

# 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  
TEL: 080-1556-8284 FAX: 0566-95-0510  
Email: [atunion2020@gmail.com](mailto:atunion2020@gmail.com)  
HP URL: <http://www.mikawa.xyz>  
発行責任者 若月忠夫

ブログ・ホームページへ



### トヨタ社員の過労自死「損害賠償請求裁判」 豊田社長が「隠ぺい体質」があったと全面的に責任を認める！

**パワハラと過重業務で「うつ病」発症**  
トヨタ自動車本社で働いていた生産技術者が過重・過密な労働に従事する中でパワハラを受け、うつ病を発症し、2010年1月21日に自死した事件は、2021年9月16日に名古屋高等裁判所で労働災害と認定されました。

#### トヨタに責任を求めて

その裁判と並行し、被災者遺族はトヨタ自動車に安全配慮義務違反等による損害賠償を求め、名古屋地裁へ提訴（2020年7月）して審議が進められていました。トヨタは争う姿勢を示していません。

#### トヨタが全面的に責任を認める

高裁で労災認定確定後、損害賠償請求訴訟について、トヨタ側から訴訟外で和解の提案があり、トヨタ側と4回協議を続け、2022年1月27日トヨタが責任を全面的に認めたことで和解が成立し遺族側は損害賠償請求訴訟を取り下げました。

#### トヨタ社長が遺族に直接「謝罪」 隠ぺい体質を一掃すると約束

2021年10月10日、豊田章男社長が遺族及び代理人と面談して、遺族に謝罪するとともに、「事件発生以来11年もの間、放置されたのは社内の隠蔽体質によるものである」「社長就任以来、会社の隠蔽体質の改革に努めてきたが、いまだ道半ばである」、会社の隠蔽体質を一掃する、本件事件については現場にまかせないで、特別チームを編成して徹底的に調査して、同種事案の再発防止に努める」として今後5年間取り組みを報告することを約束しました。

#### 【合意書要約】

「被災者」が平成21年10月中旬頃うつ病を発症し平成22年1月21日頃自死した事件につき、ご遺族とトヨタ自動車株式会社（以下「乙」という）は本日、以下の通り合意しました。本合意に先立って、乙は本件事故原因を調査する特別のチームを編成、改めて関係者から聞き取りを行いその結果を、甲1（原告）及び、甲2（代理人）（以下、甲らという

）に報告するとともに社員就業規則に違反する行為があったものについては、乙が相応の処分を行ったことを確認する。



#### 1 (過重な業務と上司のパワーハラスメントが原因で死亡したことの確認)

乙は、名古屋高等裁判所が令和3年9月16日に言い渡した遺族年金等不支給処分取消請求控訴事件の判決を真摯に受け止め、過重な業務と直属の上司からのパワーハラスメントが原因で、被災者を死に至らしめたことを認める。

#### 2 (乙の責任)

乙は、被災者に対する安全配慮義務を尽くさなかったことにより、被災者を死亡させたことの責任を認めるとともに、甲ら遺族に深い悲しみと重大な精神的苦痛を負わせたことについて被災者及び甲ら遺族に哀心より謝罪する。

#### 3 (再発の防止)

乙は、労働基準法、労働安全衛生法、改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラメント防止法）、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に対して雇用管理上講ずべき処置についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）、その他関連法令・通達を遵守し、社員の業務管理・健康管理に全力を尽くし、社内におけるパワーハラスメントを防止し、二度と同

様な事態を起こさない努力をすることを甲らに約束する。

#### 4 (甲ら遺族への報告)

乙は、本合意から5年間、前記第3項の再発防止策の取り組み状況について文書及び口頭で甲ら遺族に報告する。

#### 5 (労災認定申請事件への協力)

乙は、被災者が死亡している労災認定申請事案については、被災者が生前に従事していた業務内容を労災申請者に対して事実関係を明らかにするよう努めるとともに、労働基準監督署の調査に協力する。

#### 6 解決金支払い、金額非公表

#### 【弁護士見解】

亡くなった男性はパワハラについて労働組合に相談したらと勧める妻に、「それだけは大めだ。首になる」と言っています。その発言は、本来、職場環境を良くしていかなければならないはずの労働組合が、会社と一体となつていよう姿勢を示すものです。そして、現役労働者は労基署の調査においても証人尋問においてもパワハラに口をつぐみ、業務内容に関しても本当のことを言いませんでした。以上の状況は、「トヨタの企業風土を象徴するものと言えます。」「ストレスによる管理」といわれるトヨタ生産方式を前提とした労務管理は、パワハラを生じやすい環境を作っています。トヨタにおける企業風土には問題があり、長年にわたるトヨタの生産システム、労務管理等と結びついたものではないだけに、その企業風土を是正するのは大変なことだと思えます。この判決がトヨタの企業風土の改善に少しでも役立つことを願っています。

#### A T U は支援する会を結成し、奮闘

全トヨタ労働組合（A T U）はトヨタ社員の裁判を愛知健康センターとタッグを組んで「支援する会」を発足させ、11年余にわたって闘ってきたご遺族、弁護士と心をつなげて、ご遺族を激励し粘り強く取り組んできました。ここに労働組合あり！画期的な二つの裁判の勝利をなくす取り組みにしなければならぬと考えます。ともに頑張りましょう。ご協力お願いいたします。

職場から「過労死」を

ゼロにする取り組みを！

【管理監督者の皆さん】

TPSを進めるための偽りの「人間性尊重」ではなく、人としての「尊重」でなければなりません。次から次に過労死を生産するトヨタが「優良企業」であるはずがありません。たとえ業務が過重であったとしても、部下に当たるのではなく成長させる度量を持つてください。そして過重な業務を押しつける企業体質こそ問題にして下さい。人格や性格を否定してはいけません。個性として見ることで、その人の遣り甲斐や達成感に導いてあげましょう。人は企業の歯車ではありません。財産なのです。

過労死をゼロにし、健康で充実して働ける社会へ

【労働組合に入っている人 入っていない皆さんへ】

労働組合は、一人では立場が弱い労働者が団結して、資本と対等の立場で交渉するために結成されたものです。ところが企業内労働組合は「労使協調」のあまり「弱体化」されています。だからと言って諦めるのではなく、あなたの望む労働組合を結成したり、自由に入ることが出来る労働組合を選択しても何ら問題はありませぬ。全トヨタ労働組合に相談してください。自らのいのちと雇用を守るために行動しましょう。

【従業員の皆さんへ】

死ぬまで会社のために働くことは美德でも何でもありません。出世するために働いているわけでもありません。技能・技術・事務に誇りを持ち健康を第一に納得のいく仕事をしてください。人を思いやる気持ちを持つてください。

新入社員の皆さんへ



労働環境の変化で、どこの職場でも働きやすい職場を目指して「働き方改革」「NPO! パワハラ・セクハラ」等のキャンペーンが大々的に行われています。ところが実際には、たとえばトヨタ自動車ですええパワハラ自死事件が相次いで発覚しています。今でもパワハラは無くなっていないと聞いています。トヨタ関連職場では、「残業代が払ってもらえない」「長時間労働でヘトヘトに」「上司のパワハラがひどくて」「セクハラで困っています」「うつ発症で退職勧奨を受けています」などさらに非正規社員の声として、「あなたは非正規だ！文句があるなら辞めてくれ！と言われた」「正社員と同じ仕事をしているのに手当が出ない、休みもとれない」などの声も当組合に寄せられています。

『全トヨタ労働組合』は2006年に、既存の労働組合（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一人でも加入できる労働組合として発足しました。以来16年間、企業内労働組合の多くが働く者の困りごと・相談に背を向ける中、企業内組合では解決できない問題に真正面から取組んで来ました。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。

必ず力になります。

正規と非正規で待遇に違いが

不合理な待遇格差は禁止

同一企業内で、正規社員と非正規社員との間で、「不合理な格差」を設けることは許されません。（パート・有期労働法8条）

賃金や一時金などの「あらゆる待遇」について調べてみましょう。

派遣労働者の賃金・労働条件・社会保険・安全衛生などは派遣元に責任があり、必要な教育訓練を行い、派遣先労働者との均等待遇を推進する義務があります。（労働者派遣法）

非正規労働者は正規社員との待遇差の内容や理由について、事業主（会社）に説明を求めることができ、説明を求めたことによる不利益取り扱いは禁止です。（パート、有期労働法14条）

厚生労働省の「同一労働同一賃金 ガイドライン」によれば

- ① 役職手当、時間外労働の割増率、通勤手当、出張手当、食事手当
  - ② 慶弔休暇、病欠休暇
  - ③ 食堂、休憩室更衣室といった福利厚生施設の利用
  - ④ 教育訓練や安全管理などの差別的取り扱いは許されません。
- パート、有期雇用で雇い止めになった
- 簡単に雇止めはできない。3回以上更新又は1年を超えて継続雇用されている場合には、契約満了の30日前までに予告が必要であり、雇止めの理由を明示しなければなりません。（労基法第14条2項3項）



ハラスメントは許しません

**マタハラ** 妊娠中や出産後、心身の健康を害する行為を指す。妊娠や出産を理由に、就業機会を奪われる、賃金を減らす、降格や解雇、退職を強要する、結婚や出産、本人の健康を理由に...

**パワハラ** 業務上の地位を利用して、過度な業務を押し付け、過度な叱責や侮辱、性的な言動や行為、身体的な暴力や脅迫、就業機会を奪われる、退職を強要する、結婚や出産、本人の健康を理由に...

**セクハラ** 職場で性的な言動や行為を指す。性的な言動や行為、性的な暴力や脅迫、性的な暴力や脅迫、性的な暴力や脅迫、性的な暴力や脅迫...

**モラハラ** 精神的な暴力や脅迫を指す。過度な叱責や侮辱、過度な業務を押し付け、過度な叱責や侮辱、過度な業務を押し付け、過度な叱責や侮辱...

【全トヨタ労働組合ATU紹介】私達はこんな組合です

- ・ 随時、組合員の加入を訴えます
  - ・ ひとりでも、複数人でも加盟できます
  - ・ 派遣社員、期間工、パート、役職者、現役OB問わずご家族（賛助組合員）も加盟できます
  - ・ ひとりひとりの考え、要求を大切にします
  - ・ 皆で力を合わせて問題解決していきます
  - ・ 主にトヨタ系企業で働く人たちによって構成されています
- (秘密厳守・相談無料)



職場で話せない 悩み事は連絡を！