

驚くべき！御用組合の労働協約案！

労働組合をトヨタの労働者支配の道具に！ 労働者から組合選択権も脱退の権利も剥奪！

フィリピントヨタ労組を支援する会 http://www.green.dti.ne.jp/protest_toyota/

全造船機械労働組合関東地方協議会 045-575-1948

今年2月16日の承認投票、フィリピン政府・労働雇用省の7月31日の御用組合の最終勝利決定を受けて、フィリピントヨタと御用組合(TMPCLLO)は労働協約交渉に入った。今フィリピントヨタではこの問題を巡って、会社・御用組合とフィリピントヨタ労組の本格的な闘いが起きている。

一一名の現場労働者が承認投票の無効と団体交渉の中止を求めて公然と労働雇用省に訴えた。この労働者の中には多数の元御用組合員が含まれており(御用組合側は80名だといっている)、労働協約交渉は中断している。

またフィリピントヨタ労組(TMPCLWA)による御用組合の労働協約案が暴露され、御用組合からの脱退が起きている。それに対し会社はTMPCLWA現場指導部に対する嫌がらせを本格的に開始した。(詳細はHPを)

そしてほぼ会社と御用組合が合意したとされる労働協約の中身が判明した。その内容は本当に驚くべきものである。この労働協約の最大の特徴は御用組合が会社の手先になることを宣言し、その交換条件として御用組合に対し労働者や他組合の民主主義的権利を奪う特権を認めている点にある。

まず、通常であれば御用組合は自ら御用組合だと名乗らないものである。労働者の利益のための組織である顔をして会社があまりにひどいやり方をした場合には抵抗するかのように振舞つものだが、TMPCLLOという御用組合は「産業平和」と称して労働三権の内ひとつ団体行動権を公式に投げ捨て、自ら御用組合であると公然と名乗りを上げている。つまりいかなる場合も会社の打撃になることを一切やらないことを宣言している。

「ロックアウト、ストライキ、バリケード、ボイコット、スローダウンまたは正常な操業および作業日程に支障を来たすその他の行為を含む……産業平和に対する破壊はないものとする」と合意する。

その上で御用組合は組合員に組合員籍維持のお願いをするのではなく会社側にお願うする。

「会社は……当組合の組合員であるものの雇用継続の条件として……良好な状態で当組合の組合員籍を維持していくよう要求する事に同意する。」

分かりにくいであろうから具体的に述べよう。すなわち、新しく採用される一般正規労働者が全て御用組合員になるよう労働者にはなく会社にお願うするのである。

「今後雇用されるすべての新規一般正規労働者は、……雇用継続の条件として、正規化の日から30暦日以内に当組合の組合員になるよう要求される」

また、組合から脱退したり、逆らったりして組合から除名された労働者は、すべて会社が解雇するよう会社にお願うしている。

「当組合は、以下の理由により当組合の組合員の解雇を会社に要求する権利を有するものとする。」

* 当組合からの脱退

* 以下の理由による当組合からの除名

- ・ 当組合に対する不誠実
- ・ 当組合への組合費およびその他の課金の故意の不納
- ・ ……他の労働組織を組織しまたはこれに参加すること

「このようにこの協約案は会社に解雇を約束させることで、新規の一般正規労働者から労働組合の自主的な選択権を奪い、御用組合からの脱退する権利も奪い、組合指導部に逆らったり、御用組合が公認しない労働者組織を作る権利を奪つものになっている。では現在御用組合に入っていないものについてはどうだろうか。

「組合員にならないことを決意したものは、協約上の利益を享受する場合は、**組合費相当の代理料金を課されるものとする**」

組合員にならなくとも組合費相当額は取りますよといつことであり、他の組合に入っていると組合費を二重に払わなければならないから直ちに脱退するようという脱退の強要なのであり、他の組合を財政的に押しつぶそうということなのである。むろん協約から不利益を得た場合はどうなるかについては何も書いてない。

そして会社が労働者の削減を望む場合、会社は

ほぼ自由に解雇が可能となる。

「会社が一般労働者要員の削減が必要であるとなした場合には、契約・見習・試用労働者から先にレイオフされるものとする。正規一般労働者のレイオフに関しては、**能率・業績、資格および人事記録が同等であるときは、年功により先にレイオフされるものを決定するものとする。**」

この協約には別に事前協議協定が提起されているが、にもかかわらず、「会社と労働組合が」ではなく、「**会社が…削減が必要であるとみなした場合には**」というように、労働者からの歯止めが全くなく、完全に労働者の削減は会社が単独で行う事項にされてしまっている。その上、一方的に会社を作り上げた契約・見習・試用労働者の不安定な地位は追認され、正規労働者についても「**年功により**」というようにいわゆる先任権らしきことが述べられているが、内容は全く異なっている。会社は「**能率・業績、資格および人事記録**」によってほぼ自由に人選できることになっている。

これは、会社と会社の手先の利益を擁護する労働協約案であり、TMPCLOの性格をこれほど端的に示すものはない。全トヨタ労連はこんな労働組合を支持し続けるのであるだろうか。それは彼ら自身の性格をも照らし出さざるを得ない。

トヨタ営業利益二兆円を支える「奴隷労働」

トヨタ自動車グループの今年度の営業利益は2兆円、純利益は1兆5千億ドルに迫る利益を上げることは確実である。トヨタは2002年連結決算では6168億円の純利益であったが、2003年に一挙に53%も増大した9446億円、翌2004年には1兆円台にのせた。この利益はいったい何処から出てきたか。

それはトヨタグループにおける非正規労働者の大量採用、そして下請での非正規労働者拡大と違法処遇によって生み出されたのである。このトヨタの下請には偽装請負・違法派遣・偽装出向や残業割増・社会保険・年金未払い、年休未支給、労災隠し、違法解雇など、あらゆる違法が渦巻き、不法状態が構造化されている。そしてその底辺に事実上の「奴隷労働」まである。

今「辞めさせてくれない」という労働相談が増加している。つまり会社が様々な理由をつけ、時には暴力を使って会社を辞めさせないのである。不法状態が当たり前になる中で労働者を直接拘束し「奴隷労働」強要が生まれている。この「奴隷労働」を外国人労働者向けに半ば公認した制度が研修・実習生制度である。

トヨタ出身前経団連会長奥田はこの非正規労働者を拡大し、労働市場に不法を構造化する「労働市場の規制緩和」を強力に進めた張本人である。当然ながらトヨタ下請にはこの研修生・実習生制度もまたあるが、そこでは研修生・実習生からパスポートを取り上げ、強制貯金をさせて通帳を取り上げて拘束する。最低賃金以下で働かせ、350円とか450円で残業させる。55人に1つのトイレしか作らず、就業時間中のトイレだとして1分15円の罰則を課す。携帯電話を禁止しておいて一回の無断電話に1万円の罰則を取る。

2兆円もの利益を上げるトヨタの足元になぜこのような「奴隷労働」があるのか。トヨタはなぜこれを一挙にカイゼンできないのか。