

# 【13春闘に対する電機懇の提言】

2013年1月26日「電機労働者懇談会」

(はじめに)

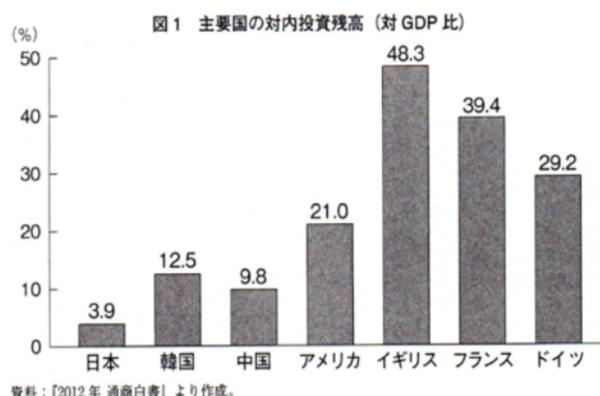
今、春闘の「再構築」が求められています。それには、労働者の悩みや本音と向き合い、職場や労働者の要求に耳を傾けることが必要です。その原点は、春闘アンケート活動の取り組みと労働者との対話です。そこに寄せられた労働者の切実な声と要求を結集させてこそ、13春闘勝利のカギがあります。

## 1. 国内外の情勢をめぐる特徴について

### (1) 失われた20年と日本型グローバル化

国民経済の発展は、国内需要と国内投資のあり方と深くかかわっています。日本の国内設備投資は減少し続けています。90年代以降、電機や自動車などのグローバル企業が、海外への生産移転を急激に進めてきた結果によるものです。また「経済のグローバル化」のなかでも、日本では欧米と違い海外からの直接投資が極めて少ないなど、特異な特徴があります。(図1参照)

まさに一方通行的なグローバル化なのです。このことが、日本の設備投資の低迷をより激しくしています。日本のグローバル企業には、国益を守るという観点が薄く、国内での雇用責任を放棄し、儲けのためなら技術流出も構わないとの姿勢があります。さらに、海外の生産拠点には国内からの部品を調達するという方針を捨て、コスト削減を理由に次々とグローバル調達へと転換しています。こうしたことは、国内での下請・関連企業の切り捨てです。また、アジアで生産した製品を逆輸入政策で持ち込んでいます。すでに、白物家電やデジタル家電・テレビも輸入超過になっています。ここでは、円高がさらなる利益を生むとして歓迎されています。「自国の消費は自国の生産でまかなう」のが当然とするヨーロッパでは許されないことです。このようなことが、国内雇用を減少させ、中小企業や地域経済を疲弊させてきた最大の原因です。もはや、グローバル企業の成長は、労働者の生活・雇用や国民経済を脅かす元凶となっています。



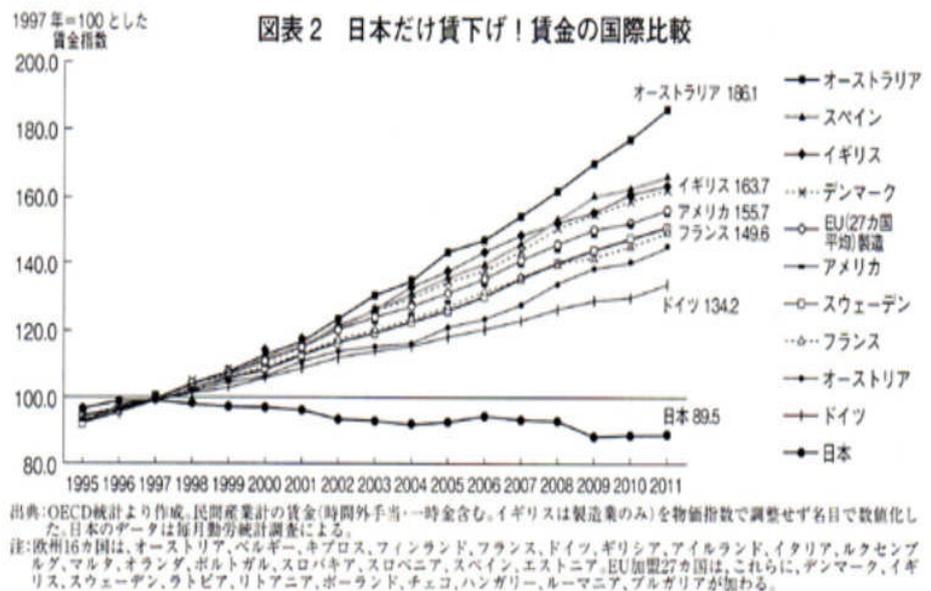
### (2) デフレ不況とやまない賃金下落

国内経済を支えるもう一つの柱は、GDPの6割を占める個人消費です。日本では賃金下落が続け、それが個人消費の低迷→物が売れない→デフレ不況→賃金下落との悪循環をなしています。賃金下落しているのは、先進国のなかでも唯一日本だけです。(次ページの図2参照)

賃金下落の原因は、経済白書(2012年版)が「企業の増加した利益は、配当金や内部留保の増加につながっていることにかかわる」と指摘している通りです。これは、年収200万円以下の非正規労働者の増大とも深く関係しています。実際デフレ不況のなかでも、大企業(資本金10億円以上)の内部留保は267兆円もの巨大な額に膨れ上がっています。その内部留保は、賃金に還元されないだけでなく、国内の設備投資にも使われていません。もっぱら、海外へのM&Aの資金や投機資金として流用されているのです。

国の財政における所得再配分機能も機能していなく、個人消費を圧迫しています。法人税率の引き下げ

(4. 5%減)や資産家への優遇税制が温存された一方で、社会保障財源の縮小や社会保険の国民負担は増大し続けています。さらに、消費税の増税は、低所得者層の生活を破壊するだけでなく、国民の消費購買力を一層冷え込ませることになります。今こそ、巨額な内部留保を、賃上げや下請け企業の単価の改善などを通じて、国民に還元させることこそ、デフレ不況から脱却させることができます。



### (3) 経労委報告と財界の新たな雇用戦略とは

経労委報告では、「改正高齢者雇用安定法」の成立に対応して、60～65才までの雇用者に給与を支払うために、中高年を中心とする現役世代の賃金水準を抑えるとしています。その理由として、企業が支払う賃金総額が5年間で2%増える為だとしています。これは、事実と違います。定年前と同じ職務をさせながら、年収はおよそ3分の1程度というのが実態です。さらに、デフレの長期化や円高で経営環境が悪化しているとして、定期昇給も「聖域にすべきではない」とし、実質的な賃下げも辞さないとしています。しかし、デフレの原因をつくってきたのが、財界による賃金抑制にあることは明らかです。

非正規労働者の数は1733万人にもものぼり、全労働者の35.2%を占めるまでになっています。これは、財界の「新時代の日本的経営」(95年)がめざした雇用戦略が描いた図式通りになっています。しかし、これを越える雇用戦略が、リーマンショック以後に打ち出されています。一つは、グローバル人材の登用です。もう一つは、正規従業員も「解雇自由」にして、必要な人材を必要ときに確保できる「雇用の流動化」です。その為には、これの障害になっている「整理解雇4要件」を変質させようとする攻撃が始まっています。

その現れが、JALや日本IBM事件への不当判決です。IBM事件の東京地裁(2011年12月)判決文には、「業績不振により上司・同僚に甚だ迷惑をかけている場合には、…説得活動をし…翻意を促したりすることは許容される」としています。これは“合法とされる退職勧奨の範囲を広げる”とともに“退職強要の自由を認める”ものになっています。IBMのロックアウト解雇やNECの人権を無視した退職強要には、このような背景があるのです。新たな雇用戦略はこれにはとどまりません。国家戦略フロンティア会議では、「多様な働き方」という名のもとで、「40歳定年制」(20年の有期雇用)や、「学び直し」とともに他企業への再就職をさせ75歳まで働くことが提案されています。新たな雇用環境を構築させるために、実に巧妙なキャンペーンも行われています。「あいつらは恵まれすぎている」として、意識的に対立構造を持ち込もうとする手だてです。公務対民間、正規対非正規、若者対高齢者、男性対女性等々です。格差や貧困が、経営者(資本家)対労働者の根本的な対立から発生していることを訴える必要があります。

### (4) 若者が置かれた深刻な雇用環境

若者の失業と不安定雇用の実態は、極めて深刻なものです。文科省の調査(12年度)でも、大学卒業者(56万人)のうち36%が、一時的な仕事や就職も進学もしていません。しかも派遣などの「正規社員でない者」が新卒者で4%(2万2000人)に達しています。さらに、自立して生活することが困難な若者

の失業は、100万人以上になっています。このことは、国民年金・国民健康保険の滞納や、将来の税収減・「少子化」（図3参照）につながります。若者が安心して働ける環境の確立は、日本の明るい未来を築くうえでも最重要な課題です。まず、劣悪な雇用環境をなくさせることです。若者を食いものにするブラック企業（労働総研ブクレッドで出版）がはびこっています。入社しても3年以内で退職する人が、大卒で3割、高卒で5割にもなっています。過酷なノルマや長時間残業などで、「うつ病」を発症する若者も急増しています。

「雇用の原則は無期雇用とする」など企業横断的な働くルールの確立は急務です。また、企業の雇用責任を明確にさせる為に、自治体や国も具体的な施策を講じる必要があります。さらに、公的な雇用の創出、公的な職業訓練制度、各種の失業対策制度の充実などの雇用政策は喫緊の課題です。

## （5）「改正労働法」の問題と活用について

労働者派遣法、労働契約法、高齢者雇用安定法という三つの労働法が「改正」されました。民主・自民・公明の閣取引による談合で、当初期待された「抜本改正」には程遠いものになりました。しかしながら、労働者の働き方にかかわりをもつ「改正」であり、その悪用を許さないためにも、正しい理解と学習が必要です。また、活用できる面は活用し、さらに「改正法」を越えた労働条件獲得のための運動の取り組みも重要です。ここでは活用できるポイントをとりあげます。

「改正派遣法」では、①もっぱら派遣規制（グループ企業へ8割を超える）②リストラ規制（退職した労働者は、1年間派遣として受け入れ禁止）③マージン率の公表 ④労働者への派遣料金の明示 ⑤違法派遣時のみなし雇用（施行は3年後）などがあります。

「改正労働契約法」では、①5年待たずとも無期雇用へ（5年は上限を定めたものではない）②無期契約転換逃れ監視（事前に「無期契約への転換を希望しない」等の契約は無効）③雇止めは自由ではない（契約を繰り返し更新したり等の場合は無効）④不合理な格差是正（有期契約であることを理由に待遇格差禁止。通勤手当・食堂利用・安全管理など）

「改正高齢者雇用安定法」では、企業は65才以上を上限に希望者全員を雇用確保することが義務付けられました。（年金の報酬比例部分を受給できる者はこれまで通りでよい）

連合でも、無期雇用の転換を「5年」から「3年」にすること、及び施行後すでに5年を経過している人に対しては5年を待たずに転換することを方針として掲げました。また、有期雇用で働く人の処遇では、食堂や安全管理などの他、慶弔休暇などの休暇制度も正社員と同じにすべきだとしています。

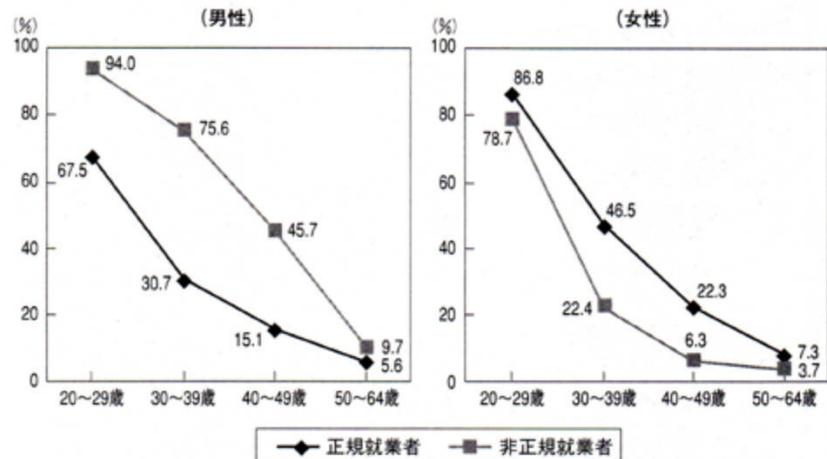
## 2. 電機産業をとりまく状況

### （1）電機大リストラは国民経済を破壊する

電機大企業で進められている大リストラは、そこで働く労働者やその家族だけの問題ではありません。電

### ●こんなにも高い未婚率！ 低賃金と不安定な身分で、結婚できない若者たち…

正規、非正規就業者の性、年齢階級別にみた未婚の状況



注：1) 厚生労働省「2010年社会保障を支える世代に関する意識等調査報告書」より  
2) 婚姻状況が不詳を除く。

機産業にかかわる膨大な下請・関連企業にも波及するものです。その規模は、パナソニックの取引先だけでも、3万1391社・従業員690万人にも達します。さらに、ルネサスなど地域に拠点をおく工場閉鎖・縮小の場合には、地域の商店街をはじめ広範な業種の存続にも深刻な事態を招きます。その影響は、デフレ不況にあえぐ日本経済の産業基盤を底から突き崩すものになります。何故なら電機産業は、日本の製造業のなかで最も多い従業員をかかえる産業でもあるからです。

## （２）株主利益拡大のために仕組まれたリストラ

電機産業の業績悪化は、円高だけにあるものではありません。多額の設備投資の失敗（液晶など）や顧客のニーズに対応した製品開発を怠ってきた経営判断のミスにあります。大リストラを行っている電機の多くの企業は、営業利益で黒字をあげていながら、「繰延税金資産」の取り崩しや多額の「構造改革費用」を計上し、膨大な最終赤字がでたとして、あたかも経営破たんしたかのように装っています。その目的は、人件費の大幅カットを進めるための口実であり、売上が伸びなくても大幅な利益を拡大＝「V字回復」しようとするものです。これにより、株価時価総額と株主配当を増やすのが狙いです。実際「2012年度には営業利益1000億円を達成し、年間4円の復配を実現する」とするNECの経営トップの発言に象徴されています。ITバブル以来、このような株主本位の経営施策が続けられてきた結果、日本のものづくりの衰退や、貴重な日本の技術の海外流失につながってきたのです。

## （３）電機産業再生の道は

先ず株主本位の経営から、従業員を大切にす経営へ改めるべきです。何故なら、企業の成長を担う中心にいるのが従業員だからです。次に、長い視野にたった技術や経営戦略の確立が何よりも重要です。そして、革新的な技術と斬新的なデザインでヒット商品をうみだせる技術力と、小型で精緻なものづくりの復活が必要です。その為には、安定した雇用と画期的な技術開発のできる自由な職場環境の整備が何よりも欠かせません。

これまでもっぱら海外への輸出に偏重してきた電機産業のあり方を見直す必要もあります。国内における地域循環型経済へ寄与できる産業への転換です。環境や再生エネルギー、介護・福祉・医療、農林水産業などです。これらの分野には、これまで日本の電機産業が培ってきた情報・制御・ロボットなどの高い技術力を生かすことができます。さらに、バイオや有機化学などの他分野とのコラボ（協同）により、新たな電機産業の発展が見込まれます。

# 3. 国内外における闘いの前進

## （１）新たな国民運動の前進

反原発運動では、国会行動において60年安保以来の規模（20万人）と広がりをもった歴史的な運動へと発展しています。その担い手は、若者や子育て中の女性など幅広い分野の市民が中心になっています。その運動の輪が地方都市にも拡大し、「あきらめない市民運動」として粘り強く取り組まれています。「TPPに反対するための円卓会議」には、市民団体・消費者団体だけでなく、農業団体や医療関係団体なども結集しています。このような結びつきが、地方の保守政治家層も巻き込んでいます。国の行政責任を地方自治体に押し付ける地域行政改革に反対する「地方を守る会」には、507の自治体の首長が参加しています。全自治体の3分の1に相当します。オスプレイ配備に反対する沖縄県民大会には、10万人をこえる人が集まりました。また、146の自治体議会で、オスプレイ配備反対の意見書が採択されています。

## （２）非正規争議の前進

大企業を相手に違法行為を告発し闘ってきた争議の中で、キャノンとすき家の争議が解決しました。

キャノンの偽装請負を告発し、同社に正社員化を求めている争議が、東京都労働委員会で解決しました。組合員5名のうち、転居が可能な2人が関連会社の正社員として雇用されることになりました。和解では、会社側が解決金を支払い、偽装請負についての再発防止を約束しました。委員長の阿久津さんは、「非正規争議では企業が違反行為をしても、裁判では何の責任も問われない。一部でも正社員としてキャノングループに戻れたことは大きい」と語っています。全国の裁判所で不当判決が続くなかで、運動で勝ち取った貴重な教訓を残しました。

牛井チェーン大手のすき家の争議が東京地裁で解決しました。運営会社のゼンショーは、激しい組合つぶしと団交拒否を繰り返し、労働委員会・裁判所で4度も断罪されながらもかたくなに拒否してきました。今回ゼンショーは、首都圏青年ユニオンに謝罪し、未払い賃金を原告に、解決金を原告とユニオンに支払うというものです。今後会社は団交にも誠実に応じると約束しました。和解の場で謝罪をするのは異例のことです。6年に及ぶ過酷な闘いでしたが、「ブラック企業」として告発してきた運動の広がりや勝利のカギでした。

### (3) 「公正なグローバル化」を求める世界の運動

経済のグローバル化のもとで、金融危機や財政危機が世界各国全体に広がっています。グローバル企業に蓄積された富が投機資金となって、食糧やエネルギーの分野に流れ込み、占有や価格高騰を呼び起こしています。その為、貧しい国々の人々に、飢餓と貧困が蔓延しています。欧州の財政危機も、国債をめぐって国際的な投機資金が引き起こしたものです。各国の経済が、世界経済の動向＝グローバル経済に左右される時代になりました。今こそ、「公正なグローバル化」を求めて、世界の労働者・市民が連帯して闘うことが必要です。その為には、グローバル企業や各国政府に対し、ILOが勧める「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい労働）」を実現させていくことが重要です。

世界の労働者の闘いも前進しています。欧州労連が呼びかけた行動には、スペイン・ポルトガル・ギリシアなどで100万人が参加しました。低賃金が蔓延している米国のウォルマートでは、統一行動が呼びかけられました。インドやインドネシアなどのアジア各地でも、まともな賃金や労働条件を求め闘いに立ち上がっています。

## 4. 連合・全労連・主要単産などの動向について

### (1) 連合の13春闘方針について

「傷んだ雇用・労働条件の復元」を図るため、「すべての労働者の処遇改善」「人財の育成・処遇」「格差是正」などを通じ、1%配分増をめざすとしています。配分増は昨年と同様、月例賃金の引き上げに限らず、一時金や企業内最賃、均等・均衡処遇などの取り組みをあげています。今回は、より「水準重視」をすすめています。中小企業の労働者の処遇と賃金格差是正には効果がありますが、すべての労働者の賃金引上げからすると不十分なものです。すでに到達水準をクリアしたとしている大手労組は要求すらないことに結びつきます。今春闘も1%配分増としながらも、大手労組に配慮して、ベア要求を放棄したものとなっています。さらに、電機大企業をはじめとする大リストラが横行している中で、企業の社会的責任による雇用確保を求めることに何の言及もなく、提案もされていないことは問題です。しかしながら、13春闘方針では「生産性三原則」や「労働基本権を生かした取り組み」などをとりあげています。生産性があがっている分は労働側に分配を、それに応じない場合はスト権の行使（労働基本権）もありうることです。立派な方針であっても、本気で取り組む姿勢が問われます。

### (2) 今春闘も有志共闘の闘いが注目

UAゼンセンやフード連合など8単産でつくる有志共闘（金属大手に頼らない春闘相場を志向）などが、今春闘でも前倒しで行う相場形成を前進させることが提案されています。UAゼンセン（旧流通・サービスとUIゼンセン同盟が統合）では、ミニマム水準を下回る組合は一定の賃金改善を要求することを提案。フード連合では、目標水準（高卒35才19万9000円）に届かない組合は、「ベア2000円」「定昇込み700円」の基準案を提示しています。

JAMでは、毎年1500円以上の賃金改善を求めてきた取り組みが3年目を迎えます。昨年は、372組合が賃金改善を要求し、194組合が改善分（平均964円）を獲得しました。私鉄総連では、「定昇相当分2%+賃金改善原資（ベア分）2500円」の要求を提案しています。

「すべての労働者の処遇改善」の取り組みでは、パート労働者の時給で20～40円の引き上げ、一時金の月数要求を検討（UAゼンセン）。フード連合は、20～30円。私鉄では、30円以上を要求。60才以上の雇用確保では、JAMやフード連合が、年金開始年齢までもよいとする「経過措置」ではなく、一律に「65才」を求める方針を決めています。

### （3）全労連の春闘方針について

全労連では、すべての労働者の雇用の安定、仕事の確保と賃金・労働条件改善が、景気回復と格差是正の中心課題だとして、次のような方針を掲げています。①電機大企業での13万人リストラなど、強まる雇用破壊攻撃に力を合わせて反撃 ②生計費原則の賃金実現、すべての労働者の賃金改善 ③消費税増税中止、TPP参加阻止、原発ゼロの実現 ④改憲反対、オスプレイ・在日米軍基地撤去など平和と民主主義を守る。運動の取り組みでは、世論と政治を動かす「目に見え音が聞こえる」春闘づくりに奮闘します。

## 5. 電機連合の春闘方針について

### （1）電機労働者の置かれた実態について

電機連合の生活実態アンケートの結果では、電機労働者の職場での不安感が増大しています。「倒産等で雇用が守られない」が70.4%（前年度より7.7%増）。「分社化により会社が変わってしまう」が64.3%（前年度より6.2%増）。「転居を伴う転勤がある」が58.0%（前年度より4.1%増）になっています。リストラをはじめ厳しい職場環境があらわになっています。

可処分所得は、男性平均で32.7万円となり昨年より6000円減少しています。公課負担分（税金・社会保険料）が1.5%増になっている為です。

ラスパイレス指数に基づく電機労働者の賃金水準も低下し続けています。2000年度比で、「高卒・男性・技能職」で6%、「大卒・男子・事務技術職」で3%の低下となっています。他産業との比較における技能職の賃金水準は、「鉄鋼」より5.2%、「輸送用機械」より4.4%下回っています。この間「ベア要求」を放棄してきた結果が如実に表れています。

### （2）今春闘もベア要求せず

電機労働者の厳しい生活実態や賃金の下落が続いていることを指摘しながらも、ベア要求を放棄したことの明確な説明がありません。さらに、大規模なリストラが吹き荒れているにも関わらず、雇用を守る取り組みがまったく提案されていません。職場からの意見としてあげている、「厳しい要因体制において仕事の負荷が高まっている」や「雇用確保の取り組みを優先すべき」などからも、組合員の要求を無視したものです。唯一評価できるのは、今春闘でも産業別最賃（1000円引き上げ）の要求をしていることです。また、中長期的にめざす目標水準として、「開発・設計職基幹労働者」（35万円）をあげていながら具体的な取り組み内容などが示されていません。

### (3) 「改正労働法制」に伴う取り組みについて

連合でも、無期雇用の転換を「5年」から「3年」にすること、及び施行後すでに5年を経過している人に対しては5年を待たずに転換することを方針として掲げました。また、有期雇用で働く人の処遇では、食堂や安全管理などの他、慶弔休暇などの休暇制度も正社員と同じにすべきだとしています。電機連合の方針では具体的な施策がまったく提起されていません。

### (4) 希望者全員を対象とした雇用延長の実現

雇用延長制度を導入している組合では、対象者の範囲を限定している条文を削除し、希望者全員とすることを協定に明記するとしています。処遇（賃金水準）については、産業別最低賃金を上回る水準を確保するとしています。また、再雇用契約時組合員であったものは、協約上の組合員とするとしています。

## 6. 13 春闘をどう闘うか

### (1) 働くルールの確立と賃上げでデフレ不況克服

労働総研では、①サービス残業の根絶 ②有給休暇の完全取得 ③週休2日制の完全実施などの働くルールの確立で、420万人の雇用増が実現できると試算しています。さらに賃金水準を97年のピーク時までに戻し、非正規労働者を正社員化した場合には、国内需要が34.6兆円増加しGDPが30.4兆円拡大します。この経済拡大により、関連産業で誘発される雇用創出は316万人になるとしています。これに必要な原資は56兆円で、企業がかかえる内部留保460兆円の12.2%を活用すれば済むとしています。

### (2) 雇用を守るルールの確立

大企業の身勝手な大量解雇が横行しています。EUでは当たり前になっている解雇規制法や、企業の社会的責任を果たさせる社会的ルールが確立されていないのが原因です。まず、「整理解雇4要件」の法制化が必要です。次に、リストラ大量解雇を規制する集団的整理解雇規制法を法制化することです。また、企業が地域から撤退するなどの場合には、自治体や当該労働者との事前協議、新たな雇用の確保や労働者への支援など具体的な施策をしなければ認めないということが必要です。ドイツでは、次のような事例があります。連邦政府と州政府から補助金を得ていたノキア社が、ドイツから労働コストの安いルーマニアに移転することに際し、次のような責任をとらせました。全従業員への解雇手当の支給、新たな企業の立ち上げと雇用確保、再就職支援などです。また周辺地域に対しては、復興基金の提供、「企業家センター」の立ち上げ、工場跡地の投資先を探すなどです。

### (3) 労働者の要求を集約し春闘再構築をはかる

職場では、成果主義や個別賃金制度のもとで、賃金闘争に見通しが持たなくなっています。改めて、労働者全体の賃上げを求めて闘ってきた「春闘」の原点に立ち返ることが必要です。闘ってこそ要求は実現できます。ドイツの金属労組は、リーマンショックの逆風のなかで、「業績のよいときに期待にこたえる賃上げをしなかったのだから、今こそ公正な配分を」と8%の要求を掲げ、全面ストを構えて4.2%の賃上げを勝ち取っています。

今春闘では、誰でも月額1万円以上・時給100円以上の賃上げをめざして闘いましょう。

以上