

# 【09春闘に対する電機懇の提言】

2009.01.24 「電機懇」

(はじめに)

サブプライムローン危機に端を発したアメリカの金融資本主義の崩壊は、アメリカが進めてきたグローバル経済システム = 新自由主義の破綻したことを如実に事実として示しました。その後の世界同時恐慌の再来といわれる経済危機は、私たちから雇用を奪い生活を破壊するなど様々な困難をもたらしています。しかし、困難と危機は変革をもたらす絶好の機会でもあります。これまで世界に格差と貧困を広げ、富の偏在をもたらしてきた新自由主義的経済システムから、世界の人々が安心して暮らせ人間らしい働き方が保障された平和な経済秩序を新たに構築する展望が見え始めています。

全労連は、09春闘を「時代はまさに歴史的転換点にたっている」と位置付けました。09春闘を国民とともに闘い前進させることができるならば、日本経済の内需主導型転換と労働組合運動の飛躍的な発展を勝ち取ることが可能です。

## 1. 09春闘をめぐる内外情勢について

### (1) 新自由主義路線の破綻

アメリカ発の世界金融危機、100年に一度と言われる世界同時不況。今春闘を展望もって闘うにあたり、何よりもこのような世界経済の危機的状況が何によって引き起こされたかを正しく捉えることが重要です。そもそも経済的富の源泉は実体経済（生産・販売・サービスなど）の活動によってもたらされるものです。現在その実体経済全体をはるかに越えた巨大な金融市場が跋扈しています。その規模は、世界のGNP（国内総生産）の48兆ドルに対し、そこで動く金融マネーはその3.2倍の152兆ドルに達しています。このような巨大な金融資本は、もはや実体経済に投資してその富を稼ぐことはできません。そこで金融資本は、バブル（投機的心理をあおって架空の価値を創出）を起こし、利ざやを稼いできました。事実80年代以降、不動産・IT・住宅など次々と乗り換える形で、バブルとその崩壊を繰り返してきました。その都度、バブルの後始末とその犠牲にあってきたのが世界の国民でした。アジアやラテンアメリカの通貨危機では、国民経済そのものが破壊されました。このような世界経済への混乱と社会的富の偏在や格差と貧困の拡大をもたらした元凶が、アメリカ型グローバル経済システムにあることが今や世界的な共通認識となりました。その源泉にあるのが、市場原理主義と規制緩和を押し進めてきた新自由主義的政策そのものにあることを見抜いています。まさに、新自由主義路線は、事実をもって破綻したのです。今や、「資本主義の限界」と「新しい経済秩序」を求める声が、世界の労働者・市民の共通の合言葉と運動の理念として前進しています。

### (2) 深刻化する日本経済

アメリカ以上の株安と異常な円高は、外需依存と輸出に頼ってきた日本企業とその経済を直撃しています。しかし、そのどちらも政府や財界がすすめてきた新自由主義的政策であり、小泉構造改革によってもたらされた規制緩和に起因するものです。政府による超低金利政策による円安誘導は、いわゆる「円キャリートレード」により、円を借りて運用する巨大な投機資金を生み出しました。金融市場の崩壊は、円による投機資金の逆流を呼び起こし急激な円高をもたらしたのです。

株安の背景には二つあります。一つは、金融ビックバンによる規制緩和の様々な施策が、日本の証券市場をアメリカの巨大なファンドマネーの支配下に置いたことです。それにより、日本企業を株主本位と短期的利益を追求する経営姿勢へと大きく変えることにもなりました。次に、小泉構造改革のもとで、社会保障の相次ぐ切り下げや非正規労働者の増大など、国民の各層から所得を奪い、国内の実体経済を疲弊させてきたのです。その結果、大企業は外需（アメリカの消費）依存と輸出頼みの体制がつけられました。このような企業体質が、アメリカの金融危機の崩壊をまともに受けることになりました。また、日本企業がぼろ儲けしてきた巨額な資金を、金融マネーとしてアメリカに投資してきたこともその被害を大きくしています。アメリカ以上に急激な危機的状況を迎えた日本経済を再生させるには、新自由主義路線からの脱却と内需主導型経済への転換以外にありません。

### （３）電機産業をとりまく状況

自動車産業と同様に、１０月以降急激な売り上げ減少にみまわれ、電機各社は相次いで業績の下方修正を続けています。その規模は、前年度比二桁の営業減益です。ソニー５８％、パナソニック３５％の下降。外需依存と円高が主要因ですが、国内市場の急激な落ち込みもあります。特に半導体部門ではこの傾向が著しい。市場規模が８年ぶりに前年度比で６．９％減となるだけでなく、単価の下落もすさまじい。メモリー市場は最悪で、東芝が大幅な営業赤字、エルピーダも営業赤字を予想しています。このような急激な業績悪化を理由に、電機各社では大量の非正規労働者の契約打ち切り、正規労働者への賃金カットや希望退職など続々と提案しています。

電機産業全体での業績悪化が深刻になるなかで、業界再編の機運もより一層強まっています。すでにパナソニックによる三洋買収や、ＯＫＩセミコンダクターのローム社売却が決まっています。一方、薄型テレビの生産からの撤退と他企業への業務委託を決めた日立など、企業間でのＯＥＭ供給をはじめとする住み分けも大きく進んでいます。今後、半導体産業では、劇的な業界再編も予想されます。これまで日本の半導体産業がとってきた、設計から製造までを網羅してきた垂直統合型ビジネスモデルが立ち行かなくなってきました。特にウエハーサイズが３５０ミリや４５０ミリなどの技術革新が求められるなかで、巨額な設備投資が必要とされる業界では、設計と製造の分離や企業統合が避けられない情勢になっています。さらに、メモリー業界では熾烈な価格競争のもとで、世界的な企業淘汰が起きるとみられています。このような業界再編の激しい波は、これからも企業のなりふり構わぬリストラの横行を引き起こすことが考えられます。今こそ、個別企業の枠を超えた産別としての連帯した闘いが求められています。

### （４）内需主導型経済への転換へ

世界同時不況の波を受けた先進諸国のなかでも、極めて深刻な状況になっているのが現在の日本

経済の実態です。その最大の原因が、小泉構造改革によってもたらされてきた格差と貧困、生活と社会保障の破壊、国民各階層からの所得の収奪です。このことが、何よりも日本の国内需要の低下と国内経済の疲弊をもたらしたのです。「派遣切り」により明日への食糧も住居も窮する数万の労働者。年収200万円以下の労働者が1000万人を超える。若者の1/3が非正規の労働者に。国民全世帯の2割が貯蓄ゼロの世帯に。時給200円にも満たない農業所得。このような例は枚挙にいとまがありません。まさにこのような事態を打開し、国民の雇用と賃金を増やし、内需主導型経済への転換により不況を克服すること以外に日本経済再生の道はありません。そしてこれを可能にする財源と道筋は日本にはあります。それは、大企業が溜め込んだ巨額の内部留保です。その額は合計228兆円で、97年から07年の10年の間に1.9倍にまで膨れあがっています。電機産業でも例外ではありません。08年3月決算で、パナソニックが4兆5150億円、日立が3兆451円、東芝が1兆7212億円等等。従業員一人あたりでも781万円から1476万円を超える巨額なものです。またこの間ぼろ儲けした利益は、労働者にまわらず、役員報酬の増大と株主配当に充てられてきました。労働分配率はなんとこの10年間に10ポイントも下落しているのです。

労働総研では、非正規雇用の正社員化と働くルールを厳密に守ることによる雇用増で、日本経済の体質転換と不況克服ができるとする提言と具体的な試算を行っています。そのカギは日本経済好循環のサイクルをつくることにあります。雇用の増加 賃金収入の増加 内需の拡大 国内生産の増加 雇用の増加です。まず、第一に正社員になれなくやむなく派遣で働く人53万人の正社員化。フルタイム有期契約労働者の正社員化310万人。サービス残業根絶（毎勤統計から試算）による120万人の新たな雇用増。完全週休2日制と年次有給休暇取得による雇用創出150万人。このような雇用増による負担は、内部留保総額のわずか5.28%にしか過ぎません。雇用増がもたらす労働者の賃金収入の増加により、国内総生産は24兆円増加し、GDPを2.5%押し上げることができます。また、税収も2.3兆円の増収となり、これを社会保障の拡充にあてることができます。まさに、国の政治と経済の舵取りを大きく転換させることができるならば、国民の安心安全な生活保障と日本経済の健全な発展を達成することが可能です。

#### (5) 国民的反撃の火の手が広がる

国民各層による世直しの運動が燎原<sup>りょうげん</sup>の火の如く拡大しています。これまで見られなかった農業や漁業の分野でも生活と職を守る運動が前進しています。特筆すべき大きな変化が、労働運動の現場でも生まれつつあります。これまで未組織であった非正規労働者自らが組合を結成し、闘いに立ち上がったことです。いすゞ、日産ディーゼル、マツダ、大分キャノンなど次々と解雇撤回と正社員化を求めて闘い始めました。いすゞでは、550人の期間労働者の解雇撤回を勝ち取りました。大企業が一端決めたことを撤回するなど戦後の歴史では考えられない成果でした。しかし、これは闘いの未だ端緒にしか過ぎません。サービス産業で働くいわゆる「名ばかり管理職」の人たちも、長時間労働とただ働きの是正を求め提訴に立ち上がっています。

このような闘いの前進と世論により、NHKをはじめとするマスコミ各社でも大きく取り上げざる得なくなりました。そのことを通じて、「働くルールの確立」「派遣法の抜本改正」などこれまで私たちが訴えてきたことが、国民的合意を得るまでの世論となりつつあります。また、雇用や経済の再生をめくっても、全労連と連合が共に連帯でき、労働運動全体が大同団結できる機運が高まっ

ています。連合も「安定した雇用システムや安心できる社会保障の仕組み、内需主導型の経済システムや経済・財政運営への転換が不可欠」など主張し始めました。

## 2．電機連合の春闘方針について

### (1) 緊急雇用対策本部を設置

連合が実施した「緊急雇用実態調査」では、深刻な状況が現れています。とりわけ電機産業では、過去3ヶ月に実施した/今後3ヶ月に実施する見通しの雇用調整のうち、「残業削減・規制」「派遣労働者の削減」「請負の削減・縮小」が突出しています。(12/5集計時点)このような事態を受けて、12月11日に緊急雇用対策本部を設置し、雇用の安定をはかるための取り組みを開始しています。「組合員はもちろんのこと、非正規労働者を含めた電機産業に働くすべての労働者の雇用を守るため」支援体制を強化するとしています。また、労働契約法や有期契約労働基準等を明示し、法令遵守させることを強調しています。

しかしながら、契約解除を迫られている非正規労働者を生み出す原因となった派遣法の改悪(04年に製造業許可)には触れていません。それどころか、電機連合の中村委員長は日本経団連主催のフォーラムで、製造業派遣の禁止論について「早急に結論をだすべきでない」と述べました。また、サービス残業是正や長時間労働削減など時間短縮による雇用の創出や、賃上げなしのワークシェアリングなどの提起もされていません。

### (2) 電機労働者の生活・賃金実態

電機連合の「生活実態調査」では、「貯金の取り崩しでやりくりしている」世帯が増え、特に40代以降が厳しくなっています。また、税金・社会保険料の負担率19.2%で、一昨年と比べ月9000円の増加となっています。時間外労働も、男性平均で36時間と高い水準です。07年に比べ年間平均13.7時間増えています。特に、SE職と開発設計職では平均で40時間を越えています。電機連合のアンケートでも、30時間を越える人の半数以上が「今の働き方が続くと心の病になる」と答えています。

電機連合の標準者の賃金水準(ラスパイレス指数)は、7~8年ぶりに前年度比プラスになりました。しかし、2000年水準と比較し、「高卒・男性・技能職」で4ポイント強、「大卒・男性・事務技術職」で1ポイント強まだ低い水準にあります。

電機連合全体の一時金水準は、5ヶ月まで回復していません。大手組合平均の月数と他産業との比較では、電機が5.35ヶ月に対し、自動車6.68ヶ月、鉄鋼6.8ヶ月と、依然として電機との格差が顕著です。

### (3) ベア要求を明示しない賃上げ要求

電機連合では、「物価上昇(2008年度見通し)も含めて総合的に勘案した要求」としながらも、実質的な統一要求基準は昨年と同様、個別賃金水準の改善となっています。個別賃金(開

発・設計基幹労働者)の水準改善額は4500円です。しかしながら、目標水準と到達水準ともに昨年と同額の、31万円と27万円になっています。

従って、到達水準や目標水準を越える組合では、改善分4500円を獲得できなくてもよいこととなります。これは、連合が掲げる物価上昇分(約1.5%)相当のベア要求4500円とは大いに異なります。ベア要求とは、少なくとも組合員全体の底上げ賃金分だからです。

#### (4) 時間外割増率要求を見送る

昨年掲げた時間外割増率改善(40時間以上50%)要求を提出しませんでした。これは、2010年4月から法改正(60時間以上50%)されることが予想されているからだとしています。また、昨春闘で決めた「労使で時間外労働削減に向けた労使協議を継続する」としていましたが、まったく前進がみられていません。

電機連合では、「ワークライフバランスの実現」へ向けて、年間総実労働時間1800時間をめざすとしています。しかし、07年度は逆に前年度プラス10時間となり、平均で2035.9時間になっています。ここでも、具体的な政策と運動の推進なくしては時間短縮の実現が難しいことを改めて示したものとなっています。

#### (5) 雇用延長の実現について

「希望者全員を対象とする」雇用延長制度が実現できていない電機各労組に対して、具体的取り組み方針が提起されています。「2009年3月までに対象範囲を希望者全員とする労使合意ができない場合には、法律の内容を踏まえ、労使協定を締結しないこととします」としています。これは高齢者雇用安定法で定める「猶予期間満了までに労使協議が整わず、労使協定が締結されなかった場合には“希望者全員”が対象範囲となる」との条項によるものです。

今春闘では、「希望者全員が対象となる」制度が実現できない中闘組合の責任が厳しく問われる必要があります。

#### (6) 大手主導の体制がより強固に

これまで直加盟であった中堅労組の多くが、今回、富士通グループやNECグループ傘下に組織化されたことが報告されています。組織拡大を理由に、一括加盟を進めてきた電機連合の方針に沿うものです。しかし、「資本からの独立」が求められる労働組合運動を、資本系列に組織化し、大手労組の「企業主義」の枠内に組合活動を閉じ込めようとするものです。

これは、世界の労働運動の流れと逆行するものです。隣の韓国では、「企業主義」の弊害を避けるため、企業別組合を認めず、産別中心の組織と闘いをめざすナショナルセンターが発足し、目覚ましい闘いの成果を勝ち取っています。

電機連合では、ここ数年の春闘では、戦術委員会(6組合)の事前協議に重点を置いた組織運営となっています。ここでも、ますます大手主導による体制が強化されていることに懸念がもたれます。

### 3.09 春闘をどう闘うか

#### (1) 雇用をみんなで守る闘いを

経団連の「経労委報告」では、「国内の雇用動向」として「悪化するの確実」とするなどまるで他人事のような取り上げ方をしています。一方で、政府に雇用対策の拡充と責任を求め、経営者自らの責任を棚上げしています。JAM(中堅中小の金属関連労組)の会長は、『利益は自分に、リスクは社会に』という発想ではないかと批判しています。スペインでは、日産バルセロナ工場のリストラ計画を政府の商務省が撤回を求め、解雇を撤回させています。ヨーロッパでは、資産をもっている大企業に、労働者を解雇することは認められません。またやむを得ず操業短縮せざるを得ない場合であっても、労働者の雇用と賃金は保障されています。ドイツのダイムラーでは、09年1月からの操業短縮に伴い、週4日勤務であっても雇用の確保と国からの手当を含めて90%の賃金が保障されています。

ワークシェアリングは、労働者全体の雇用を守る点で必要な措置である一面もありますが、日本の場合、ワークシェアリングに名を借りた賃金カットなどまだまだ問題点も多い。先ず何よりも、サービス残業をなくし、長時間労働削減や有給休暇の完全取得など時間短縮の削減による雇用創出が大事です。さらにドイツのように、国からの手当を含めて賃金の9割保障が必要です。

#### (2) 非正規労働者の雇用を守ろう

現行法の枠内であっても、非正規労働者の権利を守ることは可能です。先ず、契約の中途解除による解雇は、明白な労働契約法違反です。また、寮に住んでいる派遣労働者の多くは、市価水準並みの家賃分が天引きされています。この場合には、借地借家法に該当し、退去を求めるには遅くとも6ヶ月以内に申し出なくてはなりません。また、「期間満了」による雇い止めでも、1年を越えて働いているような場合、派遣元へ30日前までの予告をしなければなりません。また、賃金の6割保障や解雇予告手当、「引越し代」名目による一時金の獲得など、労働組合に加入して闘うならば結果はゼロではありません。非正規労働者が労働組合に結集して闘うことの重要性を大いに宣伝する必要があります。

#### (3) マクロな視野で大幅賃上げ獲得を

09春闘での大幅賃上げは、不況を克服し、内需主導型の日本経済転換への重大なカギです。個々の企業が利益低迷を理由に、雇用を減らし賃金を切り下げているなら日本経済全体が沈没しかねません。国民レベルのマクロな視野に立った賃上げの意義が今求められています。連合の高木会長も「賃上げこそ景気対策の第一の柱だ。多くの企業はこの間、ストックが積みあがっている。企業の基礎体力は十分で、支払い能力は心配に及ばない」と述べています。

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1000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、物価上昇（1.5%程度）に見合うペアとして4500円を要求しています。

賃上げの原資は十分にあります。それは、巨額な内部留保です。そもそも内部留保は、会社のものではありません。労働者の血と汗と涙がつくったものです。内部留保のわずか数%を取り崩すだけで、全労働者の月1万円の賃上げ（一時金含め年18万円）が可能です。このような時こそ内部留保を使うべきとの世論も広がっています。与謝野大臣ですら、巨額な内部留保を保有している企業が「派遣切り」しているのをおかしいと答弁しています。

#### （４）「派遣法改正」と最低賃金（時給1000円）の確立を

非正規労働者の悲惨な生活と労働実態が次々とマスコミで取り上げられました。「ネットカフェ難民」や「派遣切り」という言葉が連日飛び交いました。そしてこのような「格差と貧困」をもたらした根本に「労働者派遣法」があることが国民にも広く知れ渡るようになりました。政府ですら、派遣法の見直しをせざるを得ない状況になっています。財界からは様々な抜け道や例外規定をつくり骨抜きにしようとする画策もみられます。

しかし、国民的世論の背景もあり、いまや労働界や政治の場でも「派遣法抜本改正」へ向けて大きな前進があります。舛添厚生労働大臣ですら製造業派遣を規制することの必要性を認める発言をしています。先ず仕事があるときだけ雇用する登録派遣（日雇派遣など）の全面禁止です。それから04年の改正で決めた「製造派遣」の原則禁止。さらに、99年に改悪された原則自由化から、それ以前の専門業務に限定させること。また、ドイツのように、1年を越えて派遣労働者を雇用している場合は直接雇用を義務化させることです。また、派遣労働を規制するのに必要な手段は、「同一労働同一賃金」の原則の徹底です。ドイツなどでは、このような規制がある為、派遣労働が極めて限定的にしか行なわれていません。

08年に改正された「最低賃金法」では、期待を裏切り改訂額が極めて低い水準（改訂額7～30円アップ）に留まりました。これは、整合性を問われた生活保護基準を不当に矮小化した結果でした。これにより、生活保護基準との乖離はまったく埋まらず、「ワーキングプア」や地域格差を解消するものとはなりません。改めて最低賃金「時給1000円」の実現に向けた運動が求められています。同時に、地方経済建て直しや中小企業への経営改善に向けた諸施策を、国民共同で進めていくことが重要です。

#### （５）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、この制度の与える弊害が企業活動の足かせになるなど大きくクローズアップされてきています。今電機各社では、業績評価システムの見直しや裁量労働制を組み込んだ新たな成果主義賃金制度確立を進めています。しかし、依然として総額人件費の抑制をめざす企業にとって成果主義は賃金制度の根幹になっています。常に新たな装いをとめないながら導入される制度は、これまでと同様な矛盾を解消するものではありません。

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。先ず、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．当面する春闘個別政策の提案

##### （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09春闘アンケートの結果では、63.7%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3万5554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）解雇規制の社会的ルールの確立を

経営の収益が低迷しているとの理由で、「希望退職」や子会社への転籍などが強要されています。先ず、最高裁の判例として出された4要件（以下）を満たさない解雇は無効とさせる社会的ルールの確立が大事です。その解雇をおこなわなければ、企業の維持・存続ができないほどのさしせまった必要性があること。解雇を回避するあらゆる努力がつけられたこと。解雇を対象とする労働者の選定基準およびそれにもとづく人選の仕方が、合理的かつ公平であること。以上について、労働者個人および労働組合にたいし、事前に十分な説明をして了解をもとめ、解雇の規模、時期、方法などについて、労働者側の納得を得る努力がつけられていること。

また、転籍においてだけでなく出向にも、本人に正当な理由がある場合には、拒否する権利とそれによる不利益な扱いを受けないなどを保障させることが必要です。

##### （３）「企業再編」によるリストラに規制を

大規模な企業再編のもとで、事業部門をまるごと、他社への「営業譲渡」や「子会社化」するなどの施策が急速に進められています。現行の労働契約承継法では、移籍については異議申し立てできず、労働条件の承継も移籍の時点だけとなっているなど、リストラをやりやすくする内容になっています。先ず、企業の再編に伴う解雇を禁止させること。再編前の企業にする



か後の企業にするかは、労働者の同意を必要とし、それによる不利益な扱いを受けないこと。また、企業再編にあたっては、労働組合などの事前協議を義務付けることなど。このような内容は、ヨーロッパではEU指令が出され、すでに国内法として整備されています。

#### (4) 派遣労働者の正社員化と均等待遇を

「労働者派遣法」を99年以前の原則自由から、専門業種限定に戻そう。また、1年の派遣期間を超えた場合は、直接雇用とみなし、派遣先での正社員化を義務付けること。さらに、派遣労働者の均等待遇を実現しましょう。オランダの労働協約では、26週間働くと派遣先の正社員と同じ賃金と割増賃金が保障されています。

#### (5) 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)

#### (6) 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。

#### (7) 成果主義賃金制度をやめさよう

「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。

#### (8) 真の男女平等を実現しよう

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で野党が過半数を占めるなど、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、無法な働かせ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します。

#### ( 11 ) 希望者は誰でも雇用延長を

何よりも、「希望者全員」の制度を実現しましょう。また、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「ニセ裁量労働」をやめさせよう。

以上