

[08春闘に対する電機懇の提言]

2008年1月19日、電機労働者懇談会

(はじめに)

情勢の最大の特徴は、「闘えば前進できる」有利な条件が国内外で生まれているということです。「格差と貧困」をなくそうとする世論と国民的運動は、情勢を大きく変えつつあります。経団連の御手洗会長は、「十年以内に主要国で最高水準の所得を実現するよう政府に求めたい」と年頭所感を掲げました。自民党の伊吹幹事長も年頭の会合で「労使の配分を高めていくことは的を得た発言である」と応えました。一方、リストラのもとで正社員を減らし非正規に置き換えてきた企業では、深刻な人手不足と品質悪化のトラブルや開発力の低下など企業経営そのものを脅かす矛盾が進んでいます。08春闘を国民と共に闘うならば、大幅な賃上げの獲得だけでなく、人間らしく働けるルールの確立、派遣法や最低賃金法の改正などを実現させることができます。成果主義をめぐる闘いでも新たな局面を開きつつあります。それは、「賃金低下・メンタル障害の増加・技術力の低下」など様々な問題の根源に「成果主義」があるとする私達の主張が、すでに多くの労働者に受け入れられているからです。

1. 08春闘をめぐる情勢について

(1) 世界の労働者の闘い

アメリカ主導の経済のグローバリズムは、世界各国に「格差と貧困」を拡大しつつあります。ヨーロッパ諸国も例外ではありません。解雇を規制し、非正規労働者の拡大を阻止し、雇用・賃金・労働条件の権利を確保してきたことに対し、保守政権による執拗な攻撃が繰り返されています。その一例がフランスです。雇用促進を口実に、従業員20人以下の企業に導入されたCNE法制(雇用契約から2年の間の理由なし解雇を認める)がこれです。これに対し、ILO(国際労働機関)は158号条約(使用者の発意による雇用の終了に関する条約)違反であるとし、フランス政府に法改訂を勧告し、労働組合の闘いに追い風になっています。これは、300万人のデモで「若年解雇自由法案」を阻止した闘いに続くものです。スペインでは、2年2回の有期契約で正規雇用になる協定。ドイツでは、人材派遣企業連合と最低労働基準協約を締結するなど前進面も生まれています。非正規労働者の闘いで注目されるのが、韓国の労働運動です。90年代後半経済危機に巻き込まれ、その際に労働法の規制緩和が大幅に行なわれました。特に日本の法をモデルに「勤労者派遣法」が制定され、労働者全体の約半数が非正規労働者となりました。このような中で、00年には「韓国非正規労働センター」が結成され、非正規労働者の組織化への支援が始まりました。非正規労働者を組織するには、従来の労働組合が「企業主義」から脱却することが必要でした。それに応えたのが民主労総でした。従来の企業別組織の路線からヨーロッパ型の産別組織へと転換(企業支部を認めない)し、組織も06年度には80%増加の75万人へと発展しました。そのような闘いのなかで、不十分さはありますが「非正規労働者保護法」を成立させ、07年7月に施行されました。世界では日本と韓国だけが「企業別組合」の国であっただけに、その最大のナショナルセンターである民主労総の路線転換は非常に注目されます。

今、ILOが提起した「ディーセントワーク」(人間らしい労働)を合言葉に、国際労働基準の制定を求める運動が大きく発展しています。その一つが国際労働組合総連合(TTUC)

の結成です。世界154カ国307のナショナルセンターを組織しています。まさに労働者の側から真のグローバリズム提起したことで、世界の労働運動の歴史に新たな一ページを加えたといえます。

(2) 形勢を逆転しつつある国内情勢

参議院選挙での自民党の歴史的敗北は、単に相次ぐ閣僚の失言や金権体質が原因だけではありません。5年に及ぶ小泉構造改革がもたらした「格差と貧困」の矛盾が集中的に現われた地方の農漁民や広範な非正規労働者の悲痛な声が結集した結果です。さらに、安倍内閣が進めてきた憲法改悪路線に対する国民のノーという答えでもありました。9条改悪を求める改憲派の多くが落選し、国会の勢力地図は9条改憲反対派が過半数を占めるようになりました。逆転国会のもとで、新たな政治状況が生まれています。参議院での野党共闘が前進すれば、「派遣法改正」をはじめとする国民が切望してきた各種「法改正」を実現できる道が開けつつあります。一方政府与党も、次期総選挙を予想して国民の世論に極めて敏感になっています。まさに労働者と国民による世論と運動を大きく展開できるならば、政治の場において要求を実現できる展望がみえてきています。

(3) 労働者の置かれた状態

発表されているどの指標からも、労働者と国民における「格差と貧困」の拡大と働く環境が悪化しています。貧困の広がりはずさまじいものがあります。06年度には、年収200万円以下の低給与所得者が1000万人を超えました。預金残高ゼロ世帯が2割に増加。生活保護世帯が108万世帯で過去最高を更新。国民保険料も支払えない世帯が480万世帯に。「経済大国」における餓死者の増加。働く環境も悪化しています。細切れの契約を繰り返され、常に「解雇される」不安のもとに働く非正規労働者。職業上における必要な技能や技術の向上や教育も受けられず、労働災害も多発しています。一方で、正規労働者も人員削減と成果主義のもとで、長時間労働・健康破壊・メンタルヘルス障害などが蔓延しています。

この間の経済指標からも、大企業のぼろ儲けと労働者の所得の低下は際立っています。民間の従業員給与が9年連続して低下しているのに対して、大企業の経常利益はバブル期(90年)の1兆87797億円から06年度には3兆28341億円と約1.75倍に。株主への配当金も2兆8710億円から1兆9750億円と4.17倍に。役員給与も、1408万円から2810万円と2倍になっています。また小泉構造改革による増税や負担増も大きなものになっています。02~07年度までの国民負担増の合計は1兆3000億円に。さらに増税分は5兆円にも達しています。まさに労働者と国民の犠牲のもとに、大企業のぼろ儲けが生み出されてきたのです。(労働・経済統計の各数値は、全労連「国民春闘白書」による。以下も同じ)

(4) 好業績を続ける大企業と国民経済

07年度の大企業(主要企業137社)のうち132社で連続経常利益が黒字になっています。また大企業では、株主配当や役員給与へ儲けの配分を増やしながらか、引き続き巨額の内部留保を溜め込んでいます。電機産業の連結内部留保でも、松下電器産業が4兆3274億円、日立製作所が3兆928億円、東芝が1兆5075億円になっています。従業員一人当たりでは1317万円(松下)、884万円(日立)、790万円(東芝)に相当します。これら巨額な内部留保のほんの一部を取り崩すだけで、労働者一人当たりの賃金を1万円上げる(年18万円)ことが可能です。さらに松下では、前年度より従業員を6000人減らし、一方で大量の非正規労働者を雇用していることに見られるように、人件費の抑制が企業の大収益をもたらしたことは間違いありません。その例は、内部留保を大きく増やしている金融機関が大量の臨時

従業員を雇用（三菱UFJの場合3万7000人）していることにもみられます。今、非正規や下請け中小を含めた労働者全体に、大企業のぼろ儲けの社会的な還元が求められています。

このような大企業のぼろ儲けと国民の所得の低下は、日本経済を輸出依存型の極めて歪めた構造を作っています。06年度は、05年度より所得が19万円低下したことによる経済へのマイナスの影響が試算されています。各産業への7兆3000億円のマイナス生産効果とGNPを1.44%引き下げたことに相当します。逆に、08春闘で3000万人の労働者の賃金を1万円引き上げることができれば、国内生産を6兆2000億円の拡大とGNPを1.14%押し上げることが可能です。今こそ、国民本位で日本経済を立て直すことが求められています。

2. 電機連合の春闘方針について

(1) 悪化する電機労働者の生活実態

家計収支では、40代後半から3割を超える層が住宅ローン・教育費・税負担などで「貯金の取り崩し等で生活をやりくり」していると答えています。可処分所得の水準も依然として低下しています。慢性化した長時間残業の実態も明らかになっています。男性の平均残業時間は36.2時間もの時間外残業に。特に、開発・設計職では4割もの人が40時間を超えています。時間外が30時間を超えると、「今の働き方が続くと体力がもたない」「こころの病になる」と思う人が半数にのぼっています。

(2) 低水準にある電機労働者の賃金

賃金実態調査による賃金水準の推移（ラスパイレス指数）では、「高卒・男性・技能職」で7年連続低下、「大卒・男性・事務技術職」でも6年連続低下しています。ベースアップを獲得していながら、定期昇給を含めた賃金カーブが維持できていない実態がここにはみられます。その背景には、成果主義賃金制度により労働者全体として賃金水準が切り下げられていることが考えられます。また、企業規模別格差も広がっています。中小規模の企業では、大規模企業（1000人以上）に比べ14ポイントの差になっています。

一時金の水準でも、自動車や鉄鋼との産業間格差が大きく開いています。電機大手6社の平均（5.12ヶ月）に対し、自動車（6.6ヶ月）、鉄鋼（7.2ヶ月）になっています。電機の多くの企業が導入している「業績連動方式」の是非を改めて問う必要があります。

(3) 賃金要求に関して

今春闘も「職種基準による要求」方式をとりますが、従来の2銘柄による選択性を見直し、「開発・設計職基幹労働者」を統一要求基準としました。賃上げ額は、昨年と同様産業内（企業間）格差改善も考慮し、「2000円以上」とする要求になっています。賃上げ要求を掲げた点では評価できますが、2000円の水準は組合員の要求と期待に応える額ではありません。また賃上げ算定分に昨年のように、本来賃上げとは言えないような各種「手当」を含めない闘いが求められています。今回も提案された職種基準という賃金要求は、真の産別統一賃金を確立させる観点からみれば評価できますが、多くの問題点があります。まず、絶対賃金額水準を掲げながら企業間格差を圧縮する賃金要求が個別労組から提案されていないことです。さらに、その職種基準の賃金が、実在者の賃金実態を反映したものになっているかについても問題があります。また、電機連合も認めている定昇相当分2%について、各組合の取り組み姿勢も問われています。本来賃金カーブの維持分は企業の本資を持ち出すことなくできるものであります。しかし実際には賃金の切り下げや成果主義への偏った配分に使われています。

一時金の要求では、「生計費の重要な構成要素になっている」とし、「通常の業績の場合は年間5ヶ月」とする方針を掲げています。しかしながら、電機の多くの企業が5ヶ月の水準に達していないのが現状です。「業績連動方式」ではなく、組合員の要求に基づく一時金闘争が改めて求められています。

(4) その他の要求に関して

時間外割増率については、月の残業が40時間を越える場合には50%、休日も50%とする要求を提案しています。ペナルティーとしての時割増の要求は、心身の健康を害する大きな要因になっている長時間労働を抑制するうえで評価することができます。時間外労働の取り組みでも、2011年までに年平均時間外労働を150時間以下にすると「到達目標」が明らかにされました。各労組の実効ある取り組みが行なわれることを注視していく必要があります。

今回非正規労働者への方針を初めて提案しています。非正規労働者の増加の一因を「人件費削減だけを理由とした正規従業員からの安易な置き換えがなされている」と言及し、「労働環境の改善や公正な処遇」を求めていくことが必要だとしています。具体的には、法令遵守を前提に、受け入れ理由 内容 規模 期間 就業場所 契約条件などの項目を、労使協議の場において確認する取り組みを行なうとしています。非正規労働者の直接雇用や労働条件の改善などの点からするならばまだ不十分な内容ですが、取り組みの第一歩として評価することができます。

3.08 春闘をどう闘うか

(1) 全労働者を視野に入れた大幅賃上げを

今日、非正規労働者や青年の低賃金は、独立して生活し結婚することのできない「ワーキングプア」を大量に生み出す大きな要因になっています。一方で企業はこのような低賃金を背景に、正規労働者の実質賃下げ・年功賃金打破・雇用の流動化など「低位平準化」を強力に推し進めようとしています。このような意味で、全労働者を視野に入れた賃上げの闘いが何よりも重要です。全労連では「誰でも1万円、時間給100円UP」の賃上げ要求と「時間給1000円」の最低賃金を掲げています。連合でも、労働側に実質1%以上の配分となるような賃金の引き上げを、賃金カーブの算定が困難な場合（定昇相当分）には「7000円以上」を要求の目安としています。また大手労組に対し、「日本の労働者の賃金、ひいては生活の改善をリードする責任があること」「あまりにも過度に個別企業に傾斜した判断は……よくない」などの苦言を呈しています。

このような労働者・国民の切実な声に押されてか、財界や政府の一部にも「格差是正」と「国内消費回復」のためにも、個別企業の賃上げを容認する姿勢をとっています。08春闘をとりまく情勢は、「闘えば大幅賃上げを獲得できる」ことに何よりも確信をもつことが重要です。

(2) 「派遣法」と「最賃法」の抜本改正を

「格差と貧困」の根源となっている派遣・請負の労働者の雇用と権利を確保するには、「労働者派遣法」の改正を行なうことが何よりも重要です。国民的な世論の背景もあり、労働界や政治の場でも「派遣法」の見直しへの合意形成がはかられつつあります。連合でも、仕事があるときだけ雇用する「登録型」派遣の原則禁止や派遣料マージンの規制、違法派遣や偽装請負があった場合に派遣先で雇用されているとの「みなし規定」などを求めています。

実効性のある「最低賃金法」の改正も急務の課題です。日本の最低賃金は、国際的にも際立

った低さであり、生活保護水準にも届かないのがその実態です。ヨーロッパ諸国ではすでに平均所得の50%以上を獲得しており、今後60%の水準へ向けての国民的運動が展開されています。日本の最低賃金は平均所得の32%に過ぎません。同様に低い水準であったアメリカでさえ連邦賃金の41%アップを決めました。日本における最低賃金の低さの背景には、下請け単価の切り下げなど大企業との格差が押し付けられている地方や中小企業の劣悪な賃金実態がその根底にあることも見のがせません。大企業の優遇税制の見直し、中小企業への適切な下請け単価の保障や各種補助制度の確立と合わせて「最低賃金」を実現させることが必要です。全国一律の最低賃金「時給1000円」の要求は、労働界だけでなく国民の一致したものとなっており、「格差と貧困」をなくす闘いのもっとも重要な課題です。

(3) 成果主義を骨抜きにする闘いを

成果主義が導入された多くの職場ですでに5年程度が経過しています。導入当初「努力すれば報われる」人事制度として若年労働者を中心に多くの支持と期待がもたれていました。しかし現在「成果主義」に対する意識が大きく変化してきています。日本能率協会の調査でも「成果主義が社員の意欲向上につながっている」との問いに賛意を示しているのは僅か21%であり、否定派26%の方が上回っています。労働政策・研修機構の調査でも「導入している成果主義は成功している」との問いに否定的に答えた人は38%で、肯定派12%を大きく超えています。すでに多くの労働者が、成果主義の狙いが賃下げと総額人件費の抑制にあることを見抜いています。経済産業省でも、成果主義のもたらした問題の深刻さを報告しています。成果主義の導入により、モチベーションの低下、チーム力の低下、人材育成能力の低下をあげています。何故そうなったかとの理由に、納得感のない処遇制度など多くの項目を指摘しています。別の調査でも、成果主義的人事制度を見直す必要があるとする企業が7割にもものぼっています。

成果主義を骨抜きにさせる闘いが前進できる条件が大きく広がっています。まず、成果主義がもたらした結果について事実をもって明らかにし宣伝することが必要です。労働者全体の賃金水準が低下していること、とりわけ中高年層の賃金切り下げの実態と若年層の生涯賃金の低下について。子育てとライフサイクルに基づいた標準生計費（電機連合発表）の比較など。また、技術開発力の低下、モチベーションの低下、メンタル障害の増加など。次に、評価制度における様々な矛盾を明らかにすることです。恣意的な評価、個人とグループとの評価、数値化できない評価など等。さらに、評価の理由と結果を本人と労働組合へ開示させること、異議申し立てや再協議制度の場を設けさせることなどが必要です。

(4) 財界のイデオロギー攻撃を跳ね返そう

「働き方を変えよう、新しい働き方を求めよう」を合言葉に、少子化対策の目玉として政府・財界は「ワーク・ライフ・バランス」論を声高に唱えています。この言葉の本来の意味は、仕事と「家事と育児のバランス」を願って始まった運動からです。しかし、財界の意図するところはここにはありません。先の国会で実現できなかった「ホワイトカラーエグゼンプション」を新たな装いで再登場させようとする狙いがあります。事実、数々の構造改革の中心人物である八代氏が「ワーク・ライフ・バランス」論を「ホワイトカラーエグゼンプション導入のステップ」とする発言をしていることにも明らかです。かつて、「多様な働き方」「自由な働き方」に相応しいものとして派遣法の改悪や数々の規制緩和を進めてきました。また「雇用を守る」といいながらも、その中身は自由にリストラをできる「雇用流動化」のもとでの雇用確保にか過ぎませんでした。今こそ「まやかし」である言葉の本来の意味を広範な労働者に知らせる必要があります。

4. 当面する個別政策

(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08春闘アンケートの結果では、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3万7000円が加重平均でした。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の実現を(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の実現を(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)

(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する

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

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させる

改正男女雇用機会均等法及び改正パート労働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。

均等法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。

改正パート法では、労働条件の文書交付 待遇決定への説明義務 待遇確保の推進 通常の労働者への転換などが盛り込まれています。

(9) 労働法制改悪に反対する

国民の世論の広がりや参議院選挙の結果もあり、労働法制の改悪を強引に成立させることが難しくなっています。しかしながら、財界や政府自民党は労働法制改悪を放棄した訳ではなく、次のチャンスを狙っています。「労働契約法制」改悪の路線も変わっていません。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すことは、これまで以上に雇用不安が悪化させることとなります。

(10) 電機ユニオンへ未組織労働者を組織する

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、電機ユニオンなど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します。

(11) 希望者は誰でも雇用延長の実現を

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) 労働時間短縮を実現させる

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