

より詳しいTMPCLCの労働協約案要訳と問題点

条	項	見出し	本文要旨	問題点
		ヘディング	TMPCLCの名前が書かれているのでTMPCLCの作成した文書であることが分かる。	
		文書の標題	2006 - 2011 COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT (POLITICAL PROVISION) とある。これは「2006 - 2011 年の労働協約」(政治的規定)という意味である。政治的規定という言葉ははじめて目にするが政策的条項といったような意味であろう。日本でいう債務的部分に相当すると思われる。これが全13ページ中の10ページまでである。その後の11ページから13ページまでが 2006-2009 COLLECTIVE BARGAINING PROPOSAL (ECONOMIC PROVISION) となっている。 経済的規定についてはまだ素案の段階かと思われる。政治的規定を急いでいるらしいこと、分量も多いことからして、ここに大きな比重が掛けられていることが分かる。	
		当事者	<ul style="list-style-type: none"> 会社側：トヨタ・モーター・フィリピン・コーポレーション(以下この表では「会社」とする。) 組合側：トヨタ・モーター・フィリピン・コーポレーション・レイパー・オーガニゼーション(以下この表では「当組合」とする。) 	
		前文	<ul style="list-style-type: none"> 2006年2月16日会社の一般チームメンバー間の承認投票が実施され、当組合が労働雇用省から一般チームメンバーの唯一交渉団体として承認された。 会社と当組合は、以下に定める条項条件により正式に労働協約を締結することに相互に同意した。 よって、両当事者は、この協約に記載の前提、誓約および約束を約因として、この協約の以下のすべての規定を誠意をもって履行するよう、この協約によって自己自身を拘束する。 (上のような体裁は、英米法に基づく英文契約書の体裁とまったく同じである。)	
1		組合認知および範囲		
	1	なし	この協約の有効期間中、会社は当組合を会社の各種部門の全一般従業員の賃金、特典、特権および労働条件に関する唯一交渉団体と認知する。	この条項によってはじめてTMPはTMPCLCを認知し、TMPCLCはTMPから認知され団交関係が結ばれるのである。その意味でこの条項は重要である。もしもこの協約が締結されないならば、別途合意書が交わされない限りTMPとTMPCLCは正式な団交関係協定は無いわけである。
	2	除外	下記の分類に入る者は交渉単位から除外され、したがってこの協約の対象外となる。 <ul style="list-style-type: none"> 監督職チームメンバー 役員および管理職チームメンバー 一般チームメンバーであって下記の課/組織の中で機密保持の立場にある <ul style="list-style-type: none"> 総合管理本部 チーム関係(訳注:人事部のことであろう) 産業関係(訳注:労使関係担当部のことであろう) 実習生、代理店、直用契約社員(事務所およびライン)および試用期間中の者 	この規定は一般従業員という交渉単位に関して最も重要な、どのレベルまでがその範囲に入るのかという問題にまったく触れていない。ここにTMPとTMPCLCのゴマカシが、また弱点がある。
	3	雇用上の地位の変更	一般従業員が前記の除外分類に入る者に昇進または任命されたときは、脱退したものとみなされ、自動的に組合員籍を失う。当組合は交渉単位から除外された者のために代理・代弁しない。	
2	-	組合保証		
	1	当組合の組合員籍	会社は、この協約の対象となる一般従業員であってこの協約の締結日現在において当組合の組合員であるものの継続的雇用の条件として、これら従業員がこの協約の有効期間中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ことに同意する。	御用組合は会社の力を使って組合員への引き締め・統制をし、会社は従業員を御用組合に封じ込めことによって労働者支配をするのである。このようなあからさまな結託は法律上も許されない(組合的には自治性の放棄、社会的には支配介入の不当労働行為)ことを明確にしていこう(学者・弁護

				士に訊く、DOLE に質問状を出すなどを含む。)べきである。また TPCWA は多数派になってもこのようなことは絶対にやらないことを明示していくべきであろう。
	2		一般従業員であってこの協約の締結日現在当組合の組合員でないものは、その後 30 日以内に組合員となることが出来ることに、会社は同意する。当組合の組合員となることを決意したものは第 1 項の適用を受ける。他方、組合員にはならないと決心したものは、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者はいつ組合に入ってもよいではないか。それに労使が結託して制限を設け労働者を脅かすのは、前記同様違法不当である。 ・ 組合員籍を失えば解雇(後期)そしてこのように組合に入らなければ組合費相当額を課すというのである。協約でこのように決めるといことは、当然会社がチェックオフで徴収することを考えているのである。
	3	自動加入対象化	会社は、今後雇用されるすべての新規一般チームメンバーは、この協約の対象外とされる分類に入る者を除き、継続的雇用の条件として、正規化の日から 30 日以内に当組合の組合になるよう要求されることに同意する。	会社が TPCLO に入れるのである。TPCLO はたとえ唯一交渉団体ではあっても、唯一の組合ではない(他の組合が既に存在するし、今後存在してもよい筈である)のであるから、これをやることは違法不当であろう。
	4	組合員籍の喪失	<p>法律および判例に従うことを条件とするが、以下の事由に該当する場合、当組合は当該組合員の解雇を会社に要求する権利を有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当組合からの脱退 ・ 当組合からの脱退 当組合への不忠誠 組合費等の故意の不納 労働協約存続中に他の労働者組織を組織し、またはこれに参加すること <p>前記に該当する場合、会社は、当組合が下記の条件を満たしたときは、当該従業員を解雇するものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的事情を明記した当組合から会社宛ての解雇要求書の提出 ・ 解雇事由が正確であること会社の確認。この確認を会社は解雇要求書受領後 10 労働日以内に終わらせるべきである。 ・ すべての責任は当組合が負うという約束書(訳注: 次の第 5 項に基づく書面のことである。)を当組合から会社に提出すること 	法律に従うことを条件とするがという法律文特有の分かりにくい表現を使っており、法律上このような要求を組合がすること、このような協約を会社が締結すること自体が違法不当であることを明確にしていく(学者・弁護士に訊く、DOLE に質問状を出すなどを含む。)べきである。また TPCWA は多数派になってもこのようなことは絶対にやらないことを明示していくべきであろう。
	5		本条に基づき当組合が会社に解雇を要求しこれを受けて会社が解雇をしたところ、裁判などで敗訴した場合には、当組合は、当組合がもっぱら危険(リスク)責任および費用を負担することに同意する。ただし、判決などで裁判所が特に会社に債務を負わせた場合はこの限りでない。	会社が敗訴し解雇が無効であるとされたら組合が責任を持つから安心して解雇しろということである(判決が会社の責任であるとして組合に責任転嫁してはならないとされた場合はその限度では会社の負担となるがというのである)本質的には労働者の会社に対する闘いであるものが組合の内部統制の問題という仮装のもとに解雇される、社会的には協約に基づく組合からの要求だからというだけでなく、組合が責任を持ってくれるという保証があるからということで解雇がしやすくなるということになる。こんなことをして労働者と家族の生活・一生を滅茶苦

				<p>茶にする権利が組合と会社にあるのか。このような条項を含む協約（または条項に限ってでも）は違法不当であることを明確にしていなければならない。しかも組合が負担するというその費用は労働者が負担する組合費ではないか。労働者はカツカツの賃金から出す組合費が仲間の、そしてやがては自分の解雇に使われるのだということを明らかにしていなければならない。またTMPCWAは多数派になってもこのようなことは絶対にやらないことを明示していなければならない。</p>
	6	チェックオフ	<p>会社は、法令の許す範囲内で組合費等の賃金からの天引きの便宜供与を行う。</p>	<p>明記されていないが、TMPCLOに入らない労働者からの組合費相当額の徴収（前記2条2項）にも適用するであろう。TMPCWAの情宣ポイントになるであろう。</p>
	7		<p>会社は、当組合に掲示板使用の便宜供与を行う。</p>	<p>細部には問題もあるが省略</p>
	8		<p>会社は、当組合に研修室の労働者教育セミナー等のための使用をさせる。</p>	<p>同上</p>
	9		<p>協約交渉中は、交渉団に加わる当組合の組合員はペイを失わない。1日8時間プラス合意に基づく時間外ペイを受けられる。</p>	<p>同上</p>
	10		<p>会社は、当組合に組合事務所用スペースを付帯便宜・設備付きで提供する。 付帯便宜・機器はいろいろあるが省略</p>	<p>同上</p>
3		長期在職権の保証		
	1		<p>会社は、人員の余剰、削減・閉鎖の場合、当組合に事前に正式通知をする。事前の期間は会社がDOLEに法令所定の届を提出よりも少なくとも30日前とすべきである。通知内容は、削減計画の対象となるチームメンバーの選基準とその他関連事項。会社は通知をしたうえで当組合と協議するものとする。</p>	<p>削減実施の30日前なら短かすぎるが、DOLEへの届の30日前ということなので、事前通知期間の妥当性については判断出来ない。TMPCWAに言ってチェックさせるべきであろう。それはともかく問題は協議約款になっていることである。周知のとおりこの種の問題に対する協約のアプローチの仕方には3種類がある。即ち、通知約款（会社は組合に通知しさえすれば後は会社の専権事項として人員整理が出来る）、協議約款（会社は組合に通知をしさらに協議をするが組合の同意までは必要とすることなく協議が終れば会社の権利として人員整理が出来る）、同意約款（会社は組合の同意を得ない限り人員整理をすることは出来ない）である。TMPCLOは組合の仮装を取る以上協議約款までは打ち出すが、同意約款は絶対に出さないであろう。TMPCWAとしては当然同意約款で情宣すべきであろう。会社の人員整理を内包する長期経営計画をにらむならば、この条項こそこの協約の最大の問題条項であると捉えるべきであ</p>

				ろう。そして TMPCLC という組合を作って組合要求の形を取って TMPCLC が組合員に討議もさせず周知もせず急いでこの協約交渉をやった理由はここにあることを情宣していくべきであろう。
	2		組合保証に基づく会社による会社特権の行使および会社の規則・規定の実施は、法律・判例に基づいて行うものとする。	組合要求に基づく解雇は法律上問題があり法違反となる可能性がきわめて高いことを TMPCLC でも承知しているから、予めこのような規定をこっそり入れて法違反にならないような悪知恵を働かせているのである。しかし労働者向けには組合は解雇を要求できる、会社は組合から要求されたら解雇すると打ち出しているのである。
	3		懲戒処分についての規定である。チームメンバーは、法の適正手続を経ずしては出勤停止または解雇されない。 重要な事項であるが、後追いするのでとりあえず以下省略	細部的には問題あるが当面省略
	4		会社規則の制定は会社の専権事項とするが、会社は、当該規則の施行日の少なくとも 15 日前に当組合にコピーを渡す。ただし、生命・身体・財産への急迫の脅威がある場合はこの限りでない。	同上
	5		会社は、当組合の代表が、組合員の提出した不服申立（後出）についての調査のため構内に立ち入ることを認める。	同上
	6		会社が一般チームメンバー要員の削減が必要であるとみなした場合には、契約・見習・試用チームメンバーから先にレイオフされるものとする。正規一般チームメンバー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者を決定するものとする。	この規定があるためにエド君のいう古い者も切られるという 6 条 5 項中の語句の解釈は違う筈（この点は既に指摘済みで調査している筈）
	7		レイオフに際しては、他の職場に欠員または追加要員ニーズがあり、当該チームメンバーがその職務能力があるならば、配置転換することを優先する。	
	8		一般チームメンバーが新規採用、昇進、配置転換、レイオフからの呼び戻しまたは原職復帰された場合、会社は職務内容、賃金およびその他の業務条件を記載した任命辞令を渡す。	
4		組合の権利および特権		
	1	採用の優先権	要員の欠員を埋める際は、会社は、レイオフされている一般チームメンバー、および親族（死亡・労働不能障害チームメンバーの配偶者、子・兄弟姉妹）に優先権を与える。	
	2	情報入手権	会社は、当組合から要請された場合、会社の規則、方針ならびに一般チームメンバーおよびその雇用状態の一覧表を提供する。	
	3	方針策定への参画	組合員の福祉・利益が影響を受ける場合、当組合は会社から方針策定について諮問を受けるものとする。	
5		経営陣の専権事項		ここの標題の中で使われている英語の Prerogative は第 4 条の標題で使われている Privilege（特権）よりも大きい権利であり「大権」などと訳されるが、要するに経営権が不可侵の権利であり聖域であるというのが言わんとしている内容である。それを公式に組合を名乗る者をして労働者に認めさせることが、協約にかけ経営側の狙いであることを銘記するべきである。
	1		この協約中のいかなる規定も、会社が経営陣の機能を行使することを妨げるものではない。	
	2		会社は経営権を行使する専権を有する。それに関して生じる問題に関して、当組合は不服申立を提出する権利を留保する。	このように経営が会社経営陣の専権事項であることを承認することの代償に、わずかに不服手続を協約上設

				けて労働者の権利を擁護しているかのように仮想するのが御用組合の特徴である。実際にその不服制度がどれほどの実効性を持つかは大いに疑問である。労働者が不服申立をすることに対して、まず御用組合が立ち上がるからである。
	3		会社は、組合員に対して行った懲戒処分のコピーを、当該処分通知の発行後2労働日以内に当組合に提供する。懲戒処分は不服手続きに付けることを妨げない。	
6		昇進、配置転換、レイオフおよび呼び戻し		
	1	チームメンバーの異動において従われるべき要素		
	2			
	3	昇進		
	4	配置転換		
	5	レイオフ		
	6	仕事への呼び戻し		
	7	チームメンバーの交代		
7		不服手続		
	1	定義		
	2	手続		
	3	組合の不服会議		
8		特別規定		
	1	労使協調		
	2	家族の福祉		
	3	健康と安全		
	4	労働者の教育		
	5	スポーツおよびリクレーション		
	6	協調的取組み		
9		両当事者の責任	<ul style="list-style-type: none"> 各当事者は、相手方当事者の権利と責任を確認し、この協約上の自己の責任を全うする。両当事者は全段階にある自己の役員・代表者、チームメンバーを含めて、この協約を遵守するよう拘束される。当組合は事業の効率的運営の必要性を認識し、事業および両当事者の福利のために事業の効率的運営を保全するため、会社と協同することに同意する。 この目的のためチームメンバー、当組合および会社間の産業平和と調和的關係は、格別に重要である。当組合と会社は、この協約の存続中は、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と作業日程に支障を来たすその他の行為を含むがこれらに限定することなく、産業平和を毀損するような事は起こらないことに合意する。 <p>(訳注：産業平和という言葉は、TMP においては、企業内の労使関係の平和、労使休戦の意味で使われているようである。)</p>	いわゆる平和条項である。会社側の争議行為も羅列して粉飾に腐心しているが、核心はストライキをやらない、ストライキ権はあるがその行使は放棄するというものである。この約束はこの協約の最大最高の悪の条項であると思われる。大きな人員整理が予想されることを背景にしてこの協約案を見ると、この規定を急いで協約の名によって約束として成立させてしまうことに、TMPCLO がこの協約案を急いで交渉しなかったこと、さらには強いて言うならば、TMPCLO を急いで造らなければならなかった理由がここにあったのだということも出来るであろう。
10		産業平和と調和への約束の声明	両当事者は、トヨタ・モーター・フィリピン・コーポレーションとそのチームメンバーを提供する各当事者の権利に対する産業平和と相手方当事者の生産性、競争力および安定性を提供するための、産業平和と調和とを保全しかつ向上させるよう最善の努力をするものとする。	前記 9 条の規定にかぶせて、さらに会社と組合の最善努力義務を定めたものである。前記 9 条（後段）ではスト権の行使を放棄したがそれだけでは足りず、労使協調の実効を挙げるために最善努力義務を課しているものである。
11		協約の配布	全チームメンバーに対する教育のため、会社はこの協約のコピーを会社の費用負担で締結日に賃金台帳に載っている組合員に配布することに	何のことはない、内容が会社の利益を具現するもので

			同意する。	あり、この協約を配布するのは会社のための従業員教育に役立つということの自白にほかならない。
12		協約の期間	この協約は両当事者と各自の承継人を拘束し、政治的規定に関しては2006年7月1日から2011年6月30日までの5年間、また経済的規定に関しては2006年7月1日から2009年6月30日までの3年間有効とする。ただし、特定の規定が特定の日を定めている場合はこの限りでない。	
		文書の標題	2006-2009 COLLECTIVE BARGAINING PROPOSAL (ECONOMIC PROVISION) カッコ内は経済的規定という意味であり、日本でいう規範的部分(賃金、労働時間など)に相当するであろう。標題が提案(Proposal)と書かれているのは、本文が条文の形を取っていない(契約書の体裁になっていない)ことからすると、まだ素案の段階というつもりではなからうか。政治的規定と経済的規定の期間が異なることについては、政治的規定の12条(前出)に記載されている。 経済的規定は現行の労働条件をなぞったものにすぎないのか、新たに打ち出しているものがあるのか、TMPCWAのチェックを待つ必要がある。ただし、組合員のみを支給対象とすると断り書きをしているものが数件あり、その中に「締結ボーナス」というのが挙げられているのに注意。この協約の締結祝い金のつもりであろう。内容については未定となっている。 経済的規定については、以下項目だけを挙げておく(各項目の内容は省略) 必要の向きはごうご連絡。	
		労働日		
		時間外手当		
		休日手当		
		休暇		
		皆勤手当		
		ボーナス		
		利益配分		
		通勤手当		
		タクシー代手当		
		食事手当(公用のみ)		
		医療手当		
		食事代補助		
		時間外食事代補助		
		専門職手当		
		米代補助		
		保険		
		入院代		
		マルチC制度(A.P.E.)	35歳のチームメンバー対象とだけ書かれているが不明。家族手当であろうか?	
		死亡弔慰金		
		母・父補助	出産手当であろう。	
		退職金(自己都合退職)		
		退職金	55歳(勤続5年以上)の定年退職と50歳(勤続10年以上)の選択退職の2本建。	
		その他退職金		
		家族優先雇用制度		
		住宅制度	持家のため給料天引積立預金か?	
		マイカー計画		
		食堂特典		
		組合休暇(組合員のみ)		
		労働教育給付金(組合員のみ)		
		組合用車両利用(組合員のみ)		
		締結ボーナス(組合員のみ)		
		昇給		
		年功給付金		