

【17春闘への電機懇提言】

(はじめに)

「アベ働き方改革」の名のもとで、労働法制が全面改悪されようとしています。連合・全労連も政府の「働き方改革」に対して要望書や意見書を提出しました。不合理な格差是正の法改正、残業代ゼロ法案の阻止と時間外労働の上限規制などです。4野党も長時間労働改正法案を国会に提出し、労働界との共闘も注目されています。連合の会長が、17闘争を日本経済の行く末を決める「分水嶺」と表明しました。全労連も17国民春闘を、日本社会の未来がかかった歴史的な春闘であり、労働運動の総力を結集して闘うことを提起しています。

1. アベノミクスで深刻化する国民の暮らしと経済

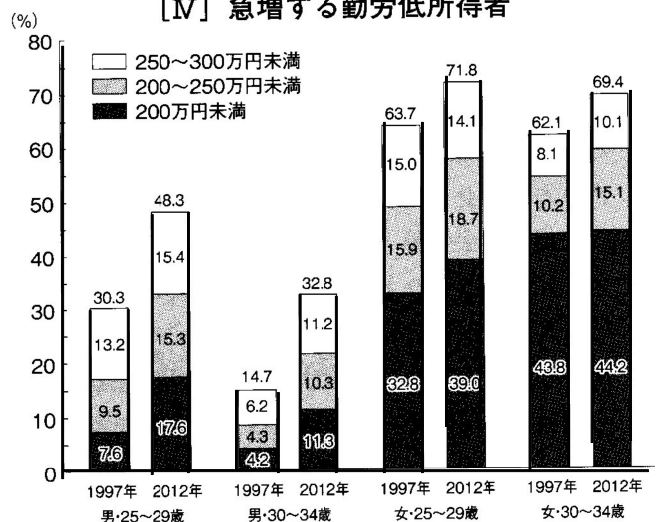
改憲策動に執念をもち、戦争する国づくりに暴走し続ける安倍政権との攻防は一層激化しています。ここでは、アベノミクスがもたらした国民の暮らしと経済について取り上げます。

(1)消費不況と格差と貧困の加速化

アベノミクスでデフレ脱却どころか、国民の暮らしは悪化の一途をたどっています。このことは、国民の消費支出の落ち込みにみえてとれます。2014年の1-3月期のピークの313.6兆円から、その後298.5兆円へと急落し、現在も300兆円に達していない状況です。企業収益の拡大が、賃金の上昇や設備投資に回って、日本経済を好循環させると主張してきたアベノミクスの政策的失敗は明らかです。実際、企業収益の伸びた要因が、リストラや非正規労働者の拡大、総額人件費の抑制によって行われてきたことから当然です。第二次安倍政権の3年間でも、正規労働者が36万人減少したのに対し、非正規労働者は167万人に増加しました。現在では、低賃金で不安定な雇用の非正規労働者は1980万人(2015年労働力調査)にもなり、労働人口の4割を占めることになりました。また、この間に雇用が増えた「医療・福祉」の分野の労働者は、劣悪な労働条件と低賃金のもとで働かされています。その結果、有業者の約6割(正規の約3割、非正規の約9割)が、結婚の壁といわれる年収300万円以下の賃金しか得られていません。まさに、日本において貧困や格差が加速度的に広がっています。

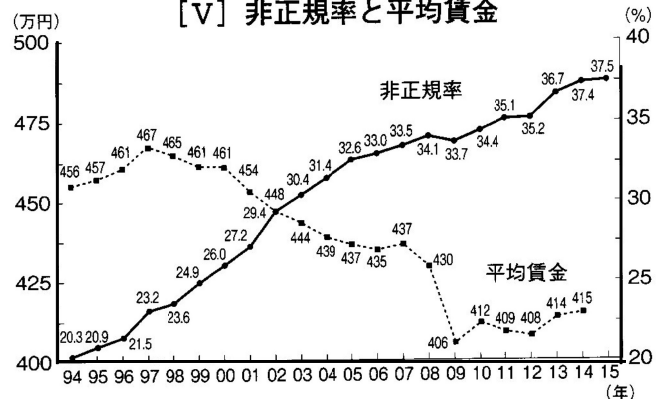
(図1 低所得者, 図2 非正規率)

【Ⅳ】急増する勤労低所得者



資料：総務省「就業構造基本調査」より

【Ⅴ】非正規率と平均賃金



(2)巨額な内部留保と歪んだ配分構造

この16年間で大企業の経常利益は2.6倍になっているのに、賃金はほとんど横ばいです。一方、配当金は5.5倍にもなっています。大企業のあげた儲けが、もっぱら株主や企業のふところに入っているのです。企業がつくり出した付加価値の配分を示す労働分配率は62%から54%に低下しました。このような

結果、日本は先進国のなかで唯一賃金が上がらない国になっています。そのことが、国民の消費購買力の低下を招き、失われた20年ともいわれる日本経済の長期低迷を引き起こしたのです。（図3利益配分）

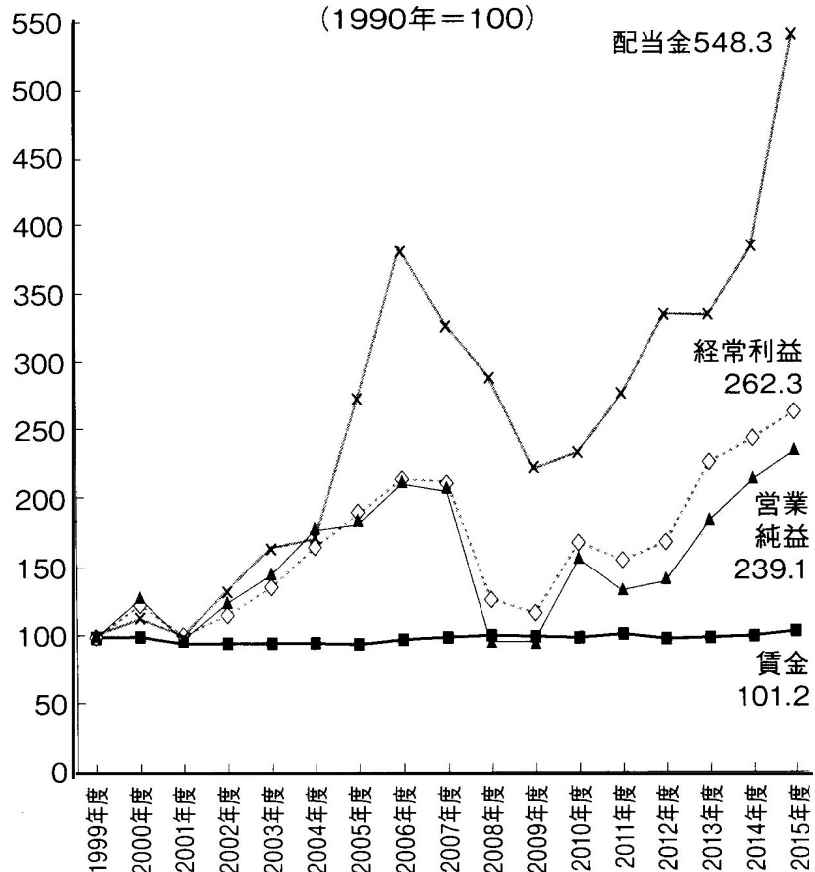
景気低迷のなかでも、大企業の内部留保は前年より13兆円積み上がり313兆円の巨額なものになっています。積み増しされた内部留保は、もっぱら有価証券などの財テクに使われ、賃上げや国内の設備投資などに回されてきませんでした。内部留保を社会的に還元させてこそ、日本経済が復活できることを国民的世論にしていくことが求められています。

全労連では、都市・地域の地図に各企業の所在地を示し、そこに内部留保取り崩し率（誰でも2万円賃上げ）を書き入れた「大企業分布地図付きビラ」を作成・配布して、当該労働者や地域世論に訴える運動を展開しています。

[1] 大企業の利益、株主配当、賃金の推移

儲けは賃金に回らず株主と企業の懐に

(1990年=100)



(注) 資本金10億円以上の大企業の経営データ

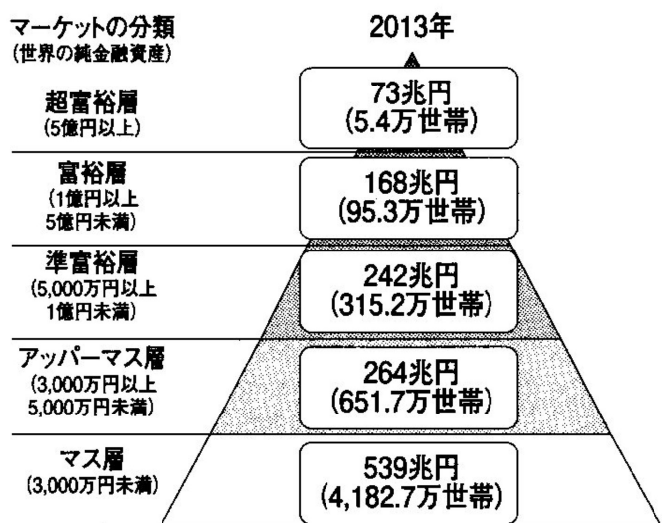
資料：財務省「法人企業統計」

(3) 国民犠牲のもとでの株式バブル

安倍政権は異次元の金融緩和策を行うことで、株式・不動産バブルを誘発させてきました。資産価値をつり上げることで、それを保有する大企業・投資家・富裕層に巨大な利益をもたらしたのです。（図4資産格差）異次元の金融緩和の第一が、日銀による国債の買い上げです。日銀は金融機関が保有する国債を毎月7兆円ほど買い上げ、金融機関にジャブジャブのマネーをつぎ込んできました。その金は、国内の設備投資に回ることなく、財テク資金に充てられています。国債の増発は、日本経済の財政破たんを招きかねません。さらに、株高を維持するために、日銀に株を買わせています。指数連動型上場投資信託（ETF）を年間6兆円も購入しています。また、国民の財産である年金積立金を

GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）に投資させ、株価維持のために利用しています。国民の公的年金をリスクの高い株式投資に向けている国はありません。その結果、年金積立金に巨額の欠損（約10兆円）をもたらしています。

図表4 日本の富裕層と資産格差の拡大



90年のバブル崩壊後、不良債権を抱える銀行を助けるために、超低金利政策がとられてきました。その為本来得られるべき家計の利子所得が、金融機関に移転されたともいえます。その額は、91年以後で392兆円にも達しています。まさにアベノミクスは、労働現場だけでなく金融的にも国民的な収奪をしているのです。

2. 17春闘の主要な取り組み課題について

(1) 全国一律最低賃金の早期確立

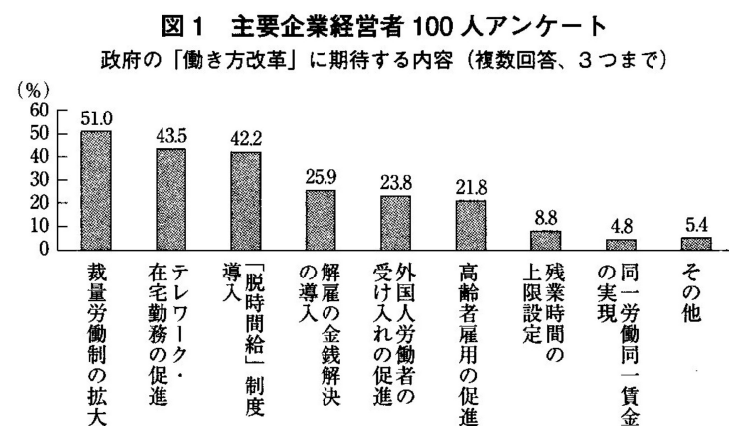
2016年の改定で、地域別最低賃金は加重平均で25円引き上げとなりましたが、その水準は諸外国と比べて未だ低水準のままです。最低賃金の割合（平均労働者の賃金時給に対する）は、フランスの62%やOECD平均48%に対して、日本は38%と先進国のなかでも最低になっています。最高水準の東京都の時給932円で年1800時間働いても167万円にしかならず、まさにワーキングプアの水準そのものです。最賃法第9条3項では、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係わる施策との整合性に配慮する」とされていますが、生活保護基準をも満たしていません。厚生労働省は、生活保護基準との乖離は解消されたとしていますが、その算定基準には数々のごまかしがあります。

（労働時間を長く算定。社会保険料・生活扶助・住宅扶助を安く算定。必要経費を算入していない）さらに、最低賃金が諸外国では全国一律であるのが当然となっていますが、日本の場合には著しい格差があります。最高の東京都932円と最低の宮崎・沖縄の714円と比較すると、218円もの差になっています。この格差が原因で、若者の流出や人口減少による地域経済の活性化が妨げられています。このような地域差は、地方での生計費が安いからとされてきましたが、その常識は事実と反します。全労連と労働総研が行った実態調査（マーケットバスケット方式）では、首都圏のさいたま市と岩手県に属する北上市では生計費には差がないことが示されました。政府が主張する同一労働同一賃金の観点からみても直ちに解消すべきです。その為には、社会保険料などの減免など中小企業への財政支援や公正取引のルールを確立させるなどの措置をとることが必要です。

(2) 待ったなしの労働法制改悪阻止の闘い

安倍政権は、一億総活躍社会実現のために、「同一労働同一賃金、長時間労働是正、高齢者や女性の就業支援」「非正規という言葉はこの国から一掃する」など、国民に期待を抱かせるようなスローガンを掲げています。そしてその実現のために「働き方改革」を進めるとしています。しかしながら、「働き方改革」の中身が労働者の立場にたったものでないことが、それを論議する会議の構成メンバーからみてとれます。16人の内労働側は一人だけ（連合会長）で、公益・労働・使用者の三者同数で進める原則を否定するものです。その「改革」内容は、経済界の行ったアンケートがあからさまに語っています。（図5財界アンケート）

◆安倍政権の「働き方改革」とは何か



（出所）「日経産業新聞」2016年9月16日付より作成

「働き方改革」の第一として、「脱時間給」という呼称をもちい、「高度プロフェッショナル制」と「裁量労働制の拡大」を掲げています。あたかも賃金の支払方法の転換を装っていますが、その意図は別にあります。労基法の労働時間規制の適用から除外させるためであり、その意味では「残業代ゼロ」「定額賃金働かせ放題」と言えるものです。「高度プロフェッショナル制」は、年5日の有休付与以外すべての法規制（時間・休憩・割増）を適用させない働き方です。対象者は年収1075万円以上としています。経団連は将

来的には年収400万円までの拡大を求めています。実労働時間に基づく支払をしない「裁量労働制」の拡大では、従来の専門・企画業務から、営業職や一般の管理業務にまで広げようとするものです。まさに「自己責任」のもとで長時間労働が強いられることになります。さらに危険なのは、経済産業省が個人事業主（個人請負）的な働き方の拡大を狙っていることです。最近マスコミを利用して、「兼業・副業」やフリーランス的な働き方（雇用関係にない）が、国民から求められているようなことを喧伝しています。個人事業主とは、労働法の保護や社会保険の対象から外れることになり、働き方に重大な危機をもたらします。教育現場などでは、使用者の指揮命令で働かせながら、契約だけを委託や請負にすることで、労働者性を否定し団交などに応じないなどの事例が多発しています。

「解雇の金銭解決制度」の導入の検討も急がされています。裁判で不当解雇と認定されても、金銭を払うことで解雇することが合法化されることになります。労働者保護の最大のよりどころを破壊し、労働組合弱体化をねらったもので絶対に許すわけにはいきません。

「労働改革」の柱である「雇用流動化策」として位置づけられているのが人材ビジネスの活用です。その具体策として、「雇用調整助成金」から「雇用移動支援助成金」への転換が行われました。人材ビジネスを活用して企業のリストラを推進していくことに、積極的に助成して行こうとするものです。電機の職場でも、「あなたにしてもらった仕事がない」として、業務命令として人材ビジネス会社に派遣させ、自らの仕事を見つけたことが強要されています。さらに、人材ビジネスに新たな権限を与え、ビジネスチャンスを広げることが画策されています。これまでの職業紹介事業で得た情報と、自社の派遣事業での個人情報とを別々に管理するとする義務をなくすというものです。ハローワークで得た求人情報をまるごと自社の派遣事業に自由に使えることになります。さらに、求職・求人情報を人材会社間で共有することも認めようとしています。まさに派遣労働者の個人情報が、民間の人材会社にまるごと管理されることになります。

(3) 格差是正をめざす労約法20条の活用

有期雇用であることを理由に不合理な格差を禁じた労働契約法20条を活かそうと、各地で裁判が行われています。司法判断は一進一退で、今後の闘いの取り組み如何に大きく左右されます。定年再雇用の労働者が同じ仕事をしているのに正社員との格差は違法であると訴えた裁判（長澤運輸事件）では、一審で全面勝訴となったものの、二審の高裁では逆転敗訴となりました。高裁でも事実認識は変わらないものの、「社会的に容認されているから」との理由で逆の判断をしました。宮里弁護士は、「20条は不合理な差別を是正するための立法で、それを検証するためにあるはず。実質的に20条を否定した判決と言わざるを得ない」と批判しています。まさに法違反が「社会的に容認されている」としたら、裁判所の存在自体が意味なさなくなります。

契約社員の運転手が各種手当・一時金・昇給・退職金などを求めて訴えていた裁判（物流のハマキョウレックス）では、各種手当の不支給は違法と判断しました。しかしながら、一時金・昇給・退職金については、就業規則の違いを理由に却下しました。格差容認の根拠とされたのが、「配置の変更」などの人材活用の違いです。橿弁護士は、「人材活用の仕組みが違えば労働条件の違いは仕方がないとすれば、20条はあまり使えないということになりかねない。（配転・出向の）可能性だけではだめで、（全ての労働者が実際に配転されているのかの）実態をみるべきだ」としています。

郵政東日本の裁判では、会社側による人材活用の違いの主張に対し、裁判長は「正社員と契約社員の人事制度が違うということだけでは、抗弁・反論になっていない」と発言しています。非正規労働者の均等処遇を実現する手がかりとなる労契法20条の活用を世論として広げていく運動が求められています。

(4) 無期転換ルール(改正契約法)を実現させる闘い

有期契約で勤続5年を超えることが見込まれる労働者が無期契約への転換を申し出た場合、使用者が承認したと見なされる制度。施行後5年となる18年4月以降に対象となります。非正規労働者の不安定な有期雇用が無期転換される制度が実施される前に、5年を期限とする契約変更への脱法行為が多発しています。

無期転換ルールを説明した厚生労働省のパンフを有期雇用で働く職員らに配布したとして河合塾ユニオン

の書記長が雇い止めされた事件で、愛知県労委から不当労働行為の認定と復職が命令されました。河合塾では、13年以降ベテラン職員を含めて大幅な雇い止めが行われ相談が相次いでいました。塾側は業務委託だったことで「労働者性はない」と主張していましたが、愛労委は労働組合法で保護すべき労働者だと認定しました。学習塾の業務委託講師の労働者性を認めたのは全国初めてとなります。

東北大学が3千人以上の非正規労働者を雇い止めしようとしている問題で、10月11日にその撤回を求める緊急集会が国会内で開かれました。集会では、神戸大や大阪大でも同様な雇い止めの実態が報告されました。現在、東北非正規教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合の両労組とも当局との団交で雇い止めの違法性を追求しています。

(5) パワハラ問題への取り組み

電機・情報ユニオンにも、パワハラによるメンタル障害や退職強要、不当な差別的扱いなどに関する相談が多数寄せられています。厚生労働省の統計でも、労働者からの労働相談内容で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が「解雇」を抜いて24年以降トップになっています。パワハラとは、ひどい暴言や叱責などといった行為に限定されるものではありません。政府が定義しているパワハラとは、「職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」とされています。仕事のとりあげや仲間との切り離しなどもパワハラにあたることになります。パワハラや差別などのいじめが、人事制度に組み込まれている企業もあります。富士通FIPでは、低位の評価を連続して受けた労働者は、業務命令で人材派遣会社の追い出し部屋に送られ、自分で仕事を探すことが強制される制度になっています。

パワハラの責任は、直接の加害者の上司だけではありません。会社全体として、安全配慮義務違反の法的責任が問われます。従って、パワハラによりうつ病を発症した場合には労災扱いとなり、医療費や生活費の補償を受けることができます。その場合、パワハラの存在を客観的に明らかにすることが必要となります。その証拠収集として最も有効なのは、パワハラが行われているところを録音することです。また、どのようなことが行なわれたかのメモや、うつ状態になった場合には民主的な医療機関での診断書を書いてもらうことが大事です。

3. 電機の職場をめぐる状況と問題について

(1) 常時リストラと総額人件費抑制

業績が好調な企業（日立など）や業績が低迷している企業（東芝・NECなど）でも、業務撤退や事業譲渡などが相次いでいます。日立工機のように、企業をまるごと売却することが特徴になっています。そしてファンドや外国資本に売り渡すことで、リストラを買収先に肩代わりさせ、巨額な譲渡益を得ています。まさに企業の雇用責任を放棄する、このような身勝手な行動は許されません。その前例として、外国企業に売却された小田原のHDD部門では、従業員500人の解雇が強行されました。

高収益を上げられない事業からの撤退や業務効率化のために、リストラが日常的に行われています。2期連続して営業赤字を出したことを理由に、日立戸塚事業所は閉鎖され、現業部門にたずさわる600名の従業員がリストラの対象とされてきました。日立化成では、営業目標の10%に達していない（営業赤字でない）として、1000人もの希望退職募集が行われました。高い営業利益率を確保するために、相変わらず総額人件費の抑制が行われています。その中心は、統合や集中と分社化などによる人件費の抑制です。NECでは、スタッフを本体から切り離したNMP（玉川）に集約することで300億円の削減、生産会社5社の統合で100億円の削減を予定しています。転勤などに応じられないなどで次々と早期退職に追いやっています。東芝では、緊急対策の名のもとで、一時金年間2か月、裁量手当の不支給、管理職の賃金カット、様々な各種手当の減額等が行われ、年間約1000億円以上もの人件費を削減しています。

(2) 降給・降格と格差賃金制度

電機各社の賃金制度は、個人の業績に基づく成果主義から、「役割給」制度へと大きく変わっています。「役割給」とは、各人が担当している「職務役割」や「役職」のことです。その仕事の「役割」に課されている質と量の貢献度で賃金が決められます。従って、「役割」にふさわしい仕事を遂行できなかった、又は低い「役割」の仕事に転属したなどの理由で、降給・降格の仕組みが導入されています。そして、労働者間の賃金格差が拡大されています。ルネサスの一時金の配分では、最高と最低の格差が従来の2.3倍から3～9倍へと広がっています。また、相対評価という制度で約5%の人が見せしめ的な低賃金に追いやられています。NECでも、約5%の労働者が異常に低い賃金に据え置かれたままになっています。その理由の第一は、リストラの手法として降給・降格の制度を利用していることです。会社が辞めさせたいと思う人には、相対評価で恣意的な査定が可能だからです。このような評価制度は、現行法制からしても違法なものです。次に、労働者間での対立をもちこむことで、労働者全体としての団結を損ない、会社の意に逆らえない状態をつくりだすことにあります。

4. 春闘をめぐる方針について

(1) 電機連合は賃上げ3000円以上(1%相当)

電機連合などが参加する金属労協は、昨年と同額の「3000円以上」の賃上げ要求としました。これは、ベア1%分に相当します。4年連続のベア要求となりますが、連合の「2%程度基準」の賃上げ要求を下回るものです。

連合では、絶対額重視の取り組みを呼びかけ、2%程度基準、定昇相当分を含め4%を設定しています。中小共闘では、総額で1万500円、時給37円に引き上げを求めています。連合総研の会議では、学識者から厳しい意見が出されています。首都大学の脇田教授は、「賃上げしないとマクロの経済は回らない」とし、2%程度のベアは取りきるぐらいの構えが必要だとしました。法政の小峰教授は、日本の所得再分配政策が世代間の移転にとどまり、高所得者から低所得者への移転が乏しい現状を指摘し、貧困に苦しむ人々に国が生計費を支給する「給付付税額控除」の導入を説きました。その財源は、現金でなく社会保険料の減額にあてるべきとしました。

連合の方針では、これまで主張してきた「経済の好循環」ではなく、賃上げを先行させるボトムアップの自立的成長を重視し、今春闘も引き続き「社会的責任春闘」を強調しています。また中小企業の取引調査(4450社)で、単価引き下げを要請された企業が53%にも上り、応じた企業の23%が「賃上げ見送りや一時金見直し」で対応したことを指摘しました。サプライチェーン全体での付加価値の適正配分を要求し、「内部留保はたまっており、配分の問題が問われている」としました。

(2) 全労連はスト準備し「社会的賃金闘争」を提起

全労連などは、「社会的賃金闘争」を掲げ、誰でも賃上げ2万円以上、時給増150円を設定しました。「内部留保は313兆円へと上積みされており、還元へ大企業の社会的責任を追及する」としました。

今春闘では、賃上げ・労働法制改悪阻止・改憲阻止の3課題で、民間労組ではストライキを、公務労組では早朝の職場集会などに取り組みます。結成以来初めてとなる、単組と地方組織の代表者を集める「戦術会議」を設置し、全国統一闘争の総結集を呼びかけました。

春闘の闘いの中心課題として、全国一律最低賃金制の法改正運動(全国最賃アクションプラン)を本気で推進することを提起しました。同時に、公契約・公務賃金改善などの「社会的な賃金闘争」に力を集中し、賃金底上げの総合的な取り組みを展開するとしています。そして、「8時間普通に働けば、誰でも人間らしい最低限度の生活ができてこそ賃金であり、そうしてこそ経済も地域もうまく回っていく」とする国民的合意をつくりあげることを目指しています。さらに今回、「地域活性化大運動」に取り組むことを課題にしています。これを受けて京都総評の代表は、最低賃金の引き上げと合わせて中小零細企業への国の支援が不可欠とし、「全ての経済団体を訪問するキャラバンを開始する。グローバリズムに対し、地域循環型経済の実現を求める共同行動を展開したい」と発言しました。