【21春闘、電機懇の提言について】

(はじめに)

コロナ禍のなかで、労働組合の存在の大切さが改めて実感されました。職場では、休業補償を 実現させ、雇用と営業をまもることができました。地域では、労働者自らの要求を解決するため に、仲間とともに組合を結成し、それを実現させるなどが生まれています。21春闘では、コロ ナ禍だから「しかたがない」から、みんなで「変える」を合言葉にしています。その焦点は、 「諦めない」「仲間を増やす」「労働組合に団結する」「地域にでる」です。

1. コロナ禍と「デジタル化」で変貌する社会

(1) 深刻化する雇用破壊

新型コロナの影響で、非正規労働者の雇用環境が深刻な状況に追い込まれています。総務省統計局が発表した「労働力調査」(20年7月)では、雇用者総数が5,924万人で、前年同月比で92万人減少しました。非正規労働者数は2,043万人で、前年同月比で131万人が減少となっていて、仕事を失った労働者の多くが非正規労働者となっています。さらに、その大半を女性の非正規労働者が占めています。雇用が減少した主な産業は、「宿泊、飲食サービス業」(22万人減)、「建設業」(20万人減)、「生活関連サービス業、娯楽業」(18万人減)の順になっています。また、完全失業者数は197万人と前年同月比で41万人増えています。

連合総研「第39回勤労者短観」(20年6月)では、コロナ禍によって収入が減少した世帯は4割、非正社員の世帯では5割ちかくなっています。その中でも、アルバイト・パート・派遣労働者の順で減少が大きくなっています。

全労連が行なったコロナ労働相談ホットライン(11月27日)では、解雇や雇い止め、パワハラなどの相談が多数寄せられる等、雇用状況が深刻になっています。その中で、会社から「解雇ではなく自己都合にしてくれ」と求められた相談が多数ありました。その背景には、会社都合の「解雇」だと、国からのコロナ助成金が受けられないことと関係しています。自己都合を迫る手段として、①就労が困難な派遣先を紹介して「自主的」に拒否させるように仕向ける②ハラスメントを繰り返して自己都合に追い込むなどです。非正規労働者の場合、会社都合による労働日の削減や時間短縮で休業手当が補償されていません。そもそも雇用契約書がなかったり、契約書で週の労働日数・労働時間が特定されていないことに原因しています。

コロナ禍を契機に始まったテレワークは、 多くの企業で通常の業務としての働き方として定着化しようとしています。 I T企業のなかでは、リゾート地で休暇を兼ねた働き方としての「ワーケーション」(work + vacation)を導入するところも現われています。 実際、東京から北海道・沖縄・長野への移住者が増え、この地域への転出が転入を上回っています。人材サービスを行なうパソナでは、東京から淡路島へ本社機能を移転し、従業員

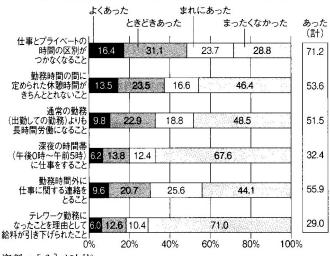
(2) テレワークが常態化する労働環境

電機各社とも、緊急事態解除後も出勤率は

1,800人のうち1,200人が移動しまし

た。

[7] テレワークは「公私の時間区別がつかない」7割、 「休憩とれない」「長時間労働になる」5割

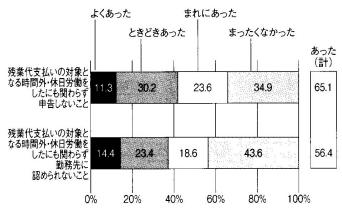


資料:[6]に同じ

3割程度となっています。 NECの調査で は、グループ全体の出社率は24%で、基 本的に出社せずとする従業員は59%になっ ています。さらに日立では、「コロナ収束 後も在宅勤務などのテレワークが前提にな る」としています。富士通では、今後3年 間でオフィース面積を半減させることを決 め、東芝も今後3年間で3割減らす方針で す。逆に、工事やサービスをてがけるNE Cネッツエスアイでは、サテライトオフィー スの物件の紹介やネットワークの構築、最 適なテレワーク環境の提供を顧客企業に提 示し、21年3月までに100社の受注を 見込んでいます。

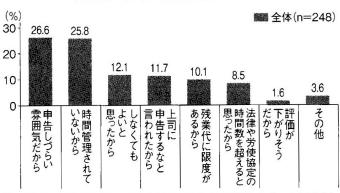
テレワークの導入により、労働時間の管 理や時間外労働の扱いで問題も発生してい ます。連合による「テレワークに関する調 査」(20年6月)では、労働時間の管理 は以下の順になっています。 ①ネットワー ク上の出退勤管理システムによる打刻②メー ル等による管理者への報告③パソコンの使 用時間の記録④自己申告となっています。 調査では、「休憩がとれない」「長時間労 働になる」と答えた人が5割になります。 残業申告では、申告せずが65%、残業が 認められずが56%になっています。(図

「9] 残業申告せず65%、残業認められず56%



注:資料 [8] で「あった」と答えた381名に聞いたもの。 資料:[6]に同じ

「10] 残業申告をあきらめたおもな理由 「申告しづらい」「時間管理されていない」



注:資料 [9] で「あった」と答えた248人に申告しなかった理由とし て最もあてはまるものを問うたもの。単一回答。

資料:[6]に同じ

1・2・3参照)

企業側にとって、通勤手当の廃止や残業抑制などによる人件費の削減、オフィースフロアの縮小 により膨大な費用の削減になっています。しかしながら、「従業員の管理がやりにくくなった」 「コミュニケーション不足」などの、企業にとってマイナスの面も表れています。若手社員のスト レスが高まっていることも懸念されています。これまで上司や同僚からのサポートやコミュニケー ションを通じてキャリアの形成を行なってきたが、それが失われたことにあります。特に、一人暮 らしの若手労働者は社会的孤立感を訴えています。

(3)解雇自由な「ジョブ型雇用」の導入

テレワークの拡大を契機に、「ジョブ型雇用」の導入を電機各社とも推進しようとしています。 日立では、社員2万3000人を対象に、21年4月から本格導入するとしています。富士通では、 20年から国内の課長職以上の1万5000人を対象に導入し、その後他の社員にも広げていくと しています。NECでも「ジョブ型人事制度」が提案されています。

「ジョブ型雇用」とは、労働時間ではなく、仕事や成果で評価や賃金を決める制度です。経団連 の中西会長は、「在宅勤務で勤務時間を管理しても意味がない。時間をベースとした処遇・評価な どを見直し、成果で判断するのが望ましい」としています。20年の経労委報告では、日本型のメ ンバーシップ型雇用とされる終身雇用・年功賃金を欧米型のジョブ型雇用へと転換させることを提 起しています。しかし欧州のジョブ型雇用は、職種・職務で賃金が決定される産業別・熟練度別の 横断賃金制度です。日本では、職種・職務や賃金も個別企業ごとに決定され、産業別での統一した 制度にはなっていません。さらに、「ジョブ型雇用」とはジョブにより採用されるので、事業の入 れ替えなどでジョブが無くなれば、労働者を解雇することができます。また、ジョブ=担当業務 に対する能力がないと判断されれば、労働者を自由に解雇できる制度でもあります。

(4) 広がるフリーランス的働き方

大企業で副業を解禁する動きが出ています。政府の骨太方針でも、「副業・兼業」の推進を掲げています。副業を認めるョンには、社員のモチベーリアの位をあげています。副業を中介するフリーランスの仕事を仲介すっています。大手4社)の登録人の口のカーマー(大手4社)の登録人の口が、昨年より15%増の約70万人に動める営業や人事などの力もなっています。大手との担当な業務は、ソフト開発やデータ入

[2] 雇用されない働き方の仕事の内容

取引先の性格⇒	事業者	一般消費者
医師、看護師、薬剤師、カウンセラー等	2.0%	3.2%
製造技術者(電気·電子、機械、化学、食品)	2.4%	1.0%
建築士、測量士、施工管理·工事管理等	8.0%	6.6%
SE、情報処理、通信技術、ウェブ管理等	6.2%	2.1%
弁護士、弁理士、司法書士、社労士、会計士、コンサル等	2.8%	3.9%
研究員、教員、講師、インストラクター等	3.7%	6.9%
記者、ライター、作家、翻訳家等	5.9%	2.0%
編集、映像·音楽製造,編集者	1.8%	0.8%
デザイナー、写真家、イラストレーター等	7.1%	5.2%
歌手、演奏家、俳優等	3.2%	4.8%
入力、テープ起こし、添削、文書作成等	7.1%	3.0%
営業販売、配送販売、勧誘、不動産仲介等	3.1%	9.5%
家事、調理士、美容、マンション管理、広告、機械メンテ等、その他サービス	11.5%	25.6%
組立、加工、塗装、印刷製本等	6.1%	3.1%
輸送・運転	2.7%	3.5%
大工、建設工事、解体、左官、土木、配管等	6.2%	5.6%
宅配、倉庫、清掃等	2.8%	3.9%
その他	17.4%	9.3%

資料:[1]より作成。本業と副業のケースを含めた合計

カ・文章作成となっています。ソフト開発を除くと、単純作業の「デジタル日雇い」といわれるものです。マッチング・プラットフォーマーを通じて、仕事の発注・受注・納品を行なうシステムです。(内閣府のアンケート調査では、フリーランスの総数416万人のうち副業が122万人と推計しています。雇用されない仕事の内容(図4参照))

在宅勤務で行なっている仕事と、フリーランスとして行なう副業とは、仕事の中身に相違がないのです。実際フリーランスへの移行が懸念される働き方が日本 I BMに導入されています。これは、「セルフサーブモデル」と呼ばれる制度です。従業員が社内向けイントラネットを使って、社内のプロジェクト応募状況を閲覧し、自分にあった要員募集に応募するというものです。この制度では、お客様プロジェクトのために実稼動している「稼動率」と仕事の「成果」だけで評価されます。米国 I BMでは、正社員を雇わず、プロジェクトごとに契約社員を募集する「クラウドソーシング」が提案されています。全世界で40万人いる従業員から30万人を解雇して、正社員10万人体制とするものです。

2. 21 春闘における主要な取組み課題について

(1) 大幅賃上げと消費購買力の向上について

コロナ禍による実質GDPは、4~6月期で前期比△7.8%となりました。7~9月期は、4~6月より5.3%回復しましたが、昨年同期比の95%に留まっています。経団連は21春闘で、コロナ禍での経済の落ち込みによる雇用問題を口実にして、ベア抑制どころか定昇カットさえ検討しています。しかしながら、日本経済の悪化の原因をコロナ禍だけでみることは、正しくありません。元々日本経済は、失われた20年と言われるように実質GDPの成長が1%を下回り続け、先進国のなかで日本だけが唯一経済成長がストップしたままの国になっているのです。また、直近の安倍内閣が行なった19年10月の消費税10%への増税がさらに景気を冷え込ませたのです。日本経済を悪化させた原因は、何よりも国民の消費購買力の低下、即ち先進国のなかで唯一賃金が低迷し続けてきたことにあります。賃金水準は、2000年を100とすると17年度では、日本(104)に対して、アメリカ(162)、フランス(156)、ドイツ(147)と大きな較格差になっています。企業の付加価値の配分では、20年前と比較して配当金

は5.9倍なのに、労働分配率は8ポイントも下がっています。大企業の内部留保は、2.3倍にもなっています。賃金が低迷している要因は、中間層の没落と貧困層の増大にあります。逆に、100万ドル(約1億900万円)以上の金融資産をもつ富裕層は303万人で、アメリカ・中国に次ぐ第3位です。コロナ禍での4~6月期であっても、大企業の内部留保は前年同期より7.6兆円も増え463.7兆円にもなり、改めて驚かされます。

先ず、消費税率の引き上げが景気後退の要因なのだから、5%に戻して消費購買力を増やすことが必要です。ヨロッパ諸国では、付加価値税の税率を軒並み引き下げています。全労働者に月額2万5000円の賃上げには、内部留保の2.9%を取り崩すことで可能です。改めて、「巨額な内部留保の一部で賃上げを」の声を、国民的世論にしていくことが必要です。

(2) 全国一律の人間らしく暮らせる最低賃金の実現

20年度の地域別最低賃金改定は、加重平均で1円引き上げ902円となりました。これは、中央最低賃金審議会が新型コロナ禍の下で雇用の維持が最優先されるべきとし、「現行水準維持が適当」としたこと、及び政府も引き上げ抑制の姿勢を受けてのものでした。「2020年までに全国平均1,000円」の早期達成の政府公約を破るものです。これは、諸外国の趨勢と反するものです。コロナ禍でも社会生活を支える労働者(エッセンシャルワーカー)の多くは、最低賃金額周辺で働いています。このような人たちを応援するためにも、最低賃金を引き上げることが必要な施策なのです。イギリスでは、4月に最低賃金を6%引き上げました。7月には、医療や教員などの公務労働者の賃金を4%引き上げました。ドイツでは、21年1月に1.6%引き上げ、22年7月には11.8%引き上げします。そもそも日本の最低賃金は、諸外国と比較して著しく低いのです。時間額では、ルクセンブルク(1,782円)、オランダ(1,733円)、ロサンゼルス(1,590円)となっています。全労連が行なっている「最低生計費試算調査」によれば、25才単身者では全国どこでも1,500円水準の時給額が最低必要になっています。全国一律の最低賃金制度を求める運動も広がっています。この制度を請願する紹介議員は、9党会派82人まで達しています。自民党の推進議連では、中小企業への賃金・社会保障の直接助成も提案しています。

(3) 非正規の格差をなくす均等待遇の実現

有期契約労働者への不合理な格差を禁止した労働契約法20条をめぐる裁判で最高裁判所は、賞与や退職金の不支給は「不合理」と認めず、他方で各種手当等は「格差不合理」との判断を下しました。(図5参照)

大阪医科大学のアルバイト職員に著しい格差があるとして、高裁は賞与の6割と有給の病気休暇の一部支給を認める判決としました。しかし最高裁は、正職員は業務の難易度や責任の程度が高く、人材育成を目的とした人事異動があり、これらの職務遂行の目的に賞与を支給しているとの使用者側の主張を認め、高裁の判決を破棄しました。原告側の弁護士は、「パートタイム・有期雇用労働法でも差別的取扱い禁止の内容に賞与も明記して

正社員との待遇格差をめぐる主な判決					
	訴訟	職種	項目	判断	
大阪医科大 (13日) メトロコマース (13日) 日本郵便 (15日) 長沢運輸 (2018年)		アルバ イト	賞与など	×	
	契約社 員	退職金	×		
	日本郵便 (15日)	契約社 員	扶養手当 など	0	
	長沢運輸		賞与や住 宅手当	×	
	(2018年)	再雇用 嘱託	精勤・超 勤手当	0	
地裁	名古屋自動車 学校(28日)		基本給	0	
(注) 〇は「格差不合理」と判断、×は不合理と認めず					

いる」「20条の規定を死に至らしめるような判決だ」と抗議しました。東京メトロで働く契約社員が訴えていた事件では、功労報償部分として退職金の4分の1の支給を認めた高裁判決を破棄しました。正社員はトラブル対応や配置転換の可能性があるとして、契約社員との間には相違があるとしました。原告の疋田さんは、「退職金の4分の1も認めないのか」「最低裁判所だ」と抗議しました。判決を受けて、野党4党は、非正規への賞与や退職金を義務付けする法案提出の方針を固

めたと報じられています。

日本郵便で働く有期契約社員との処遇格差は不合理だとして労契法20条違反として訴えていた裁判で、最高裁は5つの手当てや休暇の不適用は不合理と認めました。認められたのは、①年末年始勤務手当②祝日給(年始期間)③扶養手当④夏期冬期休暇⑤病気休暇(有給)の5つです。日本郵便で働く従業員の半数ちかくにのぼる有期契約労働者は約18万5000人います。判決が認めた手当ての支給には大きな波及効果もあり、画期的な勝利判決を勝ち取ったともいえます。全国で154人が立ちあがった集団訴訟により、6年にもわたる闘いを重ねてきた結果でもあります。しかしながら、住宅手当も不合理の扱いとされましたが、郵政の労使でその手当てが廃止されました。扶養手当もそのようなことにされないか監視が必要です。

定年後再雇用者の基本給が、定年前と同じ仕事なのに6割を下回るのは不合理な格差にあたるとして名古屋地裁は名古屋自動車学校へ未払い賃金の支払を命じました。同時に、一時金が正社員より大幅に下回ることや手当て額についても不合理と認めました。「定年前の6割を下回われば不合理」との目安を示したことは画期的な判決です。今回の結果を、労働組合の団体交渉などで活用していく必要があります。

3. 21 春闘をめぐる情勢

(1)連合労組の動向について

経団連がコロナ禍による雇用問題を理由に「月例賃金の水準論議にいかないのではないか」とベア抑制を主張しています。これに対し連合の神津会長は、「雇用も賃金も重視し、この20年間で世界から遅れた賃金・雇用の劣化の反転をめざして、日本の賃金構造の抜本的な改革や雇用対策で政労使対話」が必要だとしています。連合の21春闘の方針は、定昇相当分(2%)確保を含め、「それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現する」としています。「最大限」としたのは、各労組に2%程度の賃上げ(ベア)の要求の取組みを求めるのではなく、全体として2%程度になることを目指すとするものです。連合がコロナ後の社会像として、「競争万能主義、株式至上主義からの脱却」を掲げ、「新自由主義の転換」をめざすとしたことは、注目されます。

21春闘では、定昇のあり方が論議となっています。トヨタ労組は、一律の定昇を廃止し、査定が最低なら「定昇ゼロ」としました。これに対して、基幹労連の神田委員長は、「鉄鋼では定昇ゼロはありえない」と表明しました。

電機連合では、日立などの業績評価のジョブ型雇用を大会で制度課題としました。統一闘争では、「妥結の柔軟性」でベアと手当ての合算などを論議の課題としました。電機連合の上部団体である金属労協は「月額3,000円以上」の賃上げに取り組むことを方針として掲げました。しかしながら電機連合は、独自の判断で「月額2,000円以上」を要求することになりました。

新党結成をめぐり、連合産別での対応が分かれました。連合の組織内議員は衆参で9産別18人います。原発ゼロなどに反発して、4産別9人が新「立憲」に参加せず、新「国民」や無所属などに「3分裂」しました。

(2) 国民春闘共闘委員会の21春闘方針

21春闘を「すべての労働者・国民が人間らしく暮らせる公正な社会へ」かじをきることをめざす闘いとしています。これを実現するために、労働組合による団結した闘いが必要だとしています。 そして、コロナ禍のなかで「しかたがない」からみんなで「変える」をスローガンにしています。

労働組合が団結することで事態を変え、雇用と暮らしをまもってきた経験を、21春闘で生かすことを提起しています。職場の闘いでは、①自交総連目黒交通労組による600人のタクシー労働者の解雇撤回②東京女子医大で夏季一時金ゼロ回答を跳ね返し400人の看護師の退職希望者に歯止め③多くの職場で休業補償を6割でなく10割支給させる。地域では、①沖縄県労連で、観光業

で働く労働者50人余りで労組を結成し、休業補償や雇用を守らせた②新宿区労連では、ホテルで働く労働者30人を組合に迎え休業補償や雇用を守らせた③神奈川労連では、全国チェーンの接骨従業員70人余りを労組に迎え、未払い賃金と休業手当を出させた。

国民春闘共闘委員会と全労連は、21国民春闘で、公正な社会へ「4つのつくる行動と3つのアプローチ」を方針に掲げました。(図6参照)

一つめのつくる行動は、「コロナ禍だからこそ大幅賃上げで、誰でもが人間らしく暮らせる生活をつくる」です。賃上げは、月額2万5000円以上、時間額150円以上。全国一律最低賃金1500円。

二つめのつくる行動は、「安定雇用実現と労働時間規制強化で人間らしく働けるルールをつくる」 です。

三つめのつくる行動は、「医療・介護、福祉、保育、教育、行政の抜本的な拡充など、いのちが まもられ、安心して暮らせる社会保障と公共体制をつくる」たたかいです。

四つめのつくる行動は、「改憲を阻止し、憲法が生かされる社会をつくる」です。

「4つのつくる行動」を実現させるためには、①格差の見える化で怒りを組織、②労働組合の見える化で要求実現と組織の拡大、③総選挙で政治を変え、要求実現のための新しい政権をつくることです。



以上