

トヨタ研究と労働組合

—— 労働組合の状況と評価 ——

キーワード 組合，職場委員長，役員選挙，組合活動

中京大学経営学部非常勤講師 杉山 直

はじめに

1980年代に入り、トヨタの労使関係に対する研究が発表されてきた。

しかしながら、一般的に言って労使関係を評価する場合、労働組合（以下「組合」とする）が労働者の利益を守る自主的で民主的な組織として存在しているかが、まずは問われなければならないであろう。「労働者の利益を守る自主的で民主的な組織」ではない労働者の組織を、組合ととらえることができるであろうか。したがって、労使関係を研究する場合、組合の研究は欠くことのできない作業である。

ところが、組合の研究は組合の協力を得ることができなければ、事実への接近は非常に困難であるし、組合の全ての活動領域を視野に入れた分析は限界がある。

こうした困難はトヨタの組合の研究においても同様であるが、これまでのトヨタ研究において組合が取り扱われてきた。

トヨタの先駆的な研究として、日本文学科学会 [1963年] がある。これは1950年代末から1960年における組合の状況を明らかにした。

1980年代には、小山編 [1985年] と野原・藤田編 [1988年] がある。両書は、いずれも研究会による実態調査に基づいた共同研究の成果である。小山編は「職業・生活研究会（代表・

小山陽一）」による共同研究の成果であり、野原・藤田編は「地域構造研究会」（代表・都丸泰助）の研究成果のうち、労働部会を中心にした共同研究の成果に基づくものである。

小山編 [1985年] は、自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）と全トヨタ労連（全トヨタ労働組合連合会）及びトヨタ自動車労働組合の組織を明らかにした。

また、トヨタの組合については職場会の状況と、調査結果によって組合に対する組合員の意識を明らかにした。

野原・藤田編 [1988年] では組合に関する記述はわずかであるが、組合役員と職場役員の実態、そして、労働組合が果たしている機能を明らかにした。

また1980年代において組合の実態を明らかにしたものとして大木一訓・愛知労働問題研究会編 [1986年]（以下「大木他編」とする）がある。これは大企業における組合の役員選挙を調査したものであるが、トヨタの組合の実態も明らかにした。

1990年代におけるトヨタの組合に対する研究成果として、野村 [1993年]、石田・藤村・久本・村松 [1997年]（以下「石田他」とする）、浅生・猿田・野原・藤田・山下 [1999年]（以下「浅生他」とする）がある。

野村 [1993年] は調査に基づき、石田他

[1997年]は日本労働研究機構に設けられたプロジェクト「労使関係と人材形成に関する国際比較研究」の一環として行なわれた自動車組合メーカーへの労働調査に基づいたものである。

野村 [1993年] は、日産とトヨタにおける労使関係の違いや、自動車総連、全トヨタ労連、トヨタの組合組織を明らかにした。

石田他 [1997年] は、組合の機関や役員について詳細に調べ、全社レベルでの労使の話し合いから組合活動の特徴を明らかにし、さらに支部長と職場委員長の日常活動も調べ、職場における組合活動を明らかにした。

浅生他 [1999年] は、1990年代の後半における組合の選挙実態を明らかにした。その実態は、大木他編 [1986年] の時点と基本的に変わっておらず非民主的であった。

2000年に入ってから研究成果とした猿田・杉山編著 [2011年] がある。これは、組合がトヨタの競争力強化に向けた取り組みと、賃金引き上げと年間一時金に関する要求の変化を取り上げ、2000年に入ってから組合の状況を明らかにした。組合は組合員を経営資源として位置付け、競争力強化に向けた議論を展開し、賃金引き上げの要求根拠は組合員の生活からは離れたものとなり、年間一時金はトヨタの業績を反映するものとなった。

本稿では、こうしたこれまでのトヨタの組合に対する研究について整理し、トヨタの組合の評価について検討する。

なお、以下で取り上げる著書の概要にある見出しは、それぞれの内容にそって筆者(杉山)が付けたものである。

・ 労使宣言締結前の労働組合

トヨタの先駆的な研究成果として日本文科学会 [1963年] がある。本書はトヨタ研究ではなく、オートメーションとその社会的影響を調査することであり、「技術革新が企業経営にどのようなインパクトを与え、それが生産の諸過程とその業務処理にどのような影響を与えたかを究明しようとする試み」¹として、トヨタ自

動車工業(以下「トヨタ自工」とする)と東洋高圧工業を取り上げている。

トヨタ自工の生産管理や経営管理など詳細に報告されており、問題意識が技術革新の影響とはなっているが、トヨタ自工の詳細な研究でもある。調査は1959年と1960年に行なわれているが、この時点でトヨタはトヨタ自工とトヨタ自動車販売とに分かれており、労使関係においては、労使宣言は締結されていない。

ところで、本書は組合を「第4章 技術革新と労働者」の中の「C 労働組合の組織と現状」で取り上げている。そしてさらに「(イ)組合の『職場』機構」、「(ロ)機関および役員選挙」、「(ハ)労使協議会」、「(ニ)全体の展望と問題点」と分け、組合について考察しているが、その中から組合の特徴的な点をみていくことにする(見出しは筆者が便宜的につけた)。

1. 労働組合の職場機構と職場委員長

組合の職場機構の形成原則は、非生産現場は部単位、生産現場は工場単位であり人数が多い場合は課・係というように経営管理機構の部または課を範囲としている。この職場組織が組合組織の基礎的単位であり、同時に職場大会という組合員の直接民主制の場となっている。

組合の執行機関は 執行委員会、 職場委員長会議、 評議員会、 職場委員会、 職場大会がある。この機関を担う役員が選出されているが、組合の日常的業務を処理するのが、職場委員長である。職場委員長の業務は「機関紙の配布、現場労働事情の監視、職制担当者との交渉ないし苦情処理、共済活動の職場担当者等を中心とする広汎かつ実質的なものである」²。この職場委員長は「多機能の混合組織における職能の代表者であると同時に、ショップ・ステュアードの本質的機能をあわせもつもの」³である。

職場委員長の業務はすでにみたとおり多岐にわたるが、「その職責を文字通り果すには、専従者以上の時間と労力と組合意識を必要とする。現在では、それは経営側の了解なしには一般工員には不可能な職責とされて殆ど例外なく職制

担当者によって占められている。それに加えて、経営政策との妥協以外、理念としても統一の方針ももたない現在の指導の下では、ここを境とする組合機構と管理機構との短絡が組合運動を掘りくずしている」⁴のである。

2. 選挙制度の改正

1954年に全自（全日本自動車産業労働組合）が解散したが、その直後、組合は選挙規則を改正した。この改正によって職場代表的な性格が強化された⁵。

1954年の選挙規則の改正の要点は、全自系リーダーと「経営側の管理対策の攻撃的転換に便乗した反全自系リーダー」⁶の交代を促進した点であった。

主な改正点は、特に3役・執行委員の選出をめぐる、立候補の方法を「(イ)本人の立候補、(ロ)職場委員会の推薦、(ハ)組合員10名以上の推薦の3つから(ハ)を除き(イ)(ロ)と2本とすること、そのうえで、『職場の信頼を第1条件とし、』、『なるべく出身職場の信頼のある人が出る様に』(機関紙号外)という趣旨の下に選挙管理委員会の資格審査において(ロ)に比重をかけ、選挙区も中選挙区を原則として小選挙区に改め」⁷、「『他の役員選挙の候補者となっているとき』は本人の意志によって一方を辞退することができる旨の規制があったものを削除する」⁸というものであった。

こうしてすでに経営側の掌握が進んでいる職場に依存している反全自系リーダーは、有利にたち、また全自系リーダーが上部役員を辞退してトヨタの組合の役員に立候補することを阻んだのであった。

トヨタの労使協力体勢は、組合の組織機構に関してもそのような実質の上に成り立っているのである。むしろ労使協力体勢は、「実質的組合活動の崩壊のうえに存在している」⁹のである。これについて問題となるのは、職場の質的变化と労使協議会である。

3. 労使協議会

トヨタ自工における労使交渉の機関は、労使

協議会である。1959年11月に経営協議会から労使協議会に名称が変更された。

社史は1946年から1957年までの経営協議会の年間の開催数と議題を明らかにしている。年間の開催回数は1953年には32回であったが1954年には13回となり、この年から年間の回数は大きく減少し、また議題も賃金と一時金を中心となり、「人事」、「勤務」、「生産」を議題とすることは非常に少なくなった。

4. 労働組合の問題点

自動車産業の合理化の中で、組合は「職場活動の比重が組合運動の要点となる傾向がとくに大きいこと、それに対応する組織体制と職場大衆の闘争態勢の充実が必要であり、そのうえさらに職場活動を根底とする組合活動の権利が獲得されていなければならない」¹⁰。しかしながら、現組合の体制においてそれらの点は強化されたのではなく弱化したのであり、充実したのではなく空洞化したのであった。

また職場段階では職場委員長をはじめとして大半が職制に掌握されており、職場から一般の組合員が組合役員に出ることが困難な状況に置かれている。

そして「こうした条件下で組合の自立性を保障することはとりわけ全面的な取組みを必要とする困難な問題である。さらに職場段階の組合の苦情処理機能、交渉機能はこの組合組織と職制の結節点から経営側の苦情処理・HR等によって代位されている。一方労使協議会はこれらの問題を反映する体制をほとんどもっていないのである」¹¹。

組合が実施した調査では、こうした組合に対して組合員の70%が「要求を反映していない」と回答しているのである。

・ 労働組合の「自立性」と役割

小山編 [1985年] 及び野原・藤田編 [1988年] では、トヨタの組合の自立性と組合の役割に関わる状況を明らかにしている。

1. 職場の組合役員と職制の一体化

まず小山編 [1985 年] では、トヨタの組合について「第3章 労資関係と労務管理」の中の「第6節 労使協議会と労働組合」で取り上げている。この中で組合の状況に関わるものとして、職場の組合役員の実態がある。

職場の組合役員の実態として、職場委員長は工長クラス、評議員は組長クラス、代議員・職場委員は班長・準指導職クラスから選ばれ、評議員以上は直接無記名投票で選ばれるが、立候補は会社からの直接指名による。

さらに技能職に関しては、調査から職制の地位に就いている者は、その地位が上に行くほど組合役員の未経験者の割合が少なくなっている。言い換えれば、組合役員を経験した者ほど、職制において高い地位に就いているのである。工長・組長の多くは評議員以上の役職を経験し、班長の多くは評議員までの役職を経験している。

こうした状況について「ある一般労働者の語る」ところによれば、『(組合の) 役員やるかやらないかでは (出世が) “3年はちがう” というのが常識』¹²、『役員は会社のいうなりになっている。反対すると会社での出世に悪い (組長)』¹³ という。

2. 労働組合の役割

野原・藤田編 [1988 年] では、「第5章 A 自動車における労働者管理」の「第3節 経営者主導の大衆運動」の中でわずかではあるが、「労働組合運動」として組合を取り上げている¹⁴。

本書においても小山編 [1985 年] と同じように、職場の組合役員と職制が一体化している実態を明らかにし、「労働組合の各機関に出ている職制が、労働組合としての独自の役割を果たすように活動することは、事実上不可能にちか、こうして事実上の指導権は経営者が握るにいたっている」¹⁵ と述べている。

また組合の機能的特徴として、次の5点を指摘している。

第1は、組合員の職場における不満や欲求を押さえ込む機能である。つまり「労働組合は職場の不満や欲求を体制内 (企業内) 的に解決す

るか、現状を可能な限り受容させる機能を持っている」¹⁶ のである。

第2は、トヨタの経営諸施策に協力する機能である。トヨタと組合は1962年に「労使宣言」を締結しているが、そうした組合は「賃金・職務配分 = キャリア形成における経営者の専権や経営者主導の大衆運動に基本的に規制を加えることはできず、逆に積極的に協力する義務を負わされている」¹⁷ のである。

第3は、会社幹部や職制を選抜する機能である。トヨタではグループリーダーから準指導職を選任しているが、班長はその中の職場委員経験者から登用されている。

第4は、労働組合の自主的な組織として発展することを妨害する機能である。これは大木他編 [1986 年] が明らかにしているように、組合は組合員が組合役員に自由に立候補することを妨害している。

第5は、選挙での機能である。「国政選挙における民社党候補への応援。地方自治体へのA自動車系議員の議会への浸透をつうじて企業利益を擁護する機能を果たしている」¹⁸ のである。

・ 労働組合の民主主義

組合の民主主義の状況を明らかにしたものととして、大木他編 [1986 年] がある。本書は、愛知県の主要な30の大企業組合における組合役員の選挙の実態を調査したものである。この30の組合の1つにトヨタの組合も入っており、組合役員の選挙の実態を明らかにしている。

ところで、小山編 [1985 年] でも明らかにしているが、トヨタにおいて職場の組合役員は末端職制である。組合役員と職制の一体化である。こうした一体化の中で、トヨタでは役職につくことが職制への「登竜門」となっており、トヨタではグループリーダーの中から準指導職を選任し、班長の多くはその中の職場委員を経験した者から登用されている。

トヨタの職場がこのように組合役員と末端職制が一体化していることを確認し、次に本書が明らかにしたトヨタの組合の選挙の実態をみる

ことにする。

1. 選挙管理委員会

選挙過程は選挙管理委員会の発足から始まるが、トヨタの組合の場合、選挙管理委員は「『職場委員による推薦が慣例で、班長候補である準指導職の人が多い』」であり、「『職場選管長については係長（事務・技術系）、と、工長・組長（現場系）がなるのが慣例』」なのである¹⁹。

2. 立候補の制限

トヨタの組合の場合、本部役員の立候補者には機関推薦候補と自薦立候補がある。機関推薦候補の場合、本部3役（執行委員長、副執行委員長、書記長）については評議会、執行委員（各支部選出）については支部評議会が推薦する。

自薦立候補の場合、本部3役については全組合員の中から50名、執行委員については支部組合員の中から15名の支持連署が必要である。

自薦立候補に対してこのような支持連署が必要となったのは、1972年からである。1971年の役員選挙において、執行委員長に自薦候補が立候補し、21.0%の得票率を得たため、組合は対抗措置として選挙規程を「改正」したのであった。

この支持連署によって、自薦推薦での立候補は非常に困難となった²⁰。それはこの支持連署を集めることが困難だからである。

「選管の発足と同時に署名用紙が交付され、締切りまで約25日あるから期間は十分あるかのように見える。だが署名活動は、選管指示文書において選挙運動の範囲内とされ、具体的には『職場内において、かつ休憩時間内に限り行うことができる』（規定第27条、ただし夜勤の休憩中は禁止）。また、ピラ、演説などもいっさい禁止である。これが具体的にどういう困難を生みだすかを、各支部（工場単位）選出の執行委員選挙で例示すると、工場内で自筆・捺印の15名の署名を昼休みに集めるわけだが、1工場といえどもトヨタは広大であるから相手を捜すのに限度があり、会えたとしても印鑑をもっ

ているとは限らない。事前に電話で頼んでおけばこのムダ足をふまなくてすむが、電話は禁止されている。しかも84年までは署名用紙が2枚しか交付されず、したがって実質は2人しか動けない（84年から民主勢力の要求で5枚となったが）。だから、一般組合員が会社派に対抗して25日間に署名を集めることはまず不可能である²¹。

また、自薦立候補者の指示連署に協力すると、職制からの嫌がらせも行なわれる。

「最近では、よび出し、つるし上げ、親戚の利用などはない。かつては、指示連署に署名した人が、組長や工長によび出されて、支持をやめろといわれた。選管が支持連署に署名した人の名を組長に電話などで知らせるので、どうしてもわかってしまう。だから、民主勢力としては、毎回、できるだけ同じメンバーの支持連署を提出するようにしている²²。

3. 選挙広報・立会演説会

組合は誰が立候補者であり、候補者の主張や政策を組合員に対して公平に知らさなければならない。しかし、トヨタの組合の場合、公報はなく選挙活動も禁止している。ただし、推薦候補者の場合、選挙管理委員会が設置される前に、評議会での推薦候補の提案時と決定時の2回、組合の機関紙に大きく写真入りで報道される。

選挙公報がないため、組合員が自薦候補者を含めた立候補者を知る唯一の機会立会演説会であるが、この演説会も非常に制限されている。立会演説会の様子は、次のようである。

「本部3役選挙で例示すると、告示日から投票日の3日間に、支部（工場）単位に計12会場で行われる。時間帯は昼休み0時5分 - 55分または、就業後の6時からであり、1人5分である。就業後に行われる工場が多く、多くの労働者は残業と夜勤で参加がむずかしい。したがって1会場の傍聴者は100 - 300人程度でその多くは組合役職者である²³。

4. 投票の秘密

いよいよ選挙日となり組合員は投票所に行き

投票するが、投票において当然ことながら秘密が保障されなければならない。選挙では投票所には秘密を守るための「ついたて」があるが、組合の投票所には、この「ついたて」がない。

「トヨタでは、投票日は1日のみ、食事休憩中に課単位（200 - 400名）で行われるため卓球台や机を囲んで記入するという形となり、そのなかに含まれている職制が意識的に監視する体制がとられ、机の前には選管が用紙を手渡ししながら座っている²⁴。このような投票の方法のため、記述式で記入していると誰に投票しているかわかってしまうし、後で筆跡鑑定のおそれもあり、組合員が自薦推薦候補者の名前を書くにはかなりの勇気が必要となる。

5. 開票の立会いと結果の公示

投票が終了すると開票作業に入る。開票作業は立会人のもとで行われるが、トヨタの組合の規定には立会人制度がないのである。しかし「民主勢力のたび重なる要求で候補者とその責任者に限り傍聴が可能となった²⁵」のである。

選挙過程の最後は、選挙管理委員会が投票結果の数値を発表して、当選者を明らかにすることである。選挙結果がどのような単位で公表されているのかが問題となるが、「トヨタでは、評議員より上級の選挙は投票はすべて職場単位（課単位）で行われ、開票もこの単位で行われる。ところが、たとえば執行委員の場合、選挙区は各支部（工場）であるため、結果は支部単位でしか発表されない²⁶」ため、職場単位の結果はわからない。

またトヨタの組合では「『開票結果は……次点者までの氏名と順位、得票数を公表する』（規定26条）ことになっている。この規定に従えば、定数（当選者）までは会社派が並び、民主勢力は次点以下になるから2名以上が立候補しても次点のあとの得票数が分からない。実質は民主勢力が要求すれば選管は知らせているが、一般組合員は知らされないことには変わりはない²⁷」のである。

6. 浅生他 [1999年] から実態の補足

浅生他 [1999年] では、T社²⁸の組合を「第5章 賃金管理と『労使関係』」の中の「6 『労使関係管理』 = 労働組合対策」で取り上げている。すでに述べたように、役員選挙の実態は大木他編 [1986年] の時点と基本的に変わっていない。しかしながら、浅生他 [1999年] では、T社の労働者の話から、大木他編 [1986年] の状況をさらに掘り下げている。大木他編 [1986年] では指摘されていなかった組合役員選挙の実態を、本書から明らかにしたい。

機関推薦候補と自薦候補についてはみてきたが、機関推薦候補は職場の意志を反映しておらず、執行部から一方的に評議会に提案されるものであり、「事実上会社承認のもとでの人選であることは、誰もが知っていることで公然の秘密²⁹」である。

また、自薦候補を推薦することは勇気がいることで、「推薦を通じて企業内で当たり前の労働条件や人権を主張すること自体が、会社の差別の対象になってしまう³⁰」からである。

自薦候補として立候補しても、機関推薦候補者は組合の機関紙を通じて顔写真や組合の経歴が紹介されるが、自薦候補は全く紹介されない。選挙公報もなく、自薦候補は自らの主張や政策を組合員に伝えることができる場合は、発言時間が1人5分の立会演説会だけである。つまり、自薦候補者は全組合員に対して自らの考えを伝える手段が全くないのである。したがって、「『選挙期間を通じて、労働者は選挙公示ピラを見て誰が機関推薦候補者であるのか、また自薦候補者であるかだけしか分からない』³¹」である。

投票の実態は、職制からの指示のもとに行なわれる。「投票用紙の上の候補者欄は機関候補と自薦候補が上か下かに分かれて表示され、投票前に職制や選挙管理委員が『今回は自薦は上だから、下を書け』などと、作業指示やその他の機会に労働者に指示³²する。

また1997年から機関推薦候補者だけの信任投票となった場合、「一括投票欄」が追加された。

労働者は投票の特徴として、次の4点を挙げ

ている。

第1に選挙管理委員が職場の組合員の投票用紙を直接に手で集めて、まとめて投票箱に入れるという「まとめ票」が多いことである。

第2は、大木他編 [1986年] でも明らかにしているように、投票する机に仕切りがなく、職制や選挙管理委員の監視のもとで行なわれるが、「このような状況のもとでは、自由な投票をすることは非常に勇気のいることです。しかしそれを見られて、書き直しを強制されることがしばしば」³³ある。

第3は、不完全連記制をとっていることである³⁴。

第4は、職制や選挙管理委員などの監視や代理投票などの「不正」に対して罰則がなく、機関推薦候補にとって有利となっていることである。

そして、投票が終わった後の開票の特徴は、秘密主義である。「対立候補側が要請すれば『参観』が許されるだけです。過去にも開票者が『自薦にいられた奴の筆跡を見てかならず暴いてやる』と脅していた」³⁵こともあった。

トヨタの組合の選挙は、「組合民主主義の自由、選挙活動の保証、投票の秘密の厳守、開票の公開と公正の厳守、選挙管理委員会の中立・公正な運営および選挙管理の厳格な実施など、そのほとんどが今だに欠落している」³⁶のである。

なお、組合の役員選挙とは離れるが、本書は組合における女性組合員の地位について明らかにしている。「全T労連」³⁷が女性のための「特別代議員・特別中央委員」を新設した。しかしながら、この委員に発言権はあるが、議決権をもたないのである。だから、「特別」委員なのである。

本書は、T社が国際化・情報化段階を迎え、会社首脳が「ワールドスタンダード」を語る時期を迎え、「企業や労働組合に最低限求められているのは情報公開とアカウンタビリティである。労働者・労働組合員は生活を豊かにするうえでも、国際連帯をはかる上でも民主主義と主体性を身につけることが最低限必要な時代になっ

てきているといえる。その点で、T社労組の遅れは著しいと言わなければならない」³⁸と指摘している。

．組合の機関・役員，組合活動

組合の機関や役員，そして組合活動について明らかにしたのものとして、石田他 [1997年] がある。本書はB社³⁹の組合を「第4章 労使関係」で取り上げ、「第1節 B社の労使関係」で考察している。

この第4章の問題意識であるが、本書はまず企業内労使関係について「従来、労働組合がいかに会社ないし職制の能率管理・労務管理を規制しているかという視点から分析されてきたようにおもわれる。企業経営と組合の対抗関係が前提とされているのである。しかし、日本の労使関係を検討する場合、こうした視角だけではたして十分なのだろうか。企業経営に対することが、労働組合の役割であるという前提が疑われなければならない」⁴⁰と「労働組合の役割」の前提に疑問をなげかけ、組合の目標を次のように述べている。

「日本の企業別組合の目標は、組合員を『企業のメンバー』（＝社員）として認めさせることにある。……日本の企業内労使関係を虚心にみれば、多くの組合は企業経営に対して、『社員』としての安定した処遇を求めてきたのである」⁴¹。

そして「現代日本の大企業の場合には、従業員の処遇の向上は企業目標の一つである。その意味では労使間に原則的な対立は存在」⁴²せず、「企業が組合員を『社員』として対処するならば、組合は喜んで企業業績向上の協力をしていく」⁴³と述べている。

本書は組合の機能を「社員組合機能」と呼んでいるが、いずれにせよ組合に対する前提認識をここで確認しておくことにしたい。

なお、ここではこれまでの研究成果にはみられなかった事実についてみていくことにする。

1. 職場の組合役員

B 労組の運営機関は図 1 のとおりである。意思決定機関として大会，評議会，支部評議会があり，執行機関として執行委員会と支部委員会がある。

また職場の情報伝達や組合員の意見集約の場として職場委員長会議，支部職場委員長会議，職場委員会，職場会がある。

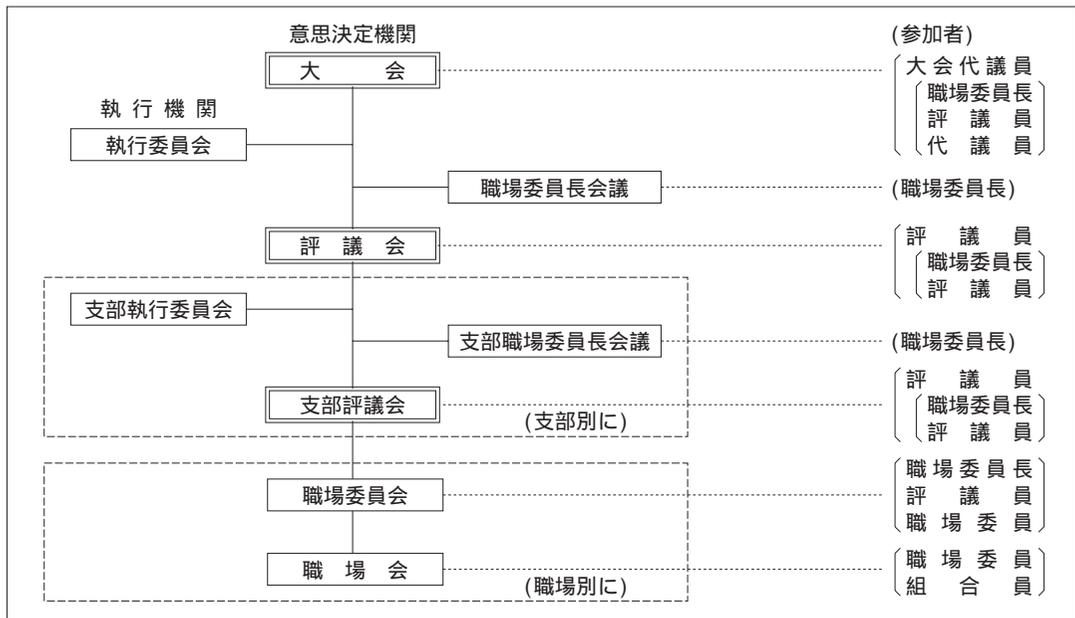
組合役員は，支部単位選出役員と全社選出役員に分かれる。全社選出役員は，執行委員長，副執行委員長（3 名），書記長の 3 役 5 名と組合会館事務局を除く各専門局の局長 8 名，上部団体派遣 18 名であり，54 名が支部選出である。

職場での組合活動を中心的に担うのが職場委員長（非専従）である。本書は「B 労組の職場

主義を示すのは非専従である職場委員長の役割である」⁴⁴と職場委員長を重視している。職場段階での組合役員には職場委員長の他，職場委員がある。

この組合役員は，技能系では職場委員長は工場クラス，職場委員は班長クラスから一般組合員が多く，班長が職場委員長に選ばれることはない。事務・技術系では職場委員長が係長クラスである。このように社内での職位あるいは経験は支部長よりも職場委員長の方が上であり，年齢も支部長よりも職場委員長の方がわずかながら高くなる。これは，「現場にいくと職場委員長がとりしきって，『おまえ（支部長）がんばれ。我々（職場委員長）がバックアップするから』という形が一般的ということ」⁴⁵になっ

図 1 B 労組の運営機関



(出所) 石田他 [1997 年], 272 ページ。

表 1 職場委員長の職務

(1) 参加するもの	大会，創立記念式典，評議会，支部評議会，支部評議員会議，職場委員長会議，支部懇談会，支部安全衛生委員会，支部生産説明会，各種研修会，各種集会，労使協議会の傍聴
(2) 任 務	職場役員一覧表の作成・提出，組合役員カードの作成・提出，職場役員の役割分担の明確化，職場役員の所持品管理，職場役員手当の受領・管理，組合員の把握・人員報告書の提出
(3) 開催するもの	職場委員会，職場懇談会，職場評議員会議

(出所) 石田他 [1997 年], 278 ページから作成した。

ている。

調査時点で職場委員長の人数や平均在職期間、工長の在職期間から工長と職場委員長の経験は、次のようになる。

「工長クラスのうち5人に1人が職場委員長経験者という計算になる。工長クラスのかなりの部分が職場委員長を経験するのである」⁴⁶。

職場委員長の職務は表1のとおりである。大会や評議会などは離業手続きをとって参加する(トヨタはノーワーク・ノーペイの原則を守っているため、離業時間については、組合が賃金を支払っている)。

2. 議長団

組合役員の立候補については、機関推薦候補と自薦立候補がある。この機関推薦候補は評議会で推薦されるが、評議会への推薦の手続きを明らかにしている。

組合には大会ならびに評議会の進行係としての議長団がある。しかしながら、B労組の議長団は、それ以外に「執行部の御意見番。職場委員長などの立場を代表して執行部の活動について発言する」・「執行部の候補者を推薦し、立候補させる」⁴⁷という役割がある。評議会推薦者を誰にするかを審査するには、約650名の評議会では規模が大きすぎる。そのため議長団という審査機関を設けているのである。

議長団は、組合全体で150名ほどいる職場委員長の互選によって11名が選ばれ、その内訳は技能系9人、事務・技術系2名となっている。任期は慣行として2年である。

執行部の立候補者を推薦し、立候補させるために議長団は、次のような業務を行う。

「議長団は次期執行部候補者の人選と現執行部、次期執行部候補者全員に対して面接を行う。そのため議長団は春は2ヵ月(チーフクラスとなると3ヵ月)、秋は1ヵ月半、日常の仕事を離れて、専従する。もっとも、議長団が独断的に人選することはなく、いろいろな人の意見を聞いたうえで、調整し判断しているという」⁴⁸。

3. 組合役員の特徴

「第1節 B社の労使関係」の中の「1 組合の組織と人事部の機能」では、「組合の機関」、「組合役員」について考察し、B労組の特徴として2点を挙げている。

第1は、組合専従役員は全社選出役員においては、事務・技術系の比率は高くなってきているが、支部選出役員では依然として技能系役員が多いこと。

また職種によって年齢に違いがみられること。特に支部長の場合、事務・技術系では30歳から35歳であり、技能系では40歳から45歳の層が多い。

組合で中心的な役割を担うのは社内職位の高い者ではなく、技能系では工長クラス、事務・技術系では係長クラスが職場委員長であり、支部長クラスは工長以下のクラスであった。このように、支部長の活動を背後で職場委員長たちが「手助けする体制がとられている」⁴⁹のである。

第2は、組合役員在籍年数が短いことである。これは「職場中心の組合運営を行うために、意図的に採られている政策」⁵⁰である。

こうした政策は機関推薦候補者を決定する過程においても同じであり、B労組の議長団の在籍機関は短い。これは、特定の組合員に組合の意思決定が左右されることを避ける意図が強く働いているからである。

4. 組合員の意見集約

組合執行部が組合員からの意見を集約する方法として、2つのルートがある。1つは、評議会を中心とした方法である。労使協議会や分科会、あるいは労使で構成される委員会などを開催し、その報告を評議会で言い、それを職場で意見集約し、評議会に諮るという方法である。

もう1つは、職場役員や組合員と直接組合執行部が話をして意見集約する方法である。これは突発的な課題であり、生産対応問題が多い。毎月行われる生産説明会で会社から説明が行われるが、これ以外に突発で会社から要請がある場合もある。このような場合、「たとえば、臨

時出勤の要請がありそうな場合など、その対象支部の職場の状況や年休取得状況、要員の状況、職場の生の気持ち——もうやれんとかやっぱりがんばろうとか——を支部長を中心として、職場役員が職場に入って意見を吸い上げる」⁵¹のである。

本書は組合執行部が組合員の意見を集約しながら賃金・労働条件を変更していく過程を、

1989年4月から労使での話し合いが始まった「連続2交替制勤務の導入」、また1992年1月から同じように話し合いが始まった「賃金制度の改訂」を取り上げ、詳細な検討を行っている。

こうした検討を行って、B社における労使関係や組合の意見集約の特徴を、次のように述べている。

「検討を通じて明らかになったことは、雇用・

表2 支部長・副支部長の分担 (T工場支部)

.....正

.....副

分 担 内 容		支	副	分 担 内 容		支	副
1	執行部内の会議 ・執行委員会			6	支部重点取組課題 ・支部方針の立案, 推進		
	・支部長会議				・厚生施設のフォロー		
	・支部執行委員会				・支部ボランティア活動		
2	支部内の会議 ・支部評議会				・支部ニュースの発行		
	・支部評議会				・トーク&タッチ		
	・定年懇				・支部行事		
	・新任課長級との懇談会				・交通安全活動		
3	会社との会議 ・支部懇				・職場巡回トーク		
	・職懇				・「魅力アップ委員会」の検証		
	・支部安全衛生委員会				・年休カットゼロの取得状況		
	・支部生産説明会				・明るい職場づくり		
	・給食懇談会				・周辺直接作業環境フォロー		
	・工場事務局懇				7	他	
4	教育・研修 ・職場委員長セミナー					・役員選挙	
	・期初研修				・支部予算管理		
	・春闘研修			特に、産対問題については報告書に記入を行い、支部長報告とする			
	・生活総点検研修				分担の基本的な考え方 組合全般に係わる課題と支部での判断を要する項目	支部長	
	・新入組合教育					支部内で解決できる課題及びそれに係わってくる意見の吸い上げ	副支部長
	・各合同職場委員会				(オルグの月別のテーマは支部長と相談の上決定する)		
5	産対問題 ・勤務態様の変更						
	・年休取得の実態調査						
	・ポスト組長のライン入り実態調査						
	・勤務ルールに関する実態調査						
	・各職場会の個別問題						
	・組の1/2臨出判断						

(出所) 石田他 [1997年], 333ページ。

労働体制について労使が協議のなかで成案をつくっているということである。組合は繰り返し職場に情報を展開し、職場の声を踏まえるなかで組合としての立場をまとめる。会社としてもこうした職場の声を反映させることは制度を作る上できわめて重要である。職制ルートだけではそうした声は十分には把握できないからである。その姿は、予め会社が成案をつくり、組合が団結力をバックにしてその修正を求めるといった対立型の労使関係像とは異なったものである」⁵²。

5. 組合役員の日常活動

職場の組合活動を中心的に担う支部長と職場委員長の日常的活動である。T工場支部の支部長とE工場支部の支部長の業務、そして技能系と事務・技術系の職場委員長の業務を具体的に明らかにしている。

T工場支部は比較的大規模な支部のため、専従の支部長と非専従の副支部長が業務を分担している。支部長の業務は大きく会議（執行部内、支部内、会社）、教育・研修、産対問題、支部重点取組課題に分かれる（表2）。

特に支部レベルの活動で重要なものとして、職場の意見を把握することと組合の方針を職場に浸透させることである。

また日常的な活動として、「職場巡回トーク」や「トーク & タッチ」などが重要である。「職場巡回トーク」は、職場を回り職制に対して労

働条件の問題を話す活動であり、「トーク & タッチ」は組合員からの意見や悩みなどを聞き、組合員との意思疎通をはかるものである。

次に職場委員長の業務であるが、技能系職場委員長（M氏）の業務事例は表3のとおりである。

事務・技術系の職場委員長（T氏）の1ヵ月（9月）の業務も明らかにしているが、いずれにせよ、M氏にせよT氏にせよ、職場委員長が日常的に多くの業務に対応していることがわかる。

B社の組合活動は、こうした支部長や職場委員長の活動によって支えられているのである。

トヨタのグローバル展開と組合

2000年に入ってから組合活動を明らかにしたものとして、猿田・杉山編著[2011年]がある。組合については「第5章 トヨタの国際競争力強化と労働組合」で取り上げている。

1. トヨタの競争力強化の主張と提言

組合は2000年に入ると、トヨタのグローバル競争を課題として位置付けるようになった。2000年の「ゆめW」⁵³における労使協議会において、組合はトヨタに対して真の国際競争力の源泉や国際競争力向上に向けた取り組みについて労使で議論することを主張する。

そして2001年の労使協議会からは、組合は

表3 M職場委員長の1ヵ月の仕事

-
- ・年休集計（各評議員単位のものを集計し、支部長に報告）
月度人員把握を報告
 - ・職場懇談会の調整と実施
職場懇談会で出された要望の現場確認（環境、職場の状況等）
工場人事への対策依頼とフォロー
 - ・支部安全委員会に出席。評議員の結果の連絡
 - ・上部組織の中央委員会出席
 - ・評議会（職場委員長会議 評議会）
 - ・支部懇談会（3回/年）
 - ・評議員との打ち合わせ（職場委員会終了後、評議員と意見交換）
 - ・昼休みのオルグと終了後の職場巡回
 - ・各種提出物の確認（職場委員セミナー報告書、資金カンパ、組合施設利用申込等）
 - ・トーク & タッチ（女性、高齢者、職制、若手に分けて実施）
-

（出所）石田他 [1997年]、333ページ。

「グローバルトヨタの基盤強化に結び付ける」⁵⁴のために、「会社への提言活動」を新たな柱と位置付けていくのである。

この提言活動は2002年のゆめWにおいては、「国際競争力の寄与する」ものであったが、2003年のゆめWでは、「国際競争力強化」に向けた、組合の主体的課題として位置付けられていった。

2. 企業業績と関連した要求根拠への転換

組合の1990年代における年間一時金の考え方は表4のとおりである。この考え方に立って1999年のゆめWにおいて組合は6.0ヵ月を年間一時金の要求としたが、トヨタは「『今後の賞与については、従来以上に、業績の変動を反映して決定すべき時期にきている』⁵⁵という姿勢を示し、5.9ヵ月という12年ぶりに要求を下回る回答をしたのである。

組合はこうしたトヨタの姿勢をふまえ、2000年のゆめWの年間一時金の要求の検討においては、従来のような前年度実績をベースとするよ

うな要求方式を見直し、新しい要求方式の検討に入っていく。

そして2000年のゆめWにおいては、「総合加算分(0.2ヵ月)」、「業績反映部分(0.7ヵ月)」、「基礎部分(5ヵ月)」の、合計5.9ヵ月というように業績と関連させた年間一時金の要求としたのであった。組合は「業績反映部分(0.7ヵ月)」について、トヨタの営業利益1,000億円当たり5万円として算出しているのである。

またこの年に行なわれた賃金分科会において、トヨタから「賞与」については金額で評価し議論することが基本であるという意見が出され、組合は従来からの月数だけの年間一時金について「月数+金額要求」について検討していくことを運動方針として明記していくのであった。

さらに組合は2001年の年間一時金の要求を、「月数+金額」方式とし、業績との関係をより明確化するために、「総合加算部分(7万円)」、「業績反映部分(25万円)」、「基礎部分(5ヵ月)」の、合計5ヵ月+32万円としたのである。

さらに組合は、2004年の労使協議会での話

表4 1990年代の一時金の考え方

これまで積み上げてきた実績を大切に「長期安定的向上」の考え方を基本とする。今後月数を変えていく中でも、長期安定的向上の基本的考え方の観点から、実績(月数・金額)を重要な意味をもつ。その上で、「働きぶり・努力ぶりとその成果」を反映させ、「ヤル気・元気」に結びつく一時金とし「トヨタの魅力」を高めていく。
生活の安定化の観点から「年間協定方式・月数要求方式」を堅持していく。

(出所) 猿田・杉山編著 [2011年], 206ページ。

原資料 トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』, No. 0101, 1990年5月22日より作成した。

図2 2005年の年間一時金要求

総合加算部分	*3	20万円
	*2-	
	*2-	
業績反映部分		42万円
基礎部分		5ヵ月

(出所) 猿田・杉山編著 [2011年], 209ページ。

原資料 トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』, No. 0756, 2005年2月1日から作成した。

(注) *2は「業績面から見たグローバルでの努力・頑張りの反映分」である。

*2- は「連結子会社(国内・海外)への貢献分」であり「連結業績(足元1年)を指標として決定」する部分である。

*2- は「連結子会社以外(国内・海外)への貢献分」であり、「連結子会社以外に対する業績面から総合的に判断」する部分である。

*3は、「グローバルなレベルを含めた、業績面には現れない努力・頑張りの反映分など」であり、「職場討議を踏まえ、必要額を総合的に判断」する部分である。

し合いを受けて、年間一時金の要求方式をグローバルレベルにまで広げて検討していくこと方針を明らかにし、2005年からさらに業績との関連をより明確に位置付けた年間一時金の要求方式へと変更していく。2005年の年間一時金要求は、図2のとおりである。

3. 賃金引き上げ要求の転換

1989年に組合は春闘をゆめWと名称を変更したが、その年の賃金引き上げ要求に対する「考え方」は、表5のとおりである。

組合は、2001年までこれを賃金引き上げの要求の考え方として、トヨタに要求してきたのである。

しかしながら、2002年にはこれまでの考え方を変更し、表6のような考え方を示したので

ある。

2002年の賃金引き上げに対する組合の考え方の特徴は、「賃金引き上げを『人への投資』と位置付け、引き上げにあたっては『適正な成果配分』とすること」⁵⁶とした点である。

また組合は「賃金引き上げを『人への投資』と位置付け、『適正な賃金引き上げにより働き方の質を高め、『数段高い創造的革新』を実現し、さらなる成果を生み出していくことが、雇用の維持・創出につながり、経済・企業成長の基盤となる』⁵⁷という賃金引き上げの意義を主張しているのである。

さらに組合は、2003年のゆめWにおける労使協議会において、「労働の質的向上」が賃金引き上げの構成要素であることを主張し、トヨタは賃金の決定要素として「経済環境」、「相対

表5 組合の賃金引き上げ要求に対する考え方

長期安定的向上の考え方を基本に、実質賃金の維持・向上を図る要求とする。
個人消費を伸ばし内需型成長の定着を図りうる要求とする。
自動車総連共闘・全トヨタ労連共闘を軸に、IMF・JC内の連携を図りながら、連合を中心とした労働界全体との共闘を前進させるための要求とする。

(出所) 猿田・杉山編著 [2011年]、210ページ。

原資料 トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No. 0020、1989年2月15日より作成した。

表6 2002年の賃金引き上げに対する組合の考え方

- (1) 「人への投資」との考え方に立ち、日本のモノづくりを支え、「一人ひとりの幸せ」と「グローバルトヨタの成長」の両立に向け、労働条件の維持・向上を図る。
- (2) 賃金引き上げの意義をあらためて認識し、経済の下支えと個別労使の適正な成果配分の必要性を示す。
- (3) 産業・企業に働くものの活力の維持・向上。
- (4) 上部団体及び関係団体との共闘。

(出所) 猿田・杉山編著 [2011年]、211ページ。

原資料 トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No. 00651-、2002年1月28日より作成した。

表7 賃金引き上げの判断要素

経済状況	経済成長 (GDP)	経済発展に見合った、生活水準の向上の必要性。
	労働市場の需給	求職者数と求人数の関係。売り手市場か、買い手市場か。
	物価動向	物の価格の変動による、賃金の実質的価値の変化。
トヨタの競争力		国内外を含めて、自社と他社の“位置関係”の変化。
その他	労働の質的向上	中長期的な「経営基盤の強化」に寄与する“働き方”の質的な向上の有無。
	企業成長の適正配分	企業の発展に見合った、賃金水準向上の必要性。
	賃金制度の重要性	賃金制度維持に相応しい責務を果たしてきたか否か。

(出所) 猿田・杉山編著 [2011年]、215ページ。

原資料 トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No. 0751、2004年12月6日より作成した。

的競争力」,「賃金水準」と「労働の質的向上」を回答したのであった。

組合はトヨタのこうした回答を受けて,「労働の質的向上」が賃金引き上げを判断する際の重要要素と認識し,2005年のゆめWにおいて,賃金引き上げの判断要素を表7のように整理したのである。

こうして「組合は明確にトヨタの競争力を強化し,経営基盤に寄与すれば,賃金引き上げを要求するが,それがみられない場合は,賃金引き上げを要求しないという立場に立った」⁵⁸のであった。

4. 組合の「働き方要求」

組合は,2002年10月に開催された第69回定期大会において組合活動のあり方を大胆に変更する必要性を示し,その方向性として「働き方の『質』」の向上に対応することを明らかにした。

そして「活動の基調」において,組合員1人ひとりが付加価値の高い仕事に挑戦し,多くの成果を挙げていくため,「魅力ある働き方」を実現していき,同時に組合員の「働き方の変革」を組合活動の最重要課題と位置付け,取り組んでいくことを明らかにした。

組合は「働き方の質の向上」を目指す基本的な考え方を整理しているが,その中で重要な点は,「企業の真の競争力につながる働き方の質の向上を目指していく」⁵⁹というように,トヨタの競争力強化を目指している点である。

こうして組合は2003年のゆめWにおいて「働き方」要求として,勤務時間,意識・モラル当の適切な・管理の把握,年次有給休暇の取得促進,温度対策,オフィススペースの改善を掲げたのであった。この要求は一見すると,組合員の安全確保や衛生の改善のようであるが,組合の要求の狙いは「要求を単なる快適性の追求ではなく,トヨタの競争力を確保するための取り組み」⁶⁰と述べているように,トヨタの競争力強化である。

組合はこの2003年を「元年」として,トヨタの競争力強化に向けた施策をトヨタに要求し

ていくことになったのである。

2004年のゆめWにおいて,組合は「メンタルヘルスケア」を要求しているが,この要求もメンタルヘルスの悪化が,労働力の損失につながるため,働きやすい環境を整備することで,トヨタの競争力を強化できるとしているのである。

5. 組合の評価

2000年に入り組合は「グローバルトヨタの発展」を目指し,トヨタの競争力強化に向けて,賃金引き上げ・年間一時金要求に対する要求の考え方や方式を変更し,さらには「労働の質の向上」を提起するまでになった。このことは,組合員の生活の視点が全くなくなってしまったのである。

このような組合について,本書は「組合は2000年代に入り組合員を『経営資源』としてみなし,経営管理機能の一部をこれまで以上に担い,トヨタの競争力強化に向けて,この人的な経営資源の質的な向上を目指す取り組みを展開しはじめたことを意味している」⁶¹と指摘している。

・ 組合に対する評価

最後に,これまでの研究成果における組合の評価の要点を整理しておきたい。

日本人文科学会[1963年]は,1960年の組合を調べたものであるが,すでにその時点で組合の職場役員は職制と一体化しており,トヨタの職場の掌握が進み,組合運動は空洞化していると指摘した。このことは,組合が実施した組合員の調査からも明らかであった。調査結果では,組合員の70%が「要求を反映していない」と回答しているのであった。

野原・藤田編[1985年]では,組合の機能的特徴を指摘しているが,それは組合とは異なる機能であり,経営管理の一部を担うものと指摘した。

大木他編[1986年]は,組合選挙の実態を明らかにしているが,その実態はおよそ民主主

義とはかけ離れた実態であったし、組合の選挙がトヨタや組合に対する批判的意見をもつ組合員を「あぶり出す」機能ももちあわせているのであった。

浅生他 [1999年] は、1990年代にも、そうした選挙の実態が基本的に変化しておらず、機関推薦候補者だけの信任投票となった場合「一括投票欄」が追加されるなど、さらに選挙制度が後退している点も明らかにした。

なお、大木他編 [1986年] は、トヨタを含む大企業の組合における役員選挙の実態から、「われわれははたして労働組合としてとらえるであろうか」⁶²と組合としての存在に疑問を投げかけている。

石田他 [1997年] は、調査によって組合の機関・役員、職場役員の活動を具体的に明らかにしているが、労使関係をみている章であるためか、事実に対する評価はほとんどみられない。これは、「リーン生産方式のもとでの労働関係を、いかに評価するかではなくていかに記述するかがさしあたり問われている」⁶³と述べているように、評価はそもそも目的としていないためからと思われる。

猿田・杉山編著 [2011年] は、2000年に入ってからゆめWを明らかにする中で、組合が経営管理機能の一部をこれまで以上に担い、経営資源である組合員の質的向上を目指す取り組みを展開しはじめたことを指摘した。

こうした先行研究によってトヨタの組合の分析がすすめられたが、組合の全ての活動領域を視野に入れた分析ではなく限界をもったものである。しかしながら、次の2点は事実として確認することができる。

第1は、組合の職場役員と会社の職制が一体化しているという点である。この点の評価について先行研究はふれていないが、これは組合の職場役員が組合や会社に対して批判的な組合員を監視するという組合機構を使った職場の掌握であろう。

組合員の職場役員と会社の職制の一体化における自己規定について、野村 [1993年] は、次のように指摘している。

「ヤマト自動車においては現場監督者は課長への昇進を強く期待している。事実、ヤマト自動車の課長の約1/3は現場監督者からの昇進である。課長への昇進を決定するのももちろん会社であり、課長への昇進を期待している現場監督者は自己を会社の末端管理者として自己規定するであろう」⁶⁴。

組合の職場での集会において会社に批判的な発言をした組合員は、会社の末端管理者として会社に情報を上げていくのであろう。

第2は、組合の選挙制度における民主制がきわめて低いという点である。これは改めて評価を述べる必要はないであろう。

ただし問題はこの段階にとどまらず、先にみたように選挙制度が会社に対して批判的な組合員を「あぶり出す」機能を持ち合わせており、これも組合機構を使った職場の掌握でもある。

おわりに

筆者も「支援する会の会員」となり、裁判の傍聴にも行った経験のある、近年にあった裁判闘争を紹介し、トヨタの組合の一面を紹介しておきたい。

2002年2月9日、トヨタの労働者であった内野健一さんが業務中、倒れ死亡した。妻である内野博子さんは、2002年3月6日に豊田労働基準監督署に労災の申請をしたが認められず、2005年7月に豊田労働基準監督署長の労災保険不支給処分を取消しを求める行政訴訟を提訴し、裁判闘争に入ってしまった。そして2007年11月、裁判で勝訴し、最終的には2008年10月に内野博子さんはトヨタと和解した。これが「トヨタ過労死裁判」である。

この裁判闘争を「内野さんの労災認定を支援する会」などが支援したが、トヨタの組合はこの裁判闘争には全く取り組まなかったのである。組合の対応は、「博子さんは、健一さんが倒れてから3回ほどトヨタ自動車労働組合へ相談しましたが、いずれも組合は博子さんの話を聞くにとどまり、個別事案として相談に乗ることはありませんでした」⁶⁵と報告されている。

また内野博子さんや弁護団は、組合に対して何回か要請に出向いているが、全く話しにならなかった。この点について、次のように報告されている。

「内野博子さんや弁護団は何回か企業内労組に出向いている。要請は単純明快である。労働組合の側からも、労災認定のために会社や労働行政関係機関に働きかけ、申し入れをしてほしいという内容である。……責任的な立場の3役クラスはいつも不在で、決定権のない若い執行委員クラスの煮え切らない対応であった。彼らはそうした事例すら知らずに、要請によって初めて事実を知る有様で、対話にもならなかった」⁶⁶。

トヨタグループの企業であるデンソーのKさんがトヨタに出向し、「うつ病」となり、2006年5月に名古屋地裁にトヨタとデンソーに損害賠償を提訴した。2008年10月にK氏のうつ病の原因を業務に起因すると認めさせ、慰謝料を勝ち取り、トヨタとデンソーに責任を認めさせた。これが「トヨタ・デンソー過労うつ病裁判」である。

この裁判闘争も「トヨタ・デンソー過労うつ病裁判を支援する会」などが支援したが、やはりトヨタの組合はこの裁判闘争に取り組むことはなかった。

トヨタの組合は、こうした裁判が行われてもトヨタに対して何もいわず、内野博子さんや弁護団から組合に提出した要請書に対しても、「『従来から健康問題や安全衛生問題はやっている』という通一遍の回答を繰り返すのみであった」⁶⁷というように、事実上、無視する態度をとったのであった。

まさしく組合が、トヨタを擁護していると言わざるを得ないであろう。

注

- 1 日本人文科学会 [1963年], はしがき。
- 2 同上書, 123ページ。
- 3 同上書, 123ページ - 124ページ。
- 4 同上書, 124ページ。
- 5 このことは組合員の自由な立候補に制限が加

えられたとみることができる。

- 6 同上書, 125ページ。
- 7 同上。
- 8 同上。
- 9 同上。
- 10 同上書, 128ページ - 129ページ。
- 11 同上書, 129ページ。
- 12 小山編 [1985年], 319ページ。
- 13 同上。
- 14 「A自動車」となっているが、記述の内容からトヨタと判断した。
- 15 野原・藤田編 [1988年], 265ページ。
- 16 同上。
- 17 同上。
- 18 同上書, 266ページ。
- 19 大木他編 [1986年], 112ページ。
- 20 2002年の選挙で自薦立候補をめざした若月氏は、支持連署が47名しかとれず、立候補できなかった。以降、自薦立候補者はいなくなった(読売新聞特別取材班 [2003年], 250ページ)。
- 21 大木他編 [1986年], 135ページ。
- 22 同上書, 186ページ。
- 23 同上書, 141ページ-142ページ。
- 24 同上書, 151ページ。
- 25 同上書, 159ページ。
- 26 同上書, 161ページ。
- 27 同上書, 162ページ。
- 28 「T社」となっているが、記述の内容からトヨタと判断した。
- 29 浅生他 [1999年], 239ページ。
- 30 同上。
- 31 同上書, 240ページ。
- 32 同上。
- 33 同上。
- 34 この不完全連記制の問題について、本書はふれていないので、大木他編 [1986年] からそれを指摘したい。「連記制というのは、ある役職の定数が複数の場合、定数に等しい数またはそれ以内の任意の数の候補者に投票する制度」(大木他編 [1986年], 156ページ)であり、連記制が問題となるのは、一般に定数が複数となる執行委員の選挙である。連記制には定数まで記入しないと無効票となる完全連記制と、定数以内であれば任意の数でもよいとする不完全連記制がある。「完全連記制の場合、たとえば定数8名の

- 執行委員選挙において多数派が8名、少数派が8名立候補した場合、少数派は49%の得票率でも当選者はゼロ、多数派は51%でも全員当選できる」(同書, 157ページ)。「不完全連記制の場合は、完全連記制ほど極端ではないが、少数派の当選がむずかしいことには変わりがない。たとえば定数が5名の執行委員選挙に多数派5名、少数派1名が立候補した場合、少数派が当選できるのは、多数派が4名以下にしか投票せず、しかもその票が片よってしまっている候補者の票数が極端に少なく、それを少数派1名の得票数が上回るという場合に限定されている。そのうえ、多数派は複数の候補者に、少数派は1名の候補者にだけ投票するのであるから、得票総数は多数派がいつそう多数となる。それは組合員の実勢からおよそかけ離れたものとなる」(同)。連記制は投票結果に表された組合員の意志を反映しない制度であり、また機関推薦候補者に有利な制度である。
- 35 同上書, 240ページ - 241ページ。
 36 同上書, 241ページ。
 37 全トヨタ労働組合連合会と判断した。
 38 浅生他 [1999年], 246ページ。
 39 記述の内容から「B社」をトヨタと判断した。
 40 石田他 [1997年], 269ページ。
 41 同上。
 42 同上。
 43 同上書, 270ページ。
 44 同上書, 277ページ。
 45 同上書, 278ページ。
 46 同上。
 47 同上書, 284ページ。
 48 同上。石田他での調査結果ではないが、読売新聞特別取材版 [2003年] によると「いろいろな人の意見」の中には、会社の意見もあるという (251ページ)。機関推薦候補が決まれば「会社側に『よろしいか』と事前の相談もする。2002年6月まで労務担当だった常務の木下は、今回も候補者名が示された。『これまでの一と言ったことはありません。選ばれるのは、職場でもできる人ですよ』」ということである (同書, 252ページ)。
 49 石田他 [1997年], 287ページ。
 50 同上。
 51 同上。

- 52 同上書, 322ページ - 323ページ。
 53 トヨタでは春闘という言葉を用いず、「ゆめW」と呼んでいる。組合によると、WageとWorking timeの頭文字Wをとったもので、賃金引き上げと労働時間の短縮をダブル(W)でねらったものとされている。
 54 猿田・杉山編著 [2011年], 203ページ。
 55 同上書, 206ページ。
 56 同上書, 211ページ。
 57 同上。
 58 同上書, 215ページ。
 59 同上書, 217ページ。
 60 同上書, 218ページ。
 61 同上書, 222ページ。
 62 大木他編 [1986年], 231ページ。
 63 石田他 [1997年], 3ページ。
 64 野村 [1993年], 250ページ。記述の内容から「ヤマト自動車」をトヨタと判断した。
 65 内野過労死裁判報告集編集委員会『夫のがんばりを認めて!! トヨタに立ち向かった妻の記録』, 2008年, 72ページ。
 66 猿田・杉山編著 [2011年], 185ページ。
 67 同上。

参考文献

- 青木慧 [1978年] 『トヨタその実像』汐文社
 浅生卯一・猿田正機・野原光・藤田栄史・山下東彦 [1999年] 『社会環境の変化と自動車生産システム』法律文化社
 石田光男・藤村博之・久本憲夫・村松文人 [1997年] 『日本のリーン生産方式』中央経済社
 大木一訓・愛知労働問題研究会編 [1986年] 『大企業労働組合の役員選挙』大月書店
 小山修一編 [1985年] 『巨大企業体制と労働者』お茶の水書房
 猿田正機編著 [2009年] 『トヨタの労使関係』税務経理協会
 猿田正機・杉山直編著 [2011年] 『トヨタの雇用・労働・健康』税務経理協会
 日本文科学会 [1963年] 『技術革新の社会的影響』東京大学出版会
 野原光・藤田栄史編 [1988年] 『自動車産業と労働者』法律文化社
 野村正實 [1993年] 『トヨタイズム』ミネルヴァ書房

研究ノート

読売新聞特別取材班 [2003年] 『豊田市トヨタ町1
番地』新潮社