

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体内

TEL080-1556-8284・FAX 0566-95-0510

Email: atunion2020@gmail.comHP URL: <http://www.mikawa.xyz>

発行責任者：若月忠夫

ブログ・ホームページは



トヨタ社員Kさんの労災を認めて！ 名古屋高裁に控訴理由書を提出

Kさんの裁判に至る経過

トヨタ社員のKさんは1990年4月にトヨタ自動車に入社して、トヨタ本社生産技術部に配属され生産設備の立ち上げ業務に携わっていました。2008年リーマンショックがあり、経費削減のもと当時74名の要員から50名に「要員を削減」しました。また「残業禁止」となり、減らない業務量と要員削減で過密・過重な業務に従事することになります。一方、上司からは仕事が遅れるなどで罵声を浴びせられ、パワハラが横行して「自分がダメな人間だと悲しく思うほど、ひどい言われ方をして自信喪失になる」と胸の内を明かし、2010年1月20日朝、出勤したまま帰らぬ人となったのです。

2011年6月豊田労働基準監督署に労災認定申請しましたが認められず、2015年7月名古屋地裁に提訴していました。しかし2020年7月の判決では認められませんでした。

現在は名古屋高等裁判所に控訴して審理が進められています。

控訴理由書で何を主張したのか

弁護士の説明によると、「名古屋地裁一審判決では、厚労省のメンタル疾患の認定基準（弱・中・強）を参考に判断している。新型プリウスの業務とパワハラで『中』、中国企業TFAP関連の業務とパワハラで『中』。審査会段階では、パワハラ・2020年ビジョン業務・TFAP業務の全てが『中』という判断。しかし、地裁判決は、審査会の判断より後退した内容になっている。被災者が担当した2020年ビジョンの業務については、『弱』でもなく、出来事にも当たらないというひどい判断。しかし、パワハラについては、ほぼ100%原告主張を認めた内容になっている」

また「昨年、メンタル疾患の認定基準が改定（※）され、同僚の面前での繰り返しの叱責は『強』に該当するとなった。被災者が受けたパワハラは、新認定基準では『強』に該当し、これだけでも労災と認定される。2020年ビジョンについても、被災者が担当していた業務で、パワハラを受けている。また、中国企業TFAP関連の業務に従事し、その直後に発症している。TFAP関連業務については、証人尋問法廷で詳細に陳述していただいた証人に再度会って、被災者が過重な業務に従事していた点をさらに補強し準備書面にした」と、認定に向けて意気込みを語りました。

次回の高裁は5月25日（火）に開かれます。何としてもトヨタの職場からパワハラを無くし人として尊重される環境に変えていきたいと思います。

※メンタル疾患の新認定基準では、「パワハラについては、被災前6カ月に限定されることなく、もつと以前から継続していることを考慮する」となっています。

(旧)アイシン精機で再びセクハラ事件

ATU組合員であるMさんは2019年6月から新しい職場（品質管理関係）に異動しました。異動当初から、同僚達はMさんに複雑な対応をしていたのですが、2020年10月頃には、同僚Nの行為がエスカレートし「Mさんは魅力的だ。俺は我慢しているんだよ」と言ったり、赤ちゃん言葉で話しかけるなどするようになりました。我慢できなくなったMさんはNに対して抗議し、同時に上司に訴えしました。この件を重く見た上司はNを厳しく叱責し、NはMさんに謝罪文を提出しました。

業務で劇薬に被曝

Mさんは業務上、劇物を使用して試験をします。劇物・硝酸銅を使用して業務を行っていたMさんは、鼻根の痛み・鼻水・鼻血・頭痛、耳鳴りを発症し、上司の付き添いで耳鼻咽喉科を受診しました。診断は「ただの鼻風邪」と済まされたのですが、症状は1ヶ月間も続き、苦しみました。

Mさんの訴えにより現場では、化学薬品を使った業務は一旦停止となり、これまでに着用していた不織布マスクや眼鏡は、薬品メーカー指示の防塵マスクとゴーグルに変更になりました。

また防塵ダクトの設置も進められています。

事実を認めない会社

このような現場での闘いの進展に踏まえて、ATUと

女性ユニオン名古屋（Mさんはこの組合にも加入しています）は、①Nの処分と職場・人事・管理体制の刷新 ②危険薬物の使用、保管、管理体制などについての調査と改善を求めて会社と1月26日に団交を持ちました。しかし会社回答はひどいものでした。

まず、セクハラ問題については、「Nはそんなことはやっていないと言っている。MさんとNの証言が一致しない為、セクハラとは判断できない」というものでした。加害者の弁明をもってセクハラを曖昧にするのは、Mさんの前職場の上司によるセクハラの時と同様です。このような会社の態度ではアイシン精機からはセクハラはなくなりません。

また劇薬問題については「使い方・管理など現状で問題ない」との回答でした。これに対し組合は「薬品メーカーは防塵マスク、ゴーグル着用、防塵ダクト設置を指示しているではないか」と指摘しましたが、会社側は「使用頻度、使用量などから、その必要はない。」と居直りました。

職場で声を上げよう

このように会社側は両組合に対して非を認めようとはしません。この会社の態度は、30年近く前から「子持ちの女は要らない」などとMさんにハラメントをしてきたHら上司たちのセクハラ・パワハラ行為とそれが許されているアイシン精機の体質を容認するものです。しかし、現場ではMさんの奮闘で職場環境の改善も人事体制の刷新も進んでいます。職場で勇気を出して声をあげることが重要です。私たちは、職場で声を上げる皆さんを応援し、組合としても粘り強く会社との交渉を進めていきます。





21春闘

低額妥結・差別賃金は納得できん！

各社低額回答

3月17日、トヨタ系各企業から春闘の回答が一斉にありました。トヨタが総額で9200円、デンソー6500円、大手企業で概ね6000円前後です。今春闘の特徴は以下の諸点です。

①トヨタを除いて金額は昨年よりも1000円ほど低く抑えられました。そもそも各労組の要求額自体も低かったのですが。

②賃上げ額の内訳が明らかにされておらず、「賃金改善」分が全くわからない。③トヨタの労使交渉のように、賃金については全く話されず、もっぱらトヨタの発展のためにどう尽くすかというのみが議論されました。このような春闘ではまともな賃上げがないのも当然でしょう。しかも同時に賃金制度の改悪によって賃金格差が大幅に拡大されています。このため各人の給料は明細をもらって初めてわかり、そして、ガツクリすることになります。

全トヨタ労連 ベア要求を掲げず

そもそもトヨタ系企業の労働組合の連合体である全トヨタ労連は、今春闘に向けての統一したベア要求を掲げていませんでした。企業労組ごとに「企業業績」にもとづいて、となつていきます。しかも要求は、「上げ幅」ではなく「総額ベース」で打ち出し、他の組合が一体いくら要求しているのかも全くわからないままに、会社と交渉することになりました。全トヨタ労連のこのような方針は、労働者が企業の枠を超えて連帯し賃上げを実現していく春闘を組合の側から壊していくものです。これでは春闘交渉は会社の言いなりになり、コロナによる減益を口実にした会社の賃金抑圧を受け入れることになりません。トヨタは賃金改善額を2年前から公表していません。これが日本の春闘を破壊し賃上げを低く押さえ込むために、トヨタ経営陣とそれに追随するトヨタ労組のやっつけていることです。

格差を拡大する新賃金制度の導入

トヨタは今年から新しい賃金制度に移行しました。それは定期昇給を廃止し賃金全体を査定対象にして上下幅を拡大するものです。そしてD、Eに位置づけられたものは昇給なしにするばかりか、E評価は再雇用もしないと言われています。トヨタ労組は「働きがい・生きがいを感じる賃金を」を掲げて、この賃金制度の導入を先導しています。このような賃金制度はトヨタ系各企業にも今後持ち込まれてくるでしょう。そして各個人の賃金決定は会社経営陣の思い通りに進められ、多くの労働者の賃金は低く固定されるだけでなく、仕事で成果を上げることから無理強いされ精神を病む労働者も多くなるでしょう。

私たちATUは、労働者への分断と差別の持ち込み、低賃金の押しつけには断固反対します。働くものの命と健康を守りましょう。トヨタ系で働くすべての労働者が職場から声を上げましょう！

	賃金	要求比	年間一時金	満額
デンソー	6500	±0	184万円(5ヵ月相当)	○
アイシン精機	5900	▲1100	159万2000円	○
豊田自動織機	6300	▲500	173万円(5.1ヵ月相当)	○
トヨタ車体	6000	▲1050	5.1ヵ月	○
ジェイテクト	6000	±0	4.6ヵ月+0.2ヵ月	
トヨタ紡織	6000	▲200	160万9000円	○
トヨタ自動車東日本	5600	▲1300	5.5ヵ月	○
豊田合成	6200	▲1000	5ヵ月+8万円	
愛三工業	6200	▲500	5ヵ月	○
ダイハツ	非公開		5.5ヵ月	
日野	賃金改善原資5000円		4.8ヵ月	
トヨタ	9200	±0	6ヵ月	○

※賃金は定期昇給分などを含まず総額。単位は円。▲マイナス

トヨタ系企業の主な回答

最高裁 非正規格差に判断

最高裁は2018年に正社員と非正規社員の格差は「個別の給与や手当ごとに精査すべきだ」との判断を示しており、この判断を生かす裁判が相次いでいます。

2020年の10月13日の最高裁判決では大阪医科大と東京メトロ子会社で働く非正規社員が訴訟した「賞与・退職金」の支給では「複合的な性質」があるとして認めませんでした。

一方、日本郵政訴訟では10月15日に最高裁判決で「年末年始勤務手当」「祝日給」「夏季・冬季休暇」「病気休暇」「扶養手当」等に「不合理な格差で違法である」と判断をして支払いを認めています。

また10月28日名古屋地裁では正社員で嘱託社員になった2人が、「基本給が定年退職時の60%を下回るのは不合理で違法である」として提訴していた裁判で、会社の違法性を認め「625万円」の支払いを命じる判決を下しています。定年退職後も勤務は全く同じ条件で働いているのに基本給が引き下げられるのは全く持つて納得のいかならないものです。ほとんどの企業で行われており由々しき事態で労働組合は率先して是正に取り組みすべきです。

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



新しく就職された皆さん、例年なら新年度の準備でワクワクする時期ですね。しかし、今はコロナで暮らしも仕事も大変。多くの方々が戸惑って見えるのではないのでしょうか？特に非正規で働く人たちにとっては、いつ首切りを通告されるか、先行きが見えず雇用不安も深刻です。また正社員として採用されても、成果主義偏重の風潮の中で即戦力を求められ、無理をして体を壊し休職から退職へと追い込まれていく人たちも多くなります。

私たちATUは、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2006年に発足しました。以来15年間、企業内労働組合の多くが働く者の個人の困りごと・相談事に背を向ける中、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きました。困ったときは、当組合にぜひ相談下さい。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）

《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。まずは当組合へご一報を！

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。
- ひとりではなく、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。