

●大企業職場からの報告・トヨタ

労働時間・場所の規制をとっばらう 「働き方改革『FTL』」

岡 清彦

1 トヨタは「生きるか死ぬかの瀬戸際」

「(トヨタ自動車が)『生きるか死ぬかの瀬戸際』であることを正しく捉え、『稼ぐ力』の強化に向け共に推進していこう！」

トヨタの白柳正義専務役員・経理本部長が、労組執行委員、職場委員長、評議員ら数百人の労組幹部らに、こう呼びかけた。

2018年5月31日。愛知県豊田市のトヨタ自動車本社工場に隣接したカバハウス(トヨタ労組=6万8000人=が入る会館)で開かれたトヨタの「拡大労使懇談会」。白柳専務役員は、法人税などを差し引いた純利益が日本の大企業で過去最高の2兆4939億円になったことなど18年3月期決算について説明した。内部留保の大部分を占める利益剰余金は、前期より1兆8724億円増やして19兆4735億円になった。日本の大企業ではダントツである。それでも白柳専務役員は、「稼ぐ力」の強化を訴えた。

コンパクトカンパニーの宮内一公プレジデント(専務役員)も呼びかけた。

「100年に1度の変革期は100年に1度のチャンス。みなさん、豊田章男社長といっしょに闘いましょう！」

これまで執行部を中心にして開催されていた労使懇談会を、職場の100人に1人が選出

される評議員にまで出席を広げたのが「拡大労使懇談会」である。これが初めて開かれた。縦の職制ラインと横の組合ラインを通じて職場の隅々に、トヨタの経営戦略を伝えようというものである。

豊田社長は5月9日の決算発表会で、電動化、自動運転化、コネクテッド化など世界の「自動車産業が100年に一度の大変革の時代」に、「トヨタらしさを取り戻す」とのべた。「トヨタの真骨頂は『トヨタ生産方式、TPS』と『原価低減』。2つはトヨタのDNAであり、これを知らなかったらトヨタマンといっているのではない」と断定した。

さらに、事務・技術職では、これは「生産現場のものだというのがはびこっている」と問題視し、この2つは、「トヨタらしさを取り戻す闘い」とまで言い切った。事務・技術部門で2つを徹底するという宣言だった。記者からは、「2つだけでいいのか」などと、とまどいの質問が出るほどだった。

世界では、日本のトヨタとドイツのフォルクスワーゲン(VW)、日本とフランスの日産・ルノー、アメリカのGMの4グループが世界販売1000万台でトップ争いをしている。そのトヨタの社長が決算発表会で、ムダをなくすことを極限まで追求して利益をあげるトヨタ生産方式や原価低減活動など、トヨタの

D N Aをあえて語ったからだ。

世界の自動車産業は、100 年以上続いたガソリン車の時代から、電気自動車や A I 技術などを駆使した自動運転化、ネットと繋ぐコネクテッド化などへと「100 年に一度の大変革の時代」へ突入している。

ドイツでは、国をあげてインダストリー 4.0 に取り組んでいる。世界一の自動車販売市場になった中国。ガソリン車では大きく出遅れたために、V W やトヨタなど外資との合弁会社をつくらざるを得なかったが、E V 化や自動運転化で自動車産業を育成し、日本などを追い抜こうとしている。山手線内の 1.5 倍もの「自動運転シティー」を新たに作るほどだ。

「拡大労使懇談会」で白柳専務役員は、トヨタは 18 年度の研究開発費に 1 兆 800 億円を投じるが、自動運転などで新たなライバルになったグーグルは 1 兆 5290 億円、アップルは 1 兆 1000 億円を投じようとしていることをあげた。トヨタは「生きるか死ぬかの瀬戸際」だ、と！

2 ねらわれる「研究開発職」 F T L の導入

豊田社長は、2009 年に社長に就任して以来、トヨタや自動車産業を取り巻く環境には、「六重苦がある。為替、環境対応、自由貿易協定（F T A）、法人税、労働環境、電力状況だ。限界を超えている。理屈上は、（国内での）ものづくりは成り立たない」（2011 年 7 月）とくり返し主張し、政府にその対応を求めてきた。

6 つのうちの 1 つが労働法制的規制緩和である。安倍政権は、こうした財界・大企業の要望にこたえて 18 年の通常国会に提出して

きたのが「働き方改革」一括法である。

トヨタは、それを待ってはられないと、この数年、世界の自動車産業の大変動に合わせて、独自に勤務形態や労働時間・賃金制度を大きく変えてきた。事務・技術者に取り入れた「F T L」（フリータイム&ロケーション）がその典型である。

労働時間と働く場所から自由になるという意味の F T L のねらいについてトヨタは、「労働時間の制約をできる限り取り去り、成果創出に向かって、1 人ひとりが能力を最大限発揮」するというものである。現行の労働基準法の枠の中でも、「労働時間の制約」を「できる限り」はずそうというもので、一括法の先取りともいえるものであった。

まず最初に工場で働く技能職に、16 年 1 月から、毎月評価し、毎月の賃金を変動させていく成果主義賃金を取り入れた。毎月評価し、毎月変えるという日本の大企業では例のないような「究極の成果賃金」である。標準額が 7 万円で、6 段階の「技能発揮考課点」で評価し、最大で 2 万 5000 円の賃金格差を付ける。

事務・技術職には、17 年 12 月から F T L のうちの「F T L（I）」（イノベーション）を導入した。現行法で認められた裁量労働制を、トヨタは「F T L（D）」（ディスクレショナリイ＝裁量）と称している。

トヨタは、「F T L（I）」は、「裁量労働的」な働き方としている。「賃金は掛けた時間の対価であるという考え方を払拭」するものであると主張する。7800 人を対象にする大規模なもので 18 年 4 月で 2037 人に適用している。

「F T L（I）」は、残業は年間 360 時間以

内を前提とし、月 80 時間、原則 540 時間の範囲のなかで働く、②適用されるのは主任職で、本人の意思、所属長との面談、部長や人事の承認が必要、③手当は、月 17 万円を支給（主任職の裁量労働手当の 1.5 倍）。超えた分は翌月支給、④年 20 日の年休を取得し、平日に 5 日間連続休暇を取る。在宅勤務では、週に 1 回、2 時間以上出勤すればよい——などというものである。在宅勤務者は、F T L 全体で 3335 人（2018 年 6 月の会社報告）になった。

トヨタ労組が、「F T L（I）」適用者や適用候補者約 1100 人にアンケートをとったところ、次のような長時間労働への懸念や危惧の声が出たという。

- ・本制度は「月 45 時間・17 万円」という数字に焦点が当たりがちであり、…「職場では、結局『F T L（I）適用者は 45 時間働ける。むしろなぜ働かないのか』という空気になるのではないか」という声は根強く、現状のままでは実際に、そうなる可能性がかなり強いと懸念している。
- ・特に、職場全体が高負荷である場合には、効率的に業務を遂行しても、超過勤務時間だけを見て、「まだやれるだろう」となり、新たな業務付与や業務分担の変更による上乗せが繰り返される結果、結局 540 時間まで働かざるを得なくなることを危惧している。

次に「F T L（D）」を見てみよう。現行の裁量労働制には、「企画業務型」と「専門業務型」の 2 つがある。トヨタでは 17 年 3 月時点で、事務部門を中心にした企画裁量型で 370 人、技術部門を中心にした専門業務型

で 1403 人が働いている。

裁量労働は、実際に何時間働こうが、あらかじめ働いたと“みなす時間”を労使で協定するものである。トヨタでは、1 日 9 時間働いたとみなし、所定労働時間を超えた 31 時間分については「裁量労働手当」として支給している。

今回、企画裁量型の 370 人の事業所ごとの人数や「超過勤務時間」（パソコンのログオン・オフ－9 時間）の詳細なデータを入手することができた。大企業での裁量労働の長時間労働の実態が明らかになったのは、これが初めてであろう。

適用者は、本社が 101 人で、東京本社が 47 人、本社技術が 104 人である。このうち、16 年 10 月～17 年 3 月の半年間で、平均超過勤務時間は月 28.3 時間だった。月 45 時間を超えた労働者は、のべ 255 人にのぼった。

トヨタでは、裁量労働の適用除外になるルールを設けているが、超過勤務時間が月 80 時間を超えて適用除外になったのは 3 人、同じように半年で 270 時間を超えて適用除外になったのは 8 人であった。超過勤務時間の最大は、過労死の労災認定時間（100 時間）に近い 95.4 時間にもなった。

このような長時間労働のために、トヨタでは適用者に「健康・福祉措置」を取っている。裁量労働の適用を除外になった労働者、超過勤務時間が月 45 時間を超えたために「健康調査票」を提出した労働者、健康診断を受診した労働者を合わせると実に 309 人にのぼった。重複もあるものの企画業務型裁量労働者の 8 割を超えるというのは異常である。

専門型裁量労働制でも、平均超過勤務時間は月 30.5 時間で、最大は過労死の労災認定

時間を上回る月 100.5 時間であった。制度の適用除外になったのは、16 人を数えた。内訳は、超過勤務時間が月 80 時間を超えた労働者が 2 人、半年で 270 時間を超えた労働者が 14 人だった。

FTL の労使専門委員会では、トヨタ労組からは裁量が発揮できていないとして、次のような実態が出された。

『「短納期の突発対応を全て請け負わされる』『年度頭からわかっていた、転出者の業務を急に振られる』等、次から次へと業務を付与されており、まとまった業務付与となっていないために裁量を発揮しづらくなっているケースもあった。納期がきわめて短く、自ら工夫する等の創造性を発揮する状況ではなく、決められたやり方で業務を進めるしかない等、本来の制度の目指すべき姿に沿わないような業務付与をされていると受け止める声もあった』

安倍政権は、「働き方改革」一括法で、裁量労働制のデータ改ざんが明るみに出たことから 18 年の通常国会では、裁量労働制の営業職への拡大は削除した。トヨタの実態を見ると、裁量労働制は裁量の発揮どころか、長時間労働と過労死へ追いやる働き方であることが浮き彫りになる。

一括法では、罰則付きの残業の上限規制を設けるとしている。ところが、「研究開発業務」は適用されない。トヨタでは、多数の技術者・研究者が「研究開発業務」に就いている。法では、残業の上限規制について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、繁忙期などには年 720 時間、1 カ月当たり 100 時間未満、2 ～ 6 カ月平均で月 80 時間以下——などとするとしている。

トヨタでは、年間残業時間が 360 時間を超える労働者は、16 年度で 4813 人を数える。2003 年度は、実に 1 万人を超えていた。それから車の生産が急減したリーマン・ショック時は 690 人までに減ったが、生産が拡大するとじわじわと増え続けた。この 3 年間にやっと歯止めがかかった。

16 年度の内訳を見てみると、工場などで働く技能職が 762 人 (15.8%)、事務・技術職が 4051 人 (84.2%) である。圧倒的に事務・技術職が多い。一括法では、上限規制を月 45 時間、年 360 時間を原則にし、月 100 時間未満まで認めているが、「研究開発業務」を適用しないとすれば、トヨタでは残業の上限規制が骨抜きになることは明らかである。

また一括法には、「残業代ゼロ制度」(高度プロフェッショナル制度＝高プロ) が盛り込まれている。政令で定めるとしている対象業務には、アナリストやコンサルタントなどとともに「研究開発業務」も想定されている。

トヨタは、電動化、自動運転化などで必要になった技術労働者らをネットで「CAREER RECRUITING」と大々的に呼びかけ、転職を求めている。昨年夏には、「シリコンバレーより、南武線エリアのエンジニアが欲しい」という広告を IT 企業の研究所が集中する南武線 (神奈川県川崎市～東京都立川市) 沿線に張り出し、電機メーカーから引き抜こうとすることまでした。

トヨタの研究所やテクニカルセンターなどで働く研究者、技術者は増え続けている。研究者、技術者は、残業の上限規制からはずされたうえに、「残業代ゼロ制度」の対象になるなど、大企業から労働時間の規制緩和の対象としてねらわれている。

トヨタ労組が加わる連合は、「残業代ゼロよりも過労死ゼロを」のスローガンをかけ、「残業代ゼロ制度」には反対した。トヨタ労組など約 9000 組織は「過労死ゼロ宣言」をしている。それに矛盾しているのが残業の上限規制だ。日本経団連と「100 時間未満」で合意したために、「働き方改革」一括法の残業の上限規制には反対しなかった。

3 大企業の社会的責任を求めて——トヨタ総行動

毎年、春闘時に豊田市のトヨタ自動車本社に向けて早朝宣伝や集会、デモ行進し、大幅賃上げ、下請け単価切り上げなど労働者や下請け、地域住民の切実な要求の実現を求めてきたのがトヨタ総行動（愛知県労働組合総連合などでつくる実行委員会主催）である。

総行動は 1981 年に始まり、39 回の歴史を刻む。愛労連の労働者をはじめ中小零細業者、トヨタや関連会社の労働者、地域住民、学者・研究者、大気汚染公害患者らが共同してトヨタの社会的責任を求めて行動してきた。

大きな成果をあげてきた 1 つが過労死の労災認定だ。トヨタやトヨタ系の過労死認定を求めて遺族の内野博子さんや三輪香織さんが集会で訴え、デモ行進の先頭にたってきた。

内野さんの夫は、プリウスを生産しているトヨタ堤工場で 2 交代労働で働き、2002 年 2 月に過労で亡くなった。30 歳だった。2007 年 11 月、名古屋地裁は亡くなる 1 カ月前の残業が、QC サークル活動などもふくめて 106 時間だったとして労災と認めた。

三輪香織さんの夫は、トヨタ系の職場で働き、17 年 2 月、名古屋高裁で過労死と認められた。亡くなる 1 カ月前の残業は 85 時間

余で、100 時間に満たなかったが、うつ病も発症していたとして労災と認められた。

トヨタやトヨタ関連では、これまでわかっているだけでもカマリのチーフエンジニアら 6 人の過労死が労災と認められている。1 企業・グループとしては異常に多い。名古屋・過労死を考える家族の会の代表になった内野さんと三輪さんは、安倍政権の「働き方改革」一括法が、「過労死を増やすものであり、廃案に」と、トヨタ総行動や街頭に立って訴えてきた。

2018 年のトヨタ総行動は、振替休日の 2 月 12 日（月）に行われた。市内の山ノ手公園で開かれた集会には、約 600 人が参加。トヨタで 09 年に亡くなった夫＝当時 40 歳＝の過労自殺の労災認定を求めて裁判で争う女性（49）が訴えた。

「プリウスのプロジェクトが大変だと話していました。上司からもパワハラで追い詰められていました。労災認定まで頑張ります」と訴え、参加者から大きな激励の拍手を受けた。

この日は、“トヨタカレンダー”によって、トヨタの労働者は出勤日になる。トヨタ本社や本社工場、テクニカルセンターなど約 2 万 4000 人が働いている本社地区。愛労連の樽松佐一議長らが本社前や集会で訴えた。「私たちは内部留保の活用を訴え続けてきたが、いまや経団連や安倍政権まで言うようになりました」

実際、今年 18 年の経団連の春闘対策方針「経営労働委員会報告」では、内部留保を『人材への投資』も含めた一層の有効活用が望まれる」などとのべているのだ。日本の企業の内部留保は 400 兆円を超えている。

榎松議長はまた、トヨタの非正規労働者の期間従業員が5年働けば、労働契約法で無期転換を申し込むことができるのに、6カ月のクーリング期間を利用して無期転換逃れをしている、と厳しく批判した。

集会では、岡崎民主商工会の林浅吉会長が、トヨタの3次下請けで単価を切り下げられたために、廃業に追い込まれたと告発。ばく大な内部留保、利益を下請単価引き上げに使うよう訴えた。

総行動に先立って第33回トヨタシンポジウムが17年12月17日、デンソー本社などトヨタグループが集中する愛知県刈谷市で開かれた。電気自動車（EV）化、自動運転化などが急速に強まるなかで、雇用や関連・下請けへの影響を探った。榎松議長はあいさつで、トヨタが電動化計画を発表するなかで、自動車産業の最大の集積地・愛知県で、EV化が地域経済に与える影響はどうなるのか、部品点数の減少が下請けに与える影響、高校生の就職の問題など、「しっかり勉強をしていこう」と呼びかけた。岐阜経済大学の岩坂和幸准教授が、「EV化が自動車および自動車生産構造におよぼす影響とは」と題して講演した。

日本の自動車産業は、全就業人口の約8%、約529万人を占める日本の製造業では最大の

産業である。トヨタと取引きがあるのは約3万社にもおよぶなど裾野の広いピラミッド型産業でもある。電動化、自動運転化、コネクテッド化など、世界の自動車産業は、「100年に一度の大変革の時代」に突入し、自動車メーカー、IT企業などが激しい覇権争いをしている。

それと軌を一にした財界・大企業の労働者への攻撃も激しくなっている。労働基準法で定められた1日8時間、週40時間労働を崩し、労働時間と働く場所の規制をとっばらうというトヨタの「FTL」は、労働者にとって安心して働くことができる「働き方改革」なのか？ 労働者を長時間・過労死に追いやる恐れがあるのではないか。

トヨタと世界1を争っているフォルクスワーゲンの本社・工場があるドイツの年間労働時間は1300時間台である。トヨタはこの十数年、1900時間台で推移している。トヨタは、フォルクスワーゲンより年間600時間も長いことになる。労働者が求めているのは、愛労連などがかけているように、残業の上限を月45時間、年360時間までと法律に定め、連続11時間の休息時間（勤務間インターバル）を実現するなどして、時短大国・ドイツに追いつくことである。

（おか きよひこ・会員・ジャーナリスト）