

平成17年(不)第1号トヨタ自動車等事件

申立人 全造船関東地協

被申立人 トヨタ自動車側外1名

## 回 答 書

平成18年1月13日

神奈川県労働委員会

会長 小西國友 殿

申立人代理人弁護士 井 上 啓

### 1 トヨタ自動車側・三井物産側とフィリピントヨタ自動車側との関係

#### (1) 資本・財産関係

ア 本件の出資割合とは、基本的には株式保有割合であるが、正確には「議決権のある株式の保有割合」であり、単なる出資割合ではなく、議決権に裏付けられた「支配比率」である。

イ メトロポリタンの所有株式が過半数ではあるが、それは外資を制限していた時期のなごりであり、実質上の会社運営は、残り49%の過半数を占めるトヨタ自動車側及び三井物産側で決定できる。

少なくともトヨタ自動車側は、絶対的拒否権を持っている。つまり、トヨタが保有している株券は34%であり、第1株主は51%の株を持つメトロポリタン・バンク・アンド・トラスト・カンパニーであるとしても、フィリピントヨタの定款 (Articles of Incorporation) および付属定款 (By-Laws) によれば以下の会社の意思決定は以下のようなになる。(甲43) (甲44)

1 株主総会の決議は通常事項の決議が発行済み株数の2/3以上の賛成が必要。したがって、特別決議事項については議決権34%(1/3超)を有するトヨタが反

対すれば決議は通らない。

2 取締役会の決議は取締役数（11名）の2/3以上で8名以上の賛成が必要。トヨタの取締役は4名、三井物産の取締役は1名で、トヨタの4名が反対すれば決議は通らない。

3 経営委員会の決議は委員数（10名）の2/3以上で7名以上の賛成が必要。トヨタの委員数は4名、三井物産の委員が1名で、これまたトヨタの4名が反対すれば決議は通らない。

以上が何を意味するかといえば、仮に、トヨタが人的に経営を単一支配することは出来ないにしても、同時に他のグループの意向に従うことなく、絶対的な拒否権を持っているということである。トヨタは法的な出資制限に対抗して絶対的な拒否権を掌握したのである。

## (2) 役員・従業員関係

### ア 派遣役員・従業員数

フィリピントヨタの役員構成については、付属定款の第5条取締役の第1項構成によれば、取締役は11名で、そのうち日本トヨタ(TMC)の指名する役員が4名、三井物産の指名する役員が1名と定員が決められている。

また、経営委員会については、同8条の第1項構成によれば、委員は10名で、そのうち日本トヨタ(TMC)の指名する役員が4名(うち1名が社長、もう1名が経営副社長)、三井物産の指名する役員が1名と定員が決められている。

フィリピントヨタの全従業員のなかで、日本人のコンサルタントと思われる従業員が、甲26の従業員名簿上12名いる。

イ フィリピントヨタの歴代社長は、ミタケ マサオ、福田健、そして現職の田畑延明である。また、定款によれば、「incorporators」及び「directors」として「タナカ マサハル」「ミタケ マサオ」「ハットリ ヒサヤス」「ハラ タケシ」の4名の日本人の名前があがっている。

ウ 付属定款の第7条の第1項によれば、社長は日本トヨタ(TMC)が指名する取締役から日本トヨタ(TMC)が指名することになっている。その他、TMCが指名する役職には、執行副社長、財務役補佐、会計長、製造部長及び営業部長などの重役がある。また、三井物産が指名する役職としては、財務役補佐と輸出入流通部長の重役がある。

そして、日本トヨタが歴代その席を占める社長の権限は、フィリピントヨタのあらゆる事項に及ぶのである(同章第3条3)社長の権限と責務)。

### (3)労働条件・人事関係

ア 部署・地位については、なお調査中である。

イ 日本からの関与については、以下のとおり。

ウ トヨタブランドと「トヨタウェイ」

フィリピントヨタは、『トヨタ』というブランド名の使用を許された、多国籍企業トヨタの海外生産子会社の一つとして公認された会社である。2005年「アニュアルレポート」で渡辺社長は次の様に述べている(甲25)。「当社を取り巻く経営環境は今後も厳しさを増すと思われませんが、トヨタには、総業以来受け継がれてきた「トヨタウェイ」の精神が根付いています。これをきちんと伝習し、全従業員が夢や志を共有することで、未来を切り開く力にしたいと考えています。」(P9)

つまり『トヨタ』のブランド名を許された多国籍企業の一員として公認された会社はこの『トヨタウェイ』を伝習すべき会社であり、その従業員は「夢や志」を共有する対象としてえられた人々なのである。フィリピントヨタがその明確な一員であることはフィリピントヨタ社の『チームメンバーハンドブック』(甲45)を見ればはっきりわかる。最初の社長メッセージでは一応このハンドブックがメトロポリタン・バンク・アンド・トラスト・カンパニーと三井物産株式会社及びトヨタ自動車株式会社の共同作業の結果出来たことをうたっているが、本文では豊田佐吉と豊田喜一郎の業績に始まり「カイゼン」へ続く「トヨタウェイ

」が延々と続く。この「トヨタウェイ」は『トヨタ』ブランドと不可分なトヨタの経営における最大のノウハウと理解されている。つまりフィリピントヨタは単にブランド名を使うことを許可された会社であるだけでなく、「トヨタウェイ」を受け入れ、この「トヨタウェイ」を根付かせるため、フィリピンからの日本への研修派遣を行ったり、国際的な「カイゼン」研修会議に参加したりするなど恒常的な国際的教育を受け入れ、社内でも「トヨタウェイ」に基づく体制を作ることがめざされている。

重要なことはこの教育が決して単なる技術研修ではないことである。トヨタは、一般従業員に対して経営者や管理職の命令に単に従うことを要求するだけではない。一般労働者が現場で自主的、積極的に目視可能なかたちで「無駄・無理・ムラ」をなくしていくことを要求する。同時に、経営者や管理職に対しても現場から絶え間なく「無駄・無理・ムラ」をなくしていく体制の構築を要求する。このことは、経営陣や管理職と一般従業員との間が学歴、生活様式の違いなどを基礎に指示命令する側とされる側として隔絶している欧米の企業経営と比較すると、あたかも民主的であるかのように見える。しかし逆の面もある。

トヨタにおいても経営者や管理職と一般労働者の間には支配従属関係がある。何処の就業規則にも「上司の指示命令に従う」という文言は必ずある。西歐的経営はこの支配従属関係をはっきり認め、それを基礎に、経営において従属している側の一般労働者の権利をはっきり認める。ところがトヨタ生産方式などの日本的経営はこの支配従属関係を曖昧にし、同時に会社組織で従属的な位置にある一般労働者の働く者の権利を曖昧にし、いわゆる日本式の企業主義的な風土を作り出している。この風土は、文言としては直接的には何処にも述べられていないが、このカイゼン体制の構築を阻害すると見なされる異分子、疑義を呈する異分子を排除することに繋がる。たとえば、2005年11月18日のフィリピントヨタの「所長通信」で田畑社長は「我々は、一つの会社、一つのチームとして、真に結束しなければなりません。」(甲46)と述べているが、それについてTMPC

WAのエド委員長は、次のように述べている。

「チームメンバーとは、上はマネージャーから下は最底辺層に至るまでの、TMPの全労働者です。労働者を面喰らわせるのは、彼らは「一つの家族」に属しているのだと言われることです。もしも、労働者の誰かが組合を結成して正当な変化を欲したりすると、会社は必ず「私たちは一家なのだ」、私たちはチームなのだ、問題があるなら、それを解決する道は組合を作る事ではなく、チームとして、会社としてその問題を解決しなければならない」と言います。」  
(「TMP田畑社長の「V I O Sプロジェクト」に関する回状覚書についての質問にTMP CWAエド委員長からの2006年1月2日付け回答」・甲47)

また、中京大学経営学部の猿田正機教授は次のように指摘する。「トヨタでは労使宣言以降、団体交渉は行われたことはなく、賃金などすべてが労使協議会で「協議」・「交渉」することになっている。」(『賃金と社会保障』2005年5月上旬号「多国籍企業豊田と企業中心社会の再編成」・甲48)

このようにトヨタは、フィリピンで「家族」「チーム」の名の下に組合を否定しようとしているし、日本では団体交渉を労使協議会に置き換え、団体交渉を事実上否定しているのである。

また、2005年3月期有価証券報告書でトヨタは「事業に関するリスク」として、①事業性のリスク ②政治経済・規制・災害に関するイベント性のリスクを上げ、前者では顧客様へのニーズ対応とか販売流通能力、サービス競争などがあげられ、後者の例として為替・金利、法的規制をあげ、続けて「政治動乱、燃料供給の不足、交通機能の障害、自然災害、戦争、テロ、ストライキの発生」をあげている。

国際的労働規範に基づけば、ストライキは労働者の社会的権利であって、政治動乱や戦争といった政治的事件や燃料不足や交通機能の障害といったインフラ、為替や利子率といった経済事象、ましてや自然災害と同列に論じられるべきこと

ではない。いうまでもなく、ストライキは主に労使関係から発生するものであり、会社経営者はストライキを行う労働組合に対する当事者である。フィリピントヨタでストライキが行われたのはフィリピントヨタが団体交渉を拒否したからであり、この問題をめぐった争議で227名の労働者を解雇したからである。フィリピントヨタは団体交渉を行いながら裁判に訴えるべきであったのに、団体交渉を拒否して裁判に訴えた。これがフィリピンの法令違反であったことは後で最高裁が判決を下した。このように、会社の団体交渉拒否が組合の抗議行動、ストライキを生み出し、233名の解雇、26人の刑事告発を生み出した。ストライキは会社、経営にとって、自然災害とは全く違うし、為替・金利の変化といった経済変動や政治動乱、政治的規制とは次元の異なったものである。にもかかわらずトヨタはストライキをそれらと同列に掲げ、ストライキをトヨタに襲いかかる一方的なリスクと見なしている。つまりトヨタは、労働者の権利として世界中の法的規範として認められたストライキを、自然災害や経済変動、政治事件と同列のリスクと見なし、ストライキのようなリスクを持ち込む労働者を排除するというトヨタ生産方式の思想を告白しているのである。

「トヨタウェイ」、トヨタ生産方式の中核を占めるのは、企業間の競争を行うのは単なる経営者の仕事ではなく、企業間の競争に末端に到る全従業員を動員するシステムとして、現場末端の「無駄・無理・ムラ」をなくするカイゼン運動への動員するものであり、同時にこうした運動の中でストライキのような合法的手段等を使用してこの運動に対抗したり、妨害したり、異議申立てをしたり、会社側が障害物と判断したものを異分子として排除していくものである。そのような思想をトヨタはトヨタのブランド名を使用する全企業に輸出している。『トヨタ労使マネジメントの輸出』（ミネルヴァ書房）はそれの東アジアへの輸出について詳細に述べたものである。ただしここにはフィリピントヨタの例がすっぽり抜け落ちている。むしろそれには理由がある。この本はトヨタ生産方式のカイゼン運動への動員について点検している。しかし、トヨタ生産方式の負の側面、異分

子排除の側面を述べず、隠してしまっている。それゆえ、この負の側面の最大の例証であるフィリピントヨタの事例が意識的に削除されることになったのである。

トヨタはこの「トヨタウェイ」トヨタ生産方式の輸出について多国籍企業内部の独自性など一切認めていない。あの強烈な文化的伝統を持つフランスにおいてもフランストヨタの労働組合の「新しい自動車、昔からの同じ方法によって」という文書（甲49）に見られるように、反発を受けているのである。そして、今年になってインド南部のトヨタ・キルロスカ・モーター（TKM）でも3名の組合員の解雇を契機に、300人から400人規模のストライキ、工場操業停止が起きているのであり、トヨタの不当労働行為は世界にひろがりつつある。

トヨタブランドを使用することは、こうした「トヨタウェイ」、トヨタ生産方式を受け入れることであり、単にトヨタの製品の品質にかかわる問題ではなく、企業における労使関係あり方についてのトヨタの見解を受け入れることである。むしろ、トヨタの海外子会社への支配は単なる思想に留まらない。

なお、いわゆるフランチャイズ契約が締結される場合でも、当該ブランド名を使用する対価としてロイヤリティを支払うだけでなく、当該ブランド名に見合った品質管理を行う条件が付加されており、あらゆる条件のもとで初めて当該ブランド名を使用できるのが通常である。同じことがトヨタ・ブランドにもいえるのであり、トヨタ車と名乗る以上、それなりの品質管理が要求され、さらには同一の性能を要求されるがゆえに、いわゆる「トヨタウェイ」のもと労働条件管理も本社からのノウハウを含めて全て管理・支配されているのである。

#### エ トヨタの技術開発と製造拠点

渡辺社長は同じく「成長に向けた経営戦略」として「「開発力」「供給力」「販売力」の3つの競争条件強化」をあげている。そしてトヨタは、トヨタ2004年度の連結純利益1兆1712億円の実に66%、3分の2を2005年度の研究開発費とするといっている。この研究開発費は何処で使用されるのか。研究開発に伴う技術ノウハウは何処に蓄積されるのか。最大の投資先は疑いなく日本

のグループ会社である。それに次いで日本のトヨタグループが資本的に完全に支配している戦略拠点である。そして、トヨタが第一株主ではないフィリピントヨタ、末端の完成車組立工場であるに過ぎないフィリピントヨタは研究開発拠点になることは出来ない。つまりフィリピントヨタには研究開発に伴う技術ノウハウが蓄積されない。それは、フィリピントヨタが組立のために必要となる技術ノウハウは全て外部、すなわちトヨタグループの中核と戦略拠点に頼らなければならない、ということの意味している。「トヨタはIMVプロジェクトで、これまでにないグローバルな生産・供給体制の構築にチャレンジし」ています。「当プロジェクトは、日本以外の製造事業体を車両・部品のグローバル生産・供給拠点とする点、および車両輸出拠点となる4ヶ国でほぼ同時期に生産を開始する点で、当社にとって従来にない画期的な取組です。」「タイ、インドネシア、南アフリカ、アルゼンチンの4ヶ国で生産した同車両をアジア、欧州、アフリカ、オセアニア、中南米、中近東の各国に供給するほか、インド、フィリピン、マレーシアなどでは自国向けの車両を生産します。」（2005年アニュアルレポートP30）

このプロジェクトのもう一つの極めて重要な特徴は、タイではディーゼルエンジン、インドネシアではガソリンエンジン、フィリピン・インドではマニュアルトランスミッションという形で主要部品を東南アジア中心の国際分業体制の下で製造・供給する点にある。そして注目しておく必要があるのはトランスミッションを生産するフィリピンの会社と完成品を国内供給するフィリピンの会社は別であることである。トランスミッションをフィリピンで生産するのはフィリピン自動車部品会社であってトヨタはこの会社の95%の議決権を持っている。つまりフィリピントヨタは国際的な部品供給拠点でも完成車輸出拠点でもなく、国内完成車組立拠点に過ぎない。

以上の事から、フィリピントヨタがトヨタグループの中で重要な位置を占めることが出来ないのはトヨタが株式の34%しか持っていないためであり、トヨタ



の支配が全面的に実施出来ないためだと考えてはならない。トヨタがフィリピン  
トヨタの34%の株しか持っていないからトヨタ生産グループの中で重要な位置  
を占めることができないというのは真実だが、トヨタの支配が全面的に実施でき  
ていないわけではない。つまり、株式所有に基づく議決権で34%しか持ってい  
ないトヨタが、フィリピントヨタを完全に支配するためにはトヨタグループの中  
でのフィリピントヨタの位置を従属的な位置においておかねばならないのである。  
フィリピントヨタには製品開発、生産技術の開発費が投入されない。また、部品  
の生産の戦略拠点になれず、部品をもっぱら受け取る立場に置かれている。また  
自動車組立についても量産を行う国際的戦略拠点になることが出来ない。

フィリピントヨタはトヨタ自動車の開発・生産体制の中で最も技術蓄積が困難  
で、最も生産ノウハウが蓄積され難い位置におかれている。フィリピントヨタは  
技術・生産ノウハウを国際的に指導してもらうことなしにやっていけないのであ  
り、トヨタ車開発・生産の国際分業の末端でトヨタとトヨタの戦略拠点からの部  
品を供給してもらうことなしにはやっていけないのである。このような形でトヨ  
タのフィリピントヨタに対する現実的な支配条件が作られている。たとえば、2  
005年11月18日の「社長通達」で、フィリピントヨタの田畑社長は「渡し  
は、ヴィオス(VIOS)プロジェクトが最終的にトヨタ自動車株式会社によって  
承認されたことをここに喜んで発表します。」と述べ、フィリピントヨタの仕事  
がトヨタの承認なしには保証されないこと、つまりトヨタ自動車株式会社がフィ  
リピントヨタの生殺与奪権を持っていることを明確に告白しているのである。

#### オ フィリピントヨタの人的支配

フィリピンにおいても、多国籍企業企業スタッフの現地人化は行われており、  
トヨタにおいても公式の部門長は社長を除いてほとんどフィリピン人におきかえ  
られている。しかし、フィリピントヨタの従業員名簿(甲26)に示されるよう  
に日本人が配置されている。つまり、日本のほとんどの多国籍企業と同じように  
コンサルタントの名目で日本人が配置されており、彼等が各セクションを実質的

に支配している。それは彼等が日本での仕事でこれまで述べてきた「トヨタウェイ」、技術ノウハウを蓄積しているからであり、フィリピントヨタでは「トヨタウェイ」の伝道者であり、技術ノウハウの教育者であるからである。彼等なしにフィリピントヨタはグローバル企業トヨタの動きについていくことが出来ないようになっている。すなわちメトロポリタン銀行グループがフィリピントヨタからいなくなってもトヨタは全く問題なくフィリピントヨタを運営できるが、この海外からの出向員を含めた日本人スタッフなしではメトロポリタングループは短期的にはともかく長期的にはフィリピントヨタを運営することが出来ない。加えて、トヨタはフィリピントヨタが使用する部財供給を完全に握っている。そして、トヨタは、フィリピントヨタの最高機関である株主総会、取締役会、運営委員会での絶対的な拒否権を持ち、この機関の決定を執行するに当たっての全権を持つ社長に歴代日本人を送り込むことで支配してきたのである。

トヨタはその気になれば、「人員の引き上げ」「部財供給ストップ」の恫喝をかけることが出来るし、実際実施することが出来る。ただ彼等はそれをやる必要がないだけなのである。

#### (4) 組合不承認・解雇への関与

ア 部署・地位については、調査中である。

イ 日本からの関与については以下のとおり。

ウ トヨタのフィリピントヨタ争議への関与は明らかである

多国籍企業の総帥としてのトヨタはフィリピントヨタに対し支配権を持っているだけではない。彼等はフィリピントヨタの不法状態を改めさせる権限を持っていることを公言しており、そして、このフィリピントヨタの争議について当初から熟知し、この争議でフィリピントヨタを支援してきた。

まず、トヨタ自身がフィリピントヨタに対してその不法状態を改めさせることができる力をもっていることを公言している。申立人全造船関東地協とフィリピントヨタ労組を支援する会は、2001年のフィリピントヨタ労組の争議発生以

来、トヨタ社に争議解決のための申し入れを行ってきた。そこでトヨタの受け入れ窓口は「現地の問題は現地で」といいつつも、① トヨタはこのフィリピントヨタの争議の経過と事実関係を熟知していた。② また、「私たちは世界的なコンプライアンスを持っており、フィリピントヨタ社に不法な行為があれば改めさせだろう、不法だとみなしていないから関与していないのだろう」というように、トヨタ社がフィリピントヨタも含めてコンプライアンスの体制をもっていること、すなわち不法を改めさせるための条件をもっていることを公言している。すなわち、2005年版のTOYOTAの「アニュアルレポート」（甲25）は次のように述べている。「当社は『株主価値の長期的な向上』を経営の最重要課題としています。また、内外の法及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となることを経営の基本理念としています。」（P16）ここに「内外の法及びその精神」と述べられていることに注目していただきたい。これは『トヨタ基本理念』（甲25、21頁）の第一項にも明確に掲げられている。つまり、トヨタは日本の法だけではなく、海外の諸国の法とその精神も守るといっている。そしてこのレポートには「海外生産会社一覧」が載っており、そこにはむろんフィリピントヨタも記載されている。私達はここから、トヨタはフィリピントヨタが不法行為を行わないように指導しており、もしもフィリピントヨタが不法行為を行った場合その行為を改めさせる権限をもっていると判断していいのではないか。

また、トヨタはフィリピントヨタに『トヨタ』というブランド名を使わせていることに注目されたい。『トヨタ』というブランド名を使っている会社が多国籍企業トヨタの意志に反する行為で世界中で注目を浴びること、またトヨタの意志に反して世界中で注目をあびる行為を続けることが許されるだろうか。コンプライアンスが世界中で問題となっている今、トヨタがブランド名を使わせているフィリピントヨタに対して統制出来ないなどということがあるだろうか。それはありえない。

次にトヨタがフィリピントヨタの争議にどのようにかかわってきたかを見るとトヨタは、フィリピントヨタの ①2000年以来の団体交渉拒否、②2001年3月の233名の解雇、26名の刑事告訴という、フィリピントヨタの生産に短期的にも長期的にも大きな影響を与えるであろう決定に、最初から関与し、それを積極的に進めたと考えられる。トヨタ本社は、2001年4月2日にはフィリピントヨタで争議が発生し、生産がストップしていることを公表しており、トヨタがそれ以前からフィリピントヨタ争議について熟知していたことは明らかである。また同年4月23日にはエド・クロベフィリピントヨタ労組委員長が来日し、全造船機械労働組合関東地協等国内支援組織と一緒に東京本社抗議行動を行っており、この時点からこの労使紛争はフィリピンと日本を繋ぐ国際的な問題になった。トヨタは、常識的に考えればフィリピントヨタ労組の結成以来疑いなくこの争議の全貌を熟知していたのであり、トヨタとしてのこの争議に対する態度を定めていたことは明らかである。

とりわけ、2003年9月に先に述べた団体交渉権仮差し止め無効の最高裁判決、同11月ILO結社の自由委員会の勧告以後、この問題はグローバルな問題になった。すなわち、この問題はILOの場で世界の労働者代表、使用者代表、政府によって議論され、注目されることになった。そして、2004年5月のILO総会には奥田経団連会長を筆頭としてトヨタの中心人物が多数参加している（「ILO総会出席者名簿・甲50」）。また、2005年にはこの問題を理由に格付け会社でトヨタの格付けを外す所も出てきた（「STOCK AT STAKE」・甲51）。このような状況下でトヨタがこの問題についての検討と態度決定を行っていないということはある得ない。

そしてこの決定がどのようなものであったかは以後の事態の推移が示している。すなわち、以後もフィリピントヨタとフィリピントヨタ労組の団体交渉は行われず、話し合いすらなかった。そしてフィリピントヨタは御用組合TMPCLCの育成を行なった。そしてフィリピン政府は、フィリピントヨタがフィリピントヨ

タ労組との一回の団体交渉も行っていないにもかかわらず、2005年6月30日遂に御用組合を含めて新たな団体交渉権獲得のための選挙実施を承認した。このことは、トヨタがこれまでの自らの態度を改めなかったこと、フィリピントヨタの姿勢を改めさせなかったこと、旧来の自分たちの態度を追認し続けてきたことを示している。

トヨタがこの事件の当事者であることは次の事実が示している。トヨタは2004年の申立人と多くの組合、市民団体の支援者による豊田市本社抗議行動についての写真をフィリピントヨタに提供しており、この写真がフィリピントヨタによってフィリピントヨタ労組の国益に反する行為として裁判所に提出されているのである。これはトヨタがフィリピントヨタに積極的に情報を提供し、フィリピントヨタを支援していることを示す動かぬ証拠である。

以上述べてきたように、トヨタ社はフィリピントヨタ争議について熟知し、明確な態度を取ってきた。トヨタは、トヨタグループが「内外の法とその精神を守る」ことを公言しており、フィリピントヨタ争議についても法的な判断を下し、その上でフィリピントヨタを支援してきたのである。トヨタは、フィリピントヨタが直接行った行為、行いつづけている行為が「法律に反しない」と考えたか、「法律に反しているが、反していないと強弁し続けよう」と考えて、フィリピントヨタにこの行為を指示したか、同意を与えるか、追認したのであり、この態度を現在に到るまで続けているのである。

## 2 最近の動き

IMFから日本のIMF-JCに対して、本件の解決のための話し合いをすることが要請されている。

ILOからは3回目の勧告がフィリピン政府に対して出された(甲52)。

## 3 特段の事情ないし特に考慮すべき事情

(1) なぜ、日本でフィリピントヨタ労組への不当労働行為を問題にするのか

ア 不当労働行為救済の当事者能力を喪失したフィリピン

問題となっているのは、フィリピンにおける ①2000年に始まるフィリピントヨタのフィリピントヨタ労組に対する団体交渉拒否、②2001年のフィリピントヨタによるフィリピントヨタ労組233名の解雇、26名の刑事告発である。

問題は二つある。第一は、この①②のフィリピントヨタの行為はフィリピン法に照らして不法なのか、フィリピンでどのように処理されたのか。第二点は、このフィリピントヨタの①②の行為はフィリピンにおけるフィリピントヨタの単独の行為と見なすべきなのか、それとも多国籍企業トヨタの行為と見なすべきものなのか、である。

第一点目がフィリピンで正しく処理されたのであれば、私たちは神奈川県労働委員会にこれを不当労働行為として救済申し立てする必要はない。

この①②フィリピントヨタの行為の内、問題の出発点となった団交拒否については、フィリピン最高裁判所がマニラ高裁の「フィリピントヨタ労組が持つ団体交渉権仮差止めの判決」を無効とする判決を下しており、フィリピン司法の最高機関から不法と判断されている（2003年9月最高裁判決・甲53）。②の中心問題である解雇問題については2001年マニラ高裁の有罪判決の後、最高裁で事実上たなざらしにされている。26名の解雇は今だ第一審判決すら出ていない。

この刑事告発一起訴問題では、26名の中で争議を止め退職金を受け取った者に対する刑事告発一起訴は取り下げられている。これはこのフィリピントヨタと政府機関の刑事告発一起訴が争議行為に対する懲罰、嫌がらせとしての性格が強く、刑事起訴に値しない事件であることを示している。また解雇事件の最高裁でのたなざらしは、ILO・結社の自由委員会が2003年、2004年、2005年に三次にわたる勧告でILO条約第87条および第98条違反を指摘していることの影響であることは明らかである（甲10、11、52・ILO勧告2003年・2004年・2005年）。

そして、最高裁判決がフィリピントヨタ労組の団体交渉権仮差し止め無効判決を

出しているにもかかわらず、フィリピントヨタは団体交渉拒否を続けており、労使関係の国際的な労働規範を作ってきた国際労働機関としてのILOがこの①②のフィリピントヨタの行為についてフィリピン政府に対して改善を勧告しているにもかかわらず、フィリピン政府はこのフィリピントヨタの行為を放置している（エド委員長意見陳述書・甲54）。ILO結社の自由委員会は2004年以来フィリピン政府に対し、最高裁決定がフィリピントヨタに団体交渉を行うことを義務づけるものか否かと問い、フィリピン政府の公式見解を明らかにするように要求しているが（ILO勧告2005・甲52）、フィリピン政府はこれを無視し、事実上回答を拒否している。

つまり、フィリピンにおいては、多国籍企業トヨタは平然と国際的な労働規範、フィリピン法、そして司法の最高機関である最高裁の決定も無視しており、政府もそれを黙認している。そしてこのような多国籍企業とフィリピン政府の態度は、フィリピントヨタだけに限った出来事ではない。多国籍企業ネスレもまた退職金要求が団体交渉事項にあたるという最高裁決定を無視し、フィリピン政府はそれを黙認し続けている。

フィリピンのこうした不法状態の改善は当面極めて困難である。問題解決のための残された唯一の方法は、フィリピントヨタの行為を多国籍企業トヨタの行為として、その責任を問う以外ない。そして、フィリピントヨタに支配的な力を持ち、多国籍企業トヨタの総帥である日本トヨタの責任を問うためには、この日本トヨタが存在する日本で不当労働行為の救済を求める以外ない。トヨタが多国籍企業として国境を越えて不当労働行為を行い、フィリピンで責任を取ろうとしない以上、私たちが国境を越えて、フィリピントヨタが参加する日本にある労働組合としてトヨタの不当労働行為の救済を労働委員会に求めざるを得ない。

#### イ 単位交渉制度

フィリピン労働法においては、アメリカの影響により団体交渉における交渉単位制がとられている。そして適切な交渉単位における従業員の過半数によつ

て承認された労働組合のみが排他的に団体交渉を行うことができる。

本件では、TMPCWAがまさに2000年の組合承認選挙に勝利して交渉団体となったにもかかわらず、TMPCはこれを真っ向から否定しているのであるが、代表をめぐる争議自体については労使間の自主交渉になじまないのがフィリピン労働法のとる排他的交渉単位制の弱点である。フィリピン労働法ではこの場合、労働関係局の管轄としてはいるが、そこの裁定に会社が従わない場合は膠着状態となる。この場合、解決のために団体交渉を行うことが制度上組合として承認したことになりかねないため、かたくなに組合との交渉を拒むこととなるのである。そのため、少なくともフィリピン国内においてTMPCWAとTMPCがまともに交渉することはありえないのが実情であり、そのためにこそ場所を日本に移しての実質的な交渉が不可欠となるのである。

#### ウ 多国籍企業トヨタの責任を問う

フィリピントヨタは多国籍企業トヨタグループの一員である。フィリピントヨタの行為は同時に多国籍企業トヨタグループの行為であり、トヨタグループの総帥としてフィリピントヨタを実質的に支配している日本トヨタが責任を負わなければならない。私たちはフィリピンという国の中で独立して起きた出来事を問題にしているのではない。トヨタグループの総帥である日本トヨタはフィリピントヨタを事実上支配しており、フィリピントヨタに対する統制、監督責任があり、フィリピントヨタの行為の責任を負わなければならないのである。

一つの大きな企業において経営者はその企業の末端組織や個人の活動を全て熟知しているわけではない。末端組織はその組織が持つ権限の枠内で自主的に活動している。しかし社会的には経営者が直接タッチせず、情報も直接掴んでいないこの末端の組織がやっていることを企業がやったことと見なし、経営者の責任と見なす。それは企業が様々の部署とそこで働く個人で組織されているにもかかわらず、会社定款に基づき、株主總會から会社運営を委任され、会社運営に必要な全執行権限を委ねられているからである。つまり、経営陣は全部門と全地方組織、



そしてそれを構成する個人に対する支配権をもっていることが根拠である。

この企業の末端組織が分社したとしても、親会社の子会社の株を100%所有している場合、親会社は子会社に対する支配権を持っているのであり、親会社の株主総会は子会社の運営も親会社の経営陣に子会社の統制と監督を委任しているのであり、親会社の経営者が子会社を支配しているのである。また、親会社が子会社の100%の株式を所有していなくともこの子会社を実行支配することが可能な株式を所有している場合は同じことがいえる。更にいえば、これがフィリピントヨタの場合にあたるのだが、この実行支配が株券所有によって、すなわち株主総会での議決権行使上の支配権によって完全に基礎付けられていなかったとしても、親会社が実質的な支配的地位を確保できる場合は同様である。むしろ子会社は別法人であり、その子会社の経営陣は親会社から独自に決定を下し、執行を行うことができる。したがってこの子会社の行為の責任を負うのは第一義的に子会社自身である。しかし、この子会社が責任を果すことが出来ないならば、親会社が子会社に代わってその責任を負わねばならない。それが支配権に伴う責任である。

すなわちトヨタの株主総会は、世界中のトヨタが実質的に支配している別会社の運営も含めて、株主総会で決定された方針に添ってその多国籍企業トヨタグループ運用のために必要な全権限を経営陣に委任している。多国籍企業における親会社と海外子会社の関係はこうした関係の下にある。多国籍企業のブランド名を使っている海外企業と親会社との間には、親会社の意志に反した行為を行うことは不可能なような支配—従属関係がある。それゆえほとんどの場合ブランド名に影響を与えるような重大事項については、子会社は基本的に事前に、そうでなくとも事後には必ず親会社の意向をうかがうのである。

こうした支配従属関係が明確であれば、例え支配する者が支配されるものの違法行為を具体的に指示、同意、追認したことが明らかでなくとも、支配する者が支配される者の違法行為についての責任を負わなければならない。同一企業の場合

合はいうまでもないが、同一企業でないとしても、支配する会社が支配されている会社の違法行為に指示、同意、追認を与えていようといまいと、この違法行為を行った会社が違法行為に伴う責任を果たすことができない場合は、支配している会社がこの別法人に代わって違法行為の責任を負わねばならない。つまり、子会社を支配する親会社の責任を問う場合、個別具体的な違法行為の指示、同意、追認等の証拠は必要でない。親会社の子会社に対する支配を明確にすれば良い。何故ならば、ここでの子会社の親会社との関係は基本的に独立した企業の対等の関係ではなく、本来同一企業内の一部門や一地方組織の関係、またはそれに類似した関係だからである。そこでの子会社の行為は親会社の監督、統制のもとにあると見なされねばならないからである。ましてや親会社がこの子会社の行った行為を知っており、それを放置し改善させなかったことが明らかな場合は、単に子会社が責任を取れない場合にこの親会社が子会社に代わって責任を負うという性格のものではない。この子会社の行為は親会社の指示、監督の下に行われているもの、すなわち親会社の間接的な行為であり、多国籍企業としての一体的な行為と見なされねばならない(多国籍企業一体論)。

また、今資本のグローバル化が強力に進行し、多国籍企業の支配形態も様々な形をとるようになってきている。フランチャイズ制のような直接的な資本関係を持たない形態のものもある。また、企業形態でのブランドではなく、商品形態のみでブランド名を残したブランド製品の委託生産のような形態も既に一般化してきている。またそこでの雇用形態も下請け形態から更にその下請けへの派遣や請負形態がますます増加している。こうした形態の取引で、特殊な生産ノウハウを必要としない産業分野や職種では全世界的な競争が行われ、日本の労働者が中国の労働者と競争することが要求され、上海の労働者が中国内陸部やヴェトナムの労働者と競争することを要求される。その結果、次第に社会保健を支払うことや最低賃金を守ることだできない取引、児童労働や事実上の人身売買を不可欠とする形態が横行しはじめている。日本ですら部分的に請負労働や派遣労働、海外か

合はいうまでもないが、同一企業でないとしても、支配する会社が支配されている会社の違法行為に指示、同意、追認を与えていようといまいと、この違法行為を行った会社が違法行為に伴う責任を果たすことができない場合は、支配している会社がこの別法人に代わって違法行為の責任を負わねばならない。つまり、子会社を支配する親会社の責任を問う場合、個別具体的な違法行為の指示、同意、追認等の証拠は必要でない。親会社の子会社に対する支配を明確にすれば良い。何故ならば、ここでの子会社の親会社との関係は基本的に独立した企業の対等の関係ではなく、本来同一企業内の一部門や一地方組織の関係、またはそれに類似した関係だからである。そこでの子会社の行為は親会社の監督、統制のもとにあると見なされねばならないからである。ましてや親会社がこの子会社の行った行為を知っており、それを放置し改善させなかったことが明らかな場合は、単に子会社が責任を取れない場合にこの親会社が子会社に代わって責任を負うという性格のものではない。この子会社の行為は親会社の指示、監督の下に行われているもの、すなわち親会社の間接的な行為であり、多国籍企業としての一体的な行為と見なされねばならない(多国籍企業一体論)。

また、今資本のグローバル化が強力に進行し、多国籍企業の支配形態も様々な形をとるようになってきている。フランチャイズ制のような直接的な資本関係を持たない形態のものもある。また、企業形態でのブランドではなく、商品形態のみでブランド名を残したブランド製品の委託生産のような形態も既に一般化してきている。またそこでの雇用形態も下請け形態から更にその下請けへの派遣や請負形態がますます増加している。こうした形態の取引で、特殊な生産ノウハウを必要としない産業分野や職種では全世界的な競争が行われ、日本の労働者が中国の労働者と競争することが要求され、上海の労働者が中国内陸部やヴェトナムの労働者と競争することを要求される。その結果、次第に社会保健を支払うことや最低賃金を守ることだできない取引、児童労働や事実上の人身売買を不可欠とする形態が横行しはじめている。日本ですら部分的に請負労働や派遣労働、海外か

らの外国人研修・実習生等においてこうした不法状態が構造化しつつある。ここでは競争が労働者に不法な労働条件を押しつけている。つまり単に個々の企業と個々の企業の間での支配従属関係ではなく、競争を媒介した社会的な2重3重の多重構造支配に基づく不法状態が生まれている。

こうした状態を改善していくために多国籍企業に要求されることは、単に自らが不法行為を起こさない、自己の支配下にある企業に不法行為を起こさせないだけでなく、不法行為を行っている会社、業者に法律遵守の助言を行い、それでも守らない業者とは取引を行わないという態度が要求される。つまり不法行為を行っている会社、業者との取引は不法行為を公認するものであり、社会的な多重構造支配に加担するものだからである。その意味では、多国籍企業には自己の支配下にある企業に対し指導監督する責務があり、それを果たさず漫然と支配下企業の不法行為を放任・放置していた場合には、多国籍企業自身の不作為による不法行為が成立する(不作為による不法行為論)。

そして、不作為の違法性を基礎づける「作為義務」の根拠については、近時、種々の多国籍企業に要請される行動指針が出されているところである。例えば、『OECDガイドライン』にも「実行可能な場合には、納入業者および下請業者を含む取引先に対し、多国籍企業ガイドラインと適合する企業行動の原則を適用するように奨励する」(甲9、P27)と述べられている。また、IMF(国際金融協力)は多国籍企業と多国籍企業の海外活動を統制する「国際枠組協約」(International Framework Agreement)を次々と結び、2005年9月時点で40社にのぼる協約を結んでいるが、その協約には、例えば「フォルクスワーゲンは、供給業者や請負業者が各自の企業方針でこの宣言を考慮に入れるよう支援し、明確に奨励する」(甲55・金属労協政策レポート 2002.9.27)というように、仕入業者や下請業者を多国籍企業が統制するような条項が必ず入っている。世界は多国籍企業に仕入業者や下請業者の統制を行うことを要求するまでになってきているのである。

トヨタの直接支配権の及ぶトヨタ海外子会社での不法行為について、もし日本

でトヨタを何ら統制できないというようなことがあれば、日本の政府と司法、そして労働組合は世界の笑いものになってしまうに違いない。

(2) 多国籍企業の本国、日本で争議解決が計られねばならない

ア トヨタの不当労働行為とフィリピン法、日本法

申立人は国境を越えて多国籍企業トヨタのフィリピントヨタ労組に対する行為を不当労働行為と見なし、国境をまたいでフィリピントヨタ労組が参加する労働組合としてその救済を日本の労働委員会に申し立てている。多国籍企業トヨタのフィリピントヨタ労組に対する行為とはフィリピントヨタが行った団交拒否・233名の解雇・26名の刑事告訴であり、多国籍企業トヨタの総帥である日本トヨタがフィリピントヨタにやらせていたこの行為のことである。

トヨタはフィリピントヨタの争議に関して最初から、少なくとも2003年の3月以来熟知している。トヨタはこうしたフィリピントヨタの行為を指示し、同意し、追認するばかりではなく、それを変更する力を持っている。そしてトヨタはグローバル企業の責任において『トヨタ基本理念』をはじめとし、『アニュアルレポート』などあらゆるトヨタの方針を示した文書で「内外の法とその精神」を守ると宣言している。したがって、フィリピントヨタのフィリピントヨタ労組に対する団体交渉拒否が続き、この団体交渉拒否をめぐるフィリピントヨタ労組の争議行為の中で生じた233名の解雇と26名の刑事告訴が何ら変更されていない現状は次のことを示している。

多国籍企業トヨタ、その総帥としての日本トヨタは、これまでトヨタがフィリピントヨタがフィリピントヨタ労組に行った行為を法的に正しいと考えている。もしそうでないなら、トヨタはこれらの行為が「内外の法とその精神」に反しているが、フィリピントヨタ労組を排除するために必要だと考え、自覚的に不法行為を行っている。

いずれにしろ、神奈川県労働委員会はトヨタこの行為が日本法に照らして違法行為か否かを明確にすべきである。直接的に問題となるのはトヨタが行った行為、

①トヨタがフィリピントヨタを媒介にフィリピントヨタ労組に行かせた行為、フィリピントヨタに対するこの行為での国境を越えた指示もしくは同意、もしくは追認という行為、②その行為についての全造船機械労働組合関東地協のトヨタに対する団体交渉要求の拒否、これが日本法に照らして違法行為であるか否かについて、神奈川県労働委員会は判定すべきである。むしろこの場合、フィリピントヨタが直接的に行った ①団体交渉拒否、②それに伴う233名の解雇、26人の刑事告発、という行為がフィリピン法と国際労働規範、日本法に照らして違法な行為なのかということが問題になる。私達はこのフィリピントヨタが直接的に行った行為がトヨタとフィリピントヨタによるフィリピントヨタ労組に対する嫌悪に基づくものであり、国際労働規範に照らしても、フィリピン法に照らしても、日本法に照らしても違法行為であり、不当労働行為であると考え。それゆえ私達はこれについてフィリピン法を適用するか、日本法を適用するかは全く問題にならないと考える。トヨタはフィリピン法に照らしても日本法に照らしても不法であるフィリピンでの行為を国境を越えて指示もしくは同意、または追認して行わせるという日本法に照らした違法行為を行っているのである。

#### イ 発展途上国での多国籍企業の不当労働行為を誰が裁くのか。

もしここで神奈川県労働委員会がこの事件の審問に入らないということがあるならば、それは神奈川県労委が日本の多国籍企業の国境を跨いだ不当労働行為を免罪することを意味する。日欧米の多国籍企業が世界に展開し、世界中に海外子会社を作って経済活動を行い、多数の労働者を雇い、多くの下請企業を使っている。多国籍企業の世界的な影響力は今驚くほど高まり、世界中の人々の生活に決定的な役割を果たしている。しかし、この多国籍企業の海外での行動について、企業としての責任が個々の国々の海外子会社に限定されるならば、つまり多国籍企業中核の行為が免罪されるならば、多国籍企業は世界中、とりわけ発展途上国で更なる不法行為に走ることになるだろう。

なぜならば、現在の資本のグローバリゼーションによって、各国政府は多国籍

企業の誘致に必死になっており、発展途上国政府が多国籍企業海外子会社の不法行為を正すことが困難になってきているからである。フィリピン政府がフィリピントヨタ問題で取っている態度はまさにこれである。フィリピントヨタでストライキが起きた時、フィリピントヨタと在フィリピン日系企業は「資本を引き上げる」という脅しをフィリピン政府にかけたと伝えられている。この脅しの前に多くの発展途上国政府は無力なのである。

周知のように社会経済問題について国連機関が出すことができるのは勧告に過ぎない。そしてフィリピン政府はフィリピントヨタ問題のこの三次にわたるILO勧告をほぼ完全に無視してきた。フィリピン政府はフィリピントヨタに最高裁判決を守らせることすら出来ない。それどころか、ILOがフィリピン政府に出した最高裁判決がフィリピントヨタに団体交渉を義務付けるものか否かという質問にすら答えることが出来ない（甲52・第3次ILO勧告）。

ウ フィリピンでの多国籍企業トヨタの不法行為は日本でこそ裁かれるべきである。

多国籍企業が発展途上国ではその不法を裁くことが困難になっている。そのために放置されるならば、多国籍企業は一種の怪物になってしまうであろう。しかし、それを規制する動きも生まれている。その一つが、多国籍企業のグローバルな社会的責任を問う流れである。国連が進めている「グローバルコンパクト」はその代表的な例である。国連のグローバルコンパクトは今年7月で5年目を迎えるが、企業を主力とする参加団体は2300にも上っている。しかし、日本からは11月現在で39社であり、日本がこの点で遅れを取っていることは明らかである。そして「グローバルコンパクトの10原則」の原則3に「組合結成の自由と団体交渉の権利を実行あるものにする」と記されているためか、トヨタは参加していない。（甲56・国連グローバルコンパクト）

また、労働組織の世界最大の国際組織である国際自由労連（ICFTU）は国際産別組織と（GUF）を主体として、先述の通り多国籍企業と団体交渉を通じて企業の国際的な社会的責任を明記した労働協約を結んでいっている。この「國

際枠組協約」は2005年9月時点で世界の四〇企業と締結され、直接的な適用労働者数は348万人である。そして先述のようにこの協約は取引先・下請けをも適用対象としているため、対象となる労働者数は総数でこの何倍かになるものと思われる。但しこれらの企業のほとんどはヨーロッパ企業であり、日本企業は1社も含まれていない。むしろトヨタは締結していない。

日本の企業は企業の自主的な、すなわち誰からも規制されない国際的な規範作りを進めている。それは、トヨタが海外におけるトヨタグループの行動に対する責任を回避するために、労働組合や国連機関のような他の組織からの規制を嫌っているためと思われる。そして日本の最大のナショナルセンター連合に参加している民間の大きな労働組合は多国籍企業のこうした行動を許してしまっている。それはトヨタ労組執行部がフィリピントヨタの会社側の御用組合TMP CLOを訪れながらフィリピントヨタ労組TMP CWAを訪れていないことにも示されている。

しかし、世界の流れはとまることはない。ヨーロッパドイツの国際的な格付機関「STOCK AT STAKE」はフィリピントヨタ争議の問題でトヨタを格付けから外した。また国際自由労連傘下の産別組織IMF（国際金属労連）は最近何度もフィリピントヨタの問題を取り上げ、トヨタに圧力をかけている。フィリピントヨタの問題の責任がトヨタにあること、これは既に世界の常識である。そしてこのトヨタがある日本の労働者と司法機関はもはやこの問題を避けて通ることはできない。「IMF metal world」（2005.10.26）でIMFのマレンタッキー書記長は次のように述べている（甲34）。

「日本の多国籍企業は、ますます国内と国外とで異なる基準を使い分けるという罪を犯しているように、私には見受けられます。--- 私はまた、会社の本拠そのものが存在する地元において、より一層の努力が払われるべきであると信じています。日常的に会社の経営陣と接触している地元の組合こそが、国外の労働者と組合を助けるために影響力を振るうことができ、かつ振るうべきです。 私たち



は、地元の労働組合の指導者にこうした問題を伝え教育してきた全日本金属産業労働組合協議会（IMF=JC）とその加盟単産の努力を評価しています。しかしながら、その結果はあまり納得のいくものではなく、更なる努力が必要です。地元のまたは会社の労働組合の指導者の関与なしに、国際連帯だけで労働者に有利な結果をもたらすことは非常に困難です。」

問題は正しく取り上げられている。一番良いのはトヨタ労組がこれを取り上げることであり、それがだめならば、トヨタがある日本の現地で問題が取り上げられ得ねばならない。そして残念ながらフィリピントヨタ労組を素通りして御用組合を激励に行くトヨタとIMF=JCに多く期待することはできない。彼等がもし何らかの成果を上げることが出来るとしたら、それはフィリピン現地の闘いとそれを支援する世界の闘い、そして多国籍企業トヨタの本拠地、日本現地における私たちの闘いによる後押の結果である。そして、神奈川県労働委員会が多国籍企業の不当労働行為をその母国で公式に取り上げることがいま決定的に重要である。

神奈川県労働委員会がこの問題を審問に移すことなくここで打ちきることは、トヨタという多国籍企業がフィリピンで行っている無法行為を免罪し、フィリピントヨタ労組の233人の被解雇労働者と1500人のフィリピントヨタで働く労働者を無法状態、無権利状態に放置することを意味する。そればかりでない。それは、世界経済を事実上握っている多国籍企業が世界の発展途上国で無法を行うことにOKのサインを出すことである。それは疑いもなく世界を不法状態に追いやり、世界中の労働者と住民の今以上の困窮した生活と苦吟を生み出すものである。申立人は、問題がフィリピンで解決するのであれば、日本に持ち込むことはなかった。フィリピンで解決不能であるから神奈川県労働委員会に救済の申し立てを行っているのである。もしも神奈川労働委員会がこの問題を審問に移さないなら神奈川労働委員会は次の質問に答えねばならない。フィリピンで解決不能、ILOで解決不能、そして日本で解決不能であったなら、日本の多国籍企業の不法行為は何処で正されるのか。それは、フランス革命が人権の一つとした「抵抗権

」の行使でしか解決できないと宣言するのであろうか。

以上