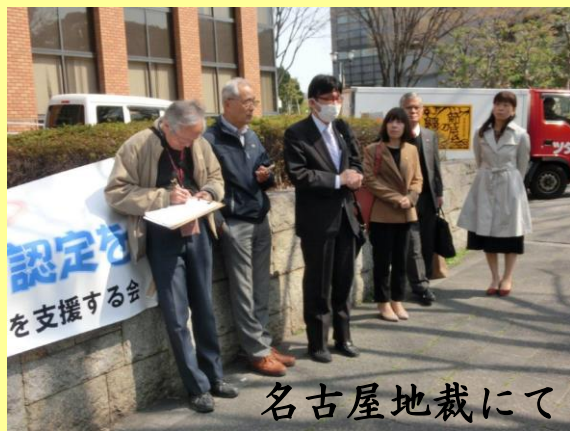


オールトヨタの仲間

全トヨタ労働組合

〒472-0043 知立市東栄3-25
西三河地域労働組合総連合内
TEL080-1556-8284・FAX 0566-95-0510
E-mail: atunion@mail.goo.ne.jp
HP URL: <http://www.katch.ne.jp/~atunion/>
発行責任者：若月忠夫

トヨタ過労自死労災認定裁判 夫の死を無駄にしたいくない



名古屋地裁にて

過労死のない職場をつくらう

トヨタ社員の労災認定裁判が3月27日、15回目となる口頭弁論が名古屋地裁にて開かれました。

被災者の働き方が明らかに！

この間の進展として、トヨタに対して文書提出命令を申し立て、資料がかなり出てきました。そこで、原告側は被災者がどんなに大変な業務だったかを証拠としてまとめて、中国業務の過重な状況を説明する補充の準備書面と、さらにプリウス業務の過重な状況を補充する準備書面を提出しました。

元同僚のパワハラ証言等は有力な証拠

また、被災者と一緒に働いていた労働者2人の陳述書を提出しました。これらは非常に重要な証拠となり、被災者が受けたパワハラを証明したり、被災者が従事した業務の過重性を証明するものです。その他に専門医の医師の意見書を提出しています。国が出していた専門医の意見書に反論するだけでなく、被災者の心理的負担は『強』であるという意見を述べていただきました。

支援を強化し絶対勝ち取るぞ！

裁判は佳境に入り、秋ごろには証人尋問が開かれる見通しまでたどり着きました。次回の裁判は6月26日(水)午前10時の予定です。裁判傍聴はどなたでもできます。ご支援宜しくお願いいたします。

トヨタ過労自死

労災認定裁判とは

被災者は、トヨタ自動車本社において、技術職として生産準備の業務に従事していました。リーマンショック(2008年)がおきて大幅減産と人員削減の中、残業ゼロ制限を掛けられ業務に支障が出るほどでした。約1年後、うつ病を発症し、2010年1月に自死をしました。2015年7月に、労災としなかった豊田労働基準監督署長の決定の取消を求めて、名古屋地方裁判所に提訴しました。

原告が全国過労死家族の会の皆さんと共に厚労省に要請！(要請文要約)

トヨタ自動車生産技術部に勤務していた当時40歳の夫は、過重な勤務や上司からのパワハラによりうつ病を発症し、自ら命を絶ち2010年1月に亡くなりました。

うつ病発症前までの夫は、温和で弱音を吐かない性格もあり、家庭では仕事のことは詳しく話すことはありませんでした。しかし、眠れない夜や食事も喉を通らない日々が続いたため、受診したところうつ病と診断され、少しでも家族に相談していくようにとの医師からの助言で初めて夫は、会社でのプリウス立ち上げによる中国でのプロジェクトが大きく大変であることや、上司から今まで言われたことのないような罵声やパワハラに値するような発言があり、自信喪

失になつていると少しづつ話し始めるようになりました。

夫は業務の大変さを上司に相談するどころか、その上司からパワハラを受けており、夫は精神的に追い詰められ、うつ病は悪化していったと思つていきます。

頑張りすぎるところや几帳面な性格もあり、気づかないうちに病状が進み、眠れない、食べられない、やる気が出ないと悩んでいました。

私は精神的な病気により会社に出勤できない人や過労による自殺者が後を絶たないことを実感しています。一生懸命に会社で働いてきた夫が、病気になるまで頑張り続けたことを労災認定してもらいたいと切実に願っています。



ご存じですか？ 「働き方改革関連法」のポイント 過労死は企業による犯罪です

【ポイント1】 時間外労働をやらせるためには過半数労働組合または従業員の過半数労働者との間で、労働基準法第36条に基づく協定(いわゆるサブロク協定)を結ばなくてはなりません。

時間外労働への上限規制の導入 「施行」2019年(中小企業2020年)4月1日

月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)が上限。

【ポイント2】 年次有給休暇の確実な取得 「施行」2019年4月1日

使用者は、10日以上有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日間の有給休暇を与える義務が発生します。

【ポイント3】 正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止 「施行」2020年(中小企業2021年)4月1日

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与、通勤費、住宅手当、家族手当などの個々の待遇ごとに不合理な差別が禁止されます。

皆さんの会社ではどのような改革が行われていますか？不明・不審な点がありましたらATUまでお問い合わせください。

19春闘 トヨタ系、軒並み前年割れ

トヨタグループのベア、定期昇給含む回答額(円)		
企業名	回答額	前年との差
トヨタ自動車	10,700	▲1,000
デンソー	8,000	0
	+ (1,450)	(▲50)
豊田自動織機	7,800	0
	+ (1,400)	(▲100)
アイシン精機	7,500	▲100
	+ (1,400)	(▲100)
トヨタ車体	7,600	200
		(▲1,500)
ジェイテクト	7,700	▲100
トヨタ紡織	7,300	▲100
豊田合成	6,200	▲500

低額回答・物価高騰、生活を直撃

19春闘でのトヨタ系各社の回答は軒並みに前年割れでした。昨年比マイナス1000円のトヨタを始め各社数百円の減額です。しかも大手各社は、昨年のトヨタを見習って賃金制度維持分や諸手当を含む総額回答になっており、いくら賃上げされたのかわかりにくく、比較することも困難です。例えばトヨタの回答には中途採用者の賃金は正分や上級S/Pの拡大による人件費増、介護・障がい者の相談窓口の設置費などに底賃上げとは言えないような項目が入っています。また、中小・中堅各社は、総額では大手企業に遠く及ばず、格差はさらに拡大しています。

春闘前に政府による勤労者賃金統計の不正操作が発覚し、昨年度の実質賃金はマイナスだったことが明るみに出ました。にもかかわらず、全トヨタ労連の各労組執行部は昨年を下回る回答を受け入れてしまいました。4月以降は生活必需品の値上げが相次ぎ、私たちの生活はますます厳しくなっています。

トヨタ春闘、異常な展開！

頑張った人だけが報われる？

異常の一つ目は、会社が「一律ではなく」頑張った人が(だが)より報われる賃金を「など」と言って、組合が要求した賃金改善「そのものを拒否する姿勢を見せたこと」です。今年については、わずかばかりの「賃金改善」には応じましたが、これと引き換えに賃金制度の抜本的な見直しを早急に行うことが決まりました。

冬期一時金は無条件に満額支払え！

二つ目は一時金の年間協定を会社が拒否し、冬の一時金を継続協議としたことです。その理由は「トップ(豊田章男社長)の危機感と組合員の意識との間に溝があるから」と言うのです。組合員は会社の過酷な働き方にも耐えて必死に頑張ってきました。それを「トップの危機意識と溝がある」という主観的な理由で一時金の支給を拒否されてはなりません。会社は冬期一時金を無条件に満額支払うべきです。

暗黒の戦時中の働き方に帰れというのか！

三つ目には、豊田社長は回答に当たって、戦前の1935年に制定された「トヨタ綱領」を持ち出して「トヨタの原点に返れ」と言ったそうです。トヨタ綱領には、「上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし」と書いてあります。これを引いて豊田社長が言いたいことは、「トヨタのために働くことは、お国のため」であるから、従業員は経営陣と一体になって文句を言わずに心から仕事に励め」ということです。

いのちと健康、生活のために団結して頑張ろう

しかし会社の言うままに働き、働き過ぎて倒れた仲間を、私たちは多く見てきています。黙っていては、経営者は賃金をビタ一文上げようとしません。誰しも知っています。トヨタで行われたことは、すぐさま他のトヨタ系企業に波及させられてきます。トヨタ系で働く全ての仲間は、職場で議論し、団結を固め、私たちの心身を壊すような働き方を拒否し、低賃金の押しつけを跳ね返していくために頑張らねばなりません。

※上記のトヨタグループは、ベア、定期昇給を含む額。トヨタ自動車は、パートや期間従業員も含めた全組合員一人平均。カッコ内はベア、定期昇給とは別の賃上げ分。

[各社新聞報道より]



主要企業の回答額(ベアのみ)	
企業名	ベア(円)
トヨタ自動車	開示せず
日産自動車	3,000
ホンダ	1,400
マツダ	開示せず
三菱自動車	1,400
スズキ	1,500
ダイハツ工業	1,500
日立製作所	1,000
パナソニック	1,000
富士通	1,000
三菱重工	1,500
川崎重工業	1,500
敷島製パン	2,092
NTTグループ	2,000

新入社員の皆さんへ 会社で困った時は 早めに 全トヨタ労働組合(ATU)に相談を！



残業代を払ってもらえない」「長時間労働でヘトヘト」「上司のパワハラがひどくて……」セクハラで困っています。うつ病発症で退職勧奨……などなど当組合にも相談が寄せられています。

ATUは2006年に、各企業にある労働組合(企業内組合)とは別にトヨタグループで働くすべての労働者を対象に1人でも加入できる労働組合として発足しました。以来13年間、企業内労働組合の多くが働く者の個人の困りごと・相談ごとに背を向ける中、企業内組合では解決できない問題に真正面から取り組んでくれました。困った時は、当組合にぜひ相談してみてください。組合の選択は労働者の自由です。また組合加入を会社に公表しないことも出来ます。必ず力になります。(秘密厳守・相談無料)

最近の労働相談から
相変わらず多いのが、パワハラで困っている事例です。加害者が会社の上司だと、問題にしても会社は上司をかばい、自己保身のために動く例が多いように見受けられます。厚生労働省はパワハラやセクハラなど職場におけるハラスメント(嫌がらせ)の防止に向けた対策として、企業にパワハラ防止の取り組みを法律で義務付けるほか、セクハラ対策も強化。今の通常国会に関連法案を提出し、平成32(2020)年から施行する見込みです。

当労働組合に早めに相談をして、対応を考えることをお勧めします。

私たちはこんな組合です

- ひとりひとりの要求を大事にする組合です。
- ひとりだけでなく、みんなで力をあわせる組合です。
- 現在組合員募集中です。ひとりでも加盟できる組合です。
- 派遣社員、期間工、パート、役職者の人も加盟できる組合です。
- 私たちの組合はトヨタ系企業で、働く人たちによって構成されています。

《組合員募集中》

派遣、請負、パート、賃金不払い、雇用問題、長時間労働、労災、セクハラ、いじめ、首切り、無償残業……一緒に解決への一歩を踏み出しましょう。まずは当組合へ一報を！