

# 【10春闘に対する電機懇の提言】

2010.01.23（電機労働者懇談会）

## （はじめに）

昨年10月末、ILO181号条約（民間有料職業紹介に関する）の三者会議がジュネーブで開かれ、その討議資料として「派遣村」が取り上げられました。そこでは、「日本では、製造業で働いていた男性派遣労働者たちが、一時的な *hakenmura* というテント村を設立し、生活場所を確保した。これにより世間の注目が集まり、社会的な保護強化を訴える契機になった」と紹介されました。年越派遣村をきっかけに、労組・市民・法律家など様々な人たちによって行われた全国的な派遣村の取り組みは、貧困を可視化し、その後の自公政権を倒し、“政権交代”への大きな原動力となりました。まさにこのような闘いが国際的にも注目を集め、世界における「新自由主義反対」の闘いに大きな教訓を残しました。

小泉内閣以来続けてきた自公政権の「新自由主義＝構造改革」に対する“ノー”という国民の声が、民主党政権を誕生させました。そのような中で民主党は、「労働者派遣法の改正」「最低賃金の引き上げ」「後期高齢者医療制度廃止」「障害者自立支援の撤廃」「生活保護の母子加算の復活」など、政権公約として“国民的要求”を掲げざるを得ませんでした。10春闘は、まさに私たちの運動次第で、切実な要求を実現させ、現実政治を動かすことができるという中で闘われる春闘となります。

## 1. 10春闘をめぐる内外情勢について

### （1）新たな経済秩序への転換へ

市場原理主義に基づく金融の規制緩和などを進めてきた新自由主義的政策は、アメリカ発の「金融危機」と「世界不況」を生み出し、自らその破綻を示すことになりました。このような反省から、ルールある国際経済秩序への転換が進んでいます。

先ず、①ヘッジファンドへの規制②金融機関の高額報酬の改善③金融監督機関の権限強化④投機的取引への課税など。また、ドルに代わる新たな国際通貨の提案も行われています。即ち、アメリカ一極集中型グローバル経済への見直しが行われているのです。今日の困難な世界不況や環境問題を解決するためにも、従来のG7による先進国だけでなく、中国・インドなどを加えたG20の枠組み抜きでは考えられなくなりました。このような中で、雇用と社会的保護を中心に据えた経済社会を形成することが、世界的な経済危機を脱出する方策であることが、ILOや国連の場でも確認されることになりました。このような構造変化をもたらした大きな原動力になったのが、世界の労働者・国民の運動にありました。

### （2）日本経済の危機の根源にあるもの

今回の世界不況のなかで、「金融危機」とは関係ないといわれた日本経済が、先進国の内で最大の落ち込みとなっています。OECDの09年度実質経済成長率の見通しでも、日本（▲5.6%）は米国（▲2.8%）・ドイツ（▲4.8%）以下の最低水準です。その原因は、外需依存型経済と過剰な設

備投資にあります。同時に、賃金抑制・非正規雇用の拡大・下請けいじめなどにより、内需による自律的な経済発展を阻害してきたことにもあります。

その結果、デフレ不況の再来と景気の「二番底」も懸念されています。このことは、ドイツの労働組合（公務労組）からも指摘されています。労組では、今春5%の賃上げを掲げた記者会見で、デフレ日本の轍を踏むなとして次のように語りました。「われわれは、日本が1990年代に経験した失敗を避けなければならない。日本では賃金水準は何年にもわたって下降を続けた。これは、産業別など広域の賃上げ交渉が突き破られ企業別交渉に置き換えられたことに原因がある。企業別の交渉・協約が互いに足を引っ張りあった。緊縮政策と賃金低下が、日本が20年にわたってデフレ危機に陥るという結果をもたらした」「われわれは、こうした賃金政策上の失敗から学ばなければならない。

すなわち、賃金引上げが国民経済的観点から緊要だということだ。われわれは、経済が再び危機に陥らないようにするために、国内需要を支えなければならない」。まさに、日本経済の自律的な景気回復には、国内需要の拡大と消費の増加、そのための雇用と生活の安定、賃金の引き上げ、最低賃金の引き上げなどを実現することが不可欠です。

### （３）深刻化する雇用と失業問題

雇用と失業問題が極めて深刻になっています。9月の完全失業者と率は、363万人と5.3%に、有効求人倍率は0.43です。新卒の高校生の求人はほぼ半減していて、そのまま「失業すること」が懸念されています。また、完全失業者のうち40%が青年です。失業者支援は緊急の課題です。失業給付も受けられない人も7.7%と途上国水準です。（ドイツでは6%）失業者支援には、失業給付の拡充だけでなく、生活保障の整備（雇用保険の抜本改正、職業訓練の充実・強化、最低保障年金制度の実現など）が必要です。それには、雇用保険の積立金4兆8000億円を活用すれば可能です。

大量失業者を生んだ「派遣切り」の元凶ともなった労働者派遣法の抜本改正も急務です。現行の派遣法が、パナソニックPDPの最高裁での不当判決の根拠になったからです。さらに、偽装請負を認め一端は直接雇用したものの半年後に雇い止めしたことも、適法と判断されました。このことは、派遣法の抜本改正にとどまらず、有期雇用の規制をもちこんだ労働者保護の法改正が緊要です。

### （４）10年間で急膨張した企業の内部留保

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によれば、この10年間に現金給与所得（月当り）が36万6481円から33万1300円と3万5181円減少しています。年収にして42万円以上の減収です。一方、企業が株主に配当金として払った額は、10年間に3兆円から9～10兆円と急増しています。さらに、内部留保は2倍以上に積み増し（積み増し分218兆円）されています。

このような配当金や内部留保の異常な増大分は、アメリカへの投機的資金として、また過剰な設備投資へと回されました。その結果、国内需要の大幅な不足を招き、国内経済の自律的成長を阻んできました。もちろん、「内部留保」は企業の安定経営に必要ではありますが、妥当な基準を大幅に超えています。何よりもこの10年の間に積み増された巨額な内部留保は、賃金の切り下げ、非正規労働者の大量活用、下請け単価の切り下げなどによって生み出されたものです。

労働総研では、内部留保を適正な水準である98年に戻し、それ以後積み増された巨額な内部留保（218兆円）を活用して、不況克服と内需主導型経済に転換する提案をしています。①最低賃金の引き上げ②働くルールの確立（非正規の正規化）③税などの社会還元④生産・環境設備への投資⑤全労働者の

賃上げにより、国内生産は425兆円、税収入は41兆円の増収になると試算しています。

### (5) 電機産業をとりまく状況

対米など外需依存にもっとも依拠してきた電機各社の09年3月期の決算は、大幅な赤字となりました。その原因の一つには、過剰な設備投資を続けてきた経営責任にもあります。同時に、国内需要の急激な落ち込みにもありました。今期の半ばを経過するなかで、家電（薄型テレビ）や半導体事業部門などの事業では、需要が上向いてきています。

この背景には、政府による「エコポイント制」による大盤振る舞いや、中国の景気対策に依拠した東アジア経済の底入れの関係にもあります。中間期決算では、電機大手各社とも当初の業績予想を大幅に上方修正しています。しかしそれは、賃金カット、人員削減、リストラなどによる固定費削減が最大の貢献要因になっています。電機各社とも、またしても労働者犠牲のもとで業績回復を図ろうとしています。このような企業の対応が、雇用の減少→賃金低下→内需縮小・外需依存→国内生産縮小→雇用の減少という負の悪循環を繰り返し、電機産業そのものを疲弊させることとなります。

### (6) 10春闘と労働界の状況

連合の10春季生活闘争の方針では、「賃金カーブの維持分確保」を前面に掲げました。賃金制度が未確立の組合では、定期昇給相当分を「5000円」を目安に要求します。ただし、産別・単組の判断によっては、賃金改善に取り組むとしています。金属労協も同様な方針を提起しました。「賃金水準と家計収入の落ち込みに歯止めをかけ、内需の底支えをはかる」と主張しながらも、水準の維持確保では極めて不十分です。連合では、非正規の処遇改善の取り組みを初めて作成しました。

今回は、非正規労働者の実態を把握したうえで、社会・労働保険加入の点検、正社員への転換制度の創設などを交渉・協議するとしています。このような中で、私鉄総連が「景気回復に向けた可処分所得の改善は、内需型産業の社会的責務だ」として、「統一ベア2500円」を要求したことは注目されます。全労連や中立労組でつくる国民春闘共闘委員会は、10春闘の方針として、①雇用を守れ、仕事をよこせ②生計費原則に基づき賃金、所得の確保をめざす統一闘争③ナショナルミニマム、社会保障の整備・拡充を重点課題に掲げました。統一目標として「賃上げで内需拡大」を訴え、「だれでも1万円以上、時間給100円以上の賃金引上げ」を提起しました。

### (7) 非正規労働者の闘いの前進

大企業の身勝手なリストラが続き、工場閉鎖や統廃合、一方的な解雇・雇止めが後をたちません。しかしこのような企業の横暴に、全国の労働者がユニオンに加入し、反撃に立ち上がっています。そこには、多くの青年だけでなく、女性も外国人も、また企業を支えてきた管理職も含まれています。個々の闘いには厳しい側面もありますが、貴重な成果や様々な改善を勝ち取っています。

何よりも、一人でも入れるローカルユニオンがもっている組合としての交渉力の偉大さが多くの労働者を励ましました。全労連では、これまで1年間でローカルユニオンに3739人が新たに加入し、総計で1万人を超える組織になりました。全労連の実態調査でも、男性の3割・女性の2割が組合に加入したいと答えています。大学生では、5～7割の人が労働組合に対し「必要だ」「役に立つ」などのプラスのイメージをもっていました。また統計上でも、組合の組織率が34年ぶりに上昇し18.5%に。組合員数は前年より1万3000人増えて、1007万8000人となり、組合への期待が大きく広がっています。

## 2. 電機連合の春闘方針について

### (1) 厳しくなった電機労働者の生活実態

電機連合の「生活実態」調査では、昨年に比べ可処分所得で2.4万円の減少（月例賃金）になっています。その大半は時間外収入の減少によるものです。家計収支では、「預金の取り崩し」世帯（10ポイント上昇）が「預金や繰越」世帯（5ポイント低下）を逆転し上回りました。これは2003年以来的ことです。特に、中高年世帯でゆとりがなくなっています。

職場生活では、「分社化により会社が変わってしまう」「配転や職種転換で仕事の内容が変わる」などの不安を抱える層が増えています。メンタル面でも、平均残業をしている人の半数以上が、「今の働き方が続くと心の病になる」との不安を訴えています。不況の影響で残業が減った（平均28時間、昨年より8時間減）とはいえ、営業職・SE職・開発設計職では依然として長時間残業が続いています。

### (2) 電機労働者の賃金実態

電機連合の「賃金実態調査」によれば、2000年水準を100（ラスパイレス指数）とした場合、2009年度でも大卒・技術職（98.78%）、高卒・技能職（94.86%）と低下傾向が続いています。また、他産業との比較でも、技能職の賃金水準は、「輸送用機械」「鉄鋼」と比較して6.6%程度下回っています。

一時金水準では、電機（大手6組合平均）4.32ヶ月に対し、自動車（大手3組合平均）4.83ヶ月、鉄鋼（大手4組合平均）5.58ヶ月とそれぞれ下回っています。また、一時金の産別ミニマム基準「4ヶ月」に満たなかった組合が39組合（90組合のうち）になっています。どの面からも、改めて電機労働者の賃金水準の低さがうきぼりになっています。

### (3) 10春闘では賃金改善要求せず

電機連合では、今次闘争において「賃金水準の改善（引き上げ）要求を行なう状況にない」と判断し、「賃金体系の維持をはかる」としました。このことは、電機労働者の厳しい生活実態からしても、また他産業との広がる格差の現状からみても、極めて不十分な方針です。

しかしながら、基幹労働者の賃金要求に新たな目標水準を掲げたことは注目されます。開発・設計職35万円（昨年31万円）、製品組立職32万円（昨年29万円）。これは、職種別・産業別賃金実態調査及び欧米における技術労働者の調査分析を行い、昨年の第6次賃金政策で「21世紀のリーディング産業にふさわしい水準」として設定されました。ただ残念なことに、今春闘では要求しないことや、現行の到達水準（開発・設計職27万円）とのあまりの差に大きな矛盾を残しています。また、概ね2%程度としている賃金体系維持分（定昇相当分）が全労働者に保障できるような闘いが取り組まれるかが大事です。一方で、「可能な組合については、賃金体系の維持をはかったうえで、賃金水準の改善に取り組む」との提起も行なっています。企業間格差がある組合では、この点での積極的な闘いをすすめるよう要求していくことも必要です。

パートタイム・有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者にも、産業別最低賃金や年齢別最低賃金を保障し、「均等・均衡処遇」に向けて改善をはかるとしています。派遣・請負などの非正規労働者については、「受け入れに関わる労使協定の徹底をはかる」としています。しかしながら、連合も提起している「非正規労働者の正社員への転換制度の創設」などに言及していないのは問題です。

#### (4) 時間外割増率への前向きな提案

時間外割増率の改善などを盛り込んだ改正労働基準法との対応で、法定基準を越える要求を提案したことは注目されます。①1ヶ月40時間を越える時間外及び休日の割増率50%（改正法では、60時間を越えた場合50%）②代替休暇は原則として導入しない（改正法では、割増賃金代替の休暇付与も可能）③時間単位休暇制の導入（改正法では、年5日分の付与可能）としています。長時間労働を解消する一つのステップとして、40時間以上の時間外労働抑制につながる要求として重要です。

#### (5) 仕事と家庭の両立支援への新たな提案

ワーク・ライフ・バランスの取組みとして、「配偶者の転勤を事由とする休職制度ならびに再雇用制度」の導入・整備へ新たな提案をしています。この要求の背景には、「企業や事業所の統廃合に伴い、近年、転勤を伴う組合員・従業員の異動が増加」している状況があります。改正育児・介護法に対しては、「短時間勤務制度」や「育児休暇」の拡充、「介護休暇の創設」についての対応をはかるとしています。また、「家族的責任を有する者の申し出による、時間外・休日労働・深夜労働を免除することのできる協定」の締結を提案しています。

#### (6) その他の取組みについて

昨年の定期大会において決定されたメンタルヘルス対策ガイドラインに基づき、行動計画の策定や職場復帰体制の整備などについて労使協議を行なうとしています。その他、これまでも提起されてきた時間管理の適正化や希望者全員の雇用延長制度実現の取組みも重要です。

### 3. 10春闘をどう闘うか

10春闘は、極めて厳しい経済状況及び経営環境のもとで闘われます。10春闘において成果を勝ち取るには、「私たちの切実な要求の実現が、内需を拡大し不況克服と日本経済の自律的発展につながる」という国民的世論を形成できるかにかかっています。その意味でも、今春闘ではしっかりとした理論的確信をもって運動にのぞむことが必要です。

#### (1) 雇用と非正規問題の解決方向は

「解雇しにくいから失業率が上がる。解雇をしやすくすれば、企業は人を雇うようになる」「日本の失業は、ほとんどミスマッチ失業であり、選ばなければ就労先はある」「失業者に対する公的な生活保障給付が、失業者の就労意欲をなくさせている」などの言葉を弄し、政府・財界は労働法の改悪を行ってきました。その結果、低賃金の非正規労働者の拡大と大量の失業者が生み出されたことは、誰の目にも否定しがたいものになりました。

その教訓からも、労働者派遣法を派遣労働者保護法へと抜本改正するとともに、有期労働法の改善による労働者保護強化が急務です。新政権は、3党合意のもとで①「日雇い派遣」「スポット派遣」の禁止②「登録型派遣」の原則禁止③「製造業派遣」の原則禁止④違法派遣の場合の「直接雇用みなし制度」の創設⑤マージン率の情報公開などの改正を打ち出しました。

しかしながら、政権発足後審議会での見直し論議が進められ、「製造業派遣」禁止の例外条項の拡大を含め、本来中立であるべき公益委員からは製造派遣の必要性がしきりに強調されました。何よりも、

このような変質を許さない国民的運動が今求められています。また、連合労組の消極的姿勢を変えるためにも、職場や労組での取り組みが必要です。もう一つの重要な課題は、有期労働制です。せっかく直接雇用されても有期労働契約の場合、期間がくれば雇い止めされることが多く、不安定雇用の最大の温床になっています。有期雇用は、ドイツなどのように特別の範囲（季節的な仕事、臨時の業務など）に限定させ、それ以外は期間の定めのない雇用を原則とすべきです。

5人に一人の労働者が年収200万円未満になっています。このようなワーキングプアをなくすには、少なくとも「時給1000円以上」の最低賃金を実現する必要があります。民主党は、マニフェストにこのような政策を掲げながら、現状では後回しや先送りにされつつあります。ここでも、国民的運動の強力な後押しなくては要求の実現はありません。

## （２）どう闘えば「賃上げで内需拡大」を実現できるか

賃上げを実現させることは容易ではありません。個別企業との交渉だけでは、円高・売り上げ減少・設備投資抑制などの理由を持ち出してくる経営側の姿勢を変えさせることは厳しい。業界全体での統一した賃金の底上げをどう図るかが、闘いのカギです。即ち、産別・ナショナルセンターでの統一した闘いと、産別レベルでの粘り強い団体交渉が必要です。このことは、ドイツの公務労組が指摘（情勢（２））した通りです。また、財界や業界団体、業界トップ企業を包囲する取り組みも重要です。その上で、労働総研が提起した「大企業の内部留保を社会的還元こそが、日本経済が活性化のカギである」ことを大きな世論にしていくことが求められています。さらに、大企業の社会的責任を改めて追及していくことが必要です。

## （３）ルールある経済秩序への転換を

日本企業が株価あるいは株主重視の経営をするようになったのは、そのようなことを促進させる仕組みが、新自由主義＝構造改革のなかで形成されてきたからです。商法の改正、株式や証券制度の改正、米国式会計制度の導入、金融財政の自由化、米国式経営手法など等、多岐にわたる分野で長年積み重ねられてきた結果です。

「金融危機」を契機に新自由主義が破綻したといっても、このような仕組みがなくなる限り、市場原理主義に基づく経営姿勢が変わることはありません。企業経営は従来の日本的経営から大きく転換しています。自社株の価格に経営を執着させるストックオプション制度。外資系ファンドによる社債などの直接融資。時価会計やクォーターリー（四半期）ごとの会計制度。外資系証券アナリストによる企業診断。M&Aを促進させる様々な制度改定など等。それぞれに議論はありますが、このような仕組みが、短期的利益の追求、リストラの促進（固定費削減＝人員削減、非正規の活用）、選択と集中による利益の拡大などを、企業経営者に強制させることになってきました。企業経営を誘導してきたこのような仕組みを変え、「ルールある経済秩序」への転換が必要です。労働組合の側からも、政策制度要求だけでなく、経営環境に対する具体的な提案が求められています。

## （４）応能負担の徹底と社会保障の拡充を

「社会保障の拡充は、増税や社会保険料の上昇によって国民の負担を増やすことになるから抑制すべきである」という議論がよく聞かれます。これは、二重の意味で誤りです。まず、社会保障の中身である「年金による老後の生活費」「医療費」「保育費」「介護費」など、必要な“要保障生活費”そのもの

は抑制してもなくなるわけではありません。それを必要とする特定の個人にその負担が重く過酷なものとしてのしかかってくるだけです。社会保障を拡充することは、国民全体の負担を増やすことではなく、負担のあり方を変えることなのです。日本における貧困層の拡大（先進30国のうち4番目の貧困率）は、公的な社会保障給付の異常な低さにあります。対GDP比での社会保障給付が、日本は23.9%とドイツ38.8%やフランス38.9%に比べて極めて低水準です。社会保障の拡充は、「高福祉・高負担」を意味するものではなく、「高福祉・公平負担」であることです。

「公平負担」に必要なことは、応能負担を徹底させることです。そして、応能負担により財源を確保することができます。この為には、この10年間に行われてきた大企業や大資産家への優遇税制を改めることです。日本の大企業の税負担はドイツやフランスに比べて大幅に低く、「国際競争力が落ちる」という財界の主張には根拠がありません。

20年間の消費税収のほとんどが法人3税の減収（184兆円）の穴埋めに使われてきました。大資産家に対しては、相続税制や証券税制など日本だけが異常な優遇税制になっています。大企業での引き当て金などの名目で積み立てられてきた巨額な内部留保にも適正な課税が必要です。このように、大企業や大資産家へ応能負担をさせることで、財源を確保することができ、社会保障を拡充することは可能です。

## 4. 当面する春闘個別政策について

### （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10春闘アンケートの結果では、約7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アップは、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）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。①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。②解雇を回避するあらゆる努力が尽くされたこと。③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。④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尽くされていること。

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週間働くと同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) サービス残業を根絶しよう

厳しい経営環境を理由に、仕事量が変わっていないにもかかわらず、固定費の削減の名目で残業規制が行なわれ、持ち帰り残業＝サービス残業が増えています。一方裁量労働への移行や裁量手当の減額など、サービス残業を合法的に行なわせる事例も増えています。

### (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。いわゆるパナソニック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) 人間らしく働くルールの確立を**

政権交代によって、財界や自公政権が押し進めてきた労働法制の改悪は、大きく後退しました。それでも、財界は労働法制改悪を放棄した訳ではなく、民主党を巻き込み次のチャンスを狙っています。しかし、逆に国民世論を大きく喚起できるならば、「人間らしく働くルール」にふさわしい労働法制へと「改正」できるチャンスも生まれています。

- ①最低賃金の大幅引き上げをめざす「最低賃金法」の抜本改正
- ②雇用における労働者の権利を明確にした「解雇規制立法」
- ③首切り・労働条件の切り下げを許さない「労働者保護法」
- ④派遣法を「派遣労働者保護法」へ抜本改正⑤すべてのパート・有期労働者に均等待遇を。

### **(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