

【11春闘に対する電機懇の提言】

2011.02.01「電機労働者懇談会」

(はじめに)

2009年の総選挙で「国民生活が第一」のスローガンを掲げた民主党政権は、国民に約束した公約を次々と投げ捨ててきました。労働者派遣法の抜本改正の先送り、後期高齢者医療制度の事実上の存続、障害者自立支援法の延命など等。さらに菅内閣は、今や小泉政権以上の「構造改革」を断行しようとしています。「新成長戦略」のためとして法人税の引き下げ、農業を犠牲にするTPPへの参加、「社会保障財源」と称しての消費税10%への値上げなど驚くべき政策のオンパレードです。これでは、国民の暮らしは一向に良くなり、格差や貧困がより一層拡大することが目に見えています。雇用を守り、賃上げによる内需拡大こそ最良の「成長戦略」です。今春闘では、労働者と国民の連帯による世直しともいえる運動が求められています。

1. 11春闘をめぐる情勢について

(1) 日本経済の危機の根源とは

先進国の中で唯一経済成長がストップしている国が日本です。そして、賃金も下がり続けています。GDPの伸び率と雇用者報酬（賃金）の伸び率が完全に一致していることがわかります。このことは、賃金が増えない国に経済成長があり得ないことを如実に示しています。それでは、このような事態が何故日本にのみ生まれたのでしょうか。

その起源は、1996年にさかのぼります。財界が打ち出した新戦略である「新時代の日本的経営」をもとに、雇用破壊をすすめたことが最大の原因です。まず、専門的業務に限られていた「労働者派遣法」を次々と改悪し、派遣業務を原則自由に、04年には製造業を含むものにまで拡大されてきました。その結果、非正規労働者やワーキングプア（働く貧困層）が大量に生み出されることになりました。年収200万円以下のワーキングプアは、現在1099万人にまで広がっています。これは、民間企業に働く4人に1人に相当します。年収100万円以下の層も、399万人にのぼっています。健康保険も年金も払えない、貯金も無い、結婚もできないなど、日本の将来が危ぶまれる事態が現実のものとなっています。

政府の10年度労働経済白書（労働経済の分析）ですら、このことを指摘しています。このような事態を招いた原因として、「大企業による非正規労働者の増加が主原因」とし、「相対的に賃金の低い者を活用しようとする人件費コストの抑制指向が強かった」と。同時に、「平均賃金の低下や格差拡大により、所得・消費の成長力が損なわれ、内需停滞の一因になったものと考えられる」としています。また、正規従業員に対しても「大企業中心に取り組みされた賃金・処遇制度の改革も、賃金格差を拡大させ、人々の生きがい、働きがいを損なった面がある」と指摘しています。

自公政権による新自由主義的な経済政策も、さらに格差・貧困を押し広げる役割を果たしました。法人税（国税分の基本税率）は、43.5%から30%に、高額所得者の所得税も60%から40%に引き下げられました。他方で、消費税が3%から5%に、健康保険負担割合が1割から3割に、高齢者からも医療費の徴収も行なわれるようになりました。

このような結果の積み重ねが、日本経済に巨大な歪みをつくりだしました。99年から09年の10年間に従業員の給与総額は、12.8%も減少しました。一方で、企業の内部留保は245兆円から441兆円

と実に196兆円も増大しました。大企業には、空前の金余り状態をもたらし、この内部留保を雇用者報酬や国内での設備投資に回してきませんでした。このことが、日本経済を「失われた20年」と「デフレ」という死の病に陥れることになったのです。

(2) 内部留保還元で内需拡大の声広がる

長年「内部留保を労働者に還元し、内需拡大を」と訴えてきた私たちの運動の結果、様々な層からそれに呼応するような動きが生まれています。

新日鉄系シンクタンクのエコノミスト北井義久氏は、「日本に必要な成長戦略とは内需拡大による景気浮揚のため賃上げを」とする提言を行なっています。企業が保有する余剰資金30～40兆円を設備投資や賃金に配分することを主張しています。その理由として、2000年比(100とする)で、大企業の経常利益は164に、株主配当は293に、役員報酬は180に増加しているにもかかわらず、従業員給与が98に減少していることをあげています。

富士通総研の根津利三郎氏も、連合の春闘討論集会で、企業には約20兆円もの余剰資金を含め、約200兆円の現金・預金などの遊休資金があるとし、「株主への配当増ではなく、賃金などへ還元を」と訴えています。連合のシンクタンクである連合総研もこの10年間で企業の利益準備金は131兆円から280兆円へと大きく伸びているとし、「充実する内部留保が株主配当に回り、従業員給与の引き下げとは対照的である」としています。また、3%の賃金改定で実質成長率(GDP)2.2%が達成でき、デフレを脱却できるとしています。逆に、賃金改定が定期昇給分(1%)にとどまり、非正規の処遇が改善されないとデフレが長期化するとしています。労働総研では、内部留保の社会的還元による経済の抜本的改革の詳細な提案をしていますが、闘う課題の項で触れます。

(3) 電機産業をとりまく状況

電機産業では、依然として事業の選択と集中が加速しています。特に、半導体関連分野は顕著です。昨年、システムLSIをてがけてきたルネサステクノロジ(旧日立・三菱の半導体統合会社)とNECエレクトロニクスの会社統合はその象徴的な事例です。東芝では、先端部門のシステムLSIでの生産から撤退し、韓国のサムスンに生産委託することを発表しました。但し、回路の設計・開発は継続します。システムLSIの製造装置の投資が、数千億円単位の巨額なものになり、その負担に耐えられないとの判断からです。すでにルネサスでも同様に、台湾などへの生産委託を決めています。東芝では、システムLSIを製造してきた長崎工場をソニーに売却、大分工場は画像センサー専用工場に衣替えさせるとしています。事業整理のため三洋電機では、半導体子会社を米国のオン・セミコンダクター社に売却しています。このような大規模な統合や撤退に伴い、相変わらず早期希望退職募集(ルネサス・三洋半導体など)が行なわれ、転勤などに応じられない多くの労働者が退職を余儀なくされています。

電機各社は、得意分野に経営資源を特化させています。東芝では、NAND型フラッシュメモリと原子力を二つの中核事業と位置づけています。日立でも、グループ会社や社内カンパニーの四分の一の事業を見直しの対象にし、主力を社会インフラに集中しつつあります。その一つの例が、中小型液晶パネルの子会社を、台湾の鴻海(ホンハイ)精密工業に経営権を譲渡した件です。ただこの中小型液晶パネルの生産をめぐるのは、新たな状況が生まれつつあります。いわゆるアップル特需と言われるものです。アップル社のiPod、スマートフォン、iPadなどに使用される液晶パネルの大量受注が舞い込んできました。高精細で視野角が広く動画表示に最適とされ、高機能すぎると敬遠されてきた日本の中小型液晶パネルの技術が買われたからです。東芝では石川県に、シャープでは亀山市に、日立では茂原市に総計3000億円の大型投資が予想されています。投資額はアップル社が負担すると言われています。

電機産業の10年度（11年3月期）の業績見通しでは、各社とも大幅な業績回復となっています。（以下中堅組合企業の平均）09年度に対して、売上高7.2%増にもかかわらず、営業利益は102.8%増、経常利益は396.4%増になっています。営業利益率3.8%、経常利益率3.0%はリーマンショック以前の水準を回復しています。売上げが微増ながら大幅な利益を確保できた背景には、賃金抑制や低賃金の非正規労働者の活用による「固定費の削減」が大きな要因になっています。まさに、労働者犠牲のもとでの業績回復といえます。東芝では、今年度前期にも4300億円の固定費を削減したと発表しています。

（４） 11春闘と労働界の状況

連合は、経営側に実質「1%の配分」を求める春闘方針を決めました。闘争方針では、「低下を続ける賃金を速やかにピーク時の水準まで復元し、企業部門から家計部門への所得移転をはかる」、「この間もっとも犠牲になってきた非正規労働者の雇用と生活を向上させなければならない」としています。97年から5.1%まで下がった賃金水準を毎年1%ずつ回復させるとしています。しかしながら「1%の配分」の中身はあいまいです。その源泉をベア要求ではなく、各種手当や企業内最賃、一時金などに求めています。一時金では、1～2割り上げてもらう必要があるとしています。

このように、統一ベア要求を回避した背景には、円高などによる企業業績の先行き不安から、ベア要求をしないと決めた電機連合などのJC（金属労協）への配慮からでたものです。昨春闘同様、JCから脱却した闘いが求められています。私鉄総連では、定昇相当分（2%）とは別に、ベア2500円を要求することを決定しました。「統一ベアこそ生活と景気回復の柱」としています。中堅中小の金属関係労組でつくるJAMでは、定期昇給など賃金構造維持分を確保したうえで、減少した賃金を回復させるため、今後5年以内を目安に、毎年1500円以上の水準引き上げをめざす方針を決めました。

全労連では、11春闘に向け「六つの要求と行動」を提起しています。要求課題では、①すべての労働者の賃金の引き上げ（誰でも1万円）と雇用の安定②すべての労働者が働き続けられる条件整備③地域での最低賃金闘争。公契約運動強化による賃金相場の底上げ実現④雇用を守れ、仕事よこせの要求組織⑤有期雇用規制や同一価値労働同一賃金など雇用と賃金規制の強化、後期高齢者医療制度廃止や最低保障年金制度確立などの社会保障制度改善⑥衆議院比例定数削減阻止など憲法と民主主義擁護。

（５） 国民的運動が切り開いた新たな局面

労働組合の運動と国民世論が社会を動かしつつあります。先ずその一つが、「公契約適正化」の取り組みです。公契約とは、国や自治体と民間事業者とに交わされる公共事業の契約のことです。小泉「構造改革」以来、「官から民へ」を合言葉に、経費削減・効率優先を掲げた新自由主義的な改革が国や自治体で行なわれてきました。その結果、安易な競争入札のもとで、安全軽視や品質低下にとどまらず、劣悪な労働環境や賃金切り下げなどいわゆる官製ワーキングプアをつくる温床となってきました。

こうした自治体の対応には問題があるとする運動の取り組みにより、地方自治体で公契約条例が制定されるようになりました。日本で最初の野田市をはじめ、国分寺市や川崎市にも広がっています。川崎市の場合、入札の最低額として公共工事設計労務単価基準を参考に決めること。賃金の支払いの責任として下請け請負者（二次下請け以下も含む）に最低額未滿の報酬しか支払われなかった場合、受注者責任とすること。また、下請けを含む全労働者名簿による履行確認を行なう。調査拒否や是正要求に従わなかった場合、契約解除や指名停止をするとしています。今後、国のレベルでも公契約法（公共事業工事報酬確保法）案も準備されており、その内容が実効性を伴うよう求めていくことが必要です。

最低賃金でも昨年大きな前進がありました。政労使代表による「雇用戦略対話」の場で、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指す」との合意が成立しま

した。また、法改正された最賃法の「生活保護との整合性」（生活保護基準を下回らない）の観点からも運動を大きく前進させる必要があります。神奈川労連では、法の趣旨に沿って計算すれば、最低賃金は月額21万5000円、時給額で1430円以上になることを示しています。時給1000円は最低基準であり、月単位での最低賃金の取り組みの重要性を指摘しています。最低賃金の引き上げは、政府として中小企業への助成や価格保障（下請け単価）などへの施策が不可欠です。

2. 電機連合の春闘方針について

（1）電機労働者の置かれた状態

電機の生産労働者（技能職）の賃金実態は、製造業平均を1.9%下回っています。特に「輸送用機器」「鉄鋼」と比較した場合、それぞれ5%、4.3%下回る水準になっています。産業間格差が依然として開いている実態があります。

ラスパイレス指数（年令・勤務構成を同一とみなして算出）による電機の標準労働者の賃金水準は、08年の微増以外連続して低下しています。2000年を100とした場合、「高卒・男性・技能職」では94.1、「大卒・男性・事務技術職」では98.1の水準まで低下しています。特に、成果主義賃金制度のもとで、中高年労働者の賃金低下は標準労働者以上のものがあります。

電機連合が行なっている「生活実態調査」では、「貯金の取り崩し等でやりくりした」という赤字世帯が26.1%にもなっています。「収支トントンであった」世帯は39.5%であり、家計の厳しい世帯が大半を占めています。特に40代後半になると、「貯金の取り崩し」世帯が40%にもものぼります。

（2）ベースアップ要求を回避する理由はない

今年1月に開催した電機連合「第97回中央委員会」議案書の情勢分析で、①企業業績の大幅な回復②下がり続ける賃金実態③厳しい電機労働者の生活実態をあげていながら、ベースアップ要求を回避する明確な理由が述べられていません。ただ「経済・雇用環境が厳しい」とするのみです。これは、円高を理由に景気の先行き不安があるとする経営側の主張をまるのみしたものです。さらに従来どおりの「賃金体系の維持をはかる」とする方針では、標準労働者の賃金水準ですら維持できなかったのが実態です。実際、中闘組合の基幹労働者（開発・設計職）の賃金水準の平均値は過去にも低下しています。ベースアップ要求は、過去の賃金低下分（97年より5.1%低下）を取り戻す最低限の要求です。本来の意味での賃上げではありません。また、ベースアップは「固定費の増加になる」という主張もまったく根拠がありません。査定強化による賃金抑制や労務構成の変化により、総額人件費は大幅に低下しているのが実態です。トヨタでは、昨年定昇7100円（ベアゼロ）を回答しましたが、労務費削減は627億円という巨額なものになっています。電機も例外ではありません。この点からも、労働者全体の賃金底上げは可能です。

（3）連合のなかでも最も悪い役割を果たす

連合の闘い全体に、腰をひけたような対応をとらせたのは、JCとりわけ電機連合の果たした役割が大きいです。JCでは、ベア要求を回避したものの、一時金要求を昨年の「5ヶ月を基本に」の表現から一歩踏み込み「5ヶ月以上を基本」とする方針を決めました。しかしながら、電機連合では、従来の基調（年間5ヶ月を中心、「産別ミニマム」は年間4ヶ月）に基づくとしています。これは、電機連合の多くの企業が業績連動方式にしていることと関係しています。改めて、業績連動方式の是非が問われるべきです。要求方式を維持している日立や三菱電機が、業績連動の壁を越えた闘いができるか注目されます。

また、昨年の定期大会で提起されたグループ別に分けた賃金水準改善の取り組みが提案されていません。業種間格差・企業間格差は、ベースアップ要求と切り離して取り組まれる課題であるべきです。第6次賃金政策では、「21世紀のリーディング産業にふさわしい水準」として、開発・設計職基幹労働者賃金として35万円が掲げられました。議案書でも中長期的にめざす水準としてとりあげ、各年の闘争での取り組みを課題にあげていますが、具体的な提案がなされていません。これは、本来産業間格差圧縮の要求であり、これもベースアップ要求に関係なく独自に取り組まれなければなりません。

(4) 派遣・請負労働者への積極的な取り組みがみられない

「非正規労働者」に対する連合の春闘方針では、「非正規共闘」を新設し、法令遵守の点検や、正社員登用制度の整備、派遣など間接雇用労働者の待遇改善を掲げています。さらに、今回時給ベースで正社員を上回る賃上げを要求するとしています。この面でも、電機連合の対応は大きく遅れた姿勢となっています。「均等待遇」と言いながらも、非正規労働者への賃金や待遇改善への具体的取り組みが提起されていません。今回も、派遣・請負労働者の受け入れに関する労使協議の推進のみです。以前から提起されてきたこの方針も、電機連合の「実態調査」では、「労使協議が行なわれず、会社からの報告も受けていない」組合が5割存在していると報告しています。労使協議事項にある法令遵守の状況（法定最低賃金の保障、社会・労働保険の加入の徹底など）の確認は最低でも行なわれるべきです。

(5) ワークライフバランス確保には長時間労働是正が第一

電機労働者の時間外労働は平均で月30時間、開発・設計職では月36時間台です。リーマンショック後に減少していた時間外労働も増加傾向に転じています。このような職場の実態から、健康やメンタル不全に不安をもつ労働者が多くいます。電機連合の「実態調査」でも、「今の働きが続くと体力がもたない」が51.5%に、「いまの働きが続くと心の病になる」が47.4%にのぼっています。特に、時間外労働が40時間を越えるとその比率は大幅に増えます。このような実態からも、長時間労働の是正は切実な課題です。さらに、時間外労働の削減や時間短縮は、雇用を増やすことができ、失業率も減らすことができます。電機連合では、以前から「到達目標水準」を掲げた提案を行なっています。時間外労働（2005年実態値289.4時間）を2011年までに150時間以下に削減し、年休等取得（同14.9日）を2011年までに20日以上取得とすることで、年間総実労働時間1800時間程度の実現をめざすとするものです。中闘組合の到達状況の点検と責任を明らかにした取り組みが求められています。

3. 1 1 春闘を闘う中心的な課題について

(1) 賃上げと働くルールの確立で内需拡大を

労働総研では、大企業にある過剰な内部留保の一部を取り崩すことで、国内需要を拡大し、経済成長率を5.25%押し上げられるとの提言をしています。経済効果は、税収入の増と355万人の雇用創出にも結びつくとの具体的な試算を行っています。労働総研の提言は、他のエコノミストが主張する賃上げや設備投資にとどまりません。「働くルールの徹底」によっても内需拡大への大きな原動力になると指摘しています。①サービス残業の根絶②年休の完全取得③週休2日制の完全実施④最低賃金1000円などです。これらの課題は、現行法で認められた権利を行使するだけでも充分達成が可能なものです。今春闘では、過剰な内部留保を抱える大企業への社会的責任を果たさせる国民的な運動が何よりも求められています。その意味で、ヨーロッパの進んだ闘いに学ぶ必要があります。

フランスでは、年金支給開始年齢の引き上げに、全国土で300万人規模のデモが組織されました。労働組合だけでなく、学生や高校生まで参加しました。社会保障を守る運動が、労働組合が先頭になって築かれてきました。世論調査でも65%の国民が支持しています。ドイツでも労働組合の闘いが前進しています。GDP比率で輸出依存度の高いドイツ（日本の倍の4割）は、リーマンショック後に日本以上の経済的苦境に立たされました。生産調整、一時帰休などの施策も余儀なくされました。しかし、ドイツの金属産業労組は、不況前までの業績好調期に「賃上げがなかった」ことを問題にし、「公正な配分」と8%の賃上げを要求しました。マスコミからの「非現実的」との非難にもかかわらず、全面ストを構え4.2%の賃上げを勝ち取っています。このような労働組合の闘いが、国民の消費購買力を高め、内需が拡大できたことで、ヨーロッパの経済成長を支えてきたのです。

（2）派遣法の抜本改正と有期雇用の規制を

「派遣法抜本改正」の焦点になっているのが、「期間の定めのない直接雇用」の問題です。偽装請負で摘発され、直接雇用されても、期間工などの有期契約（1年や3年など）で簡単に解雇されてしまうからです。有期雇用への規制を強化していく闘いは、安心して働ける環境を築くうえで何よりも重要な課題です。厚生労働省の「有期雇用研究報告」でも、不十分ですが有期雇用契約への規制が必要だと指摘しています。しかしながら、「多様な正社員」という枠組みで、正社員をより非正規の待遇に近づけようとする意図もうかがえます。何よりも実効性のある規制をつくらせることは、私たちの運動の取り組み如何にかかっています。この面でも、先進国のなかでもっとも遅れています。フランスは無期雇用が原則で、ドイツや英国や韓国でさえ有期雇用の乱用を防ぐ法律があります。有期雇用への規制の基本は、①雇用は「期間の定めのない直接雇用」とし、有期雇用は休業労働者の代替や季節的な業務などに限定する。②違反した場合は「期間の定めのない雇用」とみなす。③均等待遇を法制化することなどです。

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11春闘アンケートの結果では、62%の人が生活実態として「かなり苦しい」または「やや苦しい」と答えています。また必要な月額賃金の増額として3万6210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。

4要件とは、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。まず、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」を原則自由から、99年以前の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大切です。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。その阻害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

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求めます。

(10) 電機ユニオンへ未組織労働者を組織しよう

電機ユニオンでは、労働相談などを通じて、解雇撤回や労働条件の確保、解決金の獲得など多くの成果を勝ち取ってきました。今後も、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、多くの未組織労働者を組織しよう。

(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

「参考の図表」

電機主要企業の業績予想と内部留保額一覧

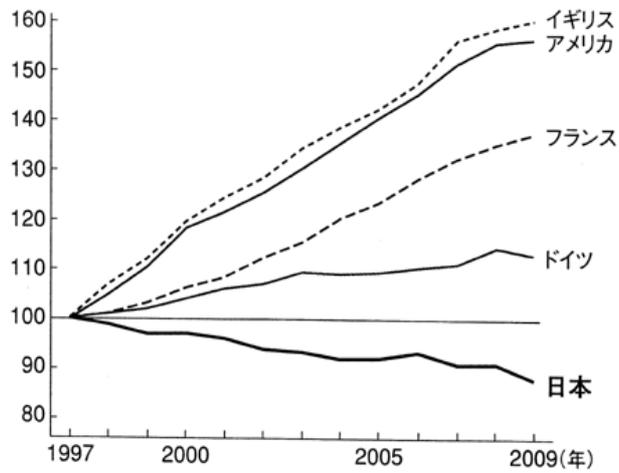
企業名	2010年度通期見通し(単位 億円)			内部留保額		
	売上高	営業利益(前年伸び)	経常利益	合計額	一人当り	
日立	93,000	4,100	103%	3,900	22,392	622
東芝	70,000	2,500	113%	1,500	15,487	759
NEC	33,000	1,000	96%	550	6,469	454
富士通	46,700	1,850	96%	1,600	7,504	436
三菱電機	35,600	2,050	117%	1,950	14,455	1,319
パナソニック	89,000	3,100	63%	2,100	39,333	1,023
シャープ	31,000	900	73%	550	9,238	1,711
富士電機	7,200	160	1678%	135	999	425
沖電気	4,450	120	-14%	55	229	126

注1)通期見通しは電機連合議案書より
注2)内部留保は10年3月期決算より算出
(合計額:億円, 従業員一人当:万円)

内部留保額=資本準備金+利益剰余金+退職給付引当金

賃金が下がり続けているのは日本だけ

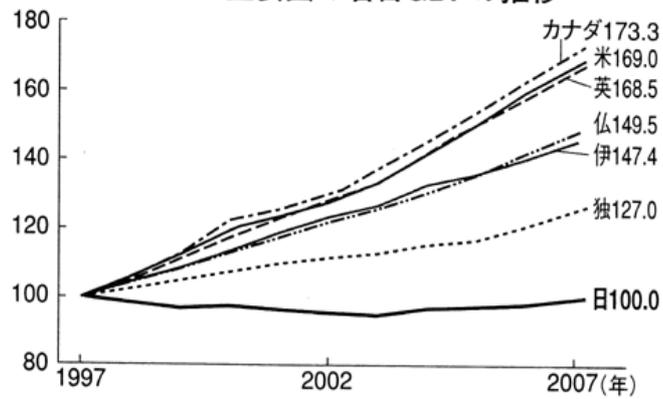
民間企業労働者1人当たりの賃金の推移



(注) 1997年を100とする指数
資料：OECD "Economic Outlook (2010.5)"

日本だけ経済成長が頭打ち

主要国の名目GDPの推移



(注) 1997年 = 100とした指数
出所：OECDデータベース

以上