

【12春闘に対する電機懇の提言】

(はじめに)

野田政権は、「国民の生活を第一」としたマニフェストをすべて投げ捨て、国民への裏切りを続けています。他方で、財界の要望を全面的に受け入れ、自公政権以上の新自由主義的構造改革に邁進しています。しかし、あきらめることはありません。「富を独占した1%の人が社会を破壊した」として「ウォール街を占拠せよ」と立ち上がった若者や労働者の闘いが世界を大きく動かししました。12春闘でも、市民や労働者の怒りの声を結集し国民的な運動へと発展させることで、私たちの要求は実現できます。

1. 12春闘をめぐる情勢について

(1) 12春闘の課題

今春闘は、賃上げや非正規労働者の雇用を守るなどの労働組合固有の課題ではありません。TPP問題、原発ゼロ、震災復興、消費税増税反対などの国民的課題にも積極的に取り組むことが求められています。それらの課題は、内需中心型経済への転換ということで、相互に結びつきます。

まず、「TPPに参加することで輸出の拡大と雇用が守られる」とする議論にはまったく根拠がありません。TPP参加国の工業製品の関税率は低く、しかも電機や自動車では生産の大半を海外に移転しているため、関税ゼロにしても輸出拡大に結びつきません。何よりも農産品への関税引き下げによるアメリカの輸出拡大にあることは目に見えています。日本の多国籍企業の狙いは、アジア太平洋地域で「企業内貿易」での関税をゼロにし、「ヒト・モノ・カネ」を自由に動かせ、規制のない企業活動を実現させることにあります。従って、海外生産移転と国内空洞化がより一層進むことは目に見えています

次に、原発ゼロ＝再生可能エネルギーの拡大は、地域循環型社会の実現と農・林・漁業を守り発展させることができます。そして住民本位による震災復興の取り組みは、地域経済再生と中小零細企業の活性化につながります。そのための財源はあります。大企業が溜め込んだ巨額の内部留保(266兆円)です。また、日本は対外純資産252兆円で世界一の金持ち国です。これらの一部を労働者と国民に還元し、さらに国内投資に回すことで、雇用と仕事を確保させ、内需中心型経済への転換は可能です。

(2) 電機産業をめぐる状況

電機中堅組合の11年度通期業績見通しにおいて、売上高は41兆2100億円と当初見通しより▲2%の微減で、営業利益は1兆4490億円となりこれも当初予想より▲10%です。これには、東日本大震災・タイの洪水や「超円高」の影響が関係したと考えられます。しかしながら、電機各社間で業績の明暗(右下表)が分かれています。社会インフラに重点を置いた日立・東芝・三菱などは当初の予想を下回るものの昨年と同水準の利益を確保しています。通信情報部門では、富士通に比べNECが低迷しているのが特徴です。他方で、家電部門を主力としてきたパナソニックが当期利益▲4200億円の赤字、シャープが60億円という低い水準になっています。パナソニックの巨額な赤字は、三洋の買収や構造改革費用が積み増しされてこのような計上をしています。しかしその背景にあるのは、薄型テレビ事業での収益悪化が最大の原因です。薄型テレビの市場全体では、1・2位を韓国勢が占め、3位が台湾、

電機主要企業の業績予想と内部留保額一覧

企業名	2011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	95,000	4,000	-10%	4,100	24,170	668
東芝	70,000	3,000	25%	2,400	16,854	830
NEC	32,500	900	56%	550	5,678	490
富士通	45,400	1,350	2%	1,200	7,611	443
三菱	37,300	2,400	3%	2,100	15,097	1,319
パナソニック	83,000	1,300	-57%	-4,300	38,772	1,057
シャープ	28,000	850	8%	670	9,221	1,659
富士電機	7,200	220	85%	200	1,138	463
沖電気	4,360	150	36%	120	389	233

注1) 通期見通しは電機連合議案書より

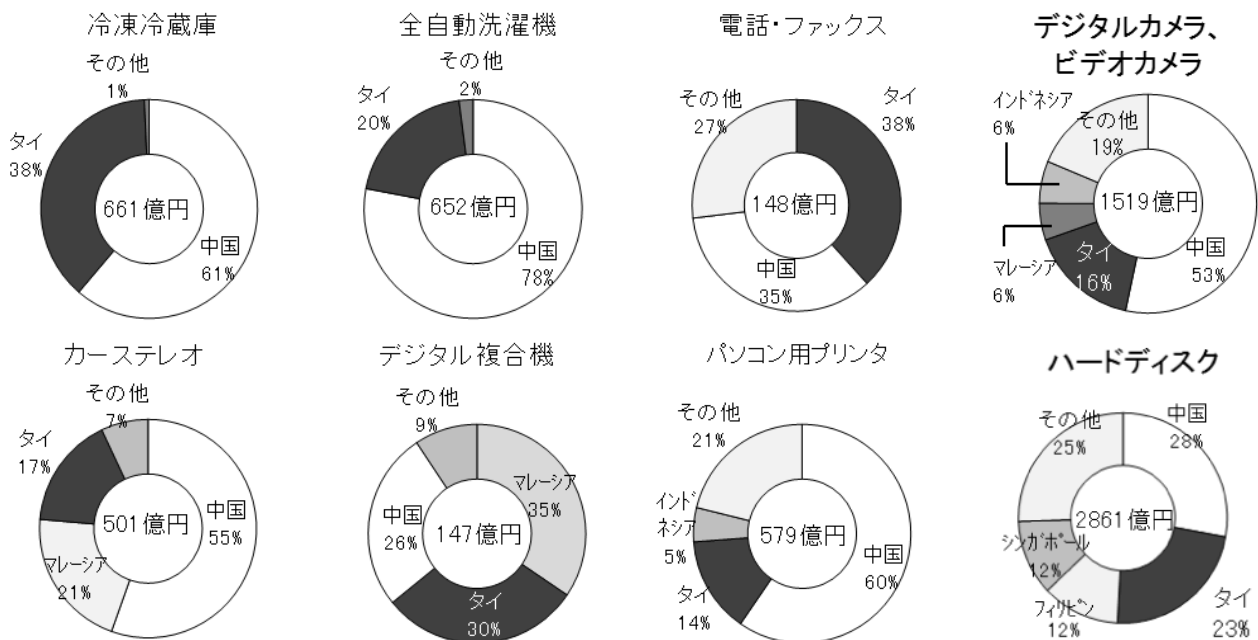
注2) 内部留保は11年3月期決算より算出(合計額は億円、従業員一人当りは万円)
内部留保額＝資本準備金＋利益剰余金＋退職給付引当金

4位にシャープ、7位にパナソニックとなり、日本勢の世界シェアが急激に落ちています。垂直統合型（設計から製造まで）のシステムで高い品質を誇ってきた日本のものづくりの優位性が失われたことが最大の要因です。いわゆるICT技術革命が、新技術の取り込みを容易にし、EMS（製造委託専門）による大量生産による低コスト製品が市場を制覇しているからです。実際従業員100万人を擁する鴻海（ホンハイ）精密工業は、世界の民生製品の43%、パソコンの25%など巨大な製造を行っています。

もちろんこのような事態を招いたのは、パナソニックやシャープの大型液晶パネル工場への巨額投資を行ってきた結果であり、経営責任が問われるところです。電機産業全体の収益力低下の背景には、欧米企業が基本ソフトやオリジナル技術によりそれなりの優位性を維持してきたことに対し、このような技術開発に積極的に取り組んでこなかったことの結果です。目先の利益確保のために、リストラによる人件費削減を繰り返して人的投資を怠り、目先の業績を優先させる成果主義の導入による開発環境の悪化がその遠因です。

タイの洪水被害で、日本の電機産業の海外生産への依拠の実態が改めて認識されました。（下図）このような海外進出は、大震災や「超円高」のもとで、中堅・中小企業をも巻き込んでより一層拡大しています。家電製品は、2010年度で輸入が輸出を上回っています。このようななほ崩壊的な海外移管は、国内産業の空洞化のみならず、日本の技術やノウハウの流出にも結びつき、日本企業の急激な衰退を加速させることにもなります。日本の電機産業のあり方が改めて問われています。

第17図 タイから日本に輸入される品目の割合 (2011年度)



資料出所：貿易統計(財務省)

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

電機連合の調査では、組合員の生活収支感に改善が認められるものの、中高年層では「貯金の取り崩しでやりくりの」世帯が30~40%という高い水準にあります。時間外労働も、業務量の増加により増えています。職場の不安感では、「いまの働きが続くと心の病になる」と50.1%の人が答えています。これは、多くの労働者がメンタル障害を抱える電機の職場の実態を改めて浮き彫りにしたものです。さらに、配転・転勤・分社化・倒産などへの不安感を訴える人が過半数以上を占めます。際限のないリストラが依然として継続されていることを実感させます。要介護状態の家族を抱える世帯が、50代では女性の2割・男性の1割以上の高い比率を占めていることが明らかになりました。介護問題への社会的な取り組みが求められています。

（２）賃金改善要求回避の理由はない

電機連合の今春闘の方針は、「賃金水準の改善（引き上げ）要求を行う状況にはない」と判断し、賃金や一時金の「適正配分を求める取り組み」を推進するとしています。しかしながら一方で、「近年、賃金体系維持が続き、とりわけ、中高年層の組合員が預貯金を取り崩して生活しているなど、厳しい状況にあることから、賃金改善を行う必要があるとの意見がありました」としています。まさに今回の方針は、組合員の切実な声に反するものです。また５年間に及び「賃金体系維持」を妥結したとしながら、必ずしも賃金水準の維持に結びついていないことは、電機連合の賃金実態調査からも明らかになっています。高卒男子・技能職（３５歳相当）では、２０００年比で６％程度の低下に、大卒男子・事務技術職（３０歳相当）では２％程度低下しています。（ラスパイレス指数）統一要求基準の銘柄でさえ低下しているのですから、他の年齢層ではより一層低下しているのは明白です。実際、中位者の賃金実態推移では、４０歳以降のグラフはフラットな形（賃金上昇がみられない）なものとなっています。「賃金体系維持分」を「概ね２％程度」とした方針からも逸脱するものです。

（３）企業間格差の取り組みが弱い電機連合

議案書では、中・小規模企業の賃金水準が大企業（１０００人以上）と比較して１５～２０％低いなど、企業間格差が広がっていることを明らかにしています。このことは、電機連合が大手組合中心の取り組みに終始してきた結果でもあります。実際、昨年春闘での賃金改善要求組合の数にも現れています。自動車総連では、５４０組合が賃金改善を要求して１２８組合が獲得、基幹労連では７４組合が要求し１８組合が獲得しました。これに対し、電機連合では賃金改善を要求したのが４組合で、獲得できたのが２組合という低い水準になっています。何よりも中小の格差是正のための「底上げ」をめざす取り組みがとりわけ電機連合には求められています。

（４）第６次賃金政策の取り組みがなされていない

電機連合では、「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３５万円」（統一要求基準は２７万円）を第６次賃金政策として掲げてきました。（１０年７月定期大会）今春闘でも、この「目標水準」の到達に向けて、①各年での闘争の取り組み②各単組における制度改定・格差改善の取り組みなどが提案されています。しかしながら、まったく具体的な取り組みが提起されていないのは問題です。

今春闘でも、産業別最賃を現行水準より１０００円引き上げる提案（１５万５０００円⇨時給１０００円）については評価できます。しかし、産業別最賃の適用範囲を直接雇用の非正規労働者に限定していることは不十分です。派遣や請負を受け入れるにあつては労使協議事項としているのですから、少なくとも産業別最賃を下回るような企業との契約をさせないような取り組みが必要です。

（５）「希望者全員の雇用延長」への取り組み強化へ

エイジフリー社会実現の観点で、「より明確に「希望者全員の雇用」の実現をめざした取り組みを強化します」としていることは注目されます。先ず雇用延長のあり方として「対象者の範囲を限定する条文を削除し、希望者全員とすることを明記する」と昨年よりは踏み込んだ提起になっています。さらに処遇についても、「産業別最低賃金を上回る水準を確保」し「賃金以外の処遇についても、６０歳までの労働条件の水準を考慮し、法定の基準を上回る適切な労働条件」をめざすとしています。組合員化でも、従来の可能な範囲との表現から、「組合規約上で組合員と位置づける」と明確にしました。

（６）その他の取り組みについて

ワークライフバランス５ヶ年計画プログラムの最終年として、育児・介護のための短時間勤務制度の拡充を新たに提案していることは評価されます。育児の短時間勤務制度の期間として「小学校３年生まで」としています。同様に、介護の短時間勤務の期間について、「３年間」まで拡充としています。さらに、「育児・介護

のための再雇用制度の導入・整備」に取り組むとしています。

安全衛生対策の充実のひとつとして、メンタルヘルス問題では、「外部相談機関の周知・面談を申し出ることによる不利益な取り扱いの禁止」や「職場復帰体制の整備をはじめとした総合的なメンタルヘルス対策」を提案しています。受動喫煙防止対策については、「労使で話し合いを行い、適切な環境整備に積極的に取り組む」としています。

3. 12 春闘をどう闘うか

(1) 労働者全体の賃金の底上げを

連合では、定昇相当分(5000円)を確保したうえで、「1%の配分」を求めています。私鉄総連では、統一ベア「2500円」の方針を確認しました。ゼンセン同盟でも、昨年と同様に1%程度の賃金改善の要求を決定しました。中堅・中小の金属労組でつくるJAMでも、昨年と同じ1500円以上の水準引き上げが提案されています。このような中で、電機連合が賃金改善要求を回避したことは問題です。

今春闘では、労働者全体の賃金の底上げが特に求められています。全労連が掲げる「誰でも時給1000円以上、月額1万円以上」の要求が実現できれば、内需を拡大させ日本経済を復活させることができます。もちろん、時給1000円以上の最低賃金の早期確立は欠かすことができません。

(2) 派遣法や有期労働法制の抜本改正を

昨年11月15日に、民主・自民・公明の三党で派遣法改正が合意されました。その内容は、①登録型派遣・製造業派遣の「原則禁止」をはずす②違法派遣の際の派遣先のみなし雇用制度を3年先送りにするというひどいものです。3年後には民主党政権がないのだから、みなし雇用制度そのものがなくなると自民党は公言しています。そもそも派遣法抜本改正をマニフェストに掲げた民主党を、国民が支持して政権交代させたのです。何よりも国民への裏切りです。震災や「超円高」を理由とする解雇など、非正規労働者の悲惨な実態は続いています。そして非正規労働者は、1756万人38.7%と働く人の3人に1人まで拡大しています。低賃金と不安定雇用のもとで、結婚できない、国民保険・国民健康保険が払えないなどの労働者が多数生まれることで、日本の将来社会を危うくするものです。

非正規労働者の不安定雇用の根源は、有期雇用契約にあります。違法派遣で直接雇用されても半年後には合法的に解雇されるなど世界に例をみないひどいものです。現在、有期労働契約に関する審議が行われていますが、ここでも骨抜きが画策されています。何よりも、「期間の定めのない直接雇用」を原則とすることが求められています。

(3) 国民的運動で情勢を切り開く

全国各地での原発ゼロの集会などの取組みが、「再稼働させない」「新たな原発をつくらせない」へと地方自治体を動かしています。「派遣切り」に対する運動も前進しています。あいつぐ不当判決が続くなかで、三菱電機名古屋の「派遣切り」裁判では、「派遣先事業主として信義則違反の不法行為が成立すべきである」として慰謝料を支払うことを命じました。沖データの直接雇用を求める闘い(8年も違法派遣で働かされ契約解除された)でも、マスコミや行政をもまきこんだ運動に発展させています。

全労連では、格差・貧困や雇用不安・過重労働などを目にみえるかたち(可視化)にし、国民的世論と運動の組織化を提起しています。今春闘では、職場と地域で「目に見え音が聞こえる」取組みをします。さらに将来的には、「必要な時期には100万人の行動」が取り組める組織的力量を高めるとしています。

以上