

親会社は利益独占と時間短縮 子会社は値下げと長時間労働

「下請いじめ」を放置する公取委と経済産業省、国土交通省

8月10日の各報道は、総務省行政評価局が下請取引の適正化を推進する観点から「下請取引の適正化に関する行政評価・監視」を発表したと報じました。

公正取引において、自己の取引上の地位が相手方に優越している一方の当事者が、相手方に対し、その地位を利用して正常な商慣習に照らし不当に不利益を与える行為は「**優越的地位の濫用**」として独占禁止法で不公正な取引方法の一類型として禁止されています。下請法は独占禁止法を補助するために制定され、親事業者の下請事業者に対する取引を公正にし、下請事業者の利益を保護するための法律です。買ったとき、支払い遅延、役務提供などが該当します。

公正取引委員会、経済産業省は下請法、国土交通省は建設業法で、発注元が下請け業者に代金値引きや遅延などの禁止された行為を不当に迫る下請いじめに対する指導権限を持っています。

総務省行政評価局が昨年11～12月に実施した調査では、全国の製造業と建設業の下請業者計2,701社のうち70%が下請法や建設業法の禁止行為を十分に理解しておらず、国などが法律の講習会を開催していることも63%が「知らない」と回答しました。

その一方、2,131社への調査結果では、製造業で285社（26.9%）、建設業464社（43.4%）が2013年度以降に「下請けいじめ」を経験したと回答しました。

意識調査では、製造業では「あまり減っていない」「まったく減っていない」が合わせて21.4%、建設業では24.7%と回答しています。

下請けいじめを経験した749社のうち、国などの相談窓口を利用したのは22社で、そのうち11社は「問題解決につながらなかった」と答えました。相談すると報復を受けるのではという危惧を抱いているとも回答しています。

建設業の下請け業者から10都道府県と7つの地方整備局が受けた相談191件を調べたところ、発注元に指導が行われたのは17件で、うち15件は指導後に改善されたかどうか確認していませんでした。法規制は機能していないという実態が明らかにされました。

公正取引委員会がおこなった下請法違反で指導又は勧告は増え続け、2016年度は6,313件と過去最多を記録しています。

中小企業庁が全都道府県に設置する「下請かけこみ寺」では、下請法違反の可能性のある相談は、相談者の意向に応じて指導権限を持つ部署に取り次ぐことになっています。し

かし、今回調べた12カ所のうち7カ所ではそうした意向確認をしていませんでした。このことをふまえ、中小企業庁は2017年度4月に専門の調査チーム・「下請けGメン」を発足させました。

これらの実態は、関係省庁は下請けいじめを放置し、親企業の利益追求を容認してきたといえます。犠牲になっているのは下請け企業、そこで働く労働者、さらに末端で働いている労働者です。

名ばかりの「長時間労働 『させません』宣言」

昨年7月、公正取引委員会の指導件数が増加しているということが報道されると、9月19日の朝日新聞は「無理な発注・時間外の会議『控えます』 経団連など宣言」の見出し記事を書きました。

「経団連は全国の経済団体と連名で19日、下請けいじめや深夜の労働につながる旧弊や商慣行の是正に取り組むことを内容とした『共同宣言』を発表した。今後は加盟企業に残業につながる無理な発注や勤務時間外の会議を控えるよう促していくという。

共同宣言は、長時間労働につながる納期が短い発注や急な仕様変更を「非効率な商慣行」として問題視。労働基準法が決めたルールを守り、取引先にも違反させない配慮を経営者に求めた。短い納期や追加発注が必要になった際はサービスに見合う価格で契約することなども求めている。

経済同友会や日本商工会議所のほか、全国銀行協会や日本建設業連合会、全日本トラック協会など計110団体が加わったが、呼びかけに応じなかったり『参加できない』と回答したりした団体もあったという。

『長時間労働 「させません」宣言』

- ①関係法令・ルールの順守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
- ②発注内容があいまいな契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格など）の明示を徹底する。
- ③契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
- ④取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
- ⑤取引先の営業時間外の打ち合わせや電話は極力控える。
- ⑥短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。」

経営者側は「働きかた改革」の議論が本格化する中で労働時間の短縮につなげる努力をしているといいかけたのでしょうか。しかしこれまでも時間短縮などの改革は親会社の

ためだけのものであって、子会社・孫会社にはおよびません。逆に長時間労働をもたらし、さらに連鎖している指摘されています。

明らかに上下関係があり、力関係の優位性が違うなかにあつて本当に効果をもたらすためには、法律や業界の宣言で終わらせることなく実行に移していく必要があります。親会社と子会社などとの労働時間、可能な納期期限の厳守などの協約締結と監視機関、違反した場合の申告機関と公表、営業停止など罰則規定の厳格化などによる担保が必要です。そしてこれらを社会運動として展開し、違反企業に対しては社会的制裁を課すことなどにより効果をあげることが必要です。

人件費は一切支払わずに他社の社員の一切の管理をする

「優越的地位の濫用」について、少し古くなるが、渡邊正祐・林克明著『トヨタの闇』（筑摩書房 2010年）から引用します。デンソーにとってトヨタは最大の得意先です。

「あるとき会議があり、（デンソーから出向している）私とは別のデンソーの社員が不具合について報告したことがあります。それは金曜日の午後4時から5時くらい、定時に近い時刻のことでした。（トヨタ社員の）Aさんは、追加データを要求しました。金曜日でもうすぐ就業時刻だというのに。

そのデンソー担当者は、『その追加報告は水曜日ぐらいでいいですか？』と言いました。するとAさんは「なに言ってるんですか。土日があるでしょ。月曜日報告しなさい」と言い放ったのです。金曜日の定時にですよ。土日だって休んだり、家庭のこともある。何も月曜日に報告しなくてもいいはずですよ。でも、『そんな無茶をいうな』と言う人は誰もいません。逆らったら大変ですからね。

こういうとき、私たちのデンソーの上司も社員をかばうことなしに、トヨタの社員の言うことを全部そのまま聞き入れます。トヨタ社員が上で、デンソーの上司は下。イエスマンです。非常に弱い立場です。トヨタの社員に命令されるとそのまま聞きますが、デンソーの上司がやるわけではなく、その部下であるわれわれが実際の命令された仕事をするのですよ。」

「私たち出向者はデンソーの社員なので、デンソーの上司だって残業管理とか業務管理などをやらなければなりません。ところが、私たち出向中のデンソー社員は、トヨタの上司によってトヨタ社員とまったく同じように労務管理されるわけです。そして業務上の細かな内容までトヨタの上司に指導・命令されます。

つまりトヨタは、人件費は一切支払わずに他社の社員の一切の管理をするのです。いくら残業させてもトヨタが残業代を支払うわけではないので、まったく自分たちの懐は痛まない。」

このような中で、精神的不調に陥り、かなりの休職者が出ているといます。

トヨタは現在経団連等に副会長を出していますが「長時間労働『させません』宣言」の

すべての項目に該当します。今でも状況は大きく変わっていないと思われます。

値下げに協力しないと仕事をもらえない

昨年7月11日のNHKが放映したクローズアップ現代です。

愛知県で下請け企業6,000社がひしめく自動車メーカーの関連下請けを取り上げました。アベノミクスによる円安や株価の上昇などで、大手自動車メーカーの経常利益率は2015年度、9.3%とリーマンショック前の水準を上回っています。

下請けGメンの調査に、2次下請けの部品加工会社が業界全体の取り引き改善につながればと取材に応じました。

以前は1次下請けである親事業者と好景気には利益を分かち合い、不景気には効率化を共に探るなど関係は良好だったといいます。「昔は（話し合いが）あったんですよ。でも今はもう（書類で）ぱさっと、（値下げの）数字になっちゃってて」。アベノミクスによる円安で、大手自動車メーカーと多くの1次下請けは業績を大幅に回復しましたが、2次下請けのこの会社には、今も毎年1%の値下げが要求され続けています。

自動車部品加工会社社長 「円安になったら戻るかなって期待も少しはあったんです。」

中小企業庁下請けGメン 「円安になったから価格引き上げの回答という話はまったく出てこない？」

自動車部品加工会社社長 「まったくないです。（値下げに）協力しないと仕事をもらえないというふうに捉える面もあります。」

中小企業庁下請けGメン 「そういう怖さがある？」

自動車部品加工会社社長 「怖いですね、それは。そうすると少しでも（値下げ）やったほうがいいですかというふうになりますね。」

長年、親事業者の厳しい要求に応える中、売り上げはここ数年で大きく減少。赤字傾向にあります。最終的には社員の給与も抑えましたが、それも限界だといいます。

では大企業の利益はどこに使われているのでしょうか。製造業では社員の賃上げが31.7%、利益を社内に蓄える内部留保が25%、そして海外の投資が20.3%を占めています。下請けなどへの取り引きの改善には僅か2%しか使われていませんでした。

トヨタはジャスト・イン・タイムを標榜しています。しかしその背後には下請け・末端企業のオールタイム待機と道路が倉庫の構造があります。トヨタにとって経団連は、法律、規制を遵守しないための露払い機関です。関係省庁はアンタッチブルです。

このような実態に本気でメスを入れようとする「働きかた改革」は誰のためのものなのでしょうか。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター