/pdf2008/philosophy.pdf 2008.12.28検索)

企業を取り巻く環境も時代も大きく変わったこともあり、「企業の社会的責任」(CSR)を意識し、環境問題も考慮せざるをえないものとなっている。これらトヨタの両基本理念は、トヨタ自動車を取り巻く環境の激変のもとで、グローバルな企業戦略を労使一体となつてともに推進していく決意を内外に表したものである。トヨタに限らず近年の企業行動の規範については、そのモラルハザードやコンプライアンスが問われ、いわゆる企業の社会的責任を意識したものにならざるをえないものとなっている。

以上、トヨタの企業規範ともいうべきものを、「豊田綱領」から「トヨタ企業理念」まで順を追ってみてきた。そこには、トヨタという企業が目指すべき理念が一貫して貫かれていることも理解できよう。そしてこれら企業規範は、トヨタ自動車一企業内だけのものではなく、トヨタグループ企業全体、さらには下請け企業も含めた規範とされていることに着目する必要がある。さらに重要なのはこの企業が目指すべきものに労働組合も関与し責任の一端を担うべきであるということである。グローバル企業トヨタが現代的な装いにもかかわらず、トヨタ一家の経営家族主義的な側面も見えることも確認しておきたい。

Ⅲ トヨタ自動車ならびにトヨタ関連企業における少数派の活動

1 労働者の団結権と労働組合のシヨップ制

トヨタ自動車の労使関係が、従来の労使関係の一線を越えたものとして「経営主導型」労使関係の位置にあることはすでにみてきた。その形成根拠に何をあげることができるだろうか。筆者は労働組合の「ユニオン・シヨップ制」をあげたい。ユニオン・シヨップ制が労働者の団結権を維持してきたという、幻想に警鐘を乱打する意味でもこの点を強調したい。これは何もトヨタの労使関

係に限らず、日本の民間大企業の中でみられる一般的な傾向である。

ユニオン・ショップの意義として今までよく指摘されてきたのは「組合の団結を守り、経営側の不当な介入を排除する」というものであった。しかし本当にそうであろうか。この点については十分な検証が必要である。

「ユニオン・ショップ」というのは、労働組合員であることが、その会社・法人の雇用条件となる労使間協定（労働組合と経営者間の協定）により、会社において監督的立場以外の従業員が必ず「ユニオン・ショップ」を締結している労働組合に加入するシステムになる。またユニオン・ショップの場合、多くは、給与から労働組合費が差し引かれ支給されている。これがいわゆるチェックオフである^(注21)。

ユニオン・ショップの根拠として、日本国憲法第28条の労働組合の団結権を擁護するものとして長く説明されてきた。個人・従業員の「自由意志」（団体加入の自由）が制限されるのは、労働組合に対する、経営側からの組合員脱退工作や活動に対する支配を未然に防ぎ、労働組合としての団結権を守るために必要であると判断されているからというものであった。

しかしながら、このユニオン・ショップには問題が多く存在することも指摘されている。よく指摘されるのは、企業・事業所側と「ユニオン・ショップ協定」を結んでいる労働組合が、働く者の側にまったく立たずに企業の意向を受けたいわゆる「御用組合」である場合である。この場合、会社は「御用組合」を通じて人事管理を行うことができるからである。

日本の大企業のユニオン・ショップ制の労働組合のかなり多くが、「御用組合」^(注22)となっているという指摘が多方面からされている。例えば専従の労働組合役員が任期を終えるといつのまにか管理職に昇進し、その後は会社の人事・総務担当者になったりする。本章で扱う、トヨタ自動車の労使関係と労働組合も巷ではそのようにいわれ、外観もそのように見えることは否定できないが、実際の運用は巧妙な形態がとられている。

ところで先にも触れたように、ユニオン・ショップの根拠とされるのは団結権の擁護である。しかし団結権の実態と法的根拠についていうならば、必ずし

も万全のものではない。ユニオン・ショップが無くなるということは、労働者1人1人が自覚的に自らの意思によって組合に加入させなければならないことであり、現在の労働組合の力量や労働者への影響力からすれば、組合員は激減することも予想される。これは企業別組合にとって、今までの活動のツケでもあるが、その存続基盤が脅かされることにもなる。その意味で、一部の論者の中には、ユニオン・ショップ制度は必要であるという主張がある。

しかし使用者が、「唯一交渉団体協定」をユニオン・ショップ組合と結ぶのは、今までの多くの事例からすると、経営側と異なる考えを持った労働組合を排除する目的があるからである。これは、実際は労働組合の運営に「支配介入」（労働組合法第7条）している不当労働行為そのものである。現在の日本では、ユニオン・ショップ協定は労働者の団結権擁護のためではなく、実際には経営者のために、あるいは御用組合関係者の利害のために存在している事例が圧倒的に多数である。これこそが、日本の民間大企業における労働組合のユニオン・ショップ協定の実態であり、存在根拠である。

2 企業内少数派の活動

ユニオン・ショップ制について長々と触れたのは理由がある。それは本来は労働組合は、「労働者の地位を守り、労働条件の維持改善をめざす団体」であるにもかかわらず、運用次第では、労働組合が労働者を監視し労働者の利益に目を背けることも可能だからである。その最大の功罪こそ、ユニオン・ショップ協定の存在であったと筆者はみるからである。しかもこの功罪があるにも関わらず、「団結権」擁護の大義名分の下で、本来の基本的人権や労働基本権が下に置かれてきた事実が、日本の労働組合運動の中で根強くあり、そのことが労働運動の発展を妨げてきたという認識が筆者にはある。

ヨーロッパでは一般的であるとされる労働組合の「複数主義」が、日本では認知されていないことがあり、それに追い打ちをかけてきたのがユニオン・ショップ協定であった。こうした事実認識の上で、トヨタ自動車の企業内反対グループの活動についてまず目を向けてみたい。

ところでトヨタ自動車における「協調主義」的労使関係が確立するのは他の自動車製造メーカーと比較すると早い時期に確立しているとされる。それは基本的には、この企業の存続基盤すら脅かした「1950年争議」の解決の過程で誕生したというのが事実であろう。これまでもみてきたように、1950年争議を解決した中心的な人物群は、養成工一期生を中心としたグループであった。それはトヨタ労組の組合員というよりも従業員の中心が地元の農民出身者であり、地域社会とのつながりが強く、争議の早期解決の願望を強く持っていたからという指摘が一部ではされているが、あくまでも付随的なことでしかない。

トヨタ工業学園という企業内訓練校で鍛えられた彼らは、企業の目指すべき路線を忠実に実現していく生産現場での中心的な役割を果たした。当時彼らはトヨタの「旗本」と呼ばれた。彼らの存在と役割は、当時組合執行部が左派的傾向の部分が掌握していても、長い年月をかけて労使関係や「労働組合」を変質させていくには十分であった。

ところでこうしたトヨタ労組の路線に対して、企業内で異議申し立てをするグループの活動はいかなるものであったのだろうか。政治的な関わりとしてだけあげるなら、組織内で各種選挙にどのような対応をしてきたかをみれば、十分であろう。トヨタ労組は、執行部が資本・経営の意向を受けたメンバーで固められたあとでも、国政選挙では長く社会党候補を推薦してきた経過がある。国政選挙でトヨタ労組が方向を転換したのは、1968(昭和43)年の夏の参議院選挙で当時の愛知地方区で民社党(当時)候補者を推薦したことが始まりである。当時の労組執行部の言い分は、政府が導入を進めようとしている「自動車新税」に社会党まで賛成の立場をとったことから、自分たちの主張に同意してくれた民社党候補を推薦したというものであった。これ以降、翌年の衆議院選挙でトヨタ自動車労働組合は初めて組織内候補を民社党から擁立して当選させ、以降組織内候補を連続当選させ現在に至っている。このとき初めて、このトヨタ自動車では「企業ぐるみ選挙」が話題になった。この国政選挙で管理職も下請け企業の経営者もある時期までは民社党候補のために動員されたのである。

ところでこれまでの資料や事実経過だけでは、企業内で労組執行部に異議申

し立てをするグループの存在や活動の全体像はわからない。通常大企業で労組執行部とは異なるグループの存在を伺うには、かつて新日鐵・鉄鋼労連グループ内で公然活動していた社会党員協議会の活動や、大企業で公然非公然で活動をしていた共産党の経営支部での活動があったし、労災認定闘争を執行部が支援しないために自主的に有志組織を作ったり、ある政治的な目標をもっておこなう職自連活動や執行部批判グループによる自主サークルなど様々な存在があった。しかし大企業労組内で異議申し立てをするグループの存在で重要なのは労働組合役員選挙で対立候補がいるかどうか¹が1つの物差しになった^(注23)。

「経営主導」型労使関係が確立していく過程でも、それに意義申し立てをするグループは、役員選挙で毎年対立候補として立候補をしていた。1970年頃までは、組合員であれば自由に組合三役に立候補することができた。事実政治的バックボーンのない人が実際に自由に立候補していたときもあった。しかし役員選挙規定が1970年代初頭に改定されることになった。このときに自薦で委員長に立候補した人が、6,000票あまり、総得票数の30%を超えるものであった。このことに驚愕した執行部が一気に規約改悪したというのが真相のようである。

こうした役員選挙だけでなく、この企業の中での反対派の活動は、派手ではないものの地道に積み重ねられてきた。あるグループの場合、職場での労働者の基本的な要求を掘り起こしながら、執行部に実現を迫ったり、その延長上の活動として役員選挙での立候補があった。これは主として当初は1年に1回、のちに2年に1回行われる組合三役の役員選挙がメインであった。

また、この労働組合の最も基礎的な役員は、職場委員であったが、70年代までには、末端の職場委員では少数派が選出されていた時期もあったが、企業内少数派の人が一度選出されると他の組合員と隔離させるような配転がなされていたという。またこの企業内労組の役員選挙は当初は組合員の誰もが自由に立候補ができ、ある時期には20%を超える得票を獲得してきた経過がある。しかしながら現在は、反対派の立候補(自薦)は2000年7月の選挙以来ない。というのはこの間2年に1回行われる三役をはじめ役員選挙に精力的に取り組んできた現全トヨタ労組の委員長のW氏の場合、8年前の役員選挙の立候補を断念し

図表3-2 労組役員選挙自薦候補の得票率

年	委員長		副委員長		書記長		
	得票数	無効	得票数	無効	得票数	無効	
1968	2,375		2,551		2,239		
			3,352				
1969	2,516		2,669	無効 631	1,845	無効 588	
			2,592	無効 635			
1970	2,825		3,543	無効 587	2,805	無効 546	
			3,635	無効 578			
			4,029	無効 671			
補選	1,502	無効 567	1,830	無効 404			
1971	6,359	無効 1,778	4,935	無効 1,584	2,806	無効 677	
			5,300	無効 1,643			
			5,321	無効 1,804			
1972	3,324	無効 543	3,777	無効 1,217	3,462	無効 731	
			4,190	無効 1,233			
			4,000	無効 1,343			
1973	4,306	無効 942	8,667		4,574	無効 970	
1974	2,981		6,055		5,133		上部役員 5,103
1975							局長 4,389
							上部役員 3,306
1976	3,086		5,273		3,986		局長 3,960
							上部役員 3,524
1977	2,783		2,505		2,454		
			2,557				
			2,653				
1978	2,555		2,048		1,945		
			1,985				
			2,142				
1979	2,279		3,806		3,056		局長 2,262
1980	1,118	2.69%	1,448	3.83%	1,042	2.52%	
1982	2,423	不明	3,011	不明	2,311		局長 3,101
							上部役員 3,306
1984	2,897	5.40%	3,485	6.52%	3,167	5.91%	局長 3,750
							上部役員 1,987
1986	2,435	4.13%	2,615	4.44%	2,478	4.20%	
1988	3,644	4.56%	3,093	5.33%	2,664	4.60%	
1990	3,287	5.43%	4,098	6.83%	3,435	3.72%	
1992	3,622	5.72%	4,528	7.16%	3,887	6.15%	
1994							
1996							
1998							
2000							
2002							
2004							
2006							
2008							

(出所) 「大企業労働組合の役員選挙」(大月書店) p.105「変貌する世界企業トヨタ」(新日本出版)

※ 空白は不明

た。それは立候補に必要な推薦署名数の50人を集めることができなかったからである(注24)。

以後、トヨタ自動車労働組合の役員選挙において反対派が立候補することはなくなり、信任投票のみとなった。したがって反対派の活動は、役員選挙を通じて行うことはなくなり、職場単位での要求の突き上げや、工場門前での反対派グループの宣伝活動や時としては職場有志としての会社や企業内労組への申し入れであった。毎年春闘の時期に行われているトヨタ総行動みたいな活動もあった。職場の内部で多数派形成、過半数の支持を集めるための具体的な施策についての論議は、反対派グループの中では行われていたかもしれないが、外からは何も見えなかった。したがって彼らの闘いは、職場の内部を揺るがすものにはならなかった(注25)。

トヨタ自動車関連のグループ企業の中でも似たようなものであった。ただ、トヨタ関連グループ企業の中でも濃淡の差があり、豊田自動織機製作所や豊田工機(現ジェイテクト)のように、1970年代初頭にはスト権投票でスト権が確立され、1980年代になっても上部産別組織を総評全国金属に籍をおく労組も若干はあったが、総評全国金属の単組とはいえ、労組執行部の実態は1980年代には執行部は「労使協調」を唱える潮流が支配的であった(注26)。しかしながらこれらの企業内労組もまた連合結成前には、すでに総評全国金属を脱退して全トヨタ労連に結集して現在に至っている。

よくいう一般論として、既成の労働組合があるのに、わざわざ別組織をつくるのは分裂行為であるという指摘がある。確かにある労働組合内で指導権を握るグループに対して、反主流のグループが存在した場合、それが勢力関係が拮抗しており、反主流グループがそれが気に入らないからといって、別組織をつくって割って出てしまうならそれは大いに問題があろう。既成の労働組合の組織が、仮に反動的なグループが労組執行部を担っていたとしても、その労働組合が一応は民主的に運営されているということが前提であるならば、基本的にはその中で言論を行使しながら執行部の方針に影響を与えていく施策が有効であろう。しかし、現在の日本の大企業の労働組合の運営は、トヨタに限らず様々

な制約がかけられ、異議申し立てを行う個人やグループが自由な活動を行うには様々な障害がある。

日常的な諸活動でいえば、基本的に勤務時間外であったとしても工場管理敷地内では少数派は自らの意思表示を表現するビラすら、工場の管理施設権をバックに従業員に配布することすら認めていない。多くは工場門前や駅頭での配布に限られている。また社宅などでの配布も禁止されているケースが多い。このように企業内少数派は自らの主張を意思表示する場所すら限られている。身近な職場委員や、たまにあうことができる工場レベルでの三役クラスに自らの主張をぶつけるぐらいしかできないのである。だいたい企業内労組の機関会議に代議員クラスで参加することすら、ほとんどの場合は外されているからである。また役員選挙の実態もみておく必要がある^(注27)。

大木一訓編「大企業労働組合の役員選挙」(1986)では以下の資料のようにまとめている。

- 〔1〕 評議会推薦か、50名(または15名)の連署がなければ、立候補できない
今の制度をあらため、1人の選挙責任者で自由に立候補出来るようにする。
- (2) ポスターと立ち会い演説会以外、何も出来ない現行の制度を改め、原則として選挙活動の自由を保障して、組合員の知る権利、候補者の知らせる義務が全うできるようにする。
- (3) 投票は組合員の意志がもっとも正確に反映できる“1ポスト1人1票”の単記制にする。
- (4) 選挙公報(または『週刊トヨタ』)を発行し、全候補者の写真、政策などを平等に載せ、組合員が政策を知り、選挙しやすいようにする。また公示期間を2週間程度とし、立ち演説会の回数を増やし、ビデオテープの利用などをすすめる。
- (5) 投票所は前と横に仕切りを設け、投票の秘密を完全に守る。
- (6) 投票箱は厳重に鍵をかけて管理し、開票は一括開票(少なくとも支部単位で一括開票)とし、候補者または代理人が立ち会えるようにする。

(7) 会社・職制の干渉（不当労働行為として法により処罰される）を監視し、絶対に干渉・介入をゆるさない。

以上のうち、現行選挙規定で可能な(5), (6), (7)はただちに実施する。」すでに20年以上も前のことであるが、異議申立てをする少数派の活動家が存在しない職場では実態は今も変わらないという声が聞こえてくる。また少数派のグループは以下のような申し入れも行っている。

「トヨタ自動車労働組合執行委員長 鈴鹿 三郎 殿

第40期労働組合役員選挙の民主的改善と具体的提案についての申し入れ

1984年6月6日

これまでの選挙運営で、公正かつ民主に欠ける点が多くあり、第40期労働組合役員選挙にあたって、以下のことを検討していただきたく申し入れをするものです。

1. 立候補

(1) 選挙規定第17条2項を撤廃すること。

理由

○だれでも立候補できるようにすべきです。

○支持、不支持は投票で決めるものです。なのに事前に支持連署を提出させることは「投票の秘密」を犯すものです。

○規程第18条5項、第27条(2)(3)では、広い地域に支部が点在しているので事実上不可能である。

○候補者および連署者に不利益な扱いがないように、会社の不当労働行為には断固対処すること。

2. 選挙運動

(1) 選挙規程第27条(3)(4)の細部事項を撤退すること。

理由

○立候補者及び運動員は、政策・考え方を全組合員に知らせる義務

がある。

○組合員にとって「選択の自由」が保障されない。

- (2) 立ち会い演説会の日程等を『週刊トヨタ』にのせること。
- (3) 立ち会い演説会は、各支部でしかも身近な所で開催すること。
- (4) 立ち会い演説会への参加は、会場を指定せずに、自由参加にすること。
- (5) 選挙公報を発行すること。
- (6) 選挙規程第17条2項を撤廃できない場合、自薦候補者の支持連署の訴えを『週刊トヨタ』にのせること。

3. 投票

- (1) 投票の秘密を守るため、必ず投票所に「仕切り」を設けること。
- (2) 全候補者の氏名を投票用紙に印刷し、「○」マル式にすること。
- (3) 投票記入方式は定員連記制から単記制にすること。
- (4) 投票に際して会社の妨害がないように、事前に会社に申し入れ、徹底させること。

4. 開票

- (1) 投票の秘密を守るため、支部単位を基本とし1カ所ですること。
- (2) 全選挙管理委員が参加してやること。
- (3) 規程第23条の細部事項(3)で「立候補者又は責任者に限り傍聴できる」となっているが、「立ち会いできる」とすること。

(心配していたとおり、前期の開票結果に問題があったので強く要望する。)

以上]

労働組合活動は、本来は日常的かつ継続的な活動を通じて組合員の諸要求を掘り起こしその実現のために、労働組合に団結し、闘うことによって実現を目指す、その活動を通じて労働者の地位の向上や権利を獲得していくものである。トヨタ自動車労働組合や関連労組がこれまでこうした活動をやっていたことかどうかは定かではないし、しかもすでに触れたように、この企業における労使

関係は「団体交渉」ではなく、「労使協議会」による「すりあわせ」であることが特徴とされる。労働組合の側から従業員の切実な諸要求の実現を目指すよりも、会社提案の人事施策への合意の場でしかなかった。

実際にこの間のこの企業における労使関係は、従来の「協調主義」的労使関係とは明らかに一線を越えたものとなった。企業内の労働組合が果たすべき役割を果たさない中で、企業内反対派の中には、たとえ少数派であっても労働組合を組織して運動を展開して、この局面を打開していくべきであるという考えが生まれてきた。

3 労組結成の葛藤

しかしながら労組結成にいたる過程には紆余曲折があった。大企業内における少数派の活動は必ずしも定式化されたものではない。職場の状況を丹念に調査しながら、その職場における労働者の要求を取り上げ労組執行部に迫っていく最も原則的な活動から、ある特定の課題を中心に行うグループや争議団、また特定の政治潮流の立場からの活動しか行えない部分まで、その活動には濃淡の差があった。

大企業内反対派グループの中では、先に触れた労働組合役員選挙規程改悪の時点で法的手段を講じるべきであるという考えもあったが、当初はまだ組織的力量のある反対派グループにとっては、役員選挙への立候補は可能であった。したがってそうした声はいつのまにか消されてしまった。その後立候補が困難になった時点で、たとえ極少数派であっても新たな労働組合を結成して闘うべきでないかと考える者が出るようになった。

トヨタ自動車ならびにトヨタ関連企業の反対派グループは、例年この企業に社会的責任を求める総行動やシンポジウムを行い、各種実行委員会を通して労働者と地域の各労働組合役員が交流する場があった。またある時期トヨタ系の各企業でサービス残業が横行し、その根絶のためにということで定期的に労働組合の地域組織（ローカルセンター）と共同で労働基準監督署への申し入れ行動をするようになった。その中で一部の労働者は、労働組合の存在感と、労働組

合結成の必要性を強く自覚するようになったという話を聞かされた。これは容易に想像し理解できよう。公的機関の要請行動に参加すると、同席した労働組合のメンバーは労働組合役員という「肩書き」で参加するが、トヨタ系大企業労働者の場合、その企業の有志という立場での参加でしかない。これは運動する側の大きな課題であった。最も基礎的な単位で、例えば大衆組織として「◎◎会社を働きやすい職場にする会」のような自主的な組織・団体をつくれればいいわけだが、そうした度量や発想は当事者の多くは持っていなかった。

しかも、当初の労働組合をつくろうという呼びかけに対しては、従来からの仲間は必ずしも肯定的な対応ではなかった。既存の労働組合を割って出るとは、分裂主義であり、利敵行為ではないかという素朴な思いは少なからぬ労働者活動家の中にあつた。彼らが所属する政治潮流の方針の中には、「どんな反動的な労働組合の中でも」(レーニン)という崇高な方針があつたのも事実であり、そうした生き様・実践を目指していた人もいた。しかしながら、そうした崇高で「不動」な方針ですべての活動家が揺らぎない信念と原則的な活動をしていただけでもない。彼らの多くは長い企業社会の人生の中で、企業や労組執行部の腐敗した、だらしのない姿を告発して戦い続け、その結果差別されながらも、ここまで企業内にとどまってきた。だが彼らの多くは、人生に疲弊し、高齢化しつつ定年を迎える時まできた。また一方では企業人生の中では相対的にはある程度の収入と生活水準が保障されており、遠くない将来に定年を迎えるのであり、ここでどたばたすることも必要ないのではという考えがあつたのも事実である。彼らは企業内で差別されながらも、けっして今はやりのワーキングプアや生活困窮世帯ではなかった。しかも組織内には、こうした活動をするのは、「とんでもない犯罪行為」であると固く信じて疑わない考えの人の影響もあり、労組結成をめぐるっては様々な葛藤が存在してきたのも事実である。

こうした状況の中で、2004年秋には企業内反対派の有志グループはユニオン・ショップ下における労働組合結成の可能性について学習をするための活動を始めたという。幸いにも先行事例が少なからず存在したこと、法律や活動に精通し理解・支援を惜しまない少なからず有識者や労組活動家とも関係を構築

できたこともあり、その後は定期的に研究活動を続けることが可能となった。この準備期間には、それに賛同する労働者たちが定期的に労働組合法をはじめとした労働関連法規の中身についての検討や先行組合の実践事例について学習を深めてきた。特に先行した事例を学ぶことは、今自分がやろうとしていることは、けっして方向違いではないという確信を抱くようになった。先行組合の実践は、同じ悩みを共有化する大きな契機となった^(注28)。

この学習組織は、当初は上部組織にあたる産業別組織やローカルセンターへの参加についての可能性も追求してきた。しかし、産業別組織の中には根強い「別組織づくり」への抵抗があったのも事実である。従来彼らと共同の運動を担ってきた少なからぬ組織が、新しい労働組合を結成することには強い拒絶反応が見られたことから、その方向性については手直しが迫られた。そして別組織づくり反対論の根拠は、どんなに御用組合に近い労働組合であっても、あくまでも内部で闘うことが基本であり、その中で多数派を目指さなければならないというものであった。その発想には、企業内活動の努力次第では、どんなに会社と癒着した企業別組合も、「管制高地」から労働者階級の巨大な城塞になりうるというものであった。組合作りへの拒絶反応の中には、こうしたどんな反動的な労働組合の中でも闘うという崇高な理念を強調し、新たな労働組合を結成することは、分裂行為であり、反動的な労使協調路線の攻撃を与える口実となるというものであった。

こうした事情も考慮しながら、準備段階のある時期から結成後まで、この労働組合は上部団体への加入は意識的な追求をせずに比較的理解のある地域組織への加入のみの道を選択した。それは何も自らが産業別組織の一員になることを拒否したのではなく、受け入れ側に受容する姿勢がなかったことである。このことは、「全トヨタ労働組合」(ATU)が従来の政治潮流の枠組みから解放され、自らの目で見ても自らの頭で考えて、構成員全体で論議を深めながら自立した運動を勧めていくことが可能となった。基本的に労働組合は大衆組織であり、どんな団体とも独立対等な運動を行うのであるが、「全トヨタ労働組合」(ATU)はナショナルセンターや上部団体あるいは政治潮流とも異なる団体とも交流を

深めていくことになった。これはのちにも触れるが画期的なこととなった。

こうして労組結成に向けて具体的に動くようになった。確かにこの間の論議によって当初は理解を示していたものの、外からの政治的な思惑などにより脱落した部分もあった。しかし、時間もいつまでも待てないとの判断から、春闘開始前の時期として2006年初頭に公然化することを決定した。

2006年1月22日、トヨタ自動車、デンソー、アイシン精機、ジェイテクト(旧豊田工機)の従業員によって、全トヨタ労働組合(略称全トヨタ・ユニオン=A T U)結成大会が開かれた。このとき同時に上部団体には全労連系のローカルセンターの県労連の地域組織である西三河南地域労働組合総連合にも加入することを決定した。また新しい労働組合は、正規だけでなく非正規社員など(期間、嘱託、管理職、派遣等)を含む、トヨタ関連企業(下請や取引先企業)で働く労働者も広く対象とした。いわば企業横断型労働組合としてスタートした。

結成された全トヨタ労働組合(A T U)は、翌1月23日、各企業に組合結成通告と加入通告をし、その直後に既存労働組合に脱退届けを提出した。これには用意だけは周到に各企業に一名の弁護士を付けるという体制で通告をした。アイシン精機では組合結成の通告に対して、どういう事態になっているか全く理解できずに面会を拒否したり、労働組合の結成通告書の受取を拒否するなどの対応があったという。デンソーでは、脱退通告をしに行ったにもかかわらず労働組合の役員が出てくることなく、そのまま脱退通告に行った労働者と弁護士を長時間放置するという対応であったという。しかしながらいずれも各企業での通告が無事終了し、夕方からは記者会見が行われた。

このとき公然化したのは、たったの6名であった。しかしながらその組合員たちは、長年少数派でも揺らぐことなく運動をやってきた人たちであった。この組合結成に至る間も、自ら活動家であるが故に賃金や昇進などの不当な差別を受けながらも、過労死した労働者の家族からの相談を受けたり、うつ病になった労働者の支援をしたり、雇用更新拒絶を告げられた期間従業員である労働者の相談活動などもしてきた。しかし、本来はたとえ「労使協調」であったとしても、これら多くの課題は企業内労組が積極的に取り組むべきものであ

た。こうした課題は、労働組合の政治潮流に関係なく、働くもののために、当然にも実現を目指す課題であった。しかし既成の労働組合は、驚くべきことに、こうした課題に全く取り組まないため、労働者の素朴な要求の実現や闘いの支援も十分できないことに苛立ちを感じてきたのが実際であった。

そして、自らも定年退職を数年後に迎え、このままでは近い将来トヨタ自動車ならびに関連企業において、職場で闘う人々がいなくなると考え、それならば、たとえ少数派であっても労働組合をつくれれば、この酷い職場の実態を少しは変えられるのではと考えるに至ったのも第三者としても十分に納得はできる。

とりわけ新しい労働組合をつくるのに最も大きな呪縛となっていたのが、先に触れたユニオン・ショップ協定であった。最高裁の判例では、別組合をつくりそこに加入したことを理由に脱退や除名を受けても解雇されないことは認められているが、長年大企業で不当な差別を受けながらも闘ってきた活動家といわれる人たちには、そうした闘いの選択肢は考えもつかなかったというよりは、その知識はほとんどなかった。労働組合を結成しても解雇されないこと、労働組合を結成すれば、会社に団交が要求でき、対等な交渉の場ができることは、学習を通じてはじめて知った人がほとんどであった。このように1年以上にも及ぶ準備のための学習活動を経て全トヨタ労働組合（ATU）の結成に至った。

結成後、まず企業内労組で反応があった。「1月31日、トヨタ自動車労働組合は評議員会ニュース、2006.1.31(火)発行 No.0798」で「組合員への緊急メッセージ」を発行している。そこにはなみなみならぬ決意での危機感が述べられている。別紙にもみられるように、たった6名の公然舞台にもかかわらず、6万近い組合員を要する組織がおびえたようにこの新しい労働組合の脅威を批判する様はある意味では滑稽でもある。「当該労組は、個人単位で加入する組織のようであり、結成メンバーは、トヨタ自動車のみならずグループ企業の社員等を含めた6名です。また、当該労組の連絡先は、愛労連(※)系の西三河南地域労働組合総連合内となっている模様です。」と紹介し、トヨタ労組がトヨタシステムを担う会社側と同じ態度でしかないことを示すかのように、「こうした事実等から、当該労組は、わたしたちトヨタ自動車労働組合とは基本的な考

え方が全く異なる団体です。わたしたちがこれまでの歴史を踏まえ大切にしてきた、労使相互信頼・労使相互責任をはじめとした考え方と根本的に相容れない組織と考えられます。」と最初から排撃している。さらに危機感および警戒感からか「今後、彼らによる様々な活動が展開される事が予想されます。わたしたちトヨタ自動車労働組合の仲間はもちろん、同じ職場で働く期間従業員・パート・派遣社員の皆さんにも加入活動をはじめとした活動を行ってくるに違いありません。」とまで言っているのはある意味滑稽でもある。「今、わたしたちがなすべきことは、『これまで築き上げてきたトヨタの労使関係』および『トヨタで働くすべての人の幸せを実現していく』という考え方を阻害しかねない彼らの行動に対して毅然とした態度をとり、わたしたちの組織を守ることです。」という最後の言葉はトヨタ自動車労働組合の並々ならぬ決意の表れである。こうしてこのチラシは6万にも及ぶトヨタ自動車労働組合の組合員に工場門前で配布され、結果として全トヨタ労働組合(ATU)の結成という事実をトヨタの労働者に広く知らしめることになった。こうした類いのチラシは、デンソー、アイシンでも配布された。

さらにトヨタ自動車労働組合の上部組織である企業グループ労連の全トヨタ労連が、全トヨタ労働組合(ATU)と名称が酷似していることで、わざわざ抗議文を若月委員長に手渡すことまでしている。

しかし会社側は2か月、公式的にはなんら音沙汰がなかった。会社側が全トヨタ労組への団交についての日程の回答が寄せられるまで、2か月がたとうとしていた。

結成して2か月後の3月22日にはまずトヨタ自動車との間で第一回の団体交渉が開かれ、無事終了した。出席した組合役員の話によれば、この日の会場になった健康保険組合施設には何十人ものガードマンが駐車場に配置されものものしい対応であったという。当初、団体交渉開催前には録音機の持ち込み、写真撮影や上部団体役員出席等の条件でやりとりがあったが、それも認めさせるなどの前進があった。その後連続してデンソー、アイシン、ジェイテクトの組合員が存在する他の企業とも順次団体交渉が展開されていった。ただ団交とは

いえ、会社側は責任権限のない人事部員を出席者としており、具体的な労働条件の改善についての進展はあまりみられていない。しかし会社としても「目の上のたんこぶ」の存在としての全トヨタ労働組合（ATU）を認知した。

全トヨタ労働組合の結成と公然化後の職場の反応は、組合員のいるところでは全体として良好であり、好奇心と歓迎の声も聞こえてきたという。会社からは社宅へのビラ（機関誌「オールトヨタの仲間」）配布について警告などの動きもあり、前述したように三社の企業内労組からは、わざわざ全組合員に対して新労組結成を知らせるチラシを配布し、企業内労組の上部団体からは組合の名称について抗議文が届くなどの動きも出ている。その後も既存の企業内労組脱退して公然と全トヨタ労働組合への加入の動きがある。小さいが、確実に前進の芽が出ているのは確かである。

こうした中で、トヨタ自動車労働組合は2006年6月28日に臨時大会を開き、規約改訂をして、他労組との「二重加盟」が判明した場合は即除名という提案までわざわざしてきている。これは明らかに全トヨタ労組結成を意識したものであり、いかにトヨタ自動車労働組合の方針が労働者大衆から信頼されていないかという自信のなさの自己暴露の表れであり、全トヨタ労働組合の影におびえている証でもある。

この大会では、彼らは初めてパート労働者の組織化（ユニオン・ショップを前提）を方針として掲げたが、職場に1万人にもならんとする期間従業員の組織化方針をこのときはまだ提案できなかったのは、トヨタ労組の性格を示してあまりある。その後、期間従業員の組織化方針を掲げたが、対象は正規登用可能な部分に限られた。

「一企業一組合」という方針は、対企業との交渉において有効性を発揮することがあろうが、それはあくまでも相対的なものでしかない。複数組合であってもお互いの立場を尊重しながら、協力・共同を工夫をして進めることができるならば、団結の質の形態もより高度なものになる。これはフランスなど複数組合を前提とした国で見られる一般的な傾向でもある。少数派組合ができたことに目くじらをたてることは、ILOなどの国際機関からも非難こそされ、同

情や擁護されることはおそくないであろう。自らの運動の体質をそのままにして、非難するならば国際的にも醜態をさらすことになるであろう。実際にフィリピンでおきている、合法的につくられた労働組合の構成員であった233名の解雇に関わる労働争議についてのトヨタ自動車労働組合や自動車総連は、黙殺の姿勢を貫いている。彼らが加盟している国際組織であるIMF（国際金属労連）や国際労働組合総連合（ITUC）をはじめとした労働団体からは、失笑の対象となっているのである（注29）。

おわりに

全トヨタ労組（ATU）の結成を担ったのは、実際にはごく少数の活動家であったが、労組活動についてはまったくの素人ともいってもいい集団であった。またその外側から関わったのも、今までの運動で比較的つきあいのあった理解者のみであった。それ以外では労働組合のナショナルセンターや産業別組織や政治組織の指導は全くなかった。このことが幸いなのか全トヨタ労組（ATU）は、これらの団体における政治的な思惑からフリーハンドで活動をすることができた。関係者との聞き取りではそのような発言が一様に反応してきた。この労働組合結成に参加した労働者の中心は、今まで特定の政治分野でしか関わってこなかったがゆえに、その外側での活動には関心はあっても接点はまったくなかった。また外側の活動についての知識も何も持ち合わせていなかった。だから素朴な正義感の理念から労働組合結成に関わっていったのが実情である。そして新労組の結成で最初に反応が返ってきたのは、今まで自らと関わりが全くなかった人々であった。最も好意的な反応を寄せてくれた人が、まったく見知らぬ人々であったことは、当事者からすれば驚くことであった。しかも、今まで最も関係があると思ったところが、労働組合結成には驚くほど冷淡な対応を示すことにより、逆に視野を広げることも可能になった。これは従来の際成の運動がよく言われる「組合政治」による囲いこみが中心であったことの表れでもある。

またこの新労組の組織形態はいみじくも結成宣言で触れているように、企業横断型の産業別労働組合であった。狭い企業内にとらわれず、しかも日本的労使関係の中核であった男子の正規雇用労働者だけを組織対象としているわけではない。管理職を含め、あらゆる階層の労働者を組織対象とした規約になっている。したがって、従来型の企業内労組と活動は必ずと異なってくる。

先にも触れたが全トヨタ労組（ATU）結成後に、この四つの企業内労組のうち三つは、自らの全組合員に向けて新労組への「レッテル貼り」と違いを強調したチラシを配布しているが、逆にこのことが従業員全体に宣伝する効果をもたらし、新たに結集してきた組合員もいる^(注30)。

だが現実には、全トヨタ労組の組織はトヨタ自動車ならびにトヨタ関連労組の中では圧倒的な少数派である。それはいくら合法的とはいえ、既存のユニオン・ショップ協定の呪縛にとらわれている企業内労組を脱退して新たに全トヨタ労働組合に加入するには並の勇気がある水準ではない。この労働組合が本当にトヨタ自動車ならびにトヨタ関連のあらゆる階層の労働者に本当に影響力を持つようになるのは、組織が現在の水準を大きく突破した時であろう。だからこそ会社は企業内労組を十二分に活用して全トヨタ労組の組織と運動が広がらないようにしているのであろう。

この企業に限らず、従来型の企業内労働組合が十分な成果も上げないにもかかわらず組織を維持してきたことは何も驚くべきことではない。活動内容は形骸化し空洞化し、時には労働者の利益と相反するようなことをやってきたにもかかわらず、現状維持という形で組織対象のほとんどの労働者を企業内組合に組織できているのは、ユニオン・ショップ協定とチェックオフのおかげといわざるをえない。もしこの組合がオープン・ショップでありチェックオフもなされず、労組法で認められている「便宜供与」さえも会社側から提供されなかったら、現在の組織水準を維持することが不可能なのはもちろんのこと、存在基盤すら喪失するのは明らかであろう。

そもそも日本の大企業の労働現場では、自動車産業に限らず、過酷な環境の下におかれてきたことは多くの論者が指摘するところである。秒を争うような

高密度で加重負担の労働によるストレスにより労災・過労死など様々な事例を耳にする。しかしながらこうした声が既存の企業内組合にストレートに入り、企業内組合も真摯にこうした事例に対応してきたとはとても思えない。だからこそ、本来の果たすべき役割が果たされていない労働組合の存在意義が問われているのである。

全トヨタ労働組合(ATU)は、日本国憲法や労働組合法などにも明記されている労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を行使して、全てのトヨタ関連企業で働く労働者とその家族の生活と権利、健康を守り社会的地位の向上をめざしている。現在の日本の経済政策は、全体として民営化と市場原理を基軸とした新自由主義政策として推し進められ、利潤追求を最優先課題として規制緩和と万能論が支配的である。その効率主義一辺倒が今では企業の不祥事・モラルハザードとなって矛盾を広げている。また、市場原理主義が結果として弱肉強食の競争をあおり、貧困と社会的格差を拡大して、国民生活と日本経済の矛盾を深刻なものにしているという指摘は多くの人が同意できよう(注31)。

とりわけ、日本では職場での労使関係のバランスが崩れ、働くルールが形骸化して、雇用ルールの破壊も凄まじいことである。しかも日本ではいまや3人に1人は非正規労働者で、しかも青年労働者の比率はその比ではない。トヨタ自動車の製造現場でも2005年11月現在においては、40%に及ぶ13,000人が期間従業員、「派遣社員」の形で働いていたという。正規雇用の労働者と同じ量・質の労働をしてしかもその半分以下の賃金で働かされ、いつ首を切られるかわからない不安の中で働いているのが現実である(注32)。実際に闇から闇へと労働現場から身を引いた事例は数えられない。実際に2008年の春以降、この世の春を謳歌してきたはずのトヨタ自動車ならびに関連企業においても期間従業員の募集停止や任期満了による雇用調整が始まっている。

こうした状況を、働くものの利益を守り地位向上を目指すはずの労働組合が、なすすべもなく放置したままでよいのだろうかという疑問がわくのは自然の成り行きである。未来を担う若者には安定した職場・職業を確保し、安心して生活できる環境が不可欠であり、その意味で適齢期になって結婚して子供を生み

育てることができる社会環境を創ることは、社会の使命であるとともに、当事者である労働組合の使命でもある。労働組合の雇用確保のための活動は、少子・高齢化対策にもなるのである。その意味で、労働運動は未来社会への展望もまた視点として求められている。

しかしながら、従来のトヨタ自動車での企業内の労働組合は、このような課題に取り組むことは、形式的にはあったかもしれないが、実際にはほとんどなかった。さらにこの間の企業内労組の行ってきたことは、従来の「労使協調」主義の水準を大きく逸脱したものであった。本来からある労働組合の団結権をバックに、団体交渉を軸に使用者と対抗して労働条件の改善を目指していくものではなかった。団体交渉とは別途の労使協議会なるものがあったが、それは両者の主張の摺り合わせをするという名目で、実際には経営側が提起してきたものを受容するための調整機関でしかなかった。

企業が提起する労働条件の改編や新人事制度の導入を、積極的に受け入れ、それを労働組合の名の下で行う第二人事部的な役割も無視できない。トヨタ自動車で近年導入された賃金などの新たな人事制度のほとんどすべてが「労働組合との合意」によって成り立っている。それはまず企業が提起してきたものを「労使協議」という場で意見を出させ、労使両者の立場の摺り合わせとはいうものの施策の追認による結果でしかない。明らかに企業が提起した施策を、労働組合が追認しているのである。労働者の首を絞めるような施策を労働組合が積極的に関わり、結果として「労使の合意」が得られているとされる。これは働くものからすれば、「ノンユニオン」状況よりもはるかにたちが悪い^(注33)。

ところで、企業内少数派は新たに労働組合をつくってそこに合流した部分ばかりではない。あくまでも企業内にとどまり、崇高な理念の実現を目指すべく奮闘しているグループも存在するが、その企業内反対派の対抗戦略は外部からはほとんど何も見えないし、具体的な活動も見えてこない。特に2000年に反対派グループが労組役員選挙立候補を断念して以来、企業内反対派が何を訴え何をやろうとしているかは外からは全く見えない。もちろん既存の企業内労組への申し入れ行動は行っているが、それも政治潮流からのプロパガンダにすぎな

いという思いが多くの労働者にはある。

こうした中で、企業内労組内においてその活動や方針に疑問を抱いた部分が、たとえごく少数ではあっても、新たな労働組合として全トヨタ労組を結成して結集した事実は否定はできない。だがこの新たな労働組合の進むべき道は決して平坦ではない。「割って出た」以上もう後戻りはできない。前に進むためには、様々な困難が横たわっている。実際にこれまで各企業との団体交渉は何回となく行われているが、ある企業でサービス残業の実態を認めて謝罪した以外は、職場内での最低限の組合活動ですらまだ認められていない。また形骸化したとはいえユニオン・ショップの呪縛、さらに旧来の仲間の十分な理解の欠如等々である。しかしながらそうした困難を超えていくところにこそ未来を切り開く可能性を見いだすことができよう。

筆者はこの全トヨタ労組の結成前後から調査聞き取りをしてきたが、彼らへのヒアリングを通して確信したのは、企業内にとどまってもそれ以上の成果は得られなかったことである。日本国憲法や形骸化されたとはいえ労働法体系は、まだまだ働くものを守り、労働条件の改善のために有効に機能する側面がある。その一つが職場ではたった一人でも労働組合に加入することができ、その労働者が解雇されれば不当労働行為になることである。これは労働者にとって大きな武器になるであろう。だから彼らのこれからの奮闘次第では、もちろんその道は困難ではあっても、今までの日本的労使関係の常識を覆すような事態を引き起こす可能性を秘めているのではないだろうか。

(注1) 厚生労働省発表

平成20年12月 厚生労働省大臣官房統計情報部 平成20年労働組合基礎調査結果の概況によれば

〔1〕労働組合及び労働組合員の状況

平成20年6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は26,965組合、労働組合員数は1,006万5千人で、前年に比べて、労働組合数は261組合の減(1.0%減)、労働組合員数は1万5千人の減(0.1%減)となった。また、推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は、前年と横ばいの18.1%となった。

一方、単位労働組合の労働組合数は57,197組合、労働組合員数は998万9千人

で、前年に比べて、労働組合数は1,068組合の減(1.8%減)、労働組合員数は1万4千人の減(0.1%減)となった。』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/08/kekka.html#kekka1> 2008年12月28日検索)

(注2) 労働者の階層化は、何も今に始まったことではない。日経連「新時代の日本の経営」(1995)が発表されるはるか以前に、日本の大企業では正規雇用労働者以外に臨時工や期間工が役割を果たしていたし、商業施設では最低賃金ラインぎりぎり雇用される女性のパート労働者が主要な戦力であった。さらに労働者派遣法の制定から製造業分野への拡大や派遣期間の延長によって、企業による脱法的な派遣労働者の雇用形態が一般化することによって、労働者の階層化を促すことになったのはいうまでもない。そして日本の労働市場の中で一気に拡大した正雇用労働者の周辺に位置する労働者のほとんどは、労働組合に組織されていない未組織労働者であったことをみとめる必要がある。

(注3) マイノリティ(minority)とは、本来はマジョリティ(majority)に対する「少数者」・「少数派」を意味する集団であり、その社会の中での「マジョリティでない」ものを意味する。それはヨーロッパ諸国でいえば国内の移民労働者がそうであるし、日本国内でいうと、アイヌの人々や在日外国人や日系人がそうであろうし、障害者や同性愛者も又そのように位置づけられるであろう。ただし労働組合の組織化という場合、マイノリティ集団の利益を目的とした運動は、社会的労働運動の経験が乏しい我が国では十分な位置づけはみられないのが現状である。

(注4) 鈴木玲「組合内政治と組合路線—国労の事例研究を通じた理論的考察」『労働社会学研究』(日本労働社会学会)第1号(1999年1月)、51-68頁。

(注5) 1989年の労働界再編時に、直接的にはナショナルセンター「連合」結成時に、そこに参加すべきかどうかで各産業別組織で大きな論議があった。このとき特に自治体と教育分野では連合に合流するには大きな抵抗があった。しかし一般労働組合員の中には、こうした論議に嫌気がさして、労働組合から脱退する動きが顕著になった。大阪府職員労働組合は89年には1万4千人の組織を誇る大組織であったが、自治労を離脱する方向と新たな産別結集をめざす主流派と自治労にこだわる反主流派にわかれ、結果的にはどちらにも属さない労働者層が多数派になった。

この間の事情について、『週刊労働ニュース』(1989年12月11日付)「約11万人の離脱確認/自治労臨時大会 現有勢力104万5,000人に」は以下の記述をしている。

「すでに、いくつか単組レベルの分裂も生じており、大阪府職、名古屋市職は自治労派、全労連派の二つの組合ができています。このうち、大阪府の自治労派は自治労大阪府職と名称変更して自治労に登録。全労連派と非組合員化した合計9,700人が自治労から離脱した事になった。』(<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jnk01?smode=dtldsp&detail=S19891211014>)

(注6) 筆者はこの五つの区分にこだわりがあるのは、戦後労働組合運動史の中での総評の位置づけがあるからである。それは①総評結成以前、②総評の「変質」=進化、③総評内部での民間大企業の影響力喪失、④総評・同盟解散、連合・全労連結成

まで、⑤連合・全労連の時代 という①～⑤の区分が、上記Ⅰ～Ⅴとほぼ軌を一にするからである。当時の資本・経営と労働との力関係、さらには労働組合の内部での「協調派」と「対決派」との力関係の推移をも表しているからである。

- (注7) 中林賢二郎、労働運動史研究会編『高野時代の労働運動（労働運動史研究61号）』東京：労働旬報社、1978年7月、1頁。大原564-01 05.10.14 15:11ページ1

「高野時代」とは、いうまでもなく、一九五〇年に総評が結成され、翌一年の総評第二回大会で高野実が事務局長に就任してから、五五年の第六回大会でその地位をゆずり、太田・岩井時代に移るまでの期間のことであり、したがって、厳密には総評運動史上の“高野時代”と言うべきであるかもしれない。」
いわば総評の歴史の中でも、突出した特異の時代と見なすべきかもしれない。

- (注8) このあたりの事情を、「木下武男 2004「企業主義的統合と労働運動」渡辺治編『高度成長と企業社会』吉川弘文館、2004は」次のように記している。

「民間大企業労組における組合分裂、単産からの脱退、あるいは協調的組合への変質がすすむが、これらは70年代前半でほぼ決着がつく。政治運動や官公労の運動、そして春闘という表層の運動ではなく、実は、民間大企業職場の深層における労働者の企業主義的統合、そして大企業労組の転成こそが、日本の労働組合を構造的に規定した動きだったのである。」(147頁)

「1964年のIMF-JCの結成は、さらに60年代末から70年代初頭にかけて「第一次労働戦線統一運動」につながり、再編問題として表面化した。その火つけ役は全通の宝樹文彦委員長だった。彼は、労働戦線を統一し、共産党をのぞいて社会党と民社党で政権をとろうと主張した。だがこの時期は日本の労働組合運動が国民春闘へと高揚するうねりのなかにあった。1972年の総選挙で共産党が躍進し社会党が伸び、それに対して民社党が後退する結果も反映して戦線統一運動はいったん挫折することになる。まだこの時期は、衰えてはいても総評は年金ストやスト権ストをうつだけの力であり、総評と同盟はことごとく対立していた。」(153頁)

- (注9) 「非正社員の削減進める7日に発表した連結決算で業績悪化が明確になったトヨタ自動車。今年になって深刻化した北米などでの販売不振を受けて、グループ企業では非正社員を削減する動きが出てきた。トヨタ自動車九州（福岡県宮若市）は派遣社員約800人の契約解除という異例のリストラも実施。今後、下請けメーカーも含めさらに人員削減が増える可能性がある。

トヨタ九州は、主に米国向けに高級車「レクサス」を生産しており、販売不振の影響を大きく受けた。派遣社員は6月に約350人、8月に約450人を契約解除した。2009年3月期の生産台数が前年比1割減となることが響いた。福岡県の担当者は「早く生産を回復し元に戻ってほしい」と残念そうに話した。

「センチュリー」や「クラウン」などの高級車を生産する関東自動車工業の東富士工場（静岡県裾野市）でも派遣社員の一部を契約解除。人数は今年4月の約200人から8月には約100人に半減した。

カーエアコンなどを製造するデンソー（愛知県刈谷市）は、生産現場で働く期

間従業員が3月末に比べて7月末では約450人減った。デンソー広報は「そのうち約220人は正社員化した」と説明している。

トヨタ自動車本体は、契約期間を満了した期間従業員の代わりに募集しないなどの形で人員を減らしたい考えだ。トヨタ関係者は「すでに新規募集はストップしている」と明かす。主要部品メーカーのアイシン精機（刈谷市）も8月から期間従業員の新規雇用を見合わせている。『中国新聞』（2008年8月8日付）

(注10) この辺の事情については、トヨタ工業学園編集『しなやかに、たくましく』でコンパクトにまとめられているし、読売新聞社『豊田市トヨタ町一番地』では当事者の発言も含めて生々しい真相が語られている。後述参照。

(注11) 読売新聞社『豊田市トヨタ町一番地』では当時の状況、特にトヨタ工業学園一期生の動向について詳細な記述をしている。インフォーマルグループ形成の一端をうかがい知ることができる。

○「旗本が生んだ労使協調

給料が遅れ、ストライキが起き、会社はぼろぼろの状態だった。トヨタ最大の危機として、いまも語り継がれる1950年の労働争議のことである。

会社を追いつめたがる共産党主導の労働組合に、現場では反発が生まれ、養成工を中心にした組織が誕生した。“第二組合”だった。『もう時効だから言ってもいいと思うが……』

半世紀の沈黙を破って、一期生の塚本静男が証言する。愛知県蒲郡町（現、蒲郡市）や岡崎市に会社側の『隠れ家』があった。この組織は、そこで会社の指示を仰いでいた。

『養成工はみんなと違う。トヨタの生え抜きで、会社を支えるのは我々だと思っていた』

あえて会社に寄り添ったわけを塚本はこう説明する。

元トヨタ自動車労組委員長の梅村志郎は、この組織をよく覚えている。『再建同志会』という名前だった。労働組合法上の組合としての機能を備えていたわけではなく、あくまでも有志の集まりだった。

『会社の労務担当や養成工ら20人ぐらいだった。周囲からは裏切り者のように見られていたが、争議後は会社の役にたったのではないか』

労務担当者がこっそり、養成工だけを集め、『何とか鎮めさせる方向で考えてくれんか』と頼んだこともあった。

会社も一期生を優遇してきた。最初の昇給では、65銭の日給に7銭の上積みがあった。ほかの工具たちの平均は5銭だった。

争議のさなか、会社は社員の約2割、1,600人の人員整理案を発表したが、板倉鉦二は『我々一期生が首を切られるはずはない』と自信を持っていた。職場の仲間から『お前らトヨタの旗本だからな』と皮肉を言われても、氣後れすることはなかった。

『旗本のおれたちが会社を守らないで、だれが守るのか』

(中略)

争議後、労務対策が会社の最重要課題となった。

工場から総務部に移った土井三吉は、総務部長の山本正男に声をかけられた。『かみそり』と呼ばれ、争議中は人員整理の事務局を担当した。組合の追求の矢面に立った男であった。

『土井君は養成工出身だったね。おれは現場は知らないんだが、現場を知らずして会社の建て直しはできない。何かいい方法はないか』

土井は一期生の仲間を引き合わせた。その後、一期生たちは、年に何度か、すしなどを用意した山本の自宅に招かれ、現場の思いを伝えた。

それが、53年に一期生の親睦会組織『一養会』が生まれるきっかけだった。

(『豊田市トヨタ町一番地』p.136～)

(注12) 労使宣言については、(注20) 参照。

(注13) 本文の資料は新しくはないが、現在も有効であると考え掲載した(図表3-1)。

(注14) 資料 トヨタ自動車労働組合のあゆみ

トヨタ自動車労働組合 web <http://www.kabanet.org/toyota/ayumi/index.html> 2008.12.28検索

(注15) TMF-JCの方針案では以下のように記されている。少々長いが引用する。

「①自動車産業の状況…更なる発展に向け、解決すべき課題は多い

日本の自動車産業は、高い競争力を背景に、世界中で販売を伸ばしています。生産台数も国内では1千万台を確保し、海外生産は国内生産を上回る勢いで大幅に伸張しています。言うまでも無く自動車産業は、日本の競争力の源泉である「ものづくり」の中核を担う産業であり、自動車産業の発展無くして日本の発展は無いといっても過言ではありません。

日本の自動車産業は、これまで国内での厳しい競争の中で、製造・開発・販売・サービス・輸送等様々な面で、高い労働の質を背景に優れたシステムを作り上げ、ノウハウを蓄えてきました。そしてそれら日本国内で培ったものが、高い国際競争力の源泉となっているのです。

現在、アジアを中心とした新興国の追い上げなど、グローバルな規模での競争は益々激しくなってきました。また、国内においても、市場規模が頭打ちとなる中で産業内の競争は激しさを増しており、加えて、部品・販売・サービス等の分野においても、中古車・部品の専売業者など異業態との競争が激化しています。そのような中で、今後も日本の自動車産業が競争力を高め更に発展していくためには、国内生産1千万台の維持など、国内の事業基盤を強化し、様々な業種が持続的かつ健全に発展できる環境を整えることが大変重要です。そしてそこで働く「人」が意欲と活力をもって働くことで、更に自らの競争力を高めていくことも不可欠です。

産業を取り巻く周辺環境整備の観点からは、インフラ分野や公共分野など、生産性の低い分野の改革が必要であり、端緒についたかに見えるこれら分野の改革を後戻りさせることなく、更に推し進めなければなりません。また、税制や環境政策など、自動車産業に大きな影響を与える諸制度についても、的確に対処して

いかなければなりません。IMFJC HP2007-2008運動方針案（アンダーライン部筆者）http://www.imf-jc.or.jp/activity/houshin/2007_2008_contents.pdf

(注16) 「企業倫理に反する働かせ方は、トヨタ系の二次下請けにもみられる。

時事通信2008年9月26日(金)によれば

トヨタ系下請会社を提訴＝ベトナム男性、残業代求め名古屋地裁

愛知県稲沢市のプレス加工会社「ツカモト」が研修生に時間外労働を強要し、最低賃金を下回る手当しか支払わなかったなどとして、ベトナム人の技能実習生の男性(23)が26日、同社などを相手に、差額分の手当や慰謝料など計約255万円の支払いを求める訴訟を名古屋地裁に起こした。

訴状などによると、男性は国の外国人研修・技能実習制度の研修生として2005年来日し、同社でトヨタ車の部品製造などに従事。制度上、研修生には時間外労働をさせてはならないことになっていたが、同社は最低賃金（時給688円）を下回る時給400円で、1日3-6時間の残業を強要した。

パスポートも取り上げ、貯金名目で月3万円を強制的に支払わせていたほか、社長が所有する寮の一室に3、4人を同居させていたにもかかわらず、ほぼ相場通りの家賃をそれぞれの給与から天引きしていたという。

ツカモトの話 社長がいないので、コメントできない。

<http://news.goo.ne.jp/article/jiji/nation/jiji-080926X346.html>

(注17) トヨタ自動車内野過労死事件については、桜井善行 [2008] を参照のこと。

(注18) 願興寺皓之「職場レベルにおける労働組合の参加的関与」日本労働研究雑誌労働政策研究・研修機構、第571号、2008年1月 はもっとも現場に近い参加的関与として貴重な業績である。ただし、願興寺氏がこの調査結果でもって、職場では不満が顕在化する余地はほとんどないと断定するのはいかがなものであろうか。

(注19) 『Environmentar & Social Report』(環境社会報告書) はトヨタ自動車が、1998年12月、初めて「環境報告書」として公表したもので、その後毎年夏に、各年版を公表してきた。2003年からは『Environmentar & Social Report3』として、「環境側面」のみならず「社会側面」にまで言及するものとなった。トヨタの労使関係については、「03年版」の記述によった。その後の版も基本的に同様な記述がなされている。『Environmentar & Social Report』は、トヨタ自動車のホームページに開示されている。

<http://www.toyota.co.jp/jp/environment/report/index.html>

(注20) 労使宣言(1962)ならびに「21世紀に向けた労使の決意」(1996)については以下のアドレスから要約をみる事ができる。

<http://www.kabanet.org/toyota/rinen/index.html>

(注21) チェック・オフ (check off) とは、使用者が労働者に給与支給の際、労働組合費を労働者の賃金から天引きし、労働組合に一括して渡すシステムである。

これは労働基準法第24条に基づく労使協定により、賃金から控除するため、「24協定」による「24控除」ともいわれる。労働組合にとっては組合費納入の手間が省け、便利であるため、一般的な組合費納入方法として機能している。労使関係の

安定のために不可欠という意見と、ユニオン・ショップ協定同様、労働組合の運動を弱めるという指摘もある。

(注22) 御用組合 (yellow union) とは、雇傭者 (使用者) 側が実権を握り実態として労働者の利益は反映されず、会社の利益の側にたった「労働組合」を指すという。黄色組合 (おうしょくくみあい) は紅色組合の反対用語として使われる。

そもそも労働者によって組織されている労働組合は、労働組合法によって使用者側の介入は禁じられているが、実際には様々な介入が行われている。特に労働組合執行部を企業の利益代弁者が多数を占めれば、会社は自ら都合のいいように企業経営をやりぬくことも可能である。これが日本の大企業でも御用組合化したところが多いといわれるゆえんである。トヨタの労働組合がそうであるかどうかは検証を要する。

(注23) 大木一訓編『大企業労働組合の役員選挙』1986にその点は詳しい。

(注24) この点について、読売新聞特別取材班『豊田市トヨタ町一番地』, 新潮社, 2003は次のように記述している。p.250~251

「もともと自由に立候補できたのである。

ところが、1971年の選挙で、反主流派の候補が6359票集めると、翌年、50人規程が設けられた。

これで立候補の条件は格段に厳しくなった。反主流派の推薦者に名前を連ねることは、『会社に不満がある』と表明することになるからだ。立候補にこうした条件を付ける組合は少なく、本田技研労組は『立候補は本人の意志のみ』で、全日産労組は『推薦制度はなく、立候補はだれでもできる』という。

若月は、2002年の選挙で、47人に署名してもらったものの、あと3人がどうしても集まらず、選挙の土俵に上がることさえできなかった。

組合員にはもっと不満があるはずだ、と思っている。支持者集めが足かせになって、自分は選挙に出られないし、不満も表面化しないのだと思う。

中略

『選挙以前に支持者を提出させるというのは、自薦候補者を立候補させないようになるためのものですよ。あらかじめ会社経営サイドに批判的な人を見つけ出せるようになっていく。署名によって誰が私の主義主張に賛同したのか、経営側がつかめるようでは、みんな署名づらい。これがトヨタ労働選挙 (ママ) の最大の欠陥ですよ。』

(注25) 組合内少数派有志の企業内労働組執行部への申し入れは、職場有志という形で2006年4月にも非正規雇用労働者の待遇改善などの申し入れが行われているが、これは組合内少数派の体系的な活動というよりも、新労組結成グループとは違う立場であることを内外に明らかにするための宣伝効果をねらったものといえよう。

(注26) 豊田自動織機労働組合は、1945年12月8日に従業員組合としてスタート。翌21年2月9日、刈谷工場に労働組合が結成、その後大府工場、栄生工場に相次いで3つの組合が各々活動をスタートした。その後、1958年12月には、今日の労働組合の礎である単一組合としてのスタートがなされた。1953年11月30日 総評全国

金属加盟, 1958年10月1日 豊田自動織機労働組合結成(単一組合スタート), 1967年4月14日 20年ぶりにスト権確立(全員投票80.9%賛成) 1968年11月27日 21年ぶりに半日スト(年末一時金要求) 1969年11月29日 年末一時金要求半日スト(第一波実力行使) 12月10日 24時間スト(第二波実力行使) 1971年5月8日 24時間スト(春闘) 1972年5月6日 48時間スト(春闘) 1973年4月9日 第44回臨時総会スト権確立を提案 4月10日 全員投票(賛成過半数超すも不成立) 1974年 スト権確立のアンケート(賛成1400 反対3021) スト権確立提案を断念。以降戦術としてのスト権の提案は姿を消した。

なお豊田自動織機労働組合は1989年に総評全国金属を脱退し, 全トヨタ労連に加入する。

豊田自動織機労働組合 <http://www.tiwu.jp/index02.html>

(注27) 大木一訓編「大企業労働組合の役員選挙」大月書店, 1986, p.164

(注28) 浅見和彦「戦後日本の組合組織化運動とその論点—ローカルユニオンの歴史的な文脈」, 月刊全労連, 2007, 10, p.8には以下の記述がある。

左派潮流の中では, 企業別組合の「積極的側面」を強調し, 「巨大『企業別組合』の主導権を階級的・民主的潮流が握ることになれば, 独占資本の管制高地は, たちまち労働者階級の巨大な城塞に転化する」という戦略論がみられました。

(戸木田嘉久「日本における『企業別組合』の評価と展望『巨大企業における労働組合』所収)

しかしこうしたシナリオの破綻が明らかになった1970年代半ば以降の「複数主義」による組織化——例えば, ①公共企業体レベルにおける全動労(1974年), 通信労組(1981年), 郵産労(1982年)や, ②民間企業レベルにおける雪印食品一般労組(1992年), 建公労京王新労組(2001年), 全トヨタ労組(2006年)や地域生協の「少数派労組」の結成(2006年), ③また, 産業レベルにおける銀行産業労組(1991年), 重工産業労組(2006年)の結成——は左派活動家たちが企業別組合「階級的民主的強化」論というイデオロギーの権威から脱却していく一連の出来事でした。

(注29) トヨタの状況に関する詳しい情報やその他の資料については, IMFウェブサイト(www.imfmetal.org/toyotaphilippines)を参照のこと。[2006年8月16日]
http://www.imf-jc.or.jp/public/imf/200613/200613_01.html

ITUC(国際労働組合総連合)労働組合権の侵害に関する年次報告書(2007年)
<http://www.ituc-rengo.or.jp/kokusai/siryuu/index.html>

(注30) トヨタ自動車労働組合評議会ニュース2006年1月31日発行, No.0798

(注31) 全トヨタ労組の結成宣言にはそのあたりの事情を考慮した表現がなされている。

全トヨタ労働組合結成宣言

トヨタ関連企業で働くすべての労働者のみなさん!

私たちは本日ここに新しい組合、『全トヨタ労働組合』(略称全ト・ユニオン)を結成しました。

- 私たちは日本国憲法や労働組合法などにも明記されている労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を行使して、全てのトヨタ関連企業で働く労働者とその家族をも含めた生活と権利、健康を守り社会的地位の向上をめざします。
- この組合は要求と自覚的意志にもとづき正規・非正規社員を問わずパート、期間、嘱託、管理職、派遣など全てのトヨタ関連企業で働く労働者が一人でも加入できる個人加盟の単一組織です。
- トヨタ系関連企業には既存の労働組合があるのになぜ『新しい労働組合』が必要なのでしょう？ 今の労働組合は『働く者の生活と権利』を守ることや、困っている労働者を救済するどころか、会社と一体となって労働者を過酷な『長時間過密労働』に駆り立てています。
しかも70年代以降、労働者の声を無視して法律違反の『サービス残業』を長期間職場に放置してきました。職場の仲間が、疲労困ぱいでも働き続けなければならない『過労死』や『自殺者』まででています。ストレスやうつ病などから健康を壊して安心して働き続けられない労働者も数多くいます。そして『こんな組合とは関わりたくない』と言う労働者も多数います。このように今の、労働組合は組合員の声に耳を傾けるよりも、労使協調して会社の儲けのために熱心に活動しています。
- 私たちは、トヨタ系関連企業に『働くルール』を守らせ、『働く者の生活と権利を守る』ことに真剣に取り組む『本当の労働組合』が求められていることを痛切に感じています。
- 中小・零細で働く皆さんはトヨタ大手企業の半分も満たない低賃金、或いは賃金未払い、長時間労働が当たり前、健康破壊、残業手当が付かない、いつ仕事なくなるか、リストラの不安、有給休暇がとれないなどなど、劣悪な労働環境で働いています。
- 派遣社員や期間従業員などの非正規労働者の皆さんは低賃金に加えて、いろいろな労働条件、待遇面で正規労働者より悪い条件で働かされています。そして仕事なくなれば解雇されるという雇用不安がいつもあります。
- 若者の就職難は深刻です。派遣、期間従業員などの仕事しかない状況で、低賃金で結婚もできない生活です。
- 労働者の過酷な労働の反面、トヨタは急速な海外展開、グローバル化で業績は空前的利益を謳歌しています。トヨタは今年のグループ世界生産台数を昨年より80万台多い906万台に設定し、米GMを追い抜き『世界一』になることがほぼ確実となっています。トヨタは国内外で増産を加速させ、トヨタグループ系列部品メーカーも『かつて経験したことのないスピード』と必死の増産対応を迫られています。こうしてトヨタは2年連続1兆円越える経常利益をあげて、系列グループ会社も軒並み過去最高の利益を計上しています。トヨタとトヨタグループ系列部品メーカーが空前的利益をあげているのに、豊田市では資本金一千万円に満たない中小零細事業者4,700社あまりの約7割が『赤字』で法人税を納めることができないという深刻な状況になってい

る。中小零細事業者の経営を守らなければなりません。

- これらの利益はトヨタに関係する全ての労働者が懸命に働きつけてきた結果です。その働き方は先に述べたように命を削って働かざるをえないほど過酷なものです。こんなにトヨタは儲かっているのに、なぜ私たち労働者は健康で、ゆとりある、人間らしく生活できないのでしょうか？
- 私たちは、皆さんと力を合わせて行動すればこれらの問題を大きく解決できると考えています。ですから1年余の真剣な討議と慎重な準備期間を経てここに『全トヨタ労働組合』の結成を決断しました。
- 私たちの『全トヨタ労働組合は『働く者の生活と権利を守る』ことに真剣に取り組む『本当の労働組合』であり、ここに加入していれば会社の言いなりで我慢していることなく、要求をもって団結して交渉することで実現できます。
- トヨタ関連企業で働くすべての労働者のみなさん！管理職の皆さん、職場で困っているみなさん！『全トヨタ労働組合』に声をかけてください。
私たちは労働組合を自由に選ぶ権利があります。新しい労働組合に加入した労働者は『ユニオンショップ制度』だからといって既存の労働組合を脱退しても会社を解雇されることはありません。既に最高裁が判決を下しています。(92年4月28日、全日本造船機械労働組合関東地方協議会いすゞ自動車分会)労働者のことを真剣に考えてくれる労働組合の仲間になって、要求をもって堂々と会社と団体交渉し、生活と権利を守るために共に行動しましょう。
- 私たちの『全トヨタ労働組合』は、少数の組合員でスタートしますが既存の労働組合では決して、できない『ひとりひとりの要求実現のため』取組みます。
又企業に法律を遵守させ、社会的責任を果たさせることができると確信しています。そしてこの地域の労働者と市民の皆さんの期待に応えるために活動します。
- 私たちは人間らしく健康で安心して働ける職場と、家族団らんの生活ができるように取組むことを申しあげて結成宣言とします。

2006年1月22日

『全トヨタ労働組合』結成大会

(注32) 非正社員の削減進める 中国新聞 2008年8月8日

7日に発表した連結決算で業績悪化が明確になったトヨタ自動車。今年になって深刻化した北米などでの販売不振を受けて、グループ企業では非正社員を削減する動きが出てきた。トヨタ自動車九州(福岡県宮若市)は派遣社員約800人の契約解除という異例のリストラも実施。今後、下請けメーカーも含めさらに人員削減が増える可能性がある。

トヨタ九州は、主に米国向けに高級車「レクサス」を生産しており、販売不振の影響を大きく受けた。派遣社員は6月に約350人、8月に約450人を契約解除した。2009年3月期の生産台数が前年比1割減となることが響いた。福岡県の担当

者は「早く生産を回復し元に戻ってほしい」と残念そうに話した。

「センチュリー」や「クラウン」などの高級車を生産する関東自動車工業の東富士工場（静岡県裾野市）でも派遣社員の一部を契約解除。人数は今年4月の約200人から8月には約100人に半減した。

カーエアコンなどを製造するデンソー（愛知県刈谷市）は、生産現場で働く期間従業員が3月末に比べて7月末では約450人減った。デンソー広報は「そのうち約220人は正社員化した」と説明している。

トヨタ自動車本体は、契約期間を満了した期間従業員の代わりに募集しないなどの形で人員を減らしたい考えだ。トヨタ関係者は「すでに新規募集はストップしている」と明かす。主要部品メーカーのアイシン精機（刈谷市）も8月から期間従業員の新規雇用を見合わせている。

<http://www.chugoku-np.co.jp/Ad/menu/car/200808/car022.html>

(注33) 最近では中越沖地震で操業停止されたときに、半強制的に年休使用を強要された際に、企業内労組は何ら対応出来なかったが、全トヨタ労働組合（ATU）はその不当性を厳しく批判した。http://www.katch.ne.jp/~atunion/jishin_youkyu.pdf

【参考文献】

- ・ 早房長治『恐竜の道を辿る労働組合』緑風出版、2004
- ・ 石田光男他編『日本のリーン生産』中央経済社、1998
- ・ ジョントランプ、洪 哉信、John Crump、渡辺雅男『日経連—もうひとつの戦後史』桜井書店、2006
- ・ 河西宏祐『企業別組合の実態—「全員加入型」と「少数派型」の相剋』日本評論社、1981
- ・ 熊沢 誠「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」田畑書店、1983
- ・ 中村圭介『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房、2005
- ・ 大木一訓編『大企業の労働組合役員選挙』大月書店、1986
- ・ 桜井善行「トヨタ自動車の工場で」職場の人権、2008
- ・ 読売新聞特別取材班『豊田市トヨタ町1番地』新潮社、2003

全トヨタ労働組合日誌（結成当初から最近まで）

2006年

- 1月22日(日) 全トヨタ労働組合結成大会
- 1月23日(月) トヨタ自動車、デンソー、アイシン、ジェイテクトの各社への結成通告と団体交渉の申し入れ、既成企業内組合に脱退書を提出
- 1月27日(金) 『オールトヨタの仲間』（季刊）発行
- 1月31日(火) トヨタ労働組合（組合員数5万8千名）、全組合員に『評議会ニュース No.798』にて緊急メッセージ
- 1月31日(火) トヨタ社など4社、「団体交渉申し入れ書」に一斉回答

- 2月8日(水) 内野裁判第4回口頭弁論
- 2月11日(土) トヨタ総行動に参加
- 3月22日(水) トヨタと第1回団体交渉
- 3月24日(金) デンソーと第1回団体交渉
- 3月26日(日) 韓国『中央日報』,「56年間ストなしの代名詞・トヨタに第2労組, 影響広がる」を報道
- 3月27日(月) アイシンと第1回団体交渉
- 3月28日(火) ジェイテクトと第1回団体交渉
- 4月12日(水) 内野裁判第5回口頭弁論
- 4月26日(水) トヨタ社第2回団体交渉あわせて賃上げ要求書提出
- 4月27日(木) デンソーと第2回団体交渉あわせて賃上げ要求書提出
- 4月28日(金) アイシンと第2回団体交渉あわせて賃上げ要求書提出
同時に「緊急に職場の『サービス残業』を調査し, 賃金の支払いを求める申し入れ書」提出
- 4月29日(金) 第1回全組委員会会議&懇親会
- 5月1日(月) 第77回安城地区メーデーに参加
- 5月11日(木) デンソー社員, 労災うつ病・パワハラでトヨタ社デンソー社を提訴
- 5月20日(土) 教育関係労組, 金融関係労組, 重工関係労組との交流・懇親会
- 5月26日(金) デンソーと第3回団体交渉: 賃上げ・一時金要求などで
- 5月28日(日) トヨタ過労死内野さんを支援する会第3回総会
- 6月10日(土) 労務理論学会(中京大学)でW委員長が「全トヨタ労組結成の意義について」を特別報告
- 6月11日(日) 全組委員会会議
- 6月21日(水) トヨタ社過労死内野氏訴訟第6回口頭弁論
- 6月27日(火) トヨタ社労働組合第52回臨時大会にて, 「他労組との二重加盟をしたものを除名する」ことなどの規約改正案を提出
- 6月28日(水) デンソー社社員, 労災うつ病・パワハラ賠償第1回裁判
- 7月1日(土) 全トヨタ労働組合を応援する学者研究者などの懇談会
- 7月7日(金) デンソーパワハラ裁判弁護団会議
- 7月16日(日) フィリピントヨタ愛知の会集会
- 7月17日(月) フィリピントヨタ愛知の会ピラ宣伝
- 8月24日(木) フィリピントヨタ労組支援会議
- 8月30日(水) 内野裁判第7回口頭弁論
- 9月27日(水) 第2回デンソーパワハラ裁判
- 9月27日(水) 第18回西三河南地域労連定期大会
- 10月3日(火) 会社にリコール問題要請書提出
- 10月5日(木) フィリピントヨタ労組支援会議
- 10月27日(金) 内野裁判第8回口頭弁論
- 11月15日(水) 地域総行動 地域労連とともに刈谷職安・労基署申し入れ

- 11月24日(金) 佐高講演第2回実行委員会
- 11月26日(日) トヨタシンポジウム
- 12月3日(日) 経営分析学習会
- 12月9日(月) 内野裁判第9回口頭弁論
- 12月10日(日) A T U支援する会準備会による佐高信講演会
- 12月23日(土) 愛労連臨時大会

2007年

- 1月14日(日) 第2回A T U定期大会
- 1月21日(日) 東海4県自動車関連職場交流集会
- 1月16日(火) A T Uサポーター会議
- 1月17日(水) 西三河南労連新春旗開き
- 1月21日(日) 東海4県自動車関連職場交流集会
- 2月10日(土) 自動車産別連絡会議総会(～12日(日))
- 2月12日(月) トヨタ総行動
- 2月28日(水) 内野裁判第10回口頭弁論
- 3月2日(金) 名古屋ふれあいユニオン交流
- 5月13日(日) 内野さん第4回支援する会総会
- 5月25日(金) 内野裁判第11回口頭弁論(証人尋問)
- 7月27日(金) 内野裁判第12回口頭弁論 結審
- 11月25日(日) トヨタシンポジウム
- 11月30日(金) 内野裁判勝利判決
- 12月14日(金) 内野裁判国側控訴断念 判決確定

2008年

- 1月20日(日) 全トヨタ労働組合(A T U)第3回定期大会
全トヨタ労働組合を支援する会発足
- 2月9日(土) 自動車産別連絡会議総会
- 2月11日(月) トヨタ総行動
- 5月16日(金) A T U, 刈谷労基署要請行動
- 5月22日(木) トヨタQC活動を業務扱い 新聞記事
- 6月16日(月) A T U, 豊田労基署にQC活動で申し入れ
- 6月21日(土) トヨタQCについて指針 新聞記事
- 6月22日(日) 内野さん過労死認定を求める会第5回総会
- 7月28日(月) デンソーパワハラ裁判結審
- 7月30日(水) 刈谷労基署, 要請行動
- 9月14日(日) フィリピントヨタ労組を支援する愛知行動
～15日(月)
- 10月30日(木) デンソーパワハラ裁判勝訴判決

2009年

1月11日(日) 全トヨタ労働組合臨時大会

2月1日(日) ATUを支援する市民の会第2回総会