

# [ 電機懇、07春闘提言について ]

2007年1月20日「電機の集い」で発表

## 1、闘う展望からみた情勢について

### (1) 大企業のボロ儲けの社会的還元を

日本の大企業は、バブル期を上回る史上最高の利益をあげています。経常利益の総額は、05年度で29兆4000億円にのぼり、10年前(95年度)の実に2.1倍の伸びになっています。一方この10年間で、労働者は50万人近く減らされ、賃金総額では2兆9000億円も減少しています。また、実労働時間は2450時間(05年度)にも達し、ドイツと較べて925時間(6ヶ月分に相当)も余分に働いていることとなります。以上の数字からでも、日本の大企業でのボロ儲けの背景には、この間に行なってきたリストラ、労働条件の切り下げ、非正規雇用の拡大、超過密労働にあることは明らかです。

日本の労働者の賃金は、この10年間に下がり続け、05年度にはピーク時の93.5%・436万円となっています。企業の業績が大幅に回復しても賃金が下がり続ける国は、世界でも日本以外にはありません。また、大企業の労働分配率(付加価値に対する賃金の比率)も大幅に低下しています。95年度の61.7%から53.8%と10ポイント近くも下がっています。

日本の賃金の国際比較ではどうでしょうか。購買力平価(為替レートではなく)で比較した場合、日本100に対し、ドイツ158、アメリカ129になります。実労働時間賃金の比較(この場合為替レートで)でも、日本100に対し、ドイツ135、アメリカ107になります。いずれにしても、財界の主張に反し、日本がいかにも「低コスト」「低賃金」であることがわかります。

日本において、ヨーロッパなみの賃金や労働時間短縮を実現することは可能です。これは、日本企業が欧米に進出し、激しい企業間競争の中で利益をあげていることから明らかです。即ち、EU並みの儲けであれば、EU並みの労働条件を獲得できるのです。これは数字の上でも明らかになっています。賃金コストと密接にかかわりのある営業利益率という指標があります。賃金コストが高ければ高いほど営業利益率は減ります。ちなみに、日本国内の営業利益率は極めて高く、ヨーロッパの現地法人と比較した場合、トヨタは2.85倍、東芝は3.77倍になっています。

日本の大企業のボロ儲けの一部を取り崩すだけで、労働者の大幅賃上げは可能です。とりわけ劣悪な条件で働かされている、非正規労働者や中小企業で働く労働者へ社会的還元をさせる必要があります。

### (2) 深まる企業内の矛盾

ソニーのパソコン用電池の不良・改修、日立の原発ダービン翼破損など、企業の全収益を打ち消すほどの様々な「品質欠陥」が発生しています。また、東芝の原発データ改ざんや談合などの反社会的行為や、電機各工場での火災や労働災害も多発しています。その根源には、「株主優先・短期利益追求」と「総額人件費の徹底した削減」を求めてきた企業の経営姿勢にあります。その結果、企業の「ものづくり」の現場には様々な矛盾が噴出しています。

「努力すれば報われる」として導入された「成果主義」に対し、すでに多くの労働者は、単に「賃下げの手段」にすぎず、「生涯賃金の低下になる」ことを見抜いています。さらに、優秀な人材の退職、目標の切り下げ、チャレンジ精神の低下、チームワークの欠如など、企業経営にとって致命的な事態が生まれています。設計ミスによる「品質欠陥」もこのような背景と無関係で

はありません。また製造現場でも、ベテラン正社員を切り捨て、非正規社員に置き換えたことで、「製造品質の低下」を招いています。このように、設計から製造に至るまで、技術・技能の継承や発展を妨げることが、日本企業の強みであった「ものづくりの現場力」を衰退させたことは明らかです。

「成果主義」と呼応した、長時間過密労働の蔓延やうつ病をはじめとするメンタルヘルス障害の拡大は職場で働く労働者に深刻な影響を与えています。また男女平等を理由に女性の労働条件も劣悪化（長時間や深夜勤務など）されています。さらに、サービス残業の強要や偽装請負、セクハラやパワハラなど法を逸脱した行為など、職場が無法地帯化している状況が生まれています。

日本企業の「健全な発展」を望むならば、このような職場の矛盾が放置された企業が成り立たないことは明らかです。そこに私達の闘う展望の確信があります。

### (3) 「新自由主義」反対の闘いの前進

経済のグローバル化を背景に導入されたアメリカ型「新自由主義」は、世界各国に貧困と格差を広げることになりました。日本の小泉「構造改革」も、国民各層の格差を拡大し、世界第二位の貧困化率の国となりました。しかし、世界各国で「新自由主義」に反対する運動が大きく前進しています。国家財政と経済の破綻した中南米で相次ぎ革新政権が生まれただけではありません。アメリカの中間選挙でも、格差問題が大きな争点になりました。特に、「最低賃金引き上げ」を求める世論が8割に達しました。経済的にはワーキングプアと重なる、ブッシュ支持の保守的なキリスト教信者層の1/3が民主党へ投票したといわれています。

EUでも、経済のグローバル化の下で、産業空洞化と格安製品の流入により、雇用の不安定化と低賃金化が進んでいます。このような中で、最低賃金制度の新設や改善の運動が進展しています。「欧州最低賃金国際会議」では、自国の最低賃金を平均賃金の50%とすることを暫定目標とし、さらに60%をめざすとしています。イギリスでは、労働党政権誕生後、最低賃金が03年には3.6ポンド（時間あたり）から06年度5.35ポンドまで段階的に引き上げられました。賃金委員会では、引き上げのたびに経営実態を調査し、イギリス経済に好循環をもたらしていることを立証しています。

日本でも非正規労働者の闘いの前進がありました。第一は、偽装派遣をめぐる動きです。劣悪な労働実態と大企業の卑劣な手口を告発する偽装請負労働者の立ち上がりから始まりました。マスコミも、「企業名」をあげて報道するなどしてとりあげました。その結果、電機・自動車での各企業では、直接雇用せざるを得ない状況になりました。しかし、直接雇用といっても短期雇用で劣悪な労働条件は変わっていません。闘いはこれからです。富山の松下の請負会社やビクター系列では、組合分会も結成されました。

若者の「青年ユニオン」への組織化も広がっています。都内では9箇所の分会があり、首都圏や地方でも組織化が始まっています。従来までの組合と違い、個人加盟の横断的労組で、「誰でも一人でも入れる労働組合」という合言葉で若者を組織しています。もちろん全労連をはじめとする地域・単組など既成の組合がそれを連帯しています。

大手企業の連合労組でも、パートタイマーなどの非正規労働者の組織化が進んでいます。イオン労組では、短時間パート4万4000人に労働組合の加入対象を広げる方針を決めた。これにより、組合の8割をパート労働者が占めることとなります。トヨタ労組でも、約110人いるパートを組織化するとともに、約1万人の期間労働者を組織化も検討するとしています。評価は、今後の運動の結果にゆだねられますが、非正規労働者の組織化という点で注目されます。

### (4) 労働戦線の動向

06春闘では、連合各産別とも、少ないながらも5年ぶりのベア要求を提出し、それなりの前向き回答を獲得できたことは評価できます。しかし、電機の場合様々な問題点も残しました。ベ

アと結びつかない、ピンポイント賃上げ(シャープ)や一時支給(三菱電機)が行なわれました。また、成果主義賃金制度の基で、配分の段階で実質的には賃下げになる労働者も多数ありました。さらに、スト権の行使と「ハドメ」をめぐる混乱も生じました。

連合は、「格差是正キャンペーン」を掲げ、今年の参議院選挙をにらみ、安倍政権批判の作戦を開始しました。連合の大企業職場での、非正規労働者の「格差」をどのような形で是正させるのか注目されます。また連合は、「労働分配率が長期に低落している」などをあげ、「実質1%以上の成果配分」を盛り込んだ賃金改善要求を決定しました。電機連合でも、「月額2000円以上の賃上げ改善」を統一要求案として提出しました。昨年と違う点は賃金格差是正のため、各労組に要求の“幅”をもたせたことです。また、今回から基準賃金を「職種別賃金」とし、具体的には「開発・設計職」「製品組み立て職」を当てるとしています。

## 2、07春闘にのぞむ基本姿勢について

### (1) 全国的視野にたった運動の展開を

小泉「構造改革」の基で、国民各階層間に様々な格差が持ち込まれ、「自己責任」の名のもとに、国民相互の間の分断・対立を助長する動きが強まっています。自民党単独多数の国会状況の中で、今日の日本の情勢を変える原動力は、国民の連帯した運動の広がりが必須です。その意味で、全労連が、格差是正と安心できる社会をめざして、「もう一つの日本」というスローガンを提起したことは時宜を得たものです。そのキーワードは、「戦争をしない日本」「人間らしく働くルールの確立」「安心安全な地域社会の実現」です。正規雇用の道のない若者たち、劣悪な条件で働く非正規労働者、成果主義のもとで高ストレス過密労働の労働者、先の見えない高齢者など等。すべての階層が一致できる要求に基づき、国民的な大運動を起こすことが今求められています。その要求の中心は、賃金・年金・医療・保健・生活保護などのナショナルミニマムの実現です。その要求の内容は、生活保護基準を満たした最低賃金制の確立。誰でも受け取れる最低7万円の年金制度。上限(2万円)を決めた医療保障補償制度。生活保護は簡単に受給できる制度に。

安心・安全で働ける労働環境が実現できるならば、少子高齢化も解消でき、医療費も削減できます。さらに国民の消費購買力の増加は、日本の経済を活性化させ、税収も増やことが可能です。

### (2) 格差是正の闘いを前面に

「最低賃金は平均賃金の50%に」というスローガンは、ヨーロッパの国民運動が示しているように、すでにグローバルスタンダードになっています。日本の現状での最低賃金の水準は、平均賃金の約35%です。中卒の初任給にも届きません。「格差社会是正」の最大のポイントは、安心して生活できる全国一律最低賃金制の確立にあります。

「生活保護基準以下の最低賃金はおかしい」という全労連の主張は、学者やマスコミにも広がり大きな流れになっています。連合も「生活できる最低賃金」ということで時給840円の要求を掲げるようになりました。一方政府の一部にも、年金や健保財政の破綻を喰い止めるためにも、生活保護基準に適合した最低賃金が必要だとしています。一応生活保護基準を満たす方向での答申が審議会から出されましたが、財界の反対で法制化の動きが滞っています。いずれにしても、国際的な世論をバックに大きな国民運動を展開することで、財界と政府の反対を跳ね返すことが求められています。

格差是正の大きな武器は、均等待遇と公契約への取り組みにあります。

均等待遇では、オランダやEUでの経験があります。また、公契約への取り組みでは、アメリカの「リビングウェッジ」が有名です。

「均等待遇」(ILO175号条約)

フルタイム労働者と同じ仕事をしているパートタイム労働者の労働条件を同等にする。雇用・賃金・労働条件・社会保障など。

「公契約」(ILO94号条約)

国・自治体が発注・委託する企業に働く労働者の適正な賃金・労働条件の確保

### (3) 働くルールを確立しよう

わが国には、確立した働くルールがあり、それを基盤にすえた闘いが必要です。偽装請負問題も、何よりも「労働者派遣法」の違反にあります。また、成果主義やリストラへの闘いには、「不利益変更の禁止」や「整理解雇4要件」などがあります。さらに、「人間らしく働く」ことを定めた憲法と労働基準法や労働組合法があります。無権利状態で働かされている多くの若者たちは、そのことを教育されておらず、まったく知らないのが現状です。若者たちが、闘いに立ち上がるきっかけをつくったきっかけは、「労働110番」や「派遣110番」などの労働相談によるものでした。そこではじめて労働者の働く権利を知ることができたのです。

私達が運動により獲得した労働委員会命令や厚生労働省などの各種通達にも活用できる多くのものがあります。

日本は批准数が少ないとはいえ、国際的労働法であるILO条約(勧告)があります。この活用も必要です。経済のグローバリズムは、日本の企業にも国際基準に基づいて活動することを余儀なくさせました。ヨーロッパでは、もちろん日本企業もEUの基準に基づいて企業活動しています。また、日本のほとんどの大企業はCSR(企業の社会的責任)の目標を掲げています。そこには、従業員の人権を守り差別しないことや地域への貢献、環境を守ることも宣言しています。

### (4) 真の産別統一賃金の確立を

電機連合では、賃金要求の基準を従来の年令ポイントから、職種別賃金へ替えるよう提案しています。雇用不安のもとで、再就職時のあまりにも低い賃金水準をもたらす原因のひとつに産別統一賃金がないことにあります。ドイツの産別労使協定で合意された賃金が、同一業種の全企業がそれに拘束されるのは有名です。その意味で産別統一賃金を確立することは重要です。しかし、電機連合が提案している内容には様々な問題点があります。まず、職種別モデル賃金と実態者賃金との整合性がどこにあるのか不明です。また職種別賃金の水準のすりあわせのために、「スキル・能力基準」を提案しています。「スキル・能力基準」は、成果主義賃金のグレード制と酷似した抽象的な文言であり、恣意的な評価につながるものです。各社ともその成果・業績の客観的評価に疑問がもたれている現在、職種別賃金の客観的指標になり得ないことは明らかです。

先ず、社会的な横断賃金を決定するためには、同一労働同一賃金の原則に立ち返る必要があります。またそれに合わせて、個別的ライセンスや試験などの認定制度や経験年数などを加味した客観的基準を制定することが必要です。たとえば、SEの職種の場合、現行でも国家検定の各種ライセンスがあり参考となります。しかし、何よりも生活できる最低保障賃金制度の確立とあいまってこそ、産別統一賃金への取り組みが有効になることを確認しなければなりません。

## 3、個別政策の提案

### (1) 春闘アンケートに基づく賃金要求を

電機懇が行なった07春闘アンケートの結果では、約6割の人が生活実態として「かなりまたはやや苦しい」と答えています。また必要な月額賃金として5万円上が多数でした。先ず何よりも働

く労働者の切実な要求に応じて賃上げ要求額が決められなくてはなりません。

今企業が提起する「成果・業績主義賃金」は限りなく「出来高賃金」に近いものです。そこには、家族を形成し子育てするのに必要な観点がまったく含まれていません。今改めて「賃金とは何か」を問い直す必要があります。賃金は「労働力の再生産の価値」であり、それに必要な社会的・文化的水準で決まるものです。その具体的な額は、電機連合の標準生計費に示されています。労働者のライフサイクルのあり方と、「人間らしく文化的な生活」に必要な賃金について、すべての労働者に問いかけ合意形成をはかることが何よりも大事です。

## **(2) 誰でも時給100円UPを(賃下げは許さない)**

ワーキングプアをめぐる報道を通じて、「普通の働きで自立できる賃金を」の声が国民的世論になっています。その為には、最低賃金法の改正により、生活保護基準を上回る最低賃金を獲得する必要があります。そして、非正規労働者の声を集約し、全労働者が一致できる賃金底上げ運動に取り組むことが求められています。誰でも「時給100円UP」「日額1000円UP」などの最低賃上げを実現しよう。

## **(3) 安心して働ける労働環境を(過労死、うつ病)**

メンタルヘルス障害を起こさせない職場環境を築くことが何よりも第一です。心身の健康を害する過重な労働を軽減させ、人間らしく働ける職場にする。お互いに支えあえるような信頼と連帯が生まれる職場の人間関係をつくること。その原因となる成果主義をやめさせること。安全衛生委員会と産業医の活用も大事です。メンタルヘルス対策へは事業者の責任の明確化と、安全衛生委員会での調査・審議が義務付けられています。産業医には、長時間労働者への面談や職場巡視などを通じて様々な権限も与えられています。

生活面での働き方を変える運動に取り組むことも重要です。「限界まで働かない」「働き方はリズムと緩急を交えて、のべつ幕無しには働かない」「土日のどちらかは休む」などなど。(日立の産業医の遺言)

## **(4) サービス残業の根絶とホワイトカラーエグゼンプションに反対する**

「自由度の高い働き方にふさわしい制度」のふれこみで導入されようとしているホワイトカラーエグゼンプション制度。これまで、サービス残業などの是正をさせられてきた財界が、残業代なしに際限なく働かせることを合法化する何者でもありません。対象となる年収400万円以上の労働者では、一人当たり114万円もの横取りに該当します。

## **(5) 成果主義賃金制度をやめさせる**

「総額人件費の抑制」と「生涯賃金の低下」につながる「成果主義の導入反対」の声を組合の多数派にしよう。評価制度の公表と違法な賃下げをやめさせよう。

## **(6) 人員削減とリストラに反対します**

企業経営の失敗のつけを労働者に転嫁することは許されません。「早期退職制度」や「広域配転」を利用した退職強要をやめさせよう。

## **(7) 「偽装請負」をやめさせ正規雇用にさよう**

偽装請負をさせた企業へは、社会的制裁(公共部門への入札禁止など)をさせよう。CSR(企業の社会的責任)を掲げている企業には、CSR違反企業として全世界に知らせる。偽装請負をしている企業へは、正社員として直接雇用させる。また、正社員には期限を区切ることなく雇用責任を果たさせる。また、1年を超えて派遣社員を受け入れている企業は、本人の希望があれば

直接雇用させる。

## **( 8 ) 真の男女平等を実現しよう**

07年4月より改正男女雇用機会均等法が施行されます。法の趣旨に沿った雇用管理が実効性をもって行なわれるよう監視・点検することが重要です。

改正点において重要な点は、従来の「女性に対する差別扱いの禁止」から「男女双方に対する差別的取扱いの禁止」になったことは重要です。また、「差別禁止」の項目に、新たに降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・労働契約の更新が追加されました。今回注目されるのは、「間接差別の禁止」が新たに制定されたことです。間接差別とは、性別以外の理由もしくは合理的な理由がないものに対する差別のことです。その一例には、コース別雇用管理に「転勤に応じる」ことなどの要件があると違反とされています。いわゆる松下のグローバル社員等に該当すると考えられます。その他、法案の内容にはかなり活用できる内容が含まれています。但し、性差別を理由に、「世帯主」へ支給される「配偶者手当」が違法とみなすなど問題点もあります。

## **( 9 ) 労働法制改悪に反対する**

07年国会には、労働法制の改悪が提出されようとしています。厚生労働省「労働契約法制」(素案)では、就業規則の一方的な不利益変更が、過半数組合や過半数代表者との合意があれば成立するとしています。会社と協調的な企業内組合が存在する現状では、多数の組合員の要求と声を切り捨て、労働条件の一方的不利益変更が可能となります。これまでのリストラや労働条件切り下げが一層強まることは明らかです。次は、解雇の「金銭的解決」制度です。違法な解雇であっても、「解決金」を払えば、計画的に首切りを実現できます。次に、有期雇用制度の拡大です。従来有期雇用に対しては、短期間の業務に限定するなどの規制がありました。しかしこのような規制を限りなくはずしていこうとするのが今回の改正案です。これまで以上に雇用不安が悪化することは目に見えています。

## **( 10 ) 未組織労働者を組織しよう**

派遣・請負・パートなどの非正規労働者に対して、労働相談ホットラインやホームページ上での相談コーナーなどを開設しよう。また、無法な働き方をしている実態が、労働基準法などの法違反であることを広く知らせる運動に取り組む。また、労働組合へ加入して闘えば、解雇や配転労働条件の改悪などを阻止できた実績を広く宣伝する。

## **( 11 ) 希望者は誰でも雇用延長を**

労働条件の引継ぎや短時間勤務制度を実現しよう。雇用延長を理由にした賃下げや転籍などをやめさせよう。

## **( 12 ) 時間短縮を実現しよう**

過労死ラインといわれる月80時間以上を認める36協定を是正させよう。サービス残業の温床となる「二セ裁量労働」をやめさせよう。

以上