

【14春闘に対する電機懇の提言】

2014年1月25日「電機労働者懇談会」

(はじめに)

14春闘の最大の特徴は、「追い風と逆風のなかで闘われる春闘」であることです。追い風とは、政府による賃上げ要請とそれを容認する財界の対応です。逆風とは、国民の世論を無視し違憲の秘密保護法を強行採決した安倍政権による、消費税増税・労働法制改悪・TPP参加などです。

電機懇の14春闘アンケート集計結果では、生活の苦しさを訴える人が64%にもなり、月額賃金の増額を求めるのは、5万円がピークの42%となり加重平均額で3万6771円となっています。

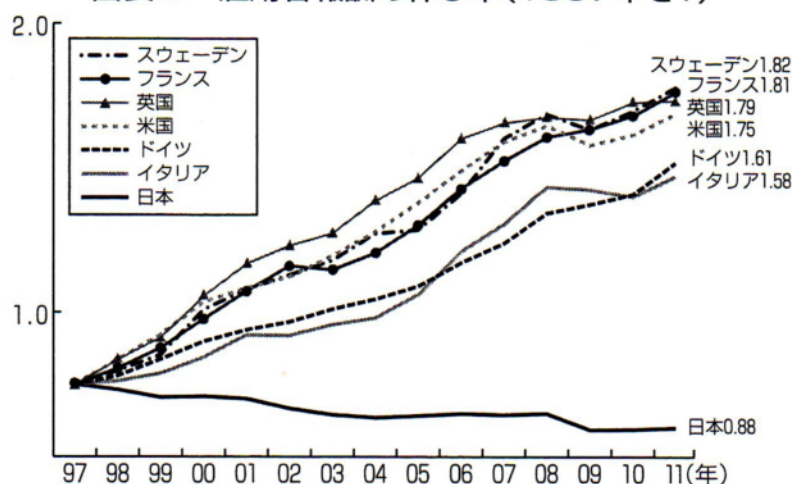
1. 日本経済と国内情勢をどうみるか

(1) 日本経済の長期低迷を引き起こした原因とは

日本経済のデフレ不況を招いた最大の原因は、賃金下落による国内需要の大幅な減少によるものです。消費税が3%から5%に引き上げられた97年以来、労働者の平均賃金は下がり続け、12年度比では約70万円も減少しています。年収200万円以下の労働者も増え続け、12年には1090万人にも達し、労働者全体の23.9%を占めています。さらに賃金階層別の労働者数でも、年収400～600万円の層の比は0.91(97年を1)に、600～800万円の層の比は0.75となるなど、中間所得層も大幅に減少しています。このような結果が、先進国において日本だけが実質GDPの下落を引き起こしているのです。

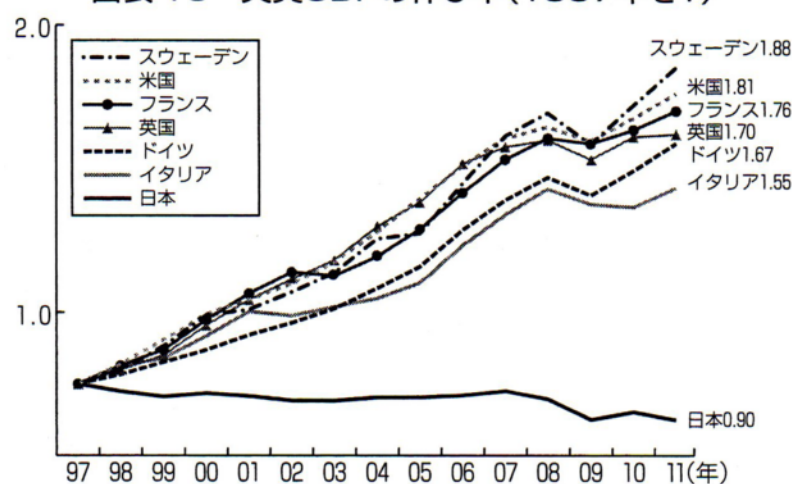
右上図表9(関野秀明著「現代の政治課題と資本論」から引用)のように、97年を1とした雇用者報酬の伸び率は、英国1.79・米国1.75・イタリア1.58になっています。それに応じて、実質GDPの伸び率も右下図表10、英国1.7・米国1.8・イタリア1.55となっています。それに対して日本だけが、雇用者

図表9 雇用者報酬の伸び率(1997年を1)



出所：OECD Economic Outlook、内閣府「国民経済計算」より筆者作成

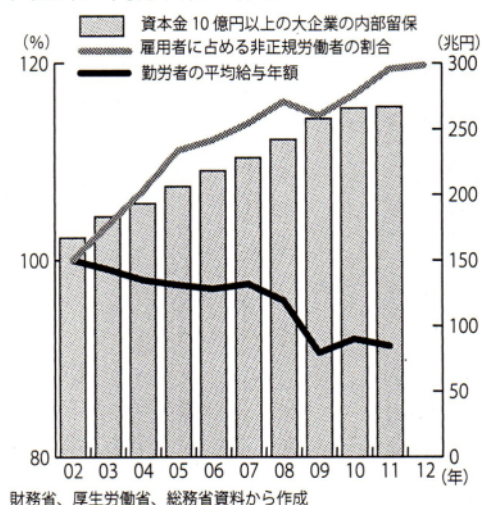
図表10 実質GDPの伸び率(1997年を1)



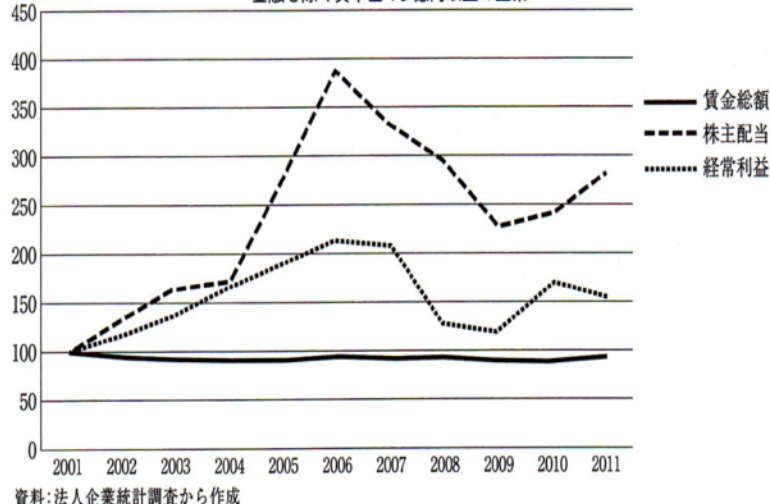
出所：OECD Economic Outlook、内閣府「国民経済計算」より筆者作成

報酬 0.88 (12% 下落) となり、実質 GDP 0.9 (10% 下落) になっています。これこそ、デフレ不況の動かぬ証拠です。

勤労者の給与、非正規労働者数および
大企業の内部留保の推移 (2002 年を 100 とした場合)



図表 2 賃金は低下しても、株主配当、経常利益確保は優先
金融を除く資本金 10 億円以上の企業



このような雇用者報酬の減少とは対照的に、大企業 (資本金 10 億円以上) の内部留保は、97 年の 30 兆円から 12 年の 272 兆円へと膨大な額 (図示) に積み上げられました。同時に、株主配当の額も 2~4 倍に増えています。(図示) その結果は、富裕層の増大という形で現われています。100 万ドル (約 9700 万円) 以上の資産を保有する層は 182 万人もいて、米国に次ぐ世界第二位を占めています。このような格差社会を生み出した原因は、企業の収益を株主に優先的に還元させる企業経営の変化にあります。その背景には、日本の大企業の株主構成に外国資本の割合が高まったことにあります。財テク主義・株主重視の経営を推進する構造的な仕組みが作られたからです。膨大に溜め込まれた内部留保も、国内の設備投資や従業員に還元させるのではなく、有価証券や株式の保有へと回し、それによる運用益ももっぱら株主に配当という形で分配されてきました。

(2) アベノミクスと日本経済の現況について

アベノミクス効果により、景気は回復したとマスコミは声高に叫んでいます。確かに、一時的な円安と株高により、自動車などの一部大企業と金融・証券会社などの収益が大幅に増えたのも事実です。しかしながら、円安による輸入食料品の値上がりや原材料・エネルギー価格の高騰などで、国民の生活や中小企業の経営に多大な困難をもたらしています。円安はアベノミクスの第一の矢である「異次元の金融緩和」がもたらしたものではありません。欧米通貨の相対的な安定化と大幅な日本の貿易赤字の反映によるものです。株高の要因は、政府による恣意的な株価吊り上げ策 (年金積立金を株式に投資。自社株保有の報告不要など) に呼応した外国の投資ファンドの流入によるものであり、実態経済を反映したものではありません。

また、日本経済が円安による輸出拡大で成長が見込めないことも明らかになりました。実際輸出数量は減少傾向であり、その原因が日本企業の生産現場を海外へと移転させたことにあります。改めて、日本におけるものづくりの復活と、GDP の 6 割を占める国内での消費購買力を伸ばし、国内・地域循環型の経済への転換のあり方が求められています。

アベノミクスの第三の矢である「成長戦略」も日本経済の復活につながるものではありません。「成長戦略」が掲げるシナリオでは、「事業再編・低収益事業からの撤退・事業再生・設備投資等を積極的に行う」とうたわれています。まさに、電機大リストラを後押しするものであり、地

域経済の破壊と雇用環境の悪化を進めるものに他なりません。そして、「成長戦略」の「1丁目1番地は規制改革」だとしています。その大きな柱が、「雇用改革」です。企業のリストラを促進させるための「解雇の金銭解決」や「雇用の流動化」と、派遣法の改悪により使い勝手のよい非正規労働者の大量活用を進めようとしています。このような「雇用改革」は、単なる規制緩和ではなく、労働者の権利を根こそぎ奪うものです。

2. 14 春闘の特徴とその課題

(1) 大幅賃上げを勝ち取るチャンス

「賃上げこそデフレ脱却の道」「内部留保の活用で大幅賃上げと国内設備投資を」と訴えてきた私たちの運動の反映が、政府や財界を大きく動かしています。国会の場で、首相も「内部留保を賃上げに回すべき」と答弁しました。甘利経済再生担当大臣はテレビ番組で、「企業収益が上がっているのに賃金を上げない、下請け代金を上げないのは恥ずかしい企業だという環境をつくりたい」と述べました。こうした情勢の変化は、大幅賃上げを獲得する絶好のチャンスです。

大幅賃上げの正当性と根拠は、次の点にあります。80年代・90年代には、労働生産性の向上分が、賃金や労働時間短縮という形で分配されてきました。しかしながら、2000年代以降毎年平均1.7%もの生産性向上があったにもかかわらず、賃金上昇分は-0.1%、労働時間短縮分は0.1%の分配にとどまっています。従って、本来の正当な分配に戻すには、賃金は現在よりも15%程度高くなって当然なのです。

大幅賃上げの原資も膨大に存在します。直近の全産業における業績動向(14年3月期)は、経常利益は47%増、純利益は91.8%増加と予想されています。当期純利益の伸びは、08年の7兆3900億円から12年23兆8300億円と3倍以上に増大しており、その6割が配当金にその4割が内部留保に回されています。内部留保の拡大は、現金・預金の増大にも結び付き、13年4~6月期には220兆円にもなっています。まさに、大幅賃上げは、内部留保の一部を活用するだけで可能です。

(2) 連合のベア1%要求は不十分

連合では、1%のベア要求の根拠を、「過年度物価上昇プラス α 」としています。2013年度の物価上昇の予測が0.5~0.8%だからです。しかしこれでは、今後見込まれている消費税アップと円安による物価上昇などによる賃金目減り分がまったく考慮されていません。日本銀行は、2014年度の物価は前年度比3.3%上がると予想しています。そのうち2%が消費税増税による物価上昇分です。物価上昇や消費税増税を考慮して、国民春闘共闘は「例年にない賃金底上げをめざす」として、「誰でも時間額120円以上、月額1万6000円以上」の要求を掲げました。これは、月額5.3%アップ(定昇相当分2%含む)に相当します。

また、定昇相当分を全労働者に還元させる取り組みが重要です。定昇相当分は、退職した労働者の賃金部分が、現役の労働者にあてられるものであり、本来総額人件費は増えないものです。この定昇相当分は、80年代には平均3%あったものが最近では2%へと低下しています。さらに、個人の成績査定を理由に定昇相当分に差をつけ、実質賃下げに等しいような賃金制度が導入されています。改めて、定昇相当分+ベア分がすべての労働者に配分される取り組みが必要です。

(3) すべての労働者の賃上げと雇用の確保を

安倍政権は、賃上げを要請する替りに、一部大企業にのみ法人税減税などの恩恵を与えようとしています。これでは、大企業だけの賃上げに終わってしまいます。中小企業で働く多くの労働者の賃金引き上げには、下請け単価の適正な保障を大企業に果たさせると同時に、中小企業への国による支援策の充実が必要です。

また2000万人以上にもなる非正規労働者の賃上げには、均等待遇の保障と全国一律最低賃金時給1000円の早期の実現が欠かせません。先ず問題なのは、現行の最低賃金が生活保護基準を下回っていることです。全労連が算定した生活保護費に相当する時間賃金額は、東京では1250円（現行最賃869円）、最低の沖縄でも1000円（現行最賃664円）になります。政府は、現行の最低賃金でも生活保護基準を下回っていないと主張していますが、これには二重のゴマカシがあります。生活保護費を少なく見せかけるために、①必要経費を不算入②生活扶助を少なく算定です。次に最低賃金を多めに見せかけるために、①労働時間を長く算定②税・社会保険を少なく算定などです。

さらに、生活保護者とワーキングプアの対立をあおることで、生活保護基準をさらに引き下げようとしています。「自分たちが働いて納めた税金で遊んで暮らしている人がある」とする「生活保護パッシング」です。「今働けない人」が人間らしく生活できる水準を守ることこそ、「フルタイム働いても食べていけない人」の最低賃金の引き上げにつながるのです。

（４）労働法制改悪を許さない闘い

今春闘のもう一つの大きな課題は、安倍政権による労働法制改悪を阻止する取り組みです。その第一は、派遣法の「常用の代替防止」の基本原則を否定し、派遣労働を全面解禁しようとすることです。派遣業務を「臨時的・一時的」「専門業務」に限定するとした「常用の代替防止」の原則を否定することは、これまでの正社員の業務をすべて派遣労働に置き替えることができるということです。さらに、派遣期間の制限もなくなることから、正社員の道も閉ざされることになり、まさに派遣労働者の限りない拡大をもたらすことになります。

第二は解雇規制の緩和で、解雇を自由に行えるジョブ型正社員制度や解雇の金銭解決などです。「ジョブ型正社員」とは、勤務地や業務（ジョブ）が特定された社員ということです。従って、勤務地や業務が消失した場合には、合法的に契約解除（解雇）が行えることになります。逆に、これまでの正社員は「無限定社員」として分けられ、職務・勤務地を企業の都合によって変更されても、拒否できなくなります。

第三は労働時間法制の緩和で、残業ゼロとなるホワイトカラー・エグゼンプションの導入や、裁量労働制の対象者の拡大です。裁量の余地のない労働者への拡大は、長時間労働とサービス残業を強制するだけでなく、メンタルヘルス障害や過労死などが蔓延する恐れがあります。

注意すべきなのは、このような攻撃が政府による法制度の改悪だけでなく、企業の現場で実質的に導入されようとしていることです。日立の制度標準化の提案では、「事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情」でも解雇できるとされています。まさに、解雇規制緩和の先取りといえます。

（５）ブラック企業をなくす取り組み

13年度の流行語大賞に「ブラック企業」がノミネートされるほど、大きな社会問題になっています。ブラック企業とは、若者を違法・過酷な労働条件のもとで働かせ、モノのように扱い使い捨てる企業のことです。ブラック企業の指標のひとつに高い離職率があります。「ユニクロ」

では、大卒新入社員の50%が1年以内に離職しています。また、ブラック企業の経営者の異常な言動にも驚かされます。26歳の女性が過労自殺した「和民」の渡邊会長は、「365日、24時間、死ぬまで働け」と号令しているのです。

このようなブラック企業がはびこる背景には、若者の厳しい求職環境の悪化があります。初めて就職した際に、非正規労働者であった人の割合は、39.8%（男性3割、女性5割）にものぼります。このような「非正規」の増大が、「正規」の替りはいくらでもいるとするブラック企業の存在を許しているのです。

ブラック企業を根絶させるには、現行法に基づく違法な行為をやめさせるとともに、働くルールの確立と企業の社会的責任を果たさせることが必要です。ブラック企業をなくすには、①最低11時間の休息時間保障②サービス残業の残業代2倍化③採用数と離職者数の公表④賃金の内容明記⑤パワハラ規制（共産党が参議院に提出した法案骨子）などが必要です。この提案は、離職者数の公表や違法事業所の監督強化など行政の姿勢をも変えさせました。また、連合労組の「勤務間インターバル休息制度の導入」の提案やパワハラでの取り組みにもつながっています。

3. 電機産業の動向について

電機大リストラの波は止む気配がみられません。122企業・職場の社員168万人のうち、人員削減対象者数が公表されただけでも、当初の13万人から20万389人（14年1月9日現在）に膨れ上がっています。最近でも、パナソニックは、半導体3工場の売却（イスラエル企業）と他の2工場を閉鎖し、約7000人の人員を削減すると発表しています。さらに、プラズマ部門の生産終了、三洋本体の閉鎖などでそれぞれ250人の退職者を募集。ソニーでは、人数は公表されていないものの、国内5工場での早期退職を募集しています。

電機各社では、事業縮小・撤退・統合などを理由に、広域配転や職種転換など極めて巧妙なやり方でリストラが進められています。これらの人員は公表されることがなく、まさにリストラが日常化しているのが実態です。日立神奈川工場では、事業撤退に伴い「あなたの働く職場はない」と脅し、「自己開発支援制度」に応募させられた労働者が43名もいました。「支援制度」とは、有給の休暇が付与され、その間に転職のための自己研修が受けられるものです。しかし問題なのは、その制度の応募と同時に「退職願い」の提出が求められることです。このような例は、人数は不明ですが他工場（横浜）でも行われています。

電機中閥組合12社の全てにおいて、営業・経常・当期の各利益（14年3月期）の確保および増加することが予想されています。まさに大リストラによる総額人件費の削減という労働者犠牲のもとで、高収益が生み出されたことは明らかです。しかしながら、電機各社間では業績の明暗があります。日立は、社会インフラが大きく伸び、過去の最高益に迫る勢いです。東芝は、スマホ向けの半導体メモリの好調で、営業利益が前期比5割増しの上方修正しました。

電機・電子産業の輸出入の統計は、電機産業の構造的な問題を浮き彫りにしています。円安のもとでの4～9月期の輸出累計は7兆1092.2億円（前期比8.2%増）。同時期の輸入累計は6兆553億円（前期比23.0%増）となっています。生産工場を次々と海外へ移転していることから、円安であったにもかかわらず輸出は伸びず、逆に輸入の伸びが著しい。このことは、海外生産する家電製品を日本へ逆輸入することから、円安水準では収益が悪化することになります。実際、東芝のテレビやパソコンなどの「ライフスタイル」事業では、当初の損益ゼロの予測から370億円の営業赤字に下方修正されています。

4. 電機連合の春闘方針をどうみるか

（１）電機労働者の置かれた状態について

電機連合が行った「生活実態調査」では、電機労働者の苦しい生活実態が報告されています。

「貯金の取り崩し」の赤字世帯が漸増。可処分所得も、前年度より１万円減少しています。職場生活でも、６割以上の労働者が、分社化や配転などへの不安を訴えています。

「将来」に対する意識調査では、約４割の人が６５才以上の就労を望んでいます。就労には「フルタイム勤務」の希望が多い。必要生計費は「３０万円くらい」の回答が多く、「働かなければ家計が成り立たない」がトップでした。

介護をめぐるアンケートでは、要介護状態の家族をかかえている人が、男性で９．７％・女性で１１．２％いました。さらに、要介護状態の家族がいる場合に、仕事を続けられないと答えた人が、男性で３６％・女性で５２％もいました。極めて深刻な状況です。仕事を継続させるには、「介護している人への職場の理解や配慮」が必要とする人が６割以上でした。

（２）電機連合はベア要求４０００円以上

電機連合では、統一要求基準として「開発・設計職基幹労働者」の水準改善額４０００円以上を掲げました。これは、１％以上の水準ではあるものの、過年度物価上昇（０．７％程度）に加えてこれから予想される物価上昇（日銀発表３．３％）を考えると極めて不十分なものです。また電機連合が発表しているラスパイレス指数では、基幹労働者の賃金水準が２０００年度比で２．８％も下落していることから、賃金の目減り分も補うことができません。さらに、ベア要求を掲げたにもかかわらず、開発・設計職基幹労働者（３０歳）賃金の到達水準を２７万円に据え置いたことも納得できません。また、定昇相当分（２％相当）が全労働者に保障されるような取り組みも必要です。

産業別最低賃金（１８歳見合い）を現行水準（１５万５０００円）に対して３０００円引き上げる提案は、非正規労働者の賃金底上げと均等処遇の観点からも評価できる内容です。

（３）新たな提案について

今回「勤務間インターバル休息制度の導入」が提案されています。十分な睡眠時間と生活時間を確保するため、２４時間につき１１時間をめざすとしています。長時間過重労働による健康障害を軽減できることから評価できます。

有期契約労働者にかかわる労働契約法の改正に伴う提案がされています。電機連合では、非正規労働者を受け入れるにあたって、従来から労働条件などの法的順守内容を労使協議で確認することになっています。今回は、その協議事項の項目に、①無期雇用転換（正社員化）の発生する直前の雇止めがないか②５年を待たずに無期雇用転換③期間の定めのない労働者との労働条件に相違がないかをあげています。有期契約労働者の雇用を守るうえからも、労働組合の真摯な取り組みが求められています。

パワハラメントの取り組みも提案されています。厚生労働省が発表した「職場のパワハラメント」に対応できる相談窓口や苦情処理機関の設置を提案しています。職場における「いじめ・嫌がらせ」をなくすことから重要であり、実効ある取り組みが期待されます。

以上