# 【16春闘提言について】

(はじめに)

「新三本の矢」を東ねて実現する社会を「一億総活躍社会」と名づけました。何か聞き覚えのある言葉です。安倍首相が心酔する戦時中の、「一億総動員」「一億玉砕」「進め一億火の玉だ」の標語そのものです。その後「一億総懺悔」へと続きます。

16春闘では、安倍政権が進める①戦争する国づくり②労働者を犠牲にしたグローバル競争国家づくりという「二つの暴走」を止める歴史的な闘いが求められています。

### 1. 日本をめぐる情勢の特徴について

### (1) 破綻したアベノミクス

依然として国民のなかには、安倍首相の景気のよい言葉を真に受けて、「アベノミクスにより何かを変えてくれる」という「期待」と「幻想」を抱いています。アベノミクスこそが、国民の暮らしと生活を困難にし、日本経済の低迷を引き起こしている元凶であることを、事実をもって国民に知らせていくことが重要です。

企業の業績が良くなれば、賃金も上がり、日本経済に好循環をもたらすとする「トリクルダウン」 論が破綻したことは明らかです。麻生財務相でさえ、このことを認めざるを得ませんでした。政府 の財政諮問会議で、「内部留保は2年間で50兆円増えた」が「労働分配率は、この間10%下が っている」とし、企業収益が上がっても、賃金や雇用が改善していないことを認めました。

異次元の金融緩和を続けることで円安と株高を誘導し、大企業に大きな儲けをもたらしたことは事実です。しかしながら、食料の6割を輸入に依存していることで、輸入価格の上昇が、国民の生活に直接打撃を与えています。また、株価の吊り上げと株高を維持するために、国民の財産である年金積立資金を投入してきました。その結果、株価が下落した昨年には、国民年金・厚生年金の積立金に8兆円もの損失を生じました。年明けからの株安でさらなる損失が発生しています。他方で、日銀は株高を支えるために投資信託の購入を通じて、株式相場へのマネーを供給しています。さらに、国債の金利を上昇させないように、年間120兆円もの国債を購入し、現在所有額は400兆円にのぼっています。日本の国債の発行残高は、GDPの2倍を超える1040兆円に達しています。このようなことは、他国ではあり得ないことです。日本国債の暴落と国債バブルの崩壊リスクは、もはや現実のものとなりつつあります。「官製のバブル経済」に頼るアベノミクスは崖っぷちにあるといえます。

「三本の矢」が日本経済にもたらしたことへの総括と反省もなしに、またもや口先だけの「新たな三本の矢」を提唱しています。「一億総活躍社会」を実現するとして①希望を生み出す強い経済②夢を紡ぐ子育て支援③安心につながる社会保障がそれです。まったく真逆なことをやっておきながら、ワンフレーズの絵空事の言葉を繰り返す厚顔無恥にはあきれるばかりです。GDP600兆円を達成する強い経済に関しては、何の根拠も示されず財界からも疑問の声が出されています。子育て支援をすることで出生率を1.8にすると言いながら、何故出生率が下がったかの反省がありません。貧困と格差を広げる派遣法の改悪、子育て新制度での保育料の値上げ、保育園不足の放置、長時間労働を促進する「残業代ゼロ法案」を新たに導入しようとする等、子育て環境を破壊してきたのが安倍政権です。安心につながる社会保障として、「介護離職ゼロ」を掲げていますが、これ程ひとをバカにしたものはありません。安倍政権は、介護事業所に支払われる介護報酬や、特別養護老人ホームへの基本報酬、在宅支援サービスでの介護報酬など、次々と切り下げてきました。こ

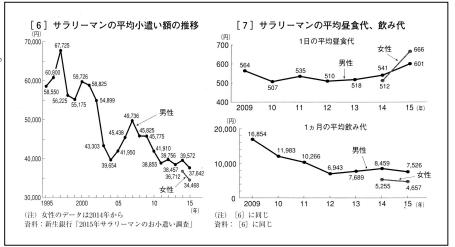
れにより、介護施設の廃止や倒産が急増しています。介護事業で働く労働者の賃金や労働条件も悪化しています。在宅介護事業所の「廃止・休止」は、大都市圏で前年より34%も増加しています。 老人福祉・介護事業の倒産件数は、過去最多の62件にものぼっています。

#### (2) 内部留保の社会的還元と日本経済の再生を

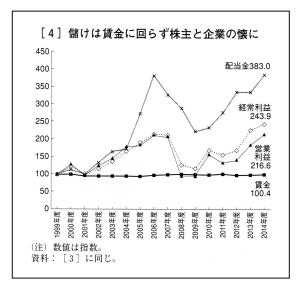
労働者の賃金や家計の実態 は、どの指標からみても極め て深刻なものになっています。

労働者の平均賃金は、97年の37.2万円から14年には31.7万円と5.5万円も減っています。年収3百万円未満の割合は、48.7%にもなりました。

このことを象徴的に示す統 計があります。



「新生銀行」が調査したサラリーマンの小遣い額の推移です。2000年当時の6万円と較べると約6割まで減少しています。小遣いの目減りは、飲み代の節約(半減)にもうかがえます。 逆に1日の昼食代は上昇しています。円安による食料品の高騰によるものと考えられます。(上図)



日本の労働者の賃金が低下・停滞している原因は、大企業の儲けがもっぱら株主や企業の懐にまわされている ことにあります。

この15年間で、企業の経常利益は15.3兆円から 37.4兆円に増えているにもかかわらず、賃金は横ば いのままです。(左図)

他方では、配当金は3.2兆円から12.1兆円も大幅に増加しています。その背景には、日本の株式を外国法人が28%を占めるなど、株主重視の経営姿勢へと大きく転換したことにあります。また、大企業の儲けが内部留保として積み増しされ、300兆円(この1年で14.4兆円増)となっています。

大企業のバランスシートからは、内部留保とその使途が明確にみてとれます。(次頁図)

内部留保である利益剰余金は、14.5兆円も増加しています。内部留保が、豊富な手元資金(現預金)4.7兆円増、財テクへの投資(投資有価証券)14.8兆円増になっていることが分かります。

逆に、設備投資分(有形固定資産)は、1.5兆円増と低水準に留まっています。また、資金調達も、金融機関からの借り入れ(長期借入金2.2兆円増)でなく、株式発行によるものであることが資本剰余金(10.6兆円増)から明らかです。投資有価証券の内訳は、海外でのM&A(合併・買収)や現地子会社設立などが大半になっています。

日本経済低迷の最大の原因は、GDPの6割を占める個人消費が回復しないこと、とりわけ大企業の儲けが賃金に回されていないことにあります。さらに、溜め込んだ内部留保を、国内での設備投資に向けず、ひたすら財テクや海外でのM&Aなどの資金に注ぎ込んできたことにあります。

積み増しされた膨大な内部留保の一部を、賃金の引き上げや下請け単価の引き上げ、社会保険料負担割合の是正など、社会的に還元させることで日本経済を再生させることができます。内部留保は、豊富な手元資金や有価証券など現金相当として所有されていることから、その一部を取り崩すことは可能です。

# 表2 大企業のバランスシートの変化 (2015年4~6月期の前年同期比増加額)

(半円)

資産		負債·純資産	
現預金	4.7	長期借入金	2.2
有形固定資産	1.5		
無形固定資産	0.5	利益剰余金	14.5
投資有価証券	14.8	(内部留保)	
受取手形· 売掛金等	5.8	資本剰余金 等	10.6

(注) 財務省「法人企業統計」、金融・保険を除く。 (出所)「日本経済新聞」2015年10月25日より作成。

# (3) 労働法制改悪を許すな

労働者派遣法の大改悪に続き、安倍政権は「残業代ゼロ法案」をはじめ、全面的な労働法制改悪

を画策しています。

先ず「高度プロフェッショナル労働制」といわれる「残業代ゼロ法案」です。

年収1075万円以上で高度な専門能力を 有する労働者を対象に するとしています。

しかしながら派遣法 と同様に、導入できた ら年収条件を大幅に緩 和することは目に見え ています。

		項目	概  要	問題点	
	労	残業代ゼロ法案 (高度プロフェッショナル) 《労働基準法改悪》	[プロフェッショナル] 囲が明確で高度な専門能力を有する		
<b>≫</b>	働 フレックスタイムの弾力化		清算期間 1 か月から3か月に延長	長時間労働の恒常化	
柔軟で多様な働き方	削	裁量労働制	企画業務型の対象を営業に拡大 標準的な労働時間の労使設定	時間外労働の強制の拡大 長時間労働の恒常化	
/様な働	限定	它正社員	職務や勤務地・労働時間を限定した 社員	限定正社員の賃金低下・解雇増 無限定社員の労働が無限定化	
き方		期雇用の無期転換期間(5年)の 象拡大・高齢者有期期間	無期転換申込期間10年の例外となる 労働者を拡大。高齢者10年に	非正規社員の固定化 非正規社員の使い捨て	
	テレワークの活用		ITを活用した家での労働の拡大	加重な成果の強要・低賃金化	
	対針	象業種等	登録型・製造業派遣を禁止しない	派遣がすべての職場に広がる	
		26業種とそれ以外の区別	派遣期間についての区別を廃止	派遣は例外との考えを払拭	
派遣法	派遣	形 派遣元無期雇用	派遣期間の制限をしない	生涯派遣となる	
法	期間	態派遣元有期雇用	同一職場でなければ派遣を継続	職場が変われば生涯派遣	
	le)	労働者派遣の継続	労働組合等の意見を聞けば延長可	反対があっても無期限化	
解雇	解雇の金銭解決(予見可能性の高い解決)		要件を満たさなくても金銭で解雇	安易な解雇の横行	
外国	外国人労働者の受け入れ		技能実習制の職種拡大 期間延長	安価で劣悪な労働の蔓延・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
労働行政の転換		<b>敗の転換</b>	雇用維持型から労働移動支援型へ	企業のリストラ支援に変質	
国家	国家戦略特区		国の解雇指南・家事支援に外国人	団体自治否定・労働者競争激化	

事実、財界は「年収400万円」まで拡大すべきだとしています。これにより、「不払い残業」 が合法化され、長時間残業で過労死しても「自己責任」とされることになります。

次に大きな問題なのが、「解雇の金銭解決制度」です。現行法での解雇禁止の条項を守る必要がなくなり、金銭を支払えば「不当な解雇」も合法化されることになります。とりわけ、活動家の狙い撃ち解雇が可能になります。

## (4)戦争法を廃止しよう

安倍内閣は、10本もの法律で構成される戦争法制(安保法制)を、国民多数の反対の声を無視し、国会にて強行採決しました。この戦争法制により、平時から有事(戦争)まで切れ目なく(シームレスに)展開(エスカレート)することが可能となりました。この戦争法制により、日本が武力攻撃を受けていなくても、「密接な関係のある他国」=米国が攻撃された「敵国」に対し、自衛隊が武力行使できます。また米軍への支援として、輸送・修理・医療・通信等の兵站活動を行います。兵站活動が軍事行動そのものであることは自明です。

兵站活動には自衛隊だけでなく、公務員・医療関係者や、民間企業で働く労働者まで動員されることになります。さらに、先制攻撃を受けた「敵国」が「テロ」などを起こすことになれば、輸送・医療・通信などを行っている企業にも、「治安」と「監視」の対象とされることになります。そこでは、民主主義が抑制され、自由にものが言えなくなることになります。まさに、「戦争法」は私たちの暮らしや労働を根幹から脅かすことになります。全労連では、16春闘での取り組みでの第一の課題として、「戦争法廃止」の運動を位置づけています。

#### 2. 電機産業をとりまく状況

16年度3月期予想では、電機機器(上場企業)事業者全体で、売上高2.0%増、経常利益7.1%増、最終利益14.2%増となっています。その中で、ソニーの5年ぶりの大幅黒字や、パナソニック・日立も堅調な業績を予定しています。

#### (1) 重点部門に集約する経営戦略

電機各社は、コア事業と非コア事業とを選別し、自社の経営資源を特化・集約するために、事業の統 廃合を強力に進めています。パナソニックは、従来までの家電中心の事業経営から、エアコン・ライティング・ハウジングシステム・2次電池・パナホームなどの事業に集約させる事業転換を行っています。 NECでは脱ハードビジネスへと転換し、宇宙・航空・医療・金融システムなどの社会インフラのIC T事業へと集約させています。最近では、パソコン事業での統合(ソニー・富士通・東芝)や、家電部門での統合(シャープ・東芝)などが報道されています。粉飾決算に揺れる東芝では、原子力事業とNAND型フラッシュメモリに経営資源を集中させるために、すでに画像関連の半導体部門をソニーに売却し、さらに画像診断などでトップシェアを誇る医療機器部門の売却も検討しています。

### (2) 事業統廃合による総額人件費の抑制

電機各社とも売上高が伸びないなかでも、総額人件費の抑制により営業利益率を向上させようとしています。その為の施策として、事業や部門の統合による共通化・効率化がめざされています。NECでは、BU・事業部・関係会社ごとに分かれていたスタッフ業務を1カ所に集めることで、業務量の削減と効率化を図ることで、販売間接費を3割削減させようとしています。日立でも事業所の統廃合が大きな規模で進められています。その目的として、統合による共通化・効率化をあげています。さらに統合にあたっては、賃金や労働条件の3割ダウンの別会社として、移籍させるなどを行っています。

#### (3) 劣悪な労働条件改悪が進む電機の職場

処遇制度の改悪が、ソニー・日立・ルネサス・パナソニック・沖などの職場で提案・導入されています。その内容は、賃金制度にとどまらず、福利厚生や労働条件の切り下げなど処遇制度全般に及んでいます。

## ① 賃金制度の改悪

各社とも共通しているのが、これまでの年功制度が加味された賃金制度から、職務と職責を中心とした役割給(グレード給)制度への転換です。その制度には、同時に評価によって自由に降級・降格できる仕組みが導入されていることが特徴です。

日立では、一般社員には、GPM(「日立グローバルパフォーマンスマネジメント」)が導入されました。GPMでは、ポスト(職務・職責)によってグレード給が決定されます。従って下位のポストや職責が低いとされる業務に移動するだけで自動的にグレードが下げられます。また、成績や業務評価が最低評価とされると、下位のグレードへ引き下げられます。実際、20年以上の勤続年数のあった大卒の労働者が、新入社員のグレードである研修員まで落とされた人も生まれています。

賃金制度改悪の典型な例は、ルネサスにおいてみられます。これまでのコース別職群である総合職(S職)・専任職(T職)・監督職(F職)から、統一した「役割給」へと一本化されました。役割の大きさは、「貢献」「折衝」「確信」「知識」の四つの要素によって測られます。この役割給制度への移行は、ルネサス本体の約8割の労働者が子会社へと転籍させることと同時に行われました。それにより、子会社の社員は、本体の社員よりも責任が低いとして下位のレンジに落とすことが当然とされました。さらに、「役割給」は、評価制度と一体になっています。評価制度は絶対評価ではなく、すべての等級で相対評価になっています。全体の3割の労働者が1・2の評価を受け、その場合は減給(グレード内での)の対象者とされます。

#### ②各種手当廃止や福利厚生費の減額

また、各種手当ての廃止や減額なども各企業で行われています。沖電気では、「諸手当の適正化」を理由に、営業手当ての廃止や出張手当・別居手当等が減額されました。今後、「通勤車両手当」「リフレッシュ援助金」「家賃補助金」「家族手当」などが協議対象にあげられています。ルネサスでは、家族手当が廃止されました。その結果、家族手当の減額だけで、年収が50万円以上の減収となった人がいます。

賃金以外の部分における総額人件費抑制するための福利厚生費の切り下げが電機各社で行われています。社宅の廃止や社内運営の医療機関の閉鎖などです。日立では、社宅の廃止だけでなく、独身寮の入寮年齢制限の引き下げ、福利厚生を受けられる枠の制限(カフェテリアプラン)なども行われています。

#### ③労働法制改悪の先取り

処遇制度の改正では、労働法制改悪の先取りともいえる内容が導入されています。「日立グループ制度標準化」では、「会社は、事業の縮小又は廃止、その他事業上やむを得ない事情があるとき組合員を解雇するときは組合又は支部と協議する」との労働協約にされました。まさに、これは会社都合で自由に労働者を解雇できる制度の先取りといえるものです。さらに、事業所単位で労組支部と特別な協定を結ぶことで、大量の転属や出向を可能とされることも行われています。

## 3. 16春闘をめぐる状況

#### (1) 要求を切り下げた電機連合

電機連合では16春闘の賃金改善要求を、昨年の2%相当から1%(3000円)へと切り下げました。これは、昨年の定期大会での有野委員長の発言と反するものであり、電機労働者の期待を裏切るものです。有野委員長の「賃金引上げ(賃金水準改善)を行うにあたっては、実質生活維持の必要性はいうまでもない。また、賃金引上げは社会的な責任を帯びており、マクロな視点にたった議論が必要」とする発言は、最低でも実質賃金の維持が必要とのことでした。2年前の物価上昇分3%と15年度に予想される物価上昇分0.2%とすると、15春闘での妥結額1%を差し引いて2.2%のベアが相当ということです。16春闘では、高卒初任給引き上げ(1500円)、大卒初任給引き上げ(2000円)を要求しています。また、年齢別最低賃金も2000円引き上げの要求を行っています。

#### (2) 実質賃金切り下げ要求の連合系組合

実質賃金が回復されないのは、連合と金属大手が昨年の15春闘で物価上昇分3%に満たない、2%という異例の低い要求をしたことにあります。15春闘での妥結額は、連合平均でベア0.7%程度であったことから、物価上昇分2%以上もの実質賃金の低下となります。今春闘では、過年度

物価上昇分(0.2~0.5%)とともに、前年度の格差分を要求することが必要でした。しかしながら、要求引き下げの先頭にたつ自動車総連・トヨタ労組では、過年度物価上昇分が微増に留まることから、1%のベア要求すら困難としていました。そして連合本部へ、「経営側にどう説明すればよいのか」と質問していました。これは、二重の意味で本末転倒しています。先ず、要求はマクロな経済指標ではなく、労働者の家計と生の声に基づいたものでなくてはなりません。多くの組合員の「どうしても獲得したい。ゆずれない」とする声に確信をもち、組合がその気持ちを共有して闘うことによってこそ、経営側を動かすことができるのです。

金属労協などの春闘方針を反映し、連合も昨年の「2%以上」から「2%程度を基準」とトーンダウンしました。しかしながら、「大手追随、大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦する」と明記したことは注目されます。

#### (3) 国民春闘共闘月額2万円以上を要求

全労連や純中立組合でつくる国民春闘共闘委員会は、16春闘の要求を月額2万円以上としました。11単産2万人分を集約したアンケートでは、希望する賃上げ要求額は「1万円以上」が約9割を占めました。「アンケートを基礎に、生計費原則に基づく要求と、物価上昇による暮らしの悪化を考慮しながら、実質賃金の引き上げを求める」として要求額を決めました。昨年の実質賃金マイナス分(3.4%1万円)を加味して、月額2万円以上としました。さらに、「時給1000円未満の人をなくす」底上げ要求も打ち出しました。

#### 4. 16春闘をどう闘うか

## (1) 雇用を守る闘い

電機各社は売上高が伸びない中でも、営業利益の大幅な向上をめざして、総額人件費の抑制=人員削減を強行しています。リストラの手法も実に巧妙になっていて、リストラが日常業務に組み込まれるような形、いわゆる「常時リストラ」といわれるものになっています。

先ず、リストラ・退職強要がいかに違法で不当なものかを、職場新聞やビラなどで広範な労働者に知らせることが大事です。日立懇の全社ビラでは、2年連続の過去最高益を更新した背景には、売り上げが伸びないなかでの「事業構造改革」「リストラ」の効果によるものだとし、実際この4年間で国内従業員2万3184人が減らされている実態を示しました。そして、このリストラが、マスコミに発表されることなく、日常的に行われている「常時リストラ」の実態例を生々しく伝えました。その反響は大きく、ビラを受け取った労働者の多くが「常時リストラの日立」の酷さを共通認識としたようです。さらに、実際に同様な攻撃を受けている労働者からの相談もきています。

「あなたにしてもらう仕事がない」「あなたのポジションがない」などと面談等で脅し、仕事をとりあげあたり、「追い出し部屋」に閉じ込めるなどのことは、明白なパワハラであり人権侵害であることを訴えていくことが大事です。パワハラについては、新たに労災認定指針にも取り上げられていることから具体的に正していくことが必要です。

現行法の活用も重要な取り組みです。長距離配転の強要に対しては、育児・介護法による「家族の介護」を理由に跳ね除けることもできています。退職強要を受け入れなかった為に、東京の武蔵工場から高崎への長距離通勤を撤回させたルネサスの女性の闘いでも、「労働契約承継法」に定める協議を怠ったことが解決の一つの契機となりました。

そして何よりも最大の武器は、憲法で保障された労働者の団結権・団体交渉権を活用することにあります。個人加盟の電機・情報ユニオンでは、団体交渉を行うことで数々の退職強要を跳ね返ししてきた

実績があります。勿論、電機懇と電機の職場で働く活動家との協力・共同した闘いが大きな役割を果た しました。

企業の社会的責任=CSRを追及することも闘いの重要な手段になります。電機各社は、「グローバル経営」を目指すなかで、国際的労働基準である「グローバルコンパクト」を受け入れ掲げています。日立では、「人権方針」を2013年5月に公表しています。そこでは、「日立は、人権侵害しないこと、また、事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することで。人権尊重の責任を果たすことをめざします」とし、「人権尊重の責任は、日立製作所およびその連結子会社のすべての役員と従業員に適用します」と謳っています。

# (2) 処遇制度改悪と闘う

役割給制度の最大の問題は、その役割を評価する人事査定制度にあります。しかも、査定制度は絶対評価ではなく相対評価であり、評価の仕方も恣意的に運用できるようになっています。ルネサスでは相対評価を理由に、最低評価である「1」を付ける対象者が限定されている実態があります。それは、リストラ対象の労働は、賃金の高い労働者、年齢の高い労働者、育児・介護等で長時間残業が困難な労働者、その他会社が辞めさせたい労働者になっています。労働組合がまともなチェックを行えば、人事評価の不当性が明らかになるものです。役割給導入による降格や賃金切り下げと闘うための最大のポイントは、人事考課・査定を労使交渉の対象とすることや、考課制度の客観性・公平性を確保させることです。

処遇制度改悪と闘う取り組みのなかで、IBMの賃金減額訴訟は大いに参考になるものです。業務評価による大幅な賃金減額は違法だと訴えていた裁判で、会社側が社員らの訴えを全面的に認めたものです。5段階評価のうち下位二つの評価を受けた社員全員に、年収換算で10~15%の賃金減額が行われました。対象となった人は2000人程度で、労働者を退職に追い込むことが目的でした。裁判では、相対的評価に基づいて減額する賃金制度の合理性について会社側が十分に答えられなかったとしました。勝利の要因として、「裁判では、個々の原告への(下位ランクの)評価が妥当だったかどうかは一切問わず、賃金減額制度そのものに絞って争点にした」。その上で、「同社の成果主義賃金制度に法的な瑕疵があったことを会社自らが認めた点で重要だ」としています。

## (3) 非正規労働者の問題にどう取り組むか

改悪された派遣法にも活用すべきものがあります。派遣労働者の受け入れにあたって、派遣先の「過半数労働組合、労働者過半数代表」に対する経営者の説明義務があります。そのような中で、労働組合から「派遣労働者受け入れ」の必要性、業務範囲、人数、期間などの合理性を説明させ検討させることができます。

OKI明るくする会での、非正規社員の問題について取り組みも貴重な経験です。非正規社員に対しても、職場新聞を職場・門前で手渡したり、直接自宅へ配布するなどして、「結びつき」をつくってきました。そのような繋がりのなかで、悩み事の相談を受けたり、寄せられた切実な要求を労働組合へ申し入れたりしてきました。信頼関係が築かれるなかで、非正規社員と連帯する集まりも生まれました。非正規社員と職場の仲間がともに闘える場をもてたことで、数々の成果を勝ち取ることができました。雇い止めの通告の派遣労働者を直接雇用に、中途契約解除された労働者への賃金補償、違法派遣の労働者に謝罪を含めた勝利和解などなどです。