

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2013
夏
季号

特集

電機大リストラとの たたかい

安倍政権の登場と電機の大リストラ

大木一訓

電機リストラの攻撃の特徴と運動・たたかい

米田徳治

〈宮城・ソニー仙台〉労働者の団結と連帯でリストラ阻止の包囲網を

松田隆明

〈岐阜・ソニー美濃加茂〉一人の労働者も路頭に迷わせない

岸 茂夫

〈大阪・雇用と地域経済を守る実行委員会〉

電機大手企業の労働者への働きかけを強め

西野健一

〈山口・ルネサス実行委員会〉雇用と地域経済を守る多彩な取り組みを展開

高根孝昭

「解雇自由」「ただ働き」「使い捨て」招く雇用構造大改悪は許さない

ー日本 IBM の「ロックアウト解雇」と労働法制改悪ー

生熊茂実

労働総研〔提言〕 電機産業の大リストラから日本経済と国民生活を守るために

好評
シリーズ

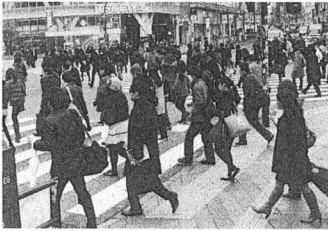
労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、定価 600円(税込)

RODO SOKEN Booklet No.8

労働時間の短縮で
日本社会を
変えよう



斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

本の泉社

最新刊
No.8

労働時間の短縮で 日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

ISBN978-4-7807-0916-2 C0336 64頁

既刊一覧

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

—日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

—被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

—発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

—健康で文化的な生活保障—

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

—青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼—

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

本の泉社 〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話: 03-5800-8494 FAX: 03-5800-5353 HP: www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替: 00130-6-137225

目次

特集 電機大リストラとのたたかい

安倍政権の登場と電機の大リストラ	大木一訓	2
電機リストラの攻撃の特徴と運動・たたかい	米田徳治	6
＜宮城・ソニー仙台＞労働者の団結と連帯でリストラ阻止の包囲網を	松田隆明	14
＜岐阜・ソニー美濃加茂＞一人の労働者も路頭に迷わせない	岸 茂夫	17
＜大阪・雇用と地域経済を守る実行委員会＞電機大手企業の労働者への働きかけを強め	西野健一	20
＜山口・ルネサス実行委員会＞雇用と地域経済を守る多彩な取り組みを展開	高根孝昭	23
「解雇自由」「ただ働き」「使い捨て」招く雇用構造大改悪は許さない		
—日本IBMの「ロックアウト解雇」と労働法制改悪—	生熊茂実	26
労働総研〔提言〕電機産業の大リストラから日本経済と国民生活を守るために		33

【労働戦線 NOW】

13 春闘の評価と課題—全労連と連合の違い—

政財界と対峙し「賃金・安定雇用・護憲平和」へ国民共同	青山 悠	56
----------------------------	------	----

【新刊紹介】

日野秀逸監修・労働運動総合研究所編

『社会保障再生への改革提言—すべての人の生きる権利を守りぬく』

	堀 幾雄	62
伊藤大一著『非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗』	三木陵一	63

編集後記		64
------	--	----

特集 電機大リストラとのたたかい

安倍政権の登場と電機の大リストラ

大木一訓

「提言」とりまとめた問題意識

今号に掲載する「提言・電機産業の大リストラから日本経済と国民生活を守るために」（33～55ページ）は、労働総研の大企業問題研究会が中心となり、電機産業の労働運動活動家の協力を得て、まとめられたものである。

われわれが電機産業のリストラ問題研究に取り組むようになったのは、次のような問題意識からであった。

第一に。3.11後の大企業職場の変化について調査していたわれわれは、2011年くらい、大手電機メーカーが申し合わせたように次々と大規模なリストラを計画し、実施するようになったことに注目せざるえなかった。研究会では、パナソニックをはじめ、日立、ソニー、シャープ、NEC、ルネサス、さらにはIBMなどの生々しいリストラの実態が報告された。

人権を無視して強行される大規模なリストラは、すでに労働者の雇用・生活や地域経済に甚大な影響を及ぼすようになっていくにもかかわらず、政府は何の対応策もとろうとしていなかった。この問題に対する人びとの関心もまだ低く、労働運動の取り組みもまだ緒についたばかりであった。電機の大リストラに対する社会的関心を高め、労働運動がその取り組みを強化できるように研究所としても努力すべきではないか、というのが議論の出発点であった。

第二に。マスコミでは電機産業の「危機」について数多くの報道が行なわれていたが、そこでの論議は混迷をきわめていた。日本の電機産業にはもはや未来がないかのように言う悲観論、生き残るためには生産部門を他に委託するファブレス企業になるほかにする「助言」、このさい外資によるわが国電機産業の再編に期待すべしとする「開国論」等々、わが国電機産業の健全な発展を展望する論議は皆無と言ってよい状況であった。

そこでは、大規模なリストラも多数の労働者の整理解雇もやむをえないものと見なす議論が支配していたのである。リストラ反対運動の展望を明らかにするためには、今日の電機産業衰退の真の原因を明らかにし、わが国電機産業の発展方向を示す必要がある、と痛感させられたのである。

第三に。右のこととも関連して、驚くのは、電機大企業の雇用責任・社会的責任について指摘し、問題にする議論が、行政当局のなかにも商業マスコミのなかにもまったく見られないことであった。

企業のCSR（社会的責任）についてはわが国でも21世紀初めくらいほとんどの大企業で倫理綱領を定めるなどの対応をしてきたはずであり、またその後国際的には、企業の社会的責任がいっそう強く深く問われる時代状況になっているだけに、これは異常な日本的現象と言わ

ねばならない。

問題になっているのは、労働者・国民の立場から企業経営のあり方を問う姿勢の欠如である。リストラされた労働者たちの雇用と生活を守るためにも、われわれは改めて企業の社会的責任について声を大にして問うていかねばならない、と考えたのである。

第四に。日本の労働運動は、かつての石炭産業「合理化」とのたたかいに見るような反動的産業政策とのたたかいをいくつも経験してきているが、近年の運動では、あれこれの個別企業のリストラとのたたかいが中心で、統一的な産業政策のたたかいはあまり組織されてこなかった。しかし、ほとんどすべての電機メーカーがいっせいに参画する大リストラとのたたかいは、否応なしに国民本位の民主的産業政策をめざすたたかいとして発展することにならざるをえない。

あらゆる面で行き詰まっている日本資本主義を改革していく上でも、民主的産業政策実現のたたかいは非常に重要になっているのではなからうか。そんな思いもわれわれは抱いたのであった。

こうした問題意識をどれほど活かすことが出来たかは、読者の判断にゆだねる他ない。

「アベノミクス」の展開と電機産業

ところで、われわれの「提言」発表後、安倍政権による「アベノミクス」の展開は電機産業にも影響をあたえてきた。円安や株価上昇を追い風に業績を改善する企業が増えてきている。一部には生産拡大への動きも見られる。しかし、ソニー、パナソニック、シャープ、ルネサスといった大企業の電機事業がいぜん今後の展望を見いだせないでいる事実を示されるように、「提

言」が取り上げた電機産業の困難はなんら解決に向かつてはいない。しかも今日では、すでに第一の矢＝異常な金融緩和策が、国債についても株式についても為替についても、政府・日銀の想定外の結果を生み、市場を大混乱に陥れていることは周知の通りである。第二の矢＝大胆な財政出動についても、それにはもはや冷え切った日本経済を蘇生させる力がないどころか、かえって中央・地方の財政危機を深刻化させ、企業間・地域間の格差を拡大させて、不況脱出を困難にするものであることが、日々あきらかとなってきている。こうした市場の混乱や財政政策の行き詰まりは、電機産業にも大きな打撃となつてはね返りは始めている。

こうして「アベノミクス」の焦点はいま、第三の矢＝成長戦略に向けられるようになっている。安倍首相は本年5月17日に行なった「成長戦略」第2弾のスピーチで、かつては日本の電機産業が世界のエレクトロニクス産業として席卷していたにもかかわらず、今日では「メイド・イン・ジャパン」の誇りはまったく色あせてしまったと言い、この「自信喪失」から日本を解き放つのが「成長戦略」だと主張した。しかし、「アベノミクス」の「成長戦略」にはたしてそのような力があるのだろうか。

「成長戦略」はなにをめざすのか

安倍内閣の「成長戦略」は本稿執筆の時点ではなお策定途上であるが、すでに発表されている「成長戦略」第1弾および第2弾や、経済財政諮問会議、日本経済再生本部、産業競争力会議、規制改革会議、IT総合戦略本部といった関係機関で論議されている内容などからすると、それは、わが国大企業の国際競争力を世界のトップレベルに引き上げることを主目的として、

次のような政策を展開しようとしていると見てよいであろう。

第一は、民間企業の投資を喚起し、設備投資の水準を3年間で1割増の年70兆円へ引き上げる。そのために、リースを活用する設備投資を普及させ、外資導入を奨励し、公共事業では官民ファンドなどの形で民間資金を導入し、新たな収益機会を提供する。さらに新興国などにに向けたインフラ輸出を政府のトップセールスで推進する。

第二には、経営不振企業の整理をはかり、産業の新陳代謝をすすめる。そのために、①事業統合やM&Aによって同業種内の過当競争を解消する、②非効率事業を抱え込んでいる企業について、選択と集中による事業の組み替えをすすめる、③経営不振の中小企業については、官民ファンドを使って整理・廃業をすすめる。こうした施策により、全体として大企業の収益力を世界水準に引き上げる。

第三は、税の減免や規制緩和によって、あるいはまた東京、大阪、愛知に「国家戦略特区」を設けて、新分野への企業の参入をうながし、あるいは外資企業の国内市場参入を奨励する。他方では、企業の海外進出を支援し、進出企業には政府が現地通貨を融資するサービスまで行なう。

第四には、事業間・産業間の設備・人材の円滑な移動をはかる必要があるとして、また大企業には人材の「過剰在庫」があるとして、とくに労働のルールの変更を進めようとしていることである。この中には、解雇の金銭解決、労働時間エグゼンプション、「限定正社員」など新たな形での正規労働者の非正規化、などがふくまれる。そこでは、これまで雇用調整助成金等の制度をつかって雇用を維持するためにすすめ

られていた政策を、逆に労働者の流動化＝離職・再就職の促進を図る政策へと転換させ、そこに新たな企業の収益源を見出そうともしている。ハローワークの求人情報や各種助成金の「民間開放」、転職希望者への「支援」としてのアウトプレースメント会社（人員削減する会社の依頼を受け解雇労働者の再就職を支援する会社）の活用助成など、そのねらいは露骨である。財界は、TPPとともに、この「労働改革」を「成長戦略」の最重要課題と考えているのである。

「アベノミクス」の致命的欠陥

この「成長戦略」は、依然として誤ったドグマに、つまり企業収益を増やしてやれば、それが設備投資の増加をもたらし、やがて雇用や所得の増加に導くという、これまで理論的にも経験的にも幾度も否定されてきたドグマに固執している。それを別としてわれわれの「提言」に照らしてみても、そこには次のような致命的な欠陥がある。

(1) 電機のリストラは、最近も三洋電機の解体が発表されたように、今日なお進行中である。製造業最大の就業人口をかかえる産業で生じている大規模な失業、中小企業の経営危機、地域経済の破壊という現実の成長阻害要因への対応なしには、どのような戦略も絵空事にすぎない。そこには雇用の維持・拡大の視点が決定的に欠けている。

(2) 今日の日本経済にとって電機産業（正確に言えば電機・情報産業）がいかに重要な産業であるかを、われわれは痛感したのであるが、「成長戦略」には、農業などもふくめ、重要な産業を破綻から守り、日本経済の将来にわたる発展基盤を確保していこうとする姿勢が見られない。それどころか安倍政権は、官民ファンド

などを使って重要産業のリストラを推進し、その外資への切り売りを容認する姿勢さえ見せている。

(3)「提言」で示したように、電機産業衰退の真因は、①安易なリストラの繰り返しによる短期的利益計上や無謀な海外市場拡大の追求に見る、新自由主義的投機的な経営の問題であり、②海外進出にともなう産業空洞化とともに、いわば内なる産業空洞化の問題であり、③アメリカによるわが国電機業界への干渉問題であり、④労使一体化路線を歩む労働組合とその背後にある資本の専制支配の問題である。これらは多くの産業に共通の問題であり、そこにメスを入れないかぎり、健全な産業の発展も真の国民経済の成長もありえないのであるが、「成長戦略」は逆にこれらの病巣をいっそう肥大化させる政策をとっている。

(4)とりわけ問題なのは、経済成長は社会的公正のもとに国民の雇用と生活を保障する形で進められねばならない、という自覚が、そこにはまったく見られないことである。日本の労働運動は従来から、国連やILOの基準、あるいはEUやOECDのガイドラインなどを活用・援用して、企業の社会的責任を追及し、解雇規制や雇用保障の確立を要求してきた。

今回の「提言」ではそれに加えて、国連の人権委員会が2011年3月満場一致で採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」（いわゆるラギー・レポート）を早急に具体化し実施に移していくよう提唱したが、21世紀に入ってから国際社会は、多国籍巨大企業に対してより厳しく具体的実的に社会的責任をはたすよう求め、政府に対してもその指導責任をきびしく問う時代に入っているのである。だが「成長戦略」は、世界の流れに逆行して、低賃金と差別雇用

の飛躍的拡大によって、巨大多国籍業のさらなる肥満という「成長」を追求していると言わねばならない。

(5)全体として安倍政権の「成長戦略」は、深刻な財政・金融危機におちいつているアメリカ資本主義への従属をさらに強めながら、勤労者に対する搾取を格段に強化するとともに、国民や国・地方自治体の資産を食い物にすることによって「成長」を図ろうとする性格をもっている。また、そうした「成長」を実現するために、国民経済への国家の介入・支配を格段に強化しようとする体質をもっている。それは、自民党の憲法改正草案とも連動している政策だといわねばならない。

安倍政権が登場してからすでに5カ月が経過した。その間、この政権の危険で有害な性格は発足当初から日ごとに急テンポで明らかとなってきた。原発再稼働の推進、TPP参加、辺野古移設への固執、武器輸出三原則の緩和、憲法改正への猛進、そして、「アベノミクス」の展開、生活保護の改悪、マイ・ナンバー法の制定、等々。

われわれが目前にしているのは、たんなる古い自民党政治への回帰ではない。アメリカと財界と軍国主義勢力に忠誠を誓う、売国的な反動右翼政権の登場である。その経済政策は、戦時経済のそれと驚くほど共通する性格をもち始めている。われわれは電機の大リストラ反対を一つの重要な軸として、国民本位の民主的で公正な経済の構築に、従来にも増して力を注がねばならないと思うのである。

(おおき かずのり・労働総研・大企業問題研究会責任者)

電機リストラの攻撃の特徴と運動・たたかい

米田徳治

1 無責任な経営の犠牲を労働者に転嫁

電機情報産業経営者の身勝手な人減らしははなはだしい。経営戦略の失敗を経営者が責任を取るのではなく、全て労働者へのリストラ策でのいできたといっている。18万人リストラで最大の人減らしを行ったのはパナソニックである。リーマンショック人減らしでは、2007年9月末の従業員数は31万3594人（国外17万9113人、国内13万44481人）だったものが2009年9月末では28万4439人（国外15万6551人、国内12万7888人）で2万9155人（国外2万2562人、国内6593人）の人減らしを行って、V字回復を図った。そして現在、三洋電機を傘下に入れ、2010年9月末には38万5243人（国外23万4225人、国内15万1018人）だったものが2013年3月末には29万3742人（国外16万8675人、国内12万5067人）で9万1501人（国外7万5550人、国内2万5951人）の人減らしを行っているのである。パナソニック1社だけで、2007年から今日まで12万人以上の労働者を解雇、職場から放り出しているのである。

電機情報産業各社は、毎回の決算発表では、経営指標を作り出し、無責任な経営戦略構想を振りかざすが、その場しのぎの戦略構想となっている。そして、その構想が破綻するとリストラ策＝人員削減を繰り返している。坂本雅子名古屋大学名誉教授は、電機大手各社の経営戦略

について、「技術を底抜けに流出させながら、日本企業同士が仁義なきばらばらの競争をくり返し、自社のみの利益追求と短期的な業績向上だけを目指してきた。その結果、アジア企業を育て、アジア企業に敗北し、撤退や『ファブレス化』に逃げ込み、中国企業等への技術まるごとの身売りを始めている」と指摘している。（雑誌『経済』2012年7月号「電機・半導体産業で何が起きているか―ものづくりの危機と事業再編の動向」）。

パナソニックの経営説明会でアナリストから「計画を達成していない。それに対して経営陣が退陣した事実がない。（今度の計画が）達成しなかったときには経営責任をとるつもりがあるか」とズバリと聞かれて、「経営環境の変化」を口実に責任を回避・放棄した。電機大手企業の経営者の無責任ぶりがここに示されている。

〈全国各地の製造拠点から工場が撤退〉

各社が打ち出したリストラ策は、たんに人減らしだけでなく、事業（工場）の閉鎖、事業の移転、縮小、売却も含まれている。しかも工場が縮小、閉鎖した地域は全国的に広がっている。電機情報産業の大企業は、1970年代から全国各地に行政の支援・援助、巨額な補助金や優遇措置を受けて工場再配置を進めてきた。にもかかわらず、経営が赤字、採算が取れなくなったといって、これら事業所の閉鎖、縮小、売却などのリストラ策が強行されてきた。

今回の大リストラの対象は、非正規労働者と

同時に、正社員がターゲットになっている。リストラ対象のこれら労働者は、工場が操業されるとともに赴任し、事業活動の中心的な役割を果たしてきた。40年、50年以上にわたって勤務してきた労働者も少なくない。これら労働者は、居住地を移し、工場所在地で結婚し、家族生活が営まれてきた。子どもが地元の小・中・高校を卒業し、村祭りなどでも中心的役割を果たすなど、地域に密着、地域に根づき地域に溶け込み、暮らしてきた。それだけに、その影響は計り知れない。

工場の閉鎖、縮小は、地域経済にとっても大きな打撃となり、立地県都の知事や地方工場の市町村長が工場の閉鎖、縮小の見直しを求めて立ち上がるなど、リストラ計画が発表されるたびに行政（県、市町村）、地域、議会ぐるみで「地域経済を守れ」「工場の再配置の見直しを求め」など要求は切実で、大企業本社に直接要請する事態となっている。

〈一方的で無責任なリストラ強行策〉

企業の発表するリストラ策は、一方的で無責任極まりないものである。通常の期末決算説明会という場でのリストラ策の発表ではなく、期中に突然のアナリストを呼び集めての記者発表ということも多い。したがって、労働組合にも事前説明なしで、1万人規模の人員削減策と労働条件の切り下げを伴う施策を一方的に発表する全く身勝手なものである。もちろん、地方自治体にも説明がない。ルネサスエレクトロニクスのように従業員の35%という途方もないリストラ策を発表する場合には、事前にアナリストに根回ししているかのようなことも行われている。

「事業の成長戦略」「今後の経営方針」などと称する経営説明が終わって、アナリストが「リ

ストラ・首切り人数が達成しない場合には、最後の手段として『指名解雇もありうるのか』と質問すると、社長の回答として「事業構造改革を完全に円滑に進めるためには、本意でないが『指名解雇という手段もありえる』」と回答する。労働組合に説明もなしに、このニュースが、インターネットで一斉に流れ、さらに、翌日の新聞マスコミが一斉に書きたてる。さも指名解雇が既定の事実であるかのようなマスコミ報道となって、職場労働者に伝えられるのである。マスコミを通じ労働者への威嚇攻撃までおこなうという手の込んだ、無責任なやり方である。

リストラのニュースが駆け巡ると、職場は、マスコミの報道で翻弄され、「うちの会社は指名解雇を検討している」ということが職場を駆け巡る。ルネサスエレクトロニクの早期退職募集開始、1、2日で早期退職応募枠に達し、即日募集が終わってしまうというケースも見られるほどである。

2 NEC — 労使合意の異常な退職強要

今回の大リストラの特徴は、異常なまでの退職強要が行われていることである。NECでは、一万人リストラが提案され、労使協議で労働組合が合意すると、面談と称する退職強要が始まり、その期間は2カ月に及んだ。労使合意で「面談回数は制限しない。退職強要かどうかは組合が判断する」というもの。

しかし、労組は、協議の中で会社に対し「会社と組合員に現状認識を共有させる」「トップが覚悟を持って構造改革を断行する」ことを求める。会社は、労使合意を背景に周到な準備を重ね、「多数回の個人面談を行うためのシナリ

オ・マニュアル」を作成して、「面談」と称する退職強要を繰り返し行うことを管理職に指示したのである。名目は、「特別人材公募」「グループ外求人」「特別転進支援」への個人面談というもの。しかし労働者も負けてはいない。労働者はこれまでも繰り返されてきた労使合意のリストラ作戦、退職強要を受けた経験もあった。辞めないと決めていた労働者は、証拠物の収集も忘れなかったし、メモを残すようにして、抵抗した。

ある労働者の退職強要の様子が、2012年10月9日付「しんぶん赤旗」に掲載された。この記事は、『しんぶん赤旗』ホームページへの10月のアクセス数は過去最多の約27万件にのぼった』（『前衛』2013年4月号、「しんぶん赤旗」酒井慎太郎記者の報告から）。以下は、労働者が書きしるした面談記録の内容の詳細である。その退職強要の実態のすさまじさに驚嘆するばかりである。

〈ありもしない赴任先を示して退職を迫る〉

ある労働者は、電機・情報ユニオンの定期大会で退職強要の内容を発言し告発した。彼は社長に次ぐナンバー2の取締役から退職強要を受けている。最初は、「応募しなければ北海道への赴任もあるよ」と、配転が不可避のように脅す。労働者が抵抗すると、今度はありもしない赴任地「シリアに行ってもらうこともある」と、まさに脅迫行為である。こんなことが職場の中で、会議室に呼び出されて公然と何回も行われた。

〈10回以上の面談で精神疾患に追い込む〉

5月中旬から始まった面談。10数回にわたって行われた面談では何が話されたのか。2回目の面談記録の内容を再現すると――

管理職：とにかくあなたは今の職場で今の仕

事を続けてもらうのは難しい。

労働者：私はとにかく会社は辞めません。このまま仕事を続けます。精神的に苦しいのでこの面談も今日限りで止めて下さい。

5回目の面談は「今辞めた方が得だ。次は指名解雇か整理解雇になるかもしれないぞ」と脅されて、

管理職：1週間後に面談をやる。

労働者：この面談のせいで医者に通っている。面談は苦痛だからもう止めて欲しい。

管理職：ドクターストップになりそうなのか。会社からは何度やっても良いと言われている。法的にも問題ない。

6回目も予定通り行われ、7回目の面談で、「体調のほうはどうだ」と気遣う振りをして始まった。

労働者：「医者からは症状を改善するには、面談を止めてもらうこと」

と言われていることを訴えたと。

管理職：面談は問題ない。

労働者：あなたは医者でもないのに問題ないと断言できるのか。

と抗議しても繰り返し面談で追い詰めている。

電機・情報ユニオン加入前の11回目の面談では事業部長も加わり、一時間も面談は続いている。

労働者：私に自殺しろって言うのですか。何回も面談して私を追い込んで病気にまでさせておいて、更に追い討ちをかけるんですか。もう自殺するしかないじゃないですか。

管理職（事業部長）：やめなさい自殺は。ダメだよ自殺は。家族が悲しむよ。他にも悲しむ人が多くなるからやめなさい。

このような面談と称する執拗な退職強要が行われる中で、2000人の「特別転進支援施策募

集」の応募数目標に対して 2393 人が応募したと会社は発表した。

これが「希望退職」の実態なのである。

〈労働組合はどう動いたか〉

腹立たしいのは、連合系労働組合の対応である。NECには本体はもちろん関連子会社にも労働組合が存在するが、2000 人以上をかかえる会社でも労働組合がないところもある。労働組合のあるところでは、「面談」を受けた労働者が最初に駆け込むのは労働組合である。対応は委員長、書記長が当たっている。対応した労組幹部は次のような労働者への「援助」を行ったという。

組合幹部：「会社にあなたのことはちゃんと話しておく」と。

労働者の訴えを聞いてくれると思ったが、それでも面談が繰り返し行われるので、再び相談に駆け込むと、今度は、

組合幹部：「いや、今、会社も大変厳しい状況だから」「このチャンスに、会社が職を探すと言っているうちに、転職を考えたほうがいい」と言って、会社と同じような説得に入る。

さらに、また、日をおいて相談すると――

組合幹部：「今、あなたが選ばれたということは、今の職場では無理だということでないのか」「早く結論を出した方がいいよ」。

労働組合に突き放され、労働組合は相談できる相手でないと労働者は悟ったと話している。「同僚の怒り、批判は、大元の会社よりも労働組合に向けられている」。今回のリストラは、このような労働組合幹部の対応のもとで強行されたのである。

3 電機・情報ユニオン、企業懇に相談が相次ぐ

面談は労使合意をいいことに面談する管理職は、「違法でない」「(会社の構造改革が判るまで)次の面談は又連絡する」と繰り返し退職強要が職場の密室で行われた。「労働組合に相談しても会社と同じだ」と労働者は行き場がなくなり、労働者を励ます門前ビラを見て、止むにやまれず、すがるような気持ちでビラに載っている相談者の携帯に電話する。相談者の携帯はひっきりなしに入る状態が続き、電話相談で1カ月の携帯追加料金が2万、3万円にも達するほど逼迫した状態が続いた。

〈退職強要を受けた労働者の顕著な変化〉

電機・情報ユニオンは、労働者を励ます門前ビラに思い切って「相談会のお知らせ」を掲載し、職場の近くに相談会会場を設置した。職場の近くなので、労働者が相談に来るだろうかと心配したが杞憂だった。多くの相談者が訪問してきた。労働者は、資本に抗するしか自分の生きる道がないと知ると、これまでの企業支配に関係なく行動する。自分を守ってくれるのは誰であるか。これまで、素通りした門前ビラが労働者の中に浸透していった。

ある労働者は退職強要を受けているが、反撃の仕方がわからない。同僚にこぼす毎日が続く中で同僚が、NEC本社の早朝門前で受け取ったビラをわざわざ悩んでいる労働者に「このビラに相談できる人の携帯電話が書いてあるよ。電話してみたら」といって手渡してくれた。そうしてようやく相談につながったという例も生まれた。

リストラ策が発表された時点での門前ビラ(数ヵ所)の配布枚数は、3000枚程度だったものが、退職強要の最終盤には2倍以上の7000枚に達するほど受けとりが増えていった。

〈管理職も含めて労働相談が殺到〉

電機・情報ユニオンが結成されたこともあって、宣伝の応援体制も組織化され、一万人近く入るビルの門前、その他の門前で1回のビラに総勢50数人が参加して行われた。

最近では、ホームページを見て「大企業と本気でたたかっている労働組合を探していました」「ホームページに大企業と団体交渉して運動を進めていることを知りました」といって電話してくる労働者も出ている。

「管理職だが相談にのってもらえるのか」「ほかのユニオンに相談したが、取り合ってもらえなかった」「銀行筋に勤務している兄弟から紹介されてやっと電機・情報ユニオンにたどり着いた」という労働者からの相談が持ち込まれる例も生まれている。

管理職が自ら相談にのってもらったことで、「この組合は信頼できる」と考え、職場の部下を連れて相談会がもたれ、電機・情報ユニオンに加入してくる例も生まれている。

〈門前宣伝の工夫〉

労働者の要求は切実であり「あなた方のビラの内容は本当だと思う。しかし、あまりマスコミにたたかれるとうちの会社がだめになってしまうのではないか。その辺も気を使って書いて欲しい」と、企業のありようを心配する声も寄せられた。これらの声も踏まえ、門前ビラは集団で検討され、①会社のリストラへの批判と退職強要への警告②労働者への激励③企業の再生提案④職場労働者の生の声などを織り込み、労働者の気持ち、職場状況にかみ合った「ビラ構成と内容」の工夫も具体化され配布された。

〈電機・情報ユニオンに結集して立ち上がる〉

電機情報産業のリストラは止まる気配がない。日本だけでない。ある外資系の労働者の夫人か

らホームページを見て「大企業とたたかっている記事を見て電話しました」「主人が職場でリストラを受けています。何とかありませんか」というもの。その人が勤めている外資系企業の親会社は連結従業員の数は10万人を超える企業であることが分かった。

早速電話連絡で本人と連絡を取り事務所に来てもらった。外資系労働者は40歳代。職場には労働組合がないし、これまで全く労働組合には関心を持たなかった。「皆さんとあって話すことが出来ました。月末に上司の面接が控えているんです。どう対応したらいいか教えてください」「提示された退職金の月数が低かったので、倍なら応ずると話しましたがどうでしょうか」というもの。

相談者に、労働組合とはどういうものか。ひとりでは弱いので職場の仲間を誘って運動することが一番の決め手になること。同時に、せっかく奥さんが協力できるような方なので、「奥さんも味方につけて運動に参加してはいかがですか」と訴え、電機・情報ユニオンに加入してもらい推移を見守ることにした。

4 東芝モバイル——労働組合が誕生

東芝では携帯事業の譲渡によって関連会社の東芝モバイルで退職強要が起こった。労働者は、自宅待機で就職活動を命じられ、また「就職支援サービス」の選択も用意されたもので退職に応じたら、一年分程度の退職金を積み上げるといふ。労働者は、同じようなリストラ策は一年前にもあり、「就職支援サービス」に登録しても東芝のような労働条件はなく、結局辞める羽目になったことを知っており、東芝府中事業所で撒かれたビラを頼りに電機・情報ユニオンに相談してきた。要求は、「これまで通り東芝の

中か関連会社の中で働き続けたい」当然の要求である。

この相談をきっかけにして、東芝モバイルで電機・情報ユニオンの組合が誕生した。電機・情報ユニオンに加入して自分の要求を充たしたい。しかし、職場には同じような境遇に置かれている労働者がいることが分かった。「一人より二人」、「二人より三人と仲間を誘ってみようではないか」と相談が始まり、地域労連、弁護士との協力も得て相談会を行った。仲間同士が携帯で連絡を取りあい、相談会が2回、3回と持たれ、数人の労働者が組合に加入するところまで進展していったのが東芝モバイルの経験である。

〈労働組合としての基本的要求を掲げて〉

連結従業員20万人の東芝の中に電機・情報ユニオンの組合が誕生した。要求の実現には親会社の意向があり、そう簡単でないことは明らかである。しかし、一方では東芝の経営方針、CSR経営を掲げ、グローバル企業として国連グローバル・コンパクトに署名し、国際労働基準の順守も明らかにしている。個々の労働者の雇用を守ることはもちろんだが、東芝内に電機・情報ユニオンという組合が結成されたことは画期でもある。東芝内で本格的な労働組合活動が開始されることになる。従って、労働組合としての職場の中での組合活動の自由を求めてたたかうことも決め、組合活動の基本的な要求を掲げてたたかうことにした。

〈団体交渉メンバーと事前の準備が重要〉

団体交渉の申入れは電機・情報ユニオンとして直接会社に出向くこともこれまた重要であった。会社幹部との直接対面となり、労働組合の姿を見せることと、さらに組合幹部の人となりを示すことにもなる。団体交渉メンバー配置も

東芝本社との最終盤の折衝に備えたものにしておくことも重要であった。団体交渉では東芝の意向を受けて人数を絞ってくることは予想される。交渉メンバーは、当事者の組合員枠を確保し、東芝内で長年にわたってたたかってきた活動家の配置（東芝内には「東芝の職場を明るくする会」があり、持続的活動が行われている）することも行った。

〈全体のものにするための学習活動を重視〉

団体交渉にあたって、さらに重要なことは、新入組合員も含めた学習である。東芝及び関連会社の経営分析、職場の中で労働基準法がきちんと守られているのか。東芝、関連企業も含めてCSR経営がどこまで徹底しているのか。国際労働基準順守と言っているが、国連グローバル・コンパクトが本当に職場に生かされているのか。さらに2010年11月1日に発行された国際規格ISO26000を職場に生かすと企業は全世界にアピールしているが、本当なのか。東芝における企業活動の総点検を伴う団体交渉に移行する構えをもって臨むためにも学習活動は不可欠であった。しかし、学習してからでは遅い。走りながらのたたかいである。

〈団体交渉を前向きな話し合いの場に〉

東芝が5人の電機・情報ユニオンの組合員の雇用を確保できないはずはないことは明瞭である。しかし、「東芝は再配置を約束しているのだから、首切りを強行するはずはない」「東芝がコンプライアンスの遵守。雇用を守り社会的責任を果たすのは当然である」が、「新しくできた電機・情報ユニオンに簡単に要求実現させるだろうか」との意見も出された。

会社は、団体交渉で労働組合の基本要求には難色を示したが、組合員の雇用責任についてはそう簡単に否定できなかった。団体交渉の席上、

当事者である組合員は「皆さん安心して体を大事にしながらがんばってください」というリストラ前に社長が労働者を集めた激励会の演説内容を示し、職場確保を要求した。会社を代表して参加している取締役もさすがに、紋切り型の回答では済まなくなり、交渉は順調に進んだ。

〈団体交渉を紋切り型の回答にさせない〉

団体交渉が開始されたのが6月初め。各社の株主総会の月である。株主になっている仲間の質問状の提出が重要であることは論をまたない。株主総会で発言できるとは限らないからなおさらである。質問状には団体交渉相手の会社名を出し、東芝のコンプライアンスを求めるもので、株主総会では副社長が回答した。回答は、団体交渉でも十分活用できる内容であったので以下、紹介しておきたい。

以下は、6月22日行われた東芝株主総会での質問状と回答の内容である。

質問1：東芝モバイルコミュニケーションズプロダクツ株式会社に勤務する従業員の再配置の考え方について教えてほしい。

回答1：当社は、6月末を持って携帯電話サービス事業・業務の受託を終えることになっており、これに伴い従業員に対しましては、雇用の場を確保すべく東芝グループ内での再配置を提示するとともに当社には、再就職支援等を進めている。一部の従業員に関しては東芝グループ内の職場を再配置先として、提示させていただきましたが、…自宅待機となっています。引き続き再配置への理解をするべく、丁寧に対応を行ってまいりたいと考えております…。

質問2：先ほどの再配置のご質問との関連で、東芝グループの労働慣行に東芝グループのコンプライアンス遵守、国連グローバル・コンパクト、ISO26000が適用されるか。

回答2：当社は人権・労働基準・環境・腐敗防止の四原則を定めた国連グローバル・コンパクトに2004年に署名し、2010年発効した社会的責任に関する国際規格ISO26000を参照いたし、当社では、コンプライアンス遵守とともに、これらのグローバルスタンダードを東芝グループの労働基準、その他の各種プログラムを通じて労働慣行を含めまして、グループ全体で採択、遵守いたします。再配置に関しましても、これらグローバルスタンダードに則り引き続き、理解をすべき努力してまいりたいと考えております…。

との回答である。我々が求める、コンプライアンス遵守、国際労働基準、国連グローバル・コンパクト、国際規格ISO26000など遵守するという回答である。

〈東芝がとった行動は、組合員全員解雇〉

しかし、東芝がとった行動は意外なものだった。団体交渉にもかかわらず電機・情報ユニオンに全く説明もなく組合員を一方向的に解雇する通知を送りつけてきたのである。偽装倒産、東芝モバイルを整理し清算会社に移行したのである。しかも、清算会社が団体交渉に応じようとしない。局面は、電機・情報ユニオンの敵視政策丸出しである。結局は、最初に予想した通り、東芝本社での解決の道筋を見出すしかないことになった。団体交渉に応じない東芝モバイルの責任を東芝本社に求める団体交渉の申入れとなり局面打開を図った。

〈東芝カンパニーD S社人事との交渉〉

東芝本社との窓口開設と折衝が始まった。一方では、東芝モバイルを傘下に収める東芝カンパニーD S社人事部の担当による組合員との接触が開始され、現場での「ミニ団交」が開始された。その後6カ月にわたる折衝が続くが、組

合員は雇用保険で食いつなぐしかない。長期にわたる粘り強い運動の中で、再配置先が決まり、勤務準備までの途方もない時間を費やし、ようやく半年後の勤務へとたどり着き、復職を果たす成果となった。

5 これまでの運動を通じて

大企業が行っているリストラ策、労働者を無慈悲に外に放り出す今の大企業の身勝手、労働者に対する無謀な施策をどう打ち破っていくのか。大企業との労使交渉を通じてどう打開していくのか。電機・情報ユニオンにつきつけられた課題である。

18万人台にまで突き進んでるリストラ策。運動の中で模索しているのは大企業がグローバル企業であり、グローバル戦略を持って企業活動を行っていることである。実はここに最大の企業の弱点があることをつかむ必要があると考えている。東芝における労働者の雇用を守る運動の中で少なからず経験した。それはグローバル企業が進めるCSR経営である。同じ顔をした企業が日本でのステークホルダーとの対話と海外でのステークホルダーとの対話の違いである。この違いを日本の労働運動の中で実際に大企業との交渉を通じて変えさせていくことがこのほか重要である。そのために、日本の大企業が全世界に何を発信しているのかを見定める必要がある。国際労働基準に対してはどうか。CSR経営を推進するとCSRレポートに記載し、同時に、国連グローバル・コンパクトに署名していると表明している。国連グローバル・コンパクトに署名・参加して企業活動を推進していくということはどういうことなのか。さらに、2010年11月に発効した国際規格ISO26000を経営活動に生かすと表明していることはどうい

うことなのか。これらのことが本当に労働運動に活用できるのか。実際の労使交渉に役立てることができるのか。この実践経験はどこまで進んでいるのか。見定め対応していく必要があると考えている。

〈組合員との人間的な結びつきを生かし〉

電機・情報ユニオンが結成してこの9月で丸2年を迎える。結成以来、国際労働基準の適用と企業に求める国連グローバル・コンパクトの履行を労働組合活動に生かした取組みを行ってきた。大手電機情報企業の連合傘下の労働組合運動の中で、電機・情報ユニオンの組合員は加入したことによるプレッシャーがあり、職場の中で工夫しながらたたかうしか道はない。しかし、掲げる要求は電機情報産業に働く労働者すべてに共通するものだ。それゆえ、労働者、組合員との人間的な結びつきを生かし、家族ぐるみのたたかいとして、運動を前進させたいと考えている。

(まいた とくじ・電機・情報ユニオン委員長・会員)

〈宮城・ソニー仙台〉

労働者の団結と連帯でリストラ阻止の包囲網を

松田隆明

電機大リストラは東日本大震災の被災地でも猛威をふるっている。私たちソニー労働組合仙台支部は、震災雇い止め撤回闘争に続いて、地域をあげたたたかいに奮闘し、少しずつ前進を切り拓いている。

震災雇い止め撤回闘争に勝利、さらに1万人リストラの新たな攻撃が

ソニー(株)仙台テクノロジーセンター（以下、仙台 TEC）は、1954 年（昭和 29 年）に宮城県誘致第 1 号企業として同県沿岸部の多賀城市に設立された。磁気テープの生産などで急成長し、東日本大震災（2011 年 3 月 11 日）の前までは 2000 人規模の研究開発から製造まで行う宮城県屈指の世界的大企業であった。

ソニーは震災翌月の 4 月 27 日、津波による被害などを理由に、研究開発機能のほとんどを厚木 TEC に移管するなど製造子会社を含めた大幅な事業縮小、それに伴い約 230 人ものソニー(株)正社員を広域配転する計画を発表し、押し進めた。製造子会社の非正規社員には、復旧作業に一定のメドがつくや、雇い止めが通告された（ソニー労組仙台支部の調査では約 150 人）。多くの非正規社員が雇い止めに応じて行くなか、「納得できない」「正規登用の約束を守れ」と、期間社員 22 人がソニー労組仙台支部に加入してたたかいに立ち上がった。ほとんどが 20 歳代から 30 歳代の青年労働者、低賃金（交代勤務で年収約 270 万円）でソニーのモノづくりを支え、震災直後から復旧作業に奮闘していた。ソ

ニーのハワード・ストリンガー会長兼社長（当時）の年間総報酬は 8 億円を超えるもので、その半額で全期間社員の雇用が維持できる。津波による被害のほぼ全額は保険で補填される。未曾有の大震災で、少なくない地元中小企業が被災しながらも雇用を守るために奮闘するなかで、体力のある大企業が雇用責任を果たさないことに批判と怒りが広がったことは言うまでもない。

1 カ月の細切れ契約による厳しいたたかいだったが、宮城県春闘共闘会議（以下、県春闘）をはじめ地域をあげた支援に支えられ、「非正規労働者全体の問題」「日本の雇用の在り方を問う、将来の世代に関わる問題」との訴えは全国に共感が広がり、国会を動かし、菅直人首相（当時）からソニー調査の答弁を引き出し、厚労省による啓発指導は 10 回を超えた。「支援する会」も結成され、地元・多賀城で 300 人を超える集会・デモなど、ソニーを世論と運動で包囲し解決を迫り、2012 年 3 月 27 日の団体交渉で、雇い止め撤回、再就職支援やソニー孫会社での正規雇用など、雇用責任を果たすことで合意に達し、事実上の勝利解決を勝ち取ることができた。

この団交の数日前、ソニーは期間社員の組合員が所属する 100 % 子会社の分割譲渡に関する基本合意締結を発表、「化学事業売却」などと報道された。4 月 1 日付で平井一夫氏が社長兼 CEO に交代する新体制となり、同 12 日、「ソニーを変革し、エレクトロニクス事業の再生、成長と新たな価値創造をめざす」として、事業譲渡などで「ソニーグループ全体で、2012 年

度には全世界で約 10,000 人の人員削減」を見込んでいと発表した。

たたかう仲間の絆、団結と連帯、地域をあげた闘いが展望を切り拓いている

化学事業の売却が 9 月末に強行され、仙台 TEC は、磁気テープ、光ディスク、業務用プリントメディアを生産する 800 人規模（当支部調査・推測）の事業所に縮小した。

ソニーは 10 月 19 日、「国内エレクトロニクス事業の構造改革」の新たな施策として、ソニーイーエムシーエス(株)美濃加茂サイトの 2013 年末閉鎖、同時に、ソニー(株)及び主要国内エレクトロニクス系連結子会社対象に「早期退職支援」実施などで、2012 年度内に合計約 2000 人名の人員減（半数の約 1000 人は本社を含む間接部門）を見込んでいと発表した。

仙台 TEC では、ほとんど全ての職場が「早期退職支援」（応募期限 2013 年 2 月末、特別加算金 40 カ月、再就職支援等）の対象となり、職場発表後、対象者（勤続 10 年以上、40 歳以上）に対して「キャリア面談」と称する個人面談がはじまった。

ソニーは 1998 年 3 月に「エレクトロニクスの強化・再編」などとして「経営機構改革」を発表して以降、「セカンドキャリア支援」や「早期退職支援」の実施など人員削減・リストラを繰り返してきた。2003 年度の「セカンドキャリア特別支援」(30 歳以上) が特別加算金のピークで、最高 72 カ月（50 歳以上、55 歳未満）だった。2010 年度の「早期退職支援」から対象職場を限定され、仙台 TEC では磁気テープの開発設計などの職場で「3 割人員削減」が発表され、執拗な退職勧奨が繰り返された。

これまでのリストラで早期退職を拒否した労

働者などは、「キャリアデザイン室」などと称する人事管轄の部署（以降、キャリア室）に移され、社内のほかの部署への「就職活動」や自己啓発を強いられている。在籍期間が長くなると、査定や降格によって賃金や一時金が減額となり、退職金など生涯賃金が大幅な減額となる。「早期退職支援」では毎回対象職場になっている。

今回の「早期退職支援」では、これまでにない執拗な退職勧奨が行われ、当支部への相談が相次ぎ、組合加入も前進した。

相談案件は共通しており、「早期退職はこれが最後かも」「あなたにやって頂く仕事がない」「人事と異動先を探す」「再就職も斡旋する」「仙台 TEC はこの先どうなるか分からない」など、異動か早期退職を迫る。退職の意思がないことを伝え、異動先を探すプロセスに入る。次の面談で異動先が見つからないと言われ、人事面談、常駐する再就職支援会社で斡旋内容などの説明を受けさせられる。それでも退職に応じないと、「会社の厳しい状況が分かっているのか」と何度も面談が繰り返される。「退職」の直接的な言葉を使わないまでも、被勧奨者は退職かキャリア室を覚悟し、追い込まれて行く。

こうした退職強要を受けた労働者が、組合に加入してたたかいに立ち上がった。県春闘はじめ地域の各団体に支援を訴え、震災雇止め撤回闘争のような地域をあげたたたかいを進めている。2013 年 1 月 11 日（金）から、毎週金曜日に仙台 TEC 前や多賀城駅前での早朝宣伝行動が続いている。県春闘、塩釜地方労連と連名で、仙台 TEC、宮城県、厚労省などへの申入れ行動を行い、多賀城市議会や県議会でも取り上げられ、宮城県も厚労省も調査や啓発指導に動いた。仙台 TEC は事業縮小、リストラ・人員削減を進めながら、その一方で、遊休施設 7

棟を「みやぎ復興パーク」に貸出して震災復興への貢献をアピールしている。しかし、地元では「復興パークを隠れ蓑に完全撤退の準備を進めている」との噂が広がっており、地元の労働団体や市民団体からも大きな支援を頂き、連帯したさまざまな行動を展開している。

こうしたたたかいのなかで、組合員全員が退職強要をはね返し、新たな職場を勝ち取った。仙台 TEC のキャリア室の全労働者 12 人に異動先が提示され、数人の組合員が解放された。組合に加入せず 1 人で退職強要にたたかってきた労働者や、キャリア室の労働者には、家族別居を強いられる転勤出向や、健康状態を無視した業務などが提示されている。

たたかいのなかで確信を深めた組合員が、こうした労働者の相談に応じ、組合員が組合員を増やす貴重な前進が生まれている。5 月 29 日の全労連・東京地評争議支援総行動への参加も決意している。

労働者の団結で、点から線、線から面へ世論と運動で大企業を包囲しよう

私たちソニー労組仙台支部は、1961 年に分裂攻撃を受け、超少数派の第 1 組合である。それでも、地域のたたかう仲間と連帯し、分裂攻撃とたたかい、不当解雇に勝利解決を勝ち取った。女性の働く権利の獲得にも奮闘し、パート制度が導入されてからは、有期社員の正規登用、賃上げ・一時金引き上げなど処遇改善に取り組み、1994 年の雇い止めを撤回させ、正社員同様に 65 歳までの再雇用制度を実現した。2009 年の派遣切りでは、派遣労働者を組合に迎え入れて、直接雇用は実現できなかったものの雇用責任を果たさせるなど納得できる条件で勝利解決できた。常に弱い立場の労働者に寄り添って、

差別のない職場の構築に奮闘してきた闘いの積み重ねにより、国内関連会社の正社員、非正規社員、部なし管理職にまで組合員資格を認めるまで組合規約を前進させることができた。そのことが震災雇い止め撤回闘争で子会社の期間社員を組合に迎え入れ、団体交渉での自主解決につながった。たたかいのなかで組合が成長し、勝利解決の経験が確信となり、たたかう仲間の絆を深め、新たなたたかいに踏み出す勇気を与えているように思う。

いま、組合員の安定した仕事の確保、仙台 TEC での安定した雇用の拡大、それにつながる新規事業の立ち上げ、キャリア室の閉鎖を求めて運動に取り組んでいる。

それには、東京本社の決断が必要である。さらに団結と連帯を深め、世論と運動を広げ、ソニーを包囲するたたかいが重要だと考えている。5 月 29 日の全労連・東京地評争議支援総行動は、なんとしてでも成功させたいと思って取り組んでいる。

電機情報産業の大リストラが広がっており、ソニーだけの問題ではなく、日本の産業全体に関わる問題だと認識している。労働の規制緩和を先行するもので、全労働者、将来の世代に関わる重要な問題だと考えている。

このような投稿の機会を与えて頂いたことに感謝したい。微力ではあるが、点から線、線から面、たたかう仲間の団結と連帯を広げ、原則的な運動で、電機大リストラの撤回、解雇自由社会の阻止、誰もが人間らしく働き続けられる社会の実現を目指して、その運動の一翼を担えるよう奮闘する決意である。

（まつだ たかあき・電機連合・ソニー労働組合仙台支部執行委員長）

〈岐阜・ソニー美濃加茂〉 1人の労働者も路頭に迷わせない

岸 茂夫

1 ソニーによる、美濃加茂工場閉鎖発表の衝撃

2012年10月19日、ソニーと子会社であるソニーイーエムシーエスは、美濃加茂工場（正式名称は「美濃加茂サイト」）を2013年3月末をもって閉鎖すると発表した。

ソニーは、2012年4月に、約1万人の人員削減を柱とする大リストラ計画を発表したが、同工場の閉鎖はその一環である。同工場では、従来型の携帯電話やデジタル一眼カメラ用交換レンズを製造してきたが、ソニーは、生産を効率化するという理由で、交換レンズ製造は他工場に移管、従来型の携帯電話の製造は打ち切るという方針だった。

この閉鎖発表時、美濃加茂市の調査では、同工場には、正社員と契約社員約800人、請負・派遣労働者約1600人（約半数がブラジル・フィリピンなどの外国人、請負が多数で派遣は僅か）、合計約2400人が働いていた。ソニーは、正社員については配置転換（千葉県木更津市や愛知県幸田町など）や早期退職、契約社員と請負・派遣労働者に対しては一部の配置転換を除き、雇い止めにする方針を明らかにした。

この工場閉鎖は、岐阜県によれば、過去10年間で最大規模とのことである。請負・派遣労働者や地域住民、関係自治体に衝撃が走った。

2 労働組合と住民のたたかいが始まる、そして、ねばり強く継続中

ソニーによる美濃加茂工場閉鎖発表後、JMIU愛知支部と岐阜県労連は、直ちにたたかいに立ち上がり、地域住民もたたかいに合流した。この間の主な経過は以下の通りである。

10月29日 工場門前での初めての宣伝行動（以後も、何回か宣伝実施）。チラシは裏表印刷で、片面日本語、片面ポルトガル語。約900枚を配布。

11月3日 JMIU愛知支部、労働者の権利学習会。

11月18日 JMIU愛知支部可児加茂分会 ソニー班、結成総会（後日、同支部可児加茂分会は岐阜県労連の地域組織である可児地区労連に加盟）。ソニー班（ブラジル人が圧倒的多数、日本人は僅か）は、結成時約80人。その後、組合員が増加し、約100人に。

11月21日 ソニー班、ソニーイーエムシーエス、及び、請負・派遣会社（DPT・スリーエム関東・トゥエンティファースト）に要求書を提出、団体交渉を申し入れ。

12月1日 シンポジウム「ソニー問題を考える」集会（主催は、住民有志でつくる実行委員会）開催。約40人が参加。

12月7日 ソニー班と上部組織、DPTとの第一回団体交渉（以後、請負・派遣会社との団体交渉が続いている。ソニーイーエムシーエスは、「団体交渉に応ずる立場にない」と主張し、団体交渉に応じていない）。

12月20日 ソニー美濃加茂閉鎖問題対策会議（関係する労働組合が結集した組織、以下「対

策会議」と略)、岐阜県に、ソニーへの工場閉鎖撤回働きかけや失業者支援・救済等を要請。

12月22日 ソニー閉鎖問題を考えるつどいを開催。131人参加。

12月24日 対策会議、美濃加茂工場への要請行動。

12月26日 対策会議、美濃加茂市と可児市に対して、ソニーへの工場閉鎖撤回働きかけや失業者支援・救済等を要請。

1月23日 対策会議、ソニー本社への要請行動。

2月17日 ソニー閉鎖撤回を求める2.17県民集会開催。140人参加。

2月17日 美濃加茂なんでも相談会開催(同相談会実行委員会主催)。工場閉鎖で困っている労働者・住民を対象に実施し、31人(外国人が圧倒的多数)が相談に訪れた。

2月17日 「ソニー美濃加茂工場閉鎖撤回を求め、労働者の雇用と生活・地域経済を守る岐阜県民の会」(以下「県民の会」と略)結成総会。

2月26日 対策会議と県民の会、美濃加茂工場への要請行動。

3月16日 SONYリストラ問題学習会を開催、約50人参加。

3月30日 対策会議と県民の会、美濃加茂市内での宣伝行動。工場閉鎖撤回、ソニーの内部留保2兆6249億円のほんの一部の活用での雇用確保等を訴え。

4月14日 第2回美濃加茂なんでも相談会。相談者32人(外国人30人)。雇用保険の受給が切れて、就職先が無く、生活困窮となる事例が半数以上。

4月30日 対策会議と県民の会、岐阜労働局への要請行動(雇用保険の延長給付や「就労準備研修」の拡充等を要請)、及び、美濃加茂

市への要請行動(工場跡地で新事業開始による雇用創出をソニーに働きかけること、税金・国保料の減免、緊急融資や速やかな生活保護決定などを要請)を実施。

3 ソニー美濃加茂工場閉鎖の影響とたたかひの基本方針

岐阜労働局雇用対策本部の調査では、4月20日現在、ソニー美濃加茂工場閉鎖関連で失業した労働者の新規求職申込は1111件(内外国人472件)であり、その中で就職した件数は254件(内外国人143件)である。従って、この数字で計算すると、まだ就職できていない失業者は857人(内外国人329人)となる。現在、大量の失業者が街にあふれており、今後、生活困窮者の増加が予想される。

また、同工場周辺の飲食店・アパート経営者・ガソリンスタンドなどの売り上げ減、美濃加茂市の人口減(2012年8月から2013年4月の期間に約700人の減で、現在5万5018人)等による税収不足や生活保護受給者増による支出増加など、地域経済への打撃が拡大していくことが予想される。

こうした現状の中で、対策会議と県民の会では、工場閉鎖による失業者・生活困窮者への支援・救済の取り組みを進めつつ、ソニーとソニーイーエムシーエス、及び、請負・派遣会社に責任を取らせ、そして、新たな雇用創出(ソニーの責任で工場跡地に新事業を起こさせること等)による解決をめざして、たたかひを継続中である。

4 たたかひの到達と今後の課題

ソニー、及び、ソニーイーエムシーエスは、現在、ソニー班、及び、対策会議に対しては、

団体交渉もキチンとした質疑応答のある話し合いの場も持っていない。しかし、何度かの要請行動において、ソニー側は「請負・派遣労働者も含めて労働者の雇用対策には最大限の努力をすること」は約束している。ところが、現在、この約束は果たされていない。ただし、詳細不明だが、「再就職を手助けする会社を無期限で紹介する計画」を明かしている。また、ソニー側は、跡地売却については付近に借用していた駐車場もセットの方針だが、この点については、岐阜県知事や美濃加茂市長等より、「雇用の確保と経済の活性化」を要請されている。対策会議と県民の会では、引き続きソニー側に、労働者の雇用対策、跡地を活用してなんらかの新事業での雇用創出を求める運動を進めていくことにしている。

請負・派遣会社との団体交渉は現在も継続中である。請負・派遣会社は、ソニーイーエムシーエスの美濃加茂工場閉鎖には同意できない立場を表明していたが、ソニー側に対して何も働きかけようとはしてこなかった。

また、雇い止めした労働者に対しての再就職支援については、遠隔地を含む配転（千葉県木更津市など）については提案しているが、その他は何もしていない。

今回の事態は、労働者には全く責任のない雇い止めであり、請負・派遣会社には、引き続き、団体交渉等で、再就職支援や経済的支援などを追及していく必要がある。

岐阜県や美濃加茂市・可児市、岐阜労働局に対しては、この間、ソニー側への働きかけや失業した労働者への支援・救済について、要請行動を行ってきた。その結果、岐阜県知事や美濃加茂市長等は、ソニー側に対して、工場跡地の問題とともに、請負・派遣会社の元従業員に対

しても、「再就職支援について十分配慮されたい」とも申し入れている。不十分ではあるが、このような姿勢となったことは、対策会議や県民の会の運動が反映していると考えることができる。美濃加茂市等には、失業した労働者を支援・救済する施策を求めて取り組んできたが、現状は、同市等は「要望は承った」というレベルである。引き続き奮闘が必要である。

失業した労働者の相談活動も重要だ。2回開催した美濃加茂なんでも相談会に訪れたのは合計しても60人余である。

このなかでは、こんな声や要求が出されている。

「再就職先を探しているが、厳しい。外国人は日本語能力も問われる」、「現在、友人宅にいます。お金無いので、アパート見つけられない」、「もうすぐ雇用保険切れる。その後の生活心配」「住宅ローン支払えない」、「現在、手持ち1万円。アパート代滞納している」、「住民税の減免を」、「雇用の場をつくってほしい」等。

失業して生活困窮となった多くの外国人は、再就職先が見つからない状況である。

まだまだ、就職難や生活困窮の労働者はたくさんいるはずである。しかし、この相談会の取り組みを通じて、愛知や岐阜の反貧困ネットワークのみなさんとの協力関係ができ、また、新たに、地域のキリスト教教会や通訳の仕事をしている外国人、さらには、美濃加茂地域のアジア友の会のみなさんとのネットワークができた。引き続き、相談活動を継続し、一人も路頭に迷わせることのないように奮闘する決意である。

（きし しげお・岐阜県労働組合総連合事務局次長）

〈大阪・雇用と地域経済を守る実行委員会〉 電機大手企業の労働者への働きかけを強め

西野 健一

民間大企業労働者と大阪労連との連帯

電機大手のリストラは、2008年のリーマンショック以後、パナソニックをはじめとする企業で始まり現在も進められている。このことは単に電機だけに限らずすべての業種で行われ、正規、非正規を問わず多くの労働者が悲鳴を上げている。

こうしたなかで、「職場の状況は何とかならないのか」「どのように運動を進めれば明るく楽しく働ける職場を作ることができるのか」ということをテーマに公務、民間労働者がお互いに職場の現状を交流し学習をしていこうと、大阪では2011年から、大阪労連、民間大企業（「連合」職場）、関西電機労働者懇談会、私鉄連帯する会が事務局団体となり、大阪における民間大企業職場を中心に3回の「大企業労働者交流集会」を行ってきた。

午前中は学習にあて、第1回は、伍賀一道氏（金沢大学教授）による「雇用・失業問題。その今日の特徴と打開への道——欧州と比較して」、第2回は大木一訓氏（労働運動総合研究所）による「今日の財界戦略と労働運動の課題」、第3回は友寄英隆氏（経済研究者）による「世界経済の動向と私たちのたたかい」と題して講演を受けた。午後は各テーマ毎に分科会を実施。「民間、公務の賃金闘争の前進を」「非正規雇用問題と組織化」「リストラ、合理化問題」「労働者の権利、人権侵害にどう立ちむかうか」等で

各職場労働者の実態、意識や要求、会社の動き、労組の対応などを中心に交流してきた。

年1回の交流集会だけではなくにプレ企画としての学習会や交流会も進めてきた。

参加した多くの労働者のアンケートでは、このような交流集会はこれからも続けて欲しいとの感想がだされ、今年第4回の交流集会の準備も進めている。

電機リストラ反対の「実行委員会」

民間大企業労働者と大阪労連との連帯する活動の継続を土台として、電機13万人リストラに対して、いち早く「実行委員会準備会」を立ち上げ、2012年10月17日に結成総会をむかえることになった。

実行委員会の正式名称は、「電機等大企業のリストラから雇用と地域経済を守る実行委員会」である。「実行委員会」は、大阪労働組合総連合、電機・情報ユニオン、関西電機懇、民主団体、個人、日本共産党大阪府委員会で構成されている。

結成総会では、「実行委員会」結成の趣旨と目的、役割について、以下のように確認された。

（1）「実行委員会」結成の主旨と目的

現在行われている電機産業の大企業によるリストラは、全国的に展開され、電機産業に直接働く労働者のみならず、関連企業や販売店などに働く労働者など、多くの労働者とその家族に言い知れぬ多大な労苦を強いている。さらに、地域経済社会にも多大な影響を及ぼしている。

私たちは、この電機・情報関連の大企業が全国的に進めている横暴なリストラを許さないたたかいを急いで強めることと、大企業を社会的に包囲し、雇用と地域経済にたいする社会的責任を果たさせるたたかいを強めるために「電機等大企業のリストラから雇用と地域経済を守る実行委員会」を結成した。そして「雇用と地域経済の破壊を許すな」の運動を展開し、国会や地方議会と職場、地域での連帯したたたかいで、電機大手企業に社会的責任を果たさせるための活動を展開している。

（２）「実行委員会」の役割

①リストラを進める大企業に、リストラ撤回、労働者の雇用と暮らしを守る社会的責任を申し入れる。②大企業のリストラ計画に対し、労働者と家族の雇用と暮らしを守り、地域経済を守るために、国及び出先機関、自治体への申入れや要請行動を行う。③社会的な包囲網を築く世論形成や、労働者向けなどの宣伝物の作成、ニュースの発行など、リストラ関連情報を発信する。

これまでの活動と運動の成果

これまで実行委員会は、２種類の宣伝ビラを発行してきた。ビラ第１弾「シャープ・パナソニック・NECは電機産業の13万人の大リストラ計画を見直し、地域経済と雇用を守れ！」（12年10月末発行）というタイトルで2万枚作成した。その内容は、「退職強要をハネ返す4カ条」「シャープリストラで地域経済への影響を懸念」「退職強要の面談は法違反・面談の実態を告発」「困ったら労働相談ホットラインへ」というものである。

このビラは、2012年11月1日のパナソニック工場前宣伝を皮切りに、5日～7日まで

シャープ本社、八尾、堺工場門前で3日間連続宣伝行動を実施。この行動には延べ120人を超える人が参加をした。

シャープ本社前宣伝では会社幹部がカメラやビデオなどを持ち出し宣伝隊を挑発したが、毅然とした行動で労働者や地域住民への訴えを行った。

出勤する労働者は会社側の嫌がらせにもかかわらず堂々とビラを受け取り、見ながら、会社の中に入って行った。労働者の中には「違法な退職強要はやめよ」という激励に応える場面もあった。

ビラ第２弾は同じタイトルで2013年3月に発行した。内容は、電機リストラの進展とたたかいの前進を踏まえて、「パナソニックのリストラでは関連企業で働く従業員や家族を合わせると100万人に」「電機懇アンケートの紹介」「『追い出し部屋』厚労省が5社調査」「みんなの願い 所得を増やし、雇用の安定・内部留保1%で」「各国の雇用者報酬と国内総生産の推移」「賃上げデフレ不況打開へ、広がる共闘」というものである。

このビラによる宣伝は、2013年4月11日のパナソニックとシャープ八尾工場前宣伝を皮切りに、NECビル前やその他の工場門前宣伝を行なっています。ビラは、日本共産党大阪府委員会の各地区委員会にもおろし、地域の駅頭や街頭宣伝でも活用されている。

大阪労働局要請行動

2012年10月25日、実行委員会は、違法な退職強要はやめよ、と大阪労働局へ要請。

シャープの退職強要が執拗に行われている実態を示し、労働局は退職強要が止まるまで啓発・指導を強化すべきと申入れ、交渉を行った。この交渉には山下芳生日本共産党参議院議員も

参加「退職強要が止まるまで、啓発・指導を行うべきだ」と労働局に対応を迫り、労働局側は「啓発・指導は1回で終わるものではない、問題があれば引き続き行っていく」と答えた。

同月30日には労働局に対し、その後シャープの労働者からよせられた退職強要の実態についての告発文書と、実行委員会に寄せられた退職や配転の強要に関する労働相談の内容を書いた文書を同封し、要請文を送付した。同年11月7日に再度労働局と交渉。要請文への回答を求めた。

労働相談活動

この間の活動では労働相談ホットラインへの相談や電機情報ユニオンへの直接相談を含めて20人を超える労働者から相談を受け対応してきた。

内容の主なものは「何回も早期退職に応じませんかと上司から言われ、その都度断っているのに執拗に面談が繰り返し行われる」「早期退職を迫られているが、どうしたら断れるか教えて欲しい」「派遣労働で5年6カ月働いたのに12月末で契約を終了するといわれた」などである。

この労働相談活動を通じて、会社がどのようにして労働者に退職を迫っているか、その手口も明らかになった。

○会社としては、あなたに希望退職に募集してほしいと考えています。

○残っても働く場所はないですよ。

○いろいろな人の配置を考えた中で、外で活躍の場を見出して欲しいと言うことなんです。

労働者がこれは希望退職ですね？と尋ねると、会社は次のようなことを言います

○決めるのはあなたですよ。会社としては希望退職をお勧めしたいんです。募集に応じ

て下さい。

○これ以上話しても繰り返しになるので、するしないは別として一応退職願だけはお渡しします。出す、出さないはあなたの自由です。

こんな問答無用の形で労働者を退職に応じさせようとしているのである。

この間、相談にこられた労働者の中には電機・情報ユニオンに加盟し、会社との交渉で退職強要をはねかえし職場で働いている労働者、そして現在も団交を続け解決を目指して頑張っている労働者もいる。

13年決算の発表に伴い新たなリストラを進めると発表する会社など、私たちのたたかいは新たな局面をむかえ、労働者の要求実現のためがんばらなければと決意を新たにしている。

リストラを許さない当面の取り組み

実行委員会では、当面、電機リストラを許さないために次のような取り組みを重視していくことにしている。

①全国のたたかいと連帯し、雇用とくらし、地域経済を守るたたかいを広範な労働者と地域住民との共同ですすめる。

②労働者の相談にのり、違法、不当な退職強要、不当配転等を許さないたたかいと、連合労組への働きかけも強め、共に労働者の雇用と生活を守る労働組合運動の原点に立った運動をすることを呼び掛けていく。

③5月連休明けからシャープ、NEC、パナソニックでの本社、工場門前宣伝を行い、街頭宣伝も引き続き行っていく。

(にしの けんいち・電機・情報ユニオン関西地本委員長)

〈山口・ルネサス実行委員会〉 雇用と地域経済を守る多彩な取り組みを展開

高根 孝昭

相次ぐリストラに衝撃走る

ルネサスエレクトロニクス（本社・東京）は、昨年7月突然に全国18工場のうち山口工場（宇部市）、柳井工場（柳井市）を含む8工場を3年以内に閉鎖・売却することを発表。山口、柳井の両工場の労働者全員・約1400人をリストラ「合理化」の対象とすることを明らかにした。ルネサスエレクトロニクスの大リストラに山口県内には強い衝撃が走った。

電機大リストラによる山口県内の影響は極めて深刻である。昨年2012年以降だけでも、生産拠点の海外移転を理由に、ドイツ・ワッカーケミー社の子会社であるシルトロニック・ジャパン光工場の閉鎖にともなう労働者全員解雇、また、事業環境の悪化を理由とした三井金属鉱業株式会社の子会社、エム・シー・エス下関工場の撤退にともなう正社員の配置転換及び期間工、派遣労働者の雇止め（解雇）、大島製作所の企業倒産にともなう全員解雇などが続いてきたからである。ルネサスと合わせると、電機・半導体のリストラ「合理化」だけでも2418人の労働者が解雇（雇止め）、早期退職、配置転換の対象となった。

この大リストラの影響もあり、昨年9月には近隣の周南市で老舗の近鉄松下百貨店が閉店することを発表、約200人の従業員が解雇されることとなった。それだけでなく深刻な県内雇用は一層深刻さを増すこととなった。

意図的な赤字宣伝でリストラ推進

ルネサスエレクトロニクスは、大リストラを強行する一方、2012年3月期、568億円の赤字だった営業損益を2013年3月期には、778億円も改善し、210億円の黒字に転換する予測を立てていた。そして、早期退職者募集などによる特別損益1550億円を計上し、全体では純損益が1500億円の赤字になるとしていた。今年3月期決算では、早期退職者への退職金を今秋までの期間に3回に分けて支払うようにしたこととで特別損失は1338億円、営業損益は232億円の赤字となった。

ルネサスの業績予想（億円）

	11年度	12年度	前期比
売上高	8,831	8,680	-151
（うち半導体）	7,860	8,110	250
営業損益	-568	210	778
経常損益	-612	100	712
当期純損益	-626	-1500※	-874

※早期退職優遇制度等の実施による特別損益1,550億円を計上

ルネサスエレクトロニクスは、大手半導体メーカーで、自動車向けのマイコンは世界シェアの約4割を占める世界最大手である。2003年に日立製作所と三菱電機の半導体部門が統合した旧ルネサステクノロジと、NECの半導体子会社が2010年4月に合併して現在名となった（2012年3月時点の従業員数は4万4000人）。3社のルネサス株保有率は72.3%、内部留保合計は3兆9279億円にものぼっている。ルネ

サスの経営については、日立製作所、三菱電機、NECなどの自動車、電機大企業の責任も重大である。昨年8月、ルネサスに米投資ファンドが1000億円の出資を提案した。基幹部品であるマイコンの海外流出を恐れたトヨタ自動車やパナソニックなどが、政府系ファンドの産業革新機構と共同出資することとなった。ルネサスエレクトロニクスは、スタートから今日に至るまで自動車、電機など大企業の利益をあげるための食いものにされてきたのである。

親会社の経営状況（2011年度決算・億円）

	経常利益	内部留保	ルネサス株保有率
日立製作所	4,322	24,539	30.6
三菱電機	2,102	8,071	25.0
日本電気	0	6,669	16.7
合 計	6,424	39,279	72.3

自治体首長が事業継続申し入れ

山口県やルネサス山口工場、柳井工場のある宇部市、柳井市、隣接の市町などによるルネサスの両工場の閉鎖、売却に対する自治体の対応は素早かった。リストラ「合理化」発表後すぐさま県知事、市・町長の自治体トップが直接本社を訪れて「事業継続」「雇用確保」を申し入れた。宇部市長、柳井市長は、翌月の8月にも本社に出向いて同様の申し入れをおこなった。また、山口労働局や両工場代表者を加えた対策協議会を設置して情報の共有、対応について定期的に協議することを約束させた。自治体当局の「雇用」「地域経済」に対する重大な懸念がうかがえる対応である。

ルネサス山口工場、柳井工場は両工場とも地元自治体の誘致企業で、奨励金や道路整備、工業用水道敷設などで9億円の優遇策を受けてい

る。一方的に閉鎖・売却を強行することは、地元自治体に対する背信行為であり、企業に課せられた社会的責任を放棄するものである。

主な誘致奨励策（単位：100万円）

実施主体	内容	金額
楠町	誘致奨励金	178
（現・宇部市）	基盤整備	120
小計		298
山口県	工業用水道敷設	590

※楠町は加えて固定資産税免除（3年）

ルネサス実行委員会を立ち上げ

山口県労連はすぐさま、山口工場、柳井工場が立地する宇部地域労連、柳井地域労連とも協議、7月末に県商連、新婦人、民医連、共産党などの8団体でルネサスリストラ「合理化」対策実行委員会（略称「ルネサス実行委員会」）を立ち上げ、両工場への「事業継続」「雇用確保」「地域経済」を守ることを申し入れるとともに、工場門前での宣伝、アンケート配布を開始した。アンケートは、日勤者だけでなく、交替勤務者にも出退勤に併せ約500枚を配布した。

ルネサスの労働者から寄せられたアンケートには、「会社からの説明はあまりにも他人ごと。役員からは従業員に対する思いやりを感じることはない」「家庭があるため、残ったとしても転勤を命ぜられたら退職せざるを得ない。譲渡先もいつまで存続するか先が見えない」「会社に失望した。説明会も一方的なもので質問も受け付けず、いまだに震災やタイの洪水のせいに行っている」などなど深刻・切実である。

アンケート返送者からの要望については県や関係自治体、山口労働局にも調査・指導するよう要請、その回答などをチラシにして工場門前で配布した。

また、10月末日を期日とする早期退職募集が始まる直前の9月16日には「ルネサスホットライン」を計画、電話相談の取りくみを実施した。このなかでだされた「早期退職応募者には有給休暇を制限され、取るなと通知された」「早期退職優遇制度（上積み退職金）の支払いは来年9月までの3分割払いといきなりWebに入った。なんとかしてほしい」といったルネサス従業員からの要望に応え、県や山口労働局へ指導・改善を求めた。そのなかで、「10月から有給休暇が取れるようになった」と、電話相談者からお礼の電話もかかってきた。

自治体首長とも直接懇談

実行委員会による「事業継続」「雇用まもる抜本策」「地域経済まもる」という三項目に絞った自治体への要請では、山陽小野田市長と直接懇談ができ、市長から「地域経済まもる具体的な提案をしてほしい」と、実行委員会の運動・取りくみに期待が寄せられた。地域経済をまもる共同の可能性についても意見交換ができた。また、県への再度の申し入れでも担当者が「再就職を求める最後の1人まで責任をもってもらう。ルネサスには社会的責任がある」といったリストラへの憤りと地域経済をまもりたい強い責任を痛感した。

実行委員会は11月に、「ルネサス大リストラを考えるシンポジウム」を計画、関係自治体市長や地元商工会議所にもパネラー参加・発言を要請した（残念ながら予定が入っていると断られた）。シンポジウムでは、「地域経済をまもる市民署名」などをよびかけ、雇用や地域経済をまもる市民運動について探求することを確認した。

たたかいは続く

実行委員会は、この間の10カ月間、7回の会議を重ねて「閉鎖・売却の撤回」「雇用確保」「地域経済まもる」ことを目的として協議し、運動をすすめてきた。山口工場、柳井工場への申し入れ、両工場門前でのアンケートやチラシ配布、県や関係自治体への要請・懇談、シンポジウムなどを繰り返して取りくんできた。こうした取り組みを通じて、両工場の10人以上の労働者から回答や電話での相談が寄せられた。また、両工場の労働組合にも懇談・協議を呼びかけてきた。結果的に懇談・協議は上部団体労働組合の圧力もあり、実現できなかったが、工場労働者に「働くものの権利をまもる労働組合」を少しでも認識してもらうことができた。

しかしながら、これまでのところ、リストラで苦しめられている労働者との連携をはかることや組織化ができていない。今後、早期退職労働者の雇用保険の支給切れや今秋からの「閉鎖・売却」による期間工の雇止め（解雇）、配置転換など、残っている労働者が対象となる。まだまだこのたたかいは続く。

この間のルネサスの大リストラに反対する山口県労連などの運動・取り組みをマスコミ各社が大きくとりあげ、山口県労連の影響が広がっていることも注目すべきことだ。

大企業の横暴を許さない、組織や団体・立場の違いを超えた雇用、地域経済をまもる草の根の大運動が引きつづき求められている。

（たかね たかあき・ルネサス実行委員会事務局長・山口県労連副議長）

「解雇自由」「ただ働き」「使い捨て」 招く雇用構造大改悪は許さない —日本 IBM の「ロックアウト解雇」と労働法制改悪—

生熊 茂実

1 新たな段階の日本 IBM での解雇

日本 IBM における、いわゆる「ロックアウト解雇」＝「指名解雇」とのたたかいが、全国的課題として注目を集めている。それは、現在の安倍政権の「アベノミクス」の3本目の矢である「規制緩和による成長戦略」の中心テーマである雇用破壊の現場での「先取り」であるからである。あらためて、「解雇自由化」を許さないたたかいと労働争議の勝利を結びつけて全力を挙げてとりくむことを提起したい。

(1) 「解雇が普通にできる企業」への挑戦

第1は、日本 IBM という企業でみれば、「解雇が普通にできる企業」にしたいということだ。日本 IBM のイエッター社長は日本経済新聞のインタビューに答えて、「今回の解雇はリストラではなく労働者の新陳代謝だ」と言っている。経営者が「不要」と考える労働者は即座に解雇し、経営者が「必要」と考える労働者をいっばうで雇用する、労働者の「置き換え」が自由にできるようにしたいのだ。

労働者に「成績不良」のレッテルを貼る道具としては、「成果主義」が使われている。「成果主義」は「賃金が上がらない」、「降格、賃下げがおこなわれる」ととどまらず、いまや解雇にまで行き着くものであり、同時に過労死、過労自殺に追い込まれるものでもある。「成果主義」は、人間のくらしや人生、健康や命を奪う制度

であり、その非人間性を強く告発することが求められている。

同時に、経営者としての雇用責任はどこにあるのかと問わなければならない。経営者は労働者を雇用すれば、適材適所に配置し、労働者の力が発揮できるように教育訓練をする責任がある。きびしい採用試験をおこなうことは、そういう責任と表裏の関係にある。労働者に「自己責任」を押しつけることは、責任の転嫁である。もちろん個々の労働者の努力は必要だが、誰も全能の神ではありえない。雇用した側の責任をきびしく問うことが大切だ。

(2) 「解雇が普通にできる日本」への挑戦

第2に、日本 IBM は、かの「四ツ谷駅盗撮事件」で逮捕された大歳元社長が「日本 IBM はリストラの毒見役になる」と宣言したことから考えれば、日本 IBM の今回の解雇は、単なる企業内の問題ではなく、「解雇が普通にできる日本社会」への挑戦と見なければならない。

2003年に「解雇自由」、「解雇の金銭解決」の労働基準法改悪のたくらみがあった。このたくらみは阻止したが、これが出された背景には、アメリカ政府からの「年次規制改革要望書」や在日アメリカ商工会議所による日本への「解雇規制緩和要求」が強められていたことがある。それは「アメリカ企業が自由に活動できる日本」を求めるものであった。

以上、二つの点を考えたとき、日本 IBM における「指名解雇」を許せば、日本の労働者全

体の「解雇やり放題」につながるものとして、必ず解雇無効、解雇撤回をかちとらなければならない。労働組合運動も裁判所も、「解雇自由」を許すのかという重大な課題で挑戦をうけたととらえるべきであり、それをどう跳ねかえすかが問われていると言っている。

（３）リストラの道具としての「普通解雇」

また、この解雇の特徴はリストラを促進する新たな手法でもある。いきなり「解雇」しておいて一定期日以内に自主退職すれば、退職金を割り増しする、再就職支援もするとして、「自己都合退職」に「誘導」するのである。争いになるリスクを避けるという面もあるだろうが、ねらいはさらに悪質である。

「退職勧奨」「退職強要」には、それなりの時間や手続きが必要になるから、面倒な手段は省略する、つまり「解雇」してしまえば、労働者は驚いて、職場に残ることをあきらめるだろう。先に「解雇通告」してあきらめさせ、次に「退職勧奨」で「自己退職」に追い込むという逆パターンをとった。悪い言い方をすれば、「リストラの省力化」である。

これは、労働者を蔑視した人格への攻撃である。「解雇は不当だ」と思っても、労働者は裁判にまで訴えてたたかうには、大変な勇気と決意がいる。勝つにしても、どれだけ時間がかかるのか、勝っても職場に戻れるのかなど悩みは多い。解雇すれば、結局は「自己退職」を選択するという計算が働いている。そういう労働者の気持ちや生活をわかったうえで、日本IBMは不当に解雇し、「たたかうならたたかってみる」と挑戦してきたのである。裁判闘争に立ち上がった原告たちは、損得勘定を超えて、自らの人格を否定された「怒り」でたたかい始めた。

（４）「ロックアウト解雇」＝犯罪者のように放逐される「非人間的解雇」

今回の解雇は、終業時間午後５時３６分に近い５時ごろに上司が労働者を呼び出し、待機している人事担当や法務担当により「解雇予告通知」を読み上げ質問も許さず、「これ以上の労働の提供は求めない、終業時刻までに私物をまとめて出ていけ」と通告され、犯罪者のように追い出される。「ロックアウト解雇」と呼ばれる。

JMIU日本IBM支部に寄せられたメールがある。「先月末、私の課内で女性が一人仕事を残して突然いなくなりました。最初は同僚（男）に嫌がらせをされて悩んでいたの、心の病になって急に休んだのかと思いましたが、突然解雇を言われてノーツも送れなくなり（知らせることもできずに）、誰にも何も言わずに去っていたのだと聞きました。自分は知らなくて良かった、知っていたら自分の身を守る為に彼女を避けたかもしれないと考えます。辞めさせられる人と話していたら、会社から目をつけられると思うから、家族を思うからですが、自分が嫌になります。残った方も辛いです」。

解雇の不当性は当然だが、長年ともに働いてきた同僚に別れのあいさつもできない、瞬時に人間関係が遮断されてしまう、ＩＤカードやパスワードも破棄され、もう社内へ入ることもパソコンへのアクセスもできない。不当解雇の証拠となるものも入手できなくなる。こんな非人間的な解雇手法が許されているのだろうか。

この解雇手法は、メールでも見たように、労働者同士の協力や連帯、思いやりを破壊するとともに恐怖感を植えつける。「もの言わぬ」労働者として支配するための「みせしめ」のように扱われる。怒りが湧く。

（５）「労働組合つぶし」をねらった不当解雇

日本IBMは裁判での原告側の求釈明に対して「非組合員に対しての解雇予告は５名（その後組合員になった一人をふくむ）」と答弁してきた。組合員で解雇通知をされたのは１０名（当時非組合員だった一人を除く）である。日本IBM労働者全体の比率でみれば、組合員は１％にも達していないのだから、組合員の比率が３分の２というのは異常に高い比率である。

これまで「退職強要」などにあった少なくない労働者が、JMIU日本IBM支部に加入して雇用をまもってきたが、この解雇攻撃は「労働組合に加入しても解雇する」という実例をつくることによって、雇用をまもる砦である日本IBM支部の影響力を削ぎ、弱体化させる組合つぶしのねらいをもった不当解雇という要素が強い。この５月末から、再び連続して３名の組合員が解雇された。うち２名が女性の支部中央執行委員である。いっそう不当労働行為は明白だ。

個々の原告に対しても、「あなたはユニオンだね。不利益になるよ」と言われた、労働組合に加入し残業代未払い請求裁判を起こした、非組合員だったが会社のおかしなやり方に意見を述べていたなど、今回の解雇には不当労働行為をふくむ「不当な動機」がある。

雇用の権利としてのたたかいとともに、労働組合つぶしの不当労働行為をたたかいの柱として位置づけ、労働組合の存在意義をかけたたたかいとして奮闘したい。

（６）勝利への条件

日本IBMは、この乱暴な解雇で大きなリスクを背負った。第１は、職場崩壊のリスクである。告発するメールが届いた。「私は、１９５０年

代に入社し、会社発展の尖兵として活動をし、退職した者です」で始まるメールは、日本IBMで起きていることは信じられないとして、「真実であるとするれば、企業としては末期的症状です。……昨日まで従業員であった者を翌日には締め出すという行為は、自らの人間性の否定或いは当事者間の人間関係の崩壊というより会社大崩壊の前兆ではありませんか」と言い、「当事者間に刃傷事件が起きたとしても不思議ではない」と、自らの人生をかけて働いてきた日本IBMの現状に、鋭い警告を発している。

第２は、裁判でも負けるリスクである。日本IBMが裁判で負ければ、社会的批判をうける。営業上も人材獲得の面でも悪影響をもたらすだろう。だから「自己退職」に追い込むために、退職金の割り増しをつり上げていくことさえやった。しかし日本IBMという企業は、やわな労務政策ではない。ひょっとしたら「裁判に負けてもいいから、とにかく解雇してしまえばいい」、「裁判で負けても職場に戻さず、金銭で解決すればいい」というような「確信犯」的犯行であるとも考えられる。まさに「解雇の金銭解決」をねらうものであり、「お金で解雇権を買う」ことになり、法のあり方そのものが問われる事態となる。

第３は、社会の大きな批判をうけるリスクである。何人かの中小企業経営者と話す機会に日本IBMでの解雇が話題になった。共通項は「IBMってひどいことをするんですね。うちでは、とてもできない」である。労使関係の違いはあっても、こんな乱暴な解雇をしていいのかという、きわめて常識的な対応がある。ある意味では、それが日本で活動する企業の労使関係だろう。

もうひとつは、就職ランキング低下に見られる大学生の離反である。過去３０年ほどの大卒

理系のランキングを見ると、1976 年が 2 位、77 年 5 位などに高ランクされているが、2010 年には 100 位以下に落ちた。そして 11 年 80 位、12 年 75 位である。IBM といえば、あこがれの就職先であったが、就職難の時代でさえ不人気であることに、日本 IBM は向き合うべきである。

2 「使い捨て」「ただ働き」「過労死」招く雇用・労働の大改悪

安倍内閣のもとで「デフレ脱却」を旗印にして、「大胆な金融緩和」、「機動的な財政出動（大規模な公共事業）」、「規制緩和による成長戦略」を「3本の矢」と位置づけて、矢継ぎ早にさまざまな政策が強行されている。

なかでも「世界で一番企業が活動しやすい国」をかけた、「成長戦略」推進のために安倍首相を本部長とする「日本経済再生本部」を立ち上げ、そのもとに「産業競争力会議」、「規制改革会議」がつくられた。そして「再生本部」の指示に沿って目玉として推進しているのが「労働・雇用規制」の大改悪である。そのキーワードとされているのが、「グローバル経済への対応」、「産業の新陳代謝」であり、そのために「円滑な労働移動」をおこなうことである。

（1）何が議論されているのか

「産業競争力会議」や「規制改革会議」では、さまざまなテーマが課題とされ検討・議論されているが、「労働・雇用」問題については、以下のように整理することができるだろう。

1) 「正社員改革」と名づけた雇用・権利破壊

①「ジョブ型社員」という制度を明確にして、多くの正社員の非正規雇用化

②いっぽうでは「無限定正社員」に問答無用の遠隔地配転や職務変更、長時間過密

労働

③「解雇無効」でも経営者に「金銭解決の権利」を与える

2) 労働者派遣法の再改悪

3) 長時間労働、ただ働きの押しつけ

①「企画業務型裁量労働」の対象・手続緩和

②フレックスタイム要件の緩和

③「残業代ゼロ」－ホワイトカラー・エグゼンプションの制度化

4) 「労働条件の不利益変更」のルール化をはかる

5) 「労働移動」の促進による「雇用維持」政策の放棄、「雇用調整助成金」廃止

（2）全体として見ると、雇用と権利はどう変わるか

1) 雇用構造の大改変（改悪）

まず、雇用がどうなるかを見てみよう。キーワードは「産業の新陳代謝」や「労働移動」である。「規制改革会議」の「雇用ワーキンググループ」の鶴光太郎座長は「人が動く」と称している。ここから、他産業への労働移動もふくめて、解雇しやすい労働者をどうつくるかが焦点になっている。

今回の雇用規制緩和にあたって、政府・財界は「非正規雇用と正社員との二極化、格差の解消」とか、「現在の正社員は職務や勤務地が無限定なので、女性など家族的責任の重い労働者は正社員になれない」など、いまの労働者の状態悪化を改善するかのような幻想を与えることばを用いる。しかし、これまでの非正規雇用労働を大量に利用することは、なんら変わっていない。それは、労働者派遣法の再改悪を狙い、登録型派遣の業務の拡大、派遣対象業務の医療等への拡大などの提起を見れば明らかである。

そのうえで何が問題となるのか、それが「正社員改革」である。かんたんに言えば、解雇しやすい「正社員」をどうつくるかである。現在の正社員を二つのグループに分ける。「無限定正社員」と職務・勤務地・労働時間限定等の「ジョブ型社員」である。

ここには、二つの問題がある。第1は、言うまでもなく「ジョブ型社員」とは職務や勤務地・労働時間が限定される雇用契約のため、職務の減少あるいはなくなったとき、営業所や事業所が閉鎖になったときには雇用契約は解除されることになる。仕事がなくなれば解雇は当然という意見もあるだろうが、利益の少ない事業は経営の都合で廃止、こんなことは企業ではしょっちゅうある話だ。また営業所や事業所の移転や閉鎖も頻繁にある。これで自由に解雇されるのでは、「期間不明の有期雇用」に他ならない。しかも労働条件の低下が想定されている。

第2の問題は、「無限定正社員」と名づけることによって、正社員は問答無用の遠隔地配転や職種転換、長時間過密労働が強要される。いまの正社員には、限定こそされてはいないが、長い労働者のたたかいのなかで、配転に関しても「経営に必要な配転であるかどうか」が問われ、「家族的責任」を企業にも果たさせるルールもつくってきた。労働者の犠牲との関係も考慮することが必要とされてきたのである。とりわけ工場や店舗で働く労働者を中心に、決して「無限定」な配転や職種変更ではなかったのである。ところが「無限定」という言葉をかぶせられると、まったく無権利の労働者にされてしまう。

「ジョブ型社員」の制度が明確化され、現在の正社員の振り分けがおこなわれたら、「本人の希望」であったとしても、工場労働者や女性

労働者のほとんどは、「職種・地域限定」を選択せざるをえなくなるだろう。そうすると工場労働者や女性のほとんどは「期間不明の有期雇用」、実質的には非正規雇用とされてしまうことになる。また、採用時に選別して採用することとも生まれるだろう。まさに「名ばかり正社員」である。さらに、労働条件が「無限定正社員」と異なることは当然とされ、賃金などの大幅低下も押しつけられる。ここに、同時に検討されている「労働条件の不利益変更ルール」が必要とされている根っこの一つがある。

こうして全体像をみて見てみると、いま政府・財界の目指している雇用構造の大改変（改悪）がはっきりしてくる。①一部の「期間の定めのない正社員」、②多くの職務や地域限定の「期間不明の有期雇用労働者」、③「有期や派遣などの非正規雇用労働者」の3グループである。どこかで見たことがあるだろう。これは紛れもなく、①「長期能力蓄積型雇用」、②「専門能力活用型雇用」、③「雇用柔軟型雇用」として1995年に当時の日経連が提起した「新時代の『日本の経営』」のめざした「雇用ポートフォリオ」そのものではないか。この提起は大量の非正規雇用による「雇用柔軟型」は実現してきたが、他の二つのグループ分けは、制度的には成功していない。いまや政府・財界は、新たな段階のもとで「新時代の『日本の経営』」の総仕上げに向けて走り始めたもとらえるべきだろう。

そのために、経営困難のときに雇用維持に役割を果たしてきた「雇用調整助成金」などの施策を「行き過ぎた雇用維持」と言って「雇用調整助成金」を廃止するいっぽうで、民間人材会社などに補助金を出して「円滑な労働移動」をさせるという枠組みをつくろうとしている。驚くべき構想がたくらまれているのである。なお、

政府・財界の本音は「解雇自由」「解雇の金銭解決」だが、悪評なので検討を継続することになっている

2) 非正規雇用労働のいっそうの拡大

今回の労働法制検討に際して、政府・財界は「正社員と非正規の二極化の是正」など、あたかも非正規雇用労働者のことを考えているかのようにふるまっていることを前に述べたが実際は非正規雇用労働者の不満を利用して、ほとんどの労働者を「非正規雇用」にするという今回の重大な労働法制の改悪をみてきた。

政府・財界は、非正規雇用労働者を正社員にするとか、雇用・労働条件を改善することなどは毛頭考えていない。きわめて不十分な「改正」労働者派遣法についてさえ、その再改悪が提起されている。基本は、労働者派遣の大原則である「臨時的・一時的雇用」「常用雇用の代替禁止」を棄て去って、派遣制限期間をなくすことだ。

第1は、派遣労働の期間制限は多くの場合3年だが、その基準を業務でなく「人」に変更しようとしている。これでは、3年ごとに人を入れ替えれば、永久に派遣労働を利用できる。第2は、「登録型派遣」において、現在の「専門業務」さえ専門的な仕事であるか大きな問題があるのに、業務の限定をなくすことである。これでは、すべての事務系業務に登録型派遣ができることになる。常時ある仕事への非正規雇用への置き替えがいっそうすすむ。第3は、派遣元に無期雇用されている派遣労働者の派遣期間制限を外すである。

3) 徹底した「安上がり」の長時間過密労働の押しつけ

労働時間にかかわる検討も多くおこなわれているが、その中心は「残業代」支払いの徹底した抑制と不払い、それを利用した長時間過密労働

の強要の狙いが見えてくる。

第1は、現在でも「残業代ゼロ」のために使われている「企画業務型裁量労働」の適用範囲の拡大と手続き緩和をおこなおうとしている。従来から「本当に裁量の権限があるのか」が問題とされ、適用範囲や手続きについて不十分ながら制限されてきたものを際限なく拡大しようとする狙いは、「ホワイトカラー・エグゼンプション」＝「残業代ゼロ法」「過労死促進法」とまったく違いはない。

第2に、「フレックスタイム」についても、「週40時間の清算期間見直し」など、労働者の生活や健康を無視して、経営に都合のよい制度にいっそう改悪させる動きも出ている。

第3は、本命にもかかわらず明示しなかったホワイトカラー・エグゼンプションという「残業代ゼロ」制度が、安倍第1次政権時の失敗に懲りずに再びたくらまれている。事務・管理部門の労働者の残業代を支払わなくてすむ制度のことであり、当時、世論の評判が悪いので、「自律的労働時間」などと、あたかも労働者が自らの権限と裁量で労働時間を管理できるかのような幻想をふりまいたものである。私たちの運動とともにマスコミによる「残業代ゼロ法案」というネーミングも功を奏し、急速に反対の世論が盛り上がり、安倍首相は2007年7月の「参議院選挙に負ける」として法案の上程さえできなかった。そして、みごとに参議院選挙で自民党は惨敗した。

経営者に残業代の負担がなくなり、労働時間の管理責任もなくなれば、途方もない長時間過密労働に労働者は追い込まれる。現在の「成果主義賃金」のもとでは、労働者にはまさに際限のない仕事が待っている。これは「残業代ゼロ」だけでなく、「過労死」への道とならざるをえ

ない。当時も、「過労死家族の会」をはじめ「過労死促進法案」という批判が大きく広がったことは、記憶に新しい。

（３）たたかいの展望

労働法制の大改悪は、「デフレ脱却」に逆行するが、それどころか、消費増税と合わせて日本経済と労働者・国民の暮らしをいっそう悪化させる。

2003年、小泉政権の規制緩和華やかなりしころ「使用者は労働者を解雇できる」、「経営者敗訴でも金銭解決できる」という労働基準法改悪の策動があった。「解雇の金銭解決」は法案上程前に阻止し、法案の「使用者は労働者を解雇できる」という条文は、「合理的な理由がない社会通念上相当でない解雇は無効」と修正させた。これは、全労連、全労協、連合の部分的な「共闘」がおこなわれ、また当時野党であった民主党もふくめて、共産党、社民党などの連携のなかで実現することができた。近年の労働法制改悪反対闘争史上の転機となったできごとだった。また「残業代ゼロ法案」は第1次安倍内閣のときに、「参議院選挙で負ける」として上程さえできなかった悪法である。

これらのうえに、リーマンショックによる2008年年末の「年越し派遣村」を経て、労働者状態の悪化を重要な要因として「政権交代」にまで至ったのである。あらためて、「労働者状態をこれ以上悪化させてはならない」という一致点で、「解雇自由を許すな」を軸にして労働法制改悪反対、「規制緩和」の息の根を止めるたたかいを巻き起こしたいものだ。

当時と異なるのは、T P P交渉への参加が表明されたもとで、いっそうアメリカの圧力によって、労働・雇用分野の「非関税障壁」の撤廃、アメリカの雇用ルールの押しつけが強まる

うとしていることがある。また安倍政権が、庶民の生活は物価上昇で悪化しているにもかかわらず、「円安・株高」を宣伝して悪政を強行しようとしていることもある。しかし「円安・株高」は、労働者と中小企業にとっては、何も改善されないという現実と直面しつつある。

いまこそ、真のデフレ脱却とは、労働者・国民の生活を良くすることであり、そのためには「労働者の賃上げと雇用の安定」が不可欠の課題であることと結びつけて、「解雇自由化を許すな」の運動を広げ、世論を獲得しよう。労働者の雇用と暮らしの破壊にたいするたたかいは大きく発展すれば、政治を変える契機になるという重要な教訓に確信を持ち、受け身にならずに労働組合の潮流の違いを超えて大きく運動を発展させることが必要である。そして「消費税増税中止」、「社会保障の拡充」、「脱原発」、「T P P参加反対」、憲法改悪反対などの国民的課題と連帯してたたかうことが大切である。当面する参議院選挙で「解雇自由」などの「規制緩和」をすすめる自民、公明、維新、みんなの党、民主党などの「規制緩和」「新自由主義」勢力を追いつめるたたかいの前進と結びつけて、「解雇自由」「使い捨て労働」を許さない日本社会への前進をかちとろう。

（いくま しげみ・J M I U中央執行委員長）

労働総研・[提言] 電機産業の大リストラから 日本経済と国民生活を守るために

〈第1部〉電機産業の危機的状況をどう打開するか

はじめに——日本経済と国民生活の 今後を左右する電機のリストラ問題

電機産業は、製造業のなかでもっとも多く、労働者が働いている産業であり、サービス産業を別とすればわが国最大の産業である。総務省「労働力調査」(2011年)の産業中分類別雇用者数(役員を除く)によると、電機産業の労働者数は、電子部品・デバイス・電子回路製造業62万人、電機機械器具製造業56万人、情報通信機械器具製造業24万人の合計142万人にのぼっている。多種多様な製品を生産する電機産業は、労働集約的で工程数も多く、1990年には196万人もの労働者が働いていたが、バブル崩壊後は急速に減少してきた。とはいえ、今日なお、リーディング産業である自動車産業(輸送用機械器具製造業)の雇用者(役員を除く)105万人よりもさらに40万人も多く、雇用者が就業しているのであり、しかもこの数字には電機産業に多い非正規の労働者数は十分反映されていない。

この産業でいま、ほとんどすべての電機メーカーをまきこんだ大規模なリストラが強行されつつある。電機労働者懇談会が2012年12月30日現在で108企業・職場について行なった調査によっても、社員数118万2980人のうち、13万5821人が人員削減の対象となっている。すでに先行して解雇されている非正規雇用労働者を別にしても、実に1割以上の解雇である。なかでも12の大企業・グループはリ

ストラ1000人以上であり、パナソニック、ルネサス、TDK、ソニー、NEC、リコー、シャープの7社は1万人以上の大規模リストラを打ち出している。日本経済と国民生活にあたるその影響はきわめて大きい。

この点で考慮に入れる必要があるのは、大手電機メーカー各社が多くの下請・取引企業を抱えていることである。たとえば、パナソニックグループの国内取引先は一次、二次あわせて3万1391社、従業員数は約690万人、シャープは8495社、従業員数約420万人にのぼるという(東京商工リサーチ調査)。電機産業の大リストラはこれら膨大な下請・取引先の企業・従業員をまきこんですすめられているのであり、それはすでに北九州、鳥取、山口、千葉、宮城など全国各地の地域経済に破壊的影響をおよぼしつつある。

電機産業の大リストラは、すでに各地で中小企業の連鎖倒産をも引き起こしながら、日本経済の不況をさらに一段と深刻化させつつある。それは、日本の産業基盤をなす電機産業を根底から破壊してしまう危険さはらんでいる。国民の雇用と生活を守るうえでも、日本の産業と地域経済を守るうえでも、当研究所として、電機の大リストラをめぐる深刻な諸問題を傍観しているわけにはいかない。

提言では、電機産業がこんにち直面している危機的状況の真の原因を明らかにしつつ、困難を打開する政策方向について提案してみたい。

1 今日の電機大リストラに見る特異な諸特徴

電機産業ではこれまでもくり返しリストラが強行されてきたが、今回の大リストラは従来にない特異な性格をもっている。

〈エコポイント政策後のリストラ〉

第一に、今回のリストラは、ITバブル崩壊やリーマンショック不況の場合のような、企業の一般的な業績悪化のなかで実施されているものではない。国民の税金を7000億円以上もつぎ込んだ家電エコポイント政策や地デジ化によって、家電メーカーが需要を先取りし大儲けした後の、国内市場の冷え込みのなかで実施されているものである。景気浮揚のためだとして支出された予算は、かつてなく大規模なリストラという形で国民生活に跳ね返ってきているのである。

〈電機産業まきこむ便乗リストラ〉

第二に、電機産業のなかには、①家電、②重電、③半導体など産業用製品、④航空宇宙機器、⑤原子力発電、⑥兵器関係など多様な分野があり、電機メーカーにも、総合電機メーカー、家電メーカー、電機部品メーカーなど、さまざまな業態の企業が存在する。そのなかには、総合電機3社（日立、東芝、三菱電機）をはじめ、黒字経営で好調を維持している業種や企業も少なくない。発電、工場設備などの重電部門は大幅黒字である。にもかかわらず今回の電機大リストラでは、ほとんどの電機産業の大企業がなんらかの形でリストラ実施に参加している。こうした産業あげての大規模な同時的リストラの展開は、その破壊的影響を何倍にも増幅する結果を招いている。

〈国内産業破壊のリストラ〉

第三に、今回のリストラのなかには、必ずしも企業の復興・再構築を目指しているとはいえない、清算主義的なリストラが少なからず見られる。国内工

場の大半を閉鎖・縮小したり、主力工場を売却して、これまで主たる収益源であった業種から撤退する動きもある。そのなかには、わが国唯一のDRAM生産メーカーであるエルピーダメモリをアメリカ半導体メーカーに売却する事例もふくまれる。後に見るように、そこには電機産業の生産基地は国内に残さなくとも良い、という経営戦略が反映されている。

〈赤字口実の違法リストラ〉

第四に、電機メーカー各社はリストラ計画の発表に先立って多額の赤字決算を発表している。そして、赤字であれば、従業員解雇や賃金切り下げのリストラは当然であるかのような対応をしている。しかし、発表されている赤字決算の内容を見ると、多くの企業で営業利益が黒字であるにもかかわらず、赤字額を意図的に膨張させている傾向が見られる。新たな支出を必要とするわけではない「のれん代」の減損を計上する、「繰り延べ税金資産」を取り崩す（将来の税負担の軽減を予定して計上していた資産を、戻ってこないものとして処理する）、これから実施予定のリストラ費用を前倒して差し引く、等々、あたかも本業の経営破綻によって多額の赤字が生み出されたかのように粉飾しているのである。

パナソニックの場合についてみると、携帯電話を除くすべての事業で黒字が出ているにもかかわらず、三洋電機の買収や松下通信工業の完全子会社化にとまなう「のれん代」減損処理、繰り延べ税金資産の取り崩し、リストラ費用などで、バランスシート上7650億円もの赤字を見込んでいる。その赤字額は、アメリカの大手情報サービス会社・ブルームバーグ・データによるアナリスト予想の247億円の30.9倍にも膨張しているのである。

電機産業においては内部留保の減少が見られるとはいえ、なおその蓄積は巨額で、2012年7～9月期の電気機械・情報通信機械産業の内部留保額は17.9兆円にのぼる（労働総研調べ）。赤字の場合には、内部留保その他の蓄積された利益で処理するのが当

然であり、そうした経営努力を抜きに従業員や取引業者を犠牲にすることは許されない。すでに経営破綻している企業を別とすれば、内部留保の活用等によって、整理解雇は十分避けられるはずである。そのうえ問題なのは、リストラの実施に際しては、計画策定段階から実施過程にいたるまで、関係者への十分な説明と同意努力が求められるにもかかわらず、従業員に対しても取引業者や地方自治体に対しても、そうした努力をほとんど行っていないことである。電機のリストラは明らかに最高裁判決などの判例による「整理解雇の4要件」に違反する大量解雇として強行されているのである。

〈人権侵害など現行法令にも反する違法・不当な手法〉

第五に、今回の大リストラには、法令違反の大量解雇であるためか、違法・不当な手法で労働者を退職に追い込もうとするものが多い。法制度的な解雇規制や雇用保護が弱いといわれるわが国でも、「整理解雇の4要件」をはじめ、労働基準法、労働契約法、育児・介護休業法などによる一定の保護制度があるが、今回の大リストラでは、それらはほとんど無視されている。脅迫まがいの面談、転職コンサルタントへの登録、遠隔地配転、「弱い」従業員をねらい打ちにしての退職強要、違法な賃金カット、業務を取り上げての隔離部屋、企業グループ外への「出向」強要、等々、従来になく陰湿で横暴な、不当・違法な解雇や労働条件切り下げが強行されている。そのなかでは、日本IBMのロックアウト解雇に見るように、経営者による乱暴な解雇自由を一気に既成事実化しようとする危険な動きも出ている。今回の大リストラは、労働者の基本的諸権利に対する先制攻撃的な性格ももっているといわねばならない。

〈業績回復どころか金融不安をよぶリストラ〉

最後に、今回の大リストラで注目されるのは、それが株価の暴落と金融不安を引き起こしていることである。

これまで大胆なリストラの実施は株価改善の妙薬であった。ITバブル崩壊後の2002年の大リストラでも、大手各社は、リストラ計画を発表するたびに株価が跳ね上がるという経験をしてきた。しかし今回は、赤字キャンペーンとリストラ実施にともない、電機大手の株価はストップ安の暴落に見舞われるなど、かつてない時価総額の減少にさらされており、金融面からもその経営基盤を揺るがすこととなっている。その結果、たとえば、豊富な資金量でこれまで銀行からの借入れをしたことがないパナソニックが、銀行からの融資枠設定に走り、来年から3年間の次期中期経営計画の唯一の目標は「売り上げよりも利益重視」だとして、フリーキャッシュフロー（純現金収支）を毎年2000億円以上確保することを至上目標にするという事態も生まれている。リストラ＝人員削減で業績回復という方程式はいまや通用しなくなっているのである。

2 電機大リストラは日本経済や国民生活にどのような影響をあたえるか

電機の大リストラはまだ道半ばである。事態がこのまま進めば、リストラは今後下請・取引企業や地域経済に、さらには他産業にも飛び火しながら、その破壊的影響を拡大していくことになる。それを放置するなら、日本経済と国民生活ははかりしれない打撃を被ることになる。

第一に、労働者に対する影響では、直接的な影響に限っても、①失業の増大、②所得の減少、③労働市場の悪化（新規求職者の増大、不安定雇用の拡大、賃金水準の低下）、④社会保障・年金財政の悪化、などが引き起こされる。仮にリストラ対象労働者が正規・非正規あわせて30万人にのぼるとすれば、失業者数は約330万人、失業率は5.1%に跳ね上がるのであり、それだけでも国民経済に及ぼす影響の大きさが推定できよう。

第二に、下請関連企業、地域経済に及ぼす影響の

問題がある。その計量的推定は困難であるが、大手電機メーカーの正規雇用労働者削減が約1割とすれば、下請関連ではそれを増幅した影響が出ると予測される。帝国データバンクの調査によると、パナソニック下請企業の14.3%が二期連続の減収企業となっているということなので、いまパナソニック690万人、シャープ420万人、合計1110万人の下請企業の従業員にしぼって、その14%がリストラの犠牲になると仮定しても、実に155万4000人もの就業者が連鎖倒産に巻き込まれて生計の場を失うおそれがあることになる。税収の落ち込みが地方自治体にあたえる打撃などもふくめ、地域経済にあたえる破壊的影響は甚大なものとなろう。

第三に、上記の影響は電機産業の就業者を多数かかえる地域経済の場合、とくに深刻な問題となっているが、そこでの雇用の悪化や消費の落ち込みは他の産業・地域にも波及してきており、非製造業など内需関連のセクターでも景況を悪化させる要因となっている。

第四は、今日の大リストラがこのまま強行されるなら、わが国電機産業の衰退、さらにはわが国製造業の衰退が決定的なものとなる恐れがある、という問題である。

今日では集積回路が主要な生産指数となっているように、半導体は「産業のコメ」であり、電機産業の技術はあらゆる産業技術の基礎である。その発展なしには、日本経済の存立基盤を維持することも、エネルギー、環境などこれからの21世紀産業の発展を図ることも不可能なのであるが、今日の電機のリストラは、わが国における電機産業の担い手を放逐して生産を空洞化させ、半導体の生産や販売を外資に依存し、独自技術の開発・維持を放棄する方向に向け展開されている。その否定的影響は、すでに日本の貿易収支を恒常的な大幅赤字にみちびいているのである。

3 リストラと企業の社会的責任

〈リストラはやむをえないものなのか〉

電機の大リストラは、上記のように国民生活にも日本経済にも多大の打撃を与えるものであるが、大企業経営者たちはそれを業績不振によるやむをえない措置として、従業員や取引業者・地域住民に受け入れさせようとしている。そして現状は、少なくとも労働者や国民が、リストラはやむをえないのではないかと考え、あきらめている実態がある。AERA誌(2013年1月14日号)が電機産業の早期退職者・退職予定者3007人にアンケート調査した結果では、リストラの犠牲となった労働者たちでさえも、実に8割の人が「人員削減は仕方ない」と考えているという。しかし、本当にリストラはやむをえないことなのだろうか。

〈赤字理由のリストラは許されない〉

わが国の大企業経営者たちがリストラの理由として第一に挙げるのは、企業経営の赤字である。すでに見たように発表されている赤字には誇大宣伝が多いが、赤字額の多少は別にして根本的な問題は、そもそも赤字となったらリストラで黒字化を図るという経営政策が許されるのか、という問題である。これは国際社会ではとうてい通用しない、きわめて異常な経営政策だといわねばならない。資本主義的経営にとっては黒字の時もあれば赤字の時もあるのが普通であり、日頃から赤字の際の対策を立てておくのが経営の常道だからである。従業員は企業経営の生命力であり、業績不振の際にもその雇用と生活を守るため最大限の努力をするのが、市場経済における経営の観点からしても必須の要件だからである。そして「業績不振」とはいえ、大手電機メーカーのほとんどが今日なお従業員の整理解雇を回避するだけの体力をもっていることは、すでに見たとおりである。にもかかわらず今日の電機大企業経営者たちは、短期の黒字転換を求める大株主の要求に屈して、

あるいは過剰投資などの明らかな経営ミスの責任を従業員に転嫁する形で、自殺行為に等しい大リストラに走っているのである。

〈時代錯誤の海外生産拡大論〉

大企業経営者たちがいま一つの理由として挙げた、国際競争力を維持するためには海外進出と国内生産のリストラが避けられない、という言い分についてはどうであろうか。そこには日本の製造コスト、とくに労務費が、海外企業のそれに比べ割高だという主張が含まれているが、21世紀の今日、こうした言い分や主張はまったく色あせたものになってしまっている。それは、この間、次のような事情が生じているからである。

- ①中国やインドネシアなどアジア諸国の賃金が急速に上昇に向かい、先進諸国でも賃金が増加するなか、ひとり日本だけが長期の賃金低下に苦しむ状況が続いており、内外の賃金格差は縮小している。
- ②昨年末以来の急激な円安のもとで、この傾向はいっそう鮮明となった。
- ③製品の製造コストを比較する場合には、賃金のほか、工場整備のインフラや、電力、ガス、水道、通信などのライフラインのコスト、需要地までの輸送コスト、金融コスト、それにコンタクトリスクの費用なども加えて比較する必要があるが、そのように実際の製品コストを積み上げた場合の格差は、意外に小さなものである。最近海外企業による国内工場買収の動きが出てきていることは、総合的に見て、日本企業の国内生産にも十分に国際競争力があることを示している。
- ④製造工程の自動化がすすみ、モジュール化、セル生産など生産方法の改革がすすむなかで、労務費の高低が企業の「競争力」に及ぼす影響はますます限られたものとなった。
- ⑤大震災後の企業経営は、原材料の調達から生

産・販売にいたる物流システムをできるだけ短縮するように原材料調達、製造拠点、市場を近距離に配置・組織するようになってきており、そのなかではアメリカにおける海外進出企業の国内回帰に見るように、国内生産のもつメリットがあらためて注目されるようになっている。

海外生産の拡大によってのみ企業の「生き残り」を図ることができる、などというのは、時代錯誤の経営戦略なのである。

〈企業の社会的責任が厳しく問われる時代に〉

だが、リストラをすすめる大企業経営者たちの時代錯誤ぶりを、なにより端的に示しているのは、かれらが「企業の社会的責任（CSR）」について無自覚なことである。「資本主義企業である以上、利益の拡大を最優先して追求するのは当然である」とか「企業は株主のものであり、株主の意向にしたがって経営するのは当然である」といった、前時代的な考えにとらわれている経営者がいぜんと多い。

もちろん周知のように、当初CSRに反対していた財界団体や大企業も、すでに21世紀末初め頃からCSRの具体化に取り組むようになってきた。たとえば経済同友会の企業白書『「市場の進化」と社会的責任経営』は2003年3月に、「企業は社会の一員として、社会に何をもたらすために存在するのか、という基本命題にもう一度立ち戻る必要がある」と言い、企業を「社会の公器」としてとらえ、その社会に対する責任を広くとらえる立場に立たなければならないと述べていた。また個別企業でも、たとえば「事業は人なり」を社是とするパナソニックは、その「行動基準」で、「従業員のみならず全てのステークホルダーに対し最大限の配慮と尊重をもって接します」「透明で公明正大な事業活動を心がけ、説明責任を果たします」と述べている。今回の大リストラは、これらの社会的公約がまったく看板だけであったことを暴露したのである。とくにわれわれが重視しなければならないのは、企業には従業員の雇

用と家族の生活を守る責務があり、それこそが企業の社会的責任の核心をなす問題だということを、大企業経営者たちが無視していることである。

しかし、今日ではこうした無責任な対応は許されなくなっている。2011年3月に発表された国連の報告「ビジネスと人権に関する指導原則」は、人権を尊重する企業の責任とともに、企業を含む第三者による人権侵害から人びとを守る国家の義務をも明らかにした。そして、たんなるうたい文句ではなく具体的な政策・規制や行動として、企業がその社会的責任を日常的にはたしていく道筋を示した。世界の経済界や人権団体からの広範な意見聴取をもとに作成されたこの報告は、国連人権委員会の満場一致の支持で勧告として採択されている。わが国においてもこの勧告は、大企業の横暴とたたかう労働者・国民の運動を通じて大きな力を発揮していくに違いない。

4 日本の電機産業はなぜ衰退したのか

(1) 電機産業の「衰退」として問題になっていること

ところで、最近のマスコミでは日本電機産業の「総崩れ」とか「凋落」が大きく取り上げられている。日本の電機産業にはなお活力が残されており、それはいささかセンセーショナルな取り上げられ方であるが、しかし、最近のわが国電機産業が大きく衰退してきているのは事実である。そこでは何が問題となっているのだろうか。

第一に問題になっているのは、わが国電機産業の輸出競争力が1990年代から次第に低下し、海外市場でのわが国電機メーカーのシェアが急速に落ち込んできて、日本は2000年頃から電機製品・部品の輸出国から輸入国に転化してしまったことである。最終製品である電算機類やテレビなどの音響映像機器の輸出が急激に下落してネットの輸入国になった

ばかりでなく、部品類についても、輸入が急速に伸びて輸出を上回り、輸入国となった。海外生産比率の高い電機産業は、以前から最終組立工程を海外に移し、最終製品の逆輸入をすすめてきていたが、いまやこれまで国内から調達していた部品類についても輸入に依存するようになってきたのである。部品の輸入比率は2001～2011年に約2.5倍の増加をしめしている。

第二は、上記の背景となっている問題として、わが国の電機メーカーが、世界的な生産方法や市場の変化に適応できなくなり、活力を失ってきていることである。近年、世界の電機産業では、主要製品（とくに家電製品）の生産がモジュール生産となり、短期間にコモディティ化する（高価な製品が低価格化して普及すること）という大きな構造上の変化が起きている。技術革新のスピードが速く、製品開発のサイクルは短い。途上国台頭のもとで生じているこうした経済環境のもとでは、革新的な技術やデザインの製品を生み出すか、低コスト大量生産で市場を確保しなければ競争に太刀打ちできない、という状況が生まれている。また、近年は途上国においても技術水準が向上し、低賃金も大幅に改善されるようになってきている。日本の電機メーカーはこうした状況変化のもとで、薄型テレビの大幅価格下落で巨額の損失を出すなど投資の失敗を繰り返し、あるいは革新的な技術やデザインでヒット商品を生み出すこともできないままに、台湾、韓国、中国など新興国企業との競争に敗退してきている。ことに問題なのは、わが国の電機産業が1990年代からその創造力を失いはじめ、とくにITバブル崩壊や金融恐慌の際のリストラ後は、深刻な開発力喪失に見舞われていることである。

上に見た「衰退」が、ただちに個々の電機メーカーの赤字経営に直結しているわけではないことは注意する必要がある。しかし、それは全体としてわが国電機産業が苦境におちいっていることを示しており、

日本経済と国民生活の立場からしても早急に打開していかなければならない課題である。

（２）電機産業衰退の四つの構造的要因

これらの衰退は何によって引き起こされたのだろうか。

この点については、すでに現場からさまざまな指摘がなされている。「現場の声を聴かず、株主におもねるサラリーマン社長が、期末ごとの売り上げ・利益に一喜一憂して会社をダメにした」「かつては『企業は人なり』という信念があったが、現在は『人は経費なり』になった」「異質な人材を排除し、画一的集団でアイディア欠乏症に陥った」「顧客ニーズに目を向けず、不毛なシェア争いのなかで大差ないモデルチェンジにこだわった」「社員の忠誠心が薄れ、それが国際競争力の低下につながった」「経営トップが証券会社のアナリストに自社の将来について教えるを請うような企業に将来はない」「電機業界が困難に陥っても国の産業政策は何も示されなかった」等々。いずれも的を射た鋭い指摘である。

マスコミでは、円高による打撃で急速に競争力を失ったとするもの、外需依存の冒険主義的な過剰投資のツケが表面化したと見るもの、日本企業の過当競争や海外への技術流出が原因と見るもの、新興国の追い上げで日本企業の強みであった低賃金やME技術が効果を失ったと見るもの、日本メーカーの活動が国内市場偏重で、その技術や製品がガラパゴス化（日本の技術やサービスが、国内だけで高度に発展してしまい、世界で普及する標準的な技術やサービスと比べて特殊化したこと）して世界に通用しないものになったとするもの、等々、さまざまな議論がなされており、それぞれ検討されるべき多くの論点を含んでいるが、ここではこれ以上立ち入らない。

ここでは、これらの直近の情勢に関わる議論から少し離れて、いま少し中長期的な視点で問題を考えてみることにしたい。日本の電機産業の衰退は決して最近突然生じたことではないからである。それは

すでに1990年代に始まり、21世紀に入ってからの十数年間に急速にすすんできた構造的変化の結果なのである。情勢は複雑に急テンポで動いているが、その背景にある次のような要因を見据えて対応する必要がある。

〈新自由主義的なアメリカ的経営の導入〉

第一は、わが国電機産業への、新自由主義的なアメリカ的経営導入がもたらした破壊的作用である。

バブル経済崩壊後の1990年代いらい、電機産業の大企業は率先してアメリカ的経営を導入し、「事業の選択と集中」を叫ぶようになった。そこでは、生活に必需であっても利益の上がらないコモディティ化した製品には見切りをつけ、競争力がなくなったと見なした部門を容赦なくリストラするようになった。そこでは、大規模な「早期退職」募集、一般従業員の賃下げ、管理職の給与カット、下請企業からの部品購入価格引き下げ、などのはげしい「合理化」が繰り返されてきた。アメリカで使われた「ビッグバス」といわれる手法（大きな風呂で垢を洗い落とすようにリストラを行い、人件費を中心に費用を大幅にカットして利益が出るようにする経営手法）が、わが国大手電機メーカーでも軒並み導入されるようになったのである。解雇された技術者、熟練工のなかから、新興国の企業に雇用され、そこでの技術発展に寄与する労働者があらわれたとしても、それは当然の成り行きである。

リストラは日常化し、増益下でさえ強行されるようになった。リストラとともに、賃金抑制のための差別的な成果主義が導入され、開発・設計から加工・組立にいたるまで、正規雇用労働者の請負、パート、派遣など非正規雇用労働者への置き換えがすすめられ、従業員の間の技能・技術の伝承は崩壊していった。リストラされた労働者が請負会社や子会社の社員となって、同じ仕事を7割程度の賃金で行なうアメリカ流の「ペイ・ローリング」も珍しくなく

なった。職場労働者たちの雇用不安が高まり、相互不信が深まるなかで、モノづくりの現場は疲弊し荒廃していった。こうして日本の電機メーカーの職場からは、モノづくりの企業文化が失われ、新たな技術・製品・デザイン開発への活力も生まれなくなってきたのである。

他方で、アメリカ的経営思想に染まった電機産業の大企業経営者たちは、大株主の利益第一とする短期的な当期利益を重視するようになり、従業員や取引業者を犠牲にするリストラで安易に黒字を出すようになった。彼らは大局的な物の見方や長期戦略的な視野を失い、凡庸な横並びの経営にたずさわるだけで、独自の経営戦略を構築できなくなってきた。優れた技術者も営業マンも容赦なくリストラしてきた彼らは、科学技術の多様な発展可能性についても、内外の消費者が真に何を求めているかという市場状況についても、無知であった。こうした劣化した経営者たちには、20世紀から21世紀への移行期に世界の電機産業で起きた大きな変化を認識することができなかったのである。

求められているのは、①新興国の電機産業が急速にその技術水準を高め、良質の製品を供給できるようになってきたこと、②そうした状況下では、従来のような製造現場での原価低減努力やリストラによるコストカットに依存するような経営はもはや成り立たないこと、③今後は、革新的で文化的な技術・商品開発と一体となった生産システムの構築が決定的に重要となった、という状況認識である。電機大企業の経営者たちは、目先の利益を追求して安易なリストラを繰り返してきた経営政策が、今日の電機産業衰退を招いたことを反省すべきなのであるが、依然としてリストラ依存の経営に固執しているのである。

〈生産の空洞化を進める電機メーカー〉

第二は、リストラが繰り返される過程で、生産の空洞化がすすみ、わが国電機メーカーの体質が大き

く変わってきたという問題である。

一つは、生産メーカーであるにもかかわらず、生産部門は分社化したり子会社や関連企業に移して、あるいは海外に委託生産して、できるだけ企業本体から切り離すようになった。いつでも整理・撤退・売却ができるようにリスク回避しながら、徹底した低コスト生産を追求するようになったのである。開発・設計や情報サービス業務は国内に残すが、部品・製品を問わず、製造・組立およびその付帯業務は海外に移転させる。高価格製品は国内で自社生産するが、低価格製品の生産からは撤退して海外の製造委託に出す。製品や部品だけでなく生産設備についても、その内製を放棄し、韓国や台湾の装置メーカーに生産委嘱し、装置製造のノウハウを海外メーカーに流出させる、等々。DRAM（コンピュータに内蔵され、データなどを一時的に記憶するための半導体素子）の需要増に対しても、日本の電機メーカーは自ら追加投資して製造を行なうのではなく、韓国・台湾企業に技術移転して、その企業のリスクで設備投資・生産をしてもらい、低リスク低価格で製品を入手してきた。たとえばソニーは、主力製品の液晶パネルについてさえ、サムスンに技術提供して製造委託してきた。

日本からの生産技術やノウハウの無政府的な海外流出は、アジア企業の技術水準を高め、強力な競争企業を生みだすこととなった。他方で生産現場を空洞化させた日本企業は、製造工程の外注化による製品管理の劣化や対応の遅れに悩まされるようになるとともに、新たな技術・ノウハウ開発への経験を蓄積することも困難となってきたのである。

生産の空洞化は海外についてもすすんでいる。最近の海外への生産移転は、日本企業の現地での直接投資によるものから、OEM（Original Equipment Manufacturing、他社ブランドで製品を製造すること）やEMS（Electronics Manufacturing Service、電子機器の受託生産）やファウンドリ（foundry 他

社からの委託により半導体チップの製造を専門的に
行なう)を活用するものに比重を移してきている。
海外においても自らは生産設備をもたず、製品の設
計・販売などに特化するファブレス企業(生産活動
を行わない「メーカー」)となってきたのである。
電子製品の輸出が減った背景には、国際市場
でアジア企業との競争に圧倒されているからだけで
なく、日本企業が生産を海外企業に委託するよう
になったという事情も働いている。こうした海外への
製造委託は、国内の産業空洞化をさらに進展させる
だけでなく、日本企業をも上回る技術と資金力を持
つ強大な受託生産

企業を、アジアに登場させる要因ともなっている。

生産の空洞化は別の形ですすんでいる。電機製
品の生産・市場をめぐる経営環境が厳しくなるなか、
最近の大手電機メーカーは、事業の重点を、製品や
デバイスの製造からソリューション事業を含むIT
関連サービスへ移していく傾向を見せている。そこ
では、対個人取引よりも対法人・対政府取引が重視
されている。利益の薄い消費者向けの個々の商品生
産・販売からは撤退して、「ソリューション」と言
われる内外の国・自治体を対象にした施設・インフ
ラの一括販売とサービス提供で、長期的に高収益を
確保していこうというのである。さらにはソニーの
ように、生産部門のアウトソーシングを徹底的にす
すめながら、金融やエンターテインメント部門に進
出して収益の安定確保を図る、という「メーカー」
もある。共通しているのは、本来の電機製品の生産
を本格的に再構築・発展させていこうというのでは
なく、生産に直接かかわらない、リスクの少ない投
資活動で収益を確保していこうとする経営政策であ
る。それは人事の面でも、技術者を軽視し、現場を
知らないアメリカ帰りの営業マンが経営の指導権を
握るという傾向を生んでいる。

生産の空洞化にともなう以上のような企業体質の
変化は、電機の産業活動を根底からむしばみ、疲弊

させてきたのである。

〈アメリカの通商圧力と対米追従の経済政策〉

第三に忘れてならないのは、日米安保体制のもと
で日本の電機産業にかけられてきた、アメリカから
の各種圧力の影響である。

日本の産業はたえずアメリカからの通商圧力にさ
らされてきたが、電機産業はとりわけその圧力が強
く向けられてきた産業の一つである。80年代の日
米構造協議により締結された半導体協定は、アメリ
カの電機メーカーに20年にわたって日本国内での
特権的地位を与え、日本の技術を収奪させるととも
に、強制的に市場を提供させた。日本のメーカーは
自らの製品販売を削減してまでもアメリカ製品の購
入を余儀なくされた。他方でアメリカ政府は、日本
の産業政策を攻撃し、規制緩和で国や業界の調整機
能を解体させ、わが国の電機産業を多数の巨大メー
カーがしのぎをけずる過当競争の場に変えていった。
大型量販店台頭による価格低下に苦しむことになる
のも、こうした状況がつくられたからである。

こうして業績を悪化させた日本の半導体メーカー
は、90年代後半にはその地位を後退させ、アメリ
カのメーカーに大きく水をあけられることになった
のである。日米構造協議はその後形を変えて継続
されている。

電機産業へのアメリカの介入は、わが国の民生用
技術に対する軍事支配を強める形でも行なわれてき
ている。たとえば、アメリカ国防総省先端開発局が
中心となったセマテックという半導体の共同研究開
発プロジェクトが官民協調で組織されたが、それは
軍事機密と結びつけて日本の民生用開発技術の吸収
に努めるとともに、先端技術の活用を制約するもの
であった。その後、軍事技術の輸出や兵器開発への
参加にかかわる収奪と制約の歴史は、日本側の武器
輸出三原則の緩和もあって、いっそう拡大されて続
いている。

最近注目されるのは、日立、東芝、三菱電機の総

合電機三社が、3.11の福島原発事故後もそろって、莫大な資金を投じて海外で原発事業を推進する賭けに出ていることである。日立がイギリスの原発事業会社ホライズンを買収して米ゼネラル・エレクトリックと事業統合し、東芝は米ウェスチングハウスの原子力事業部門を買収し、三菱電機とも事業提携しながら、原子力事業への集中投資戦略をすすめている、といった具合である。電機大リストラの最中にも推進されているこの三社の動きは、展望のない破滅の道に日本の電機業界をひきこむものであり、その背後には、アメリカの政府や電機独占の意向にしばられて動く日本の支配層の姿勢を観ることができる。

そして、今日もっとも大きな問題となっているのは、日本電機メーカーに対する外資（とりわけアメリカ資本）のより直接的な支配であり、日本の電機産業全体がグローバルなアメリカ資本の生産システムのなかに組み込まれることになるかどうかという問題である。それは、とりわけ次のような点に示されている。

①大手電機メーカーの外国人持株比率が上昇し、電機各社の赤字対策や経営再建計画にたいする外資の発言力が大きくなっていることである。最近の電機株暴落のもとで、この傾向はいっそう強まろうとしている。②三洋電機がゴールドマンサックス主導のもとで再建ではなく売却の道を選択させられたこと、わが国で唯一DRAMを生産してきたエルピーダメモリがアメリカの半導体メーカー・マイクロンに買収され、シャープが台湾のEMS / ODM企業・鴻海の傘下に入り、続いて自動車産業などにLSIを供給できる、これもわが国唯一の半導体大手ルネサスが、回避されたとはいえ危うく外資の傘下に入ろうとしたこと、いままたパナソニックが金融市場での株価暴落と格付切り下げの攻勢を受けて「経営危機」に直面していること、等の事例が示すように、今日では外資（とくにアメリカ資本）によ

るわが国電機メーカーの大規模な買収の可能性が高まっていることである。③アメリカの電機独占は1990年代半ば以降、米国企業が標準規格をつくり、販売マーケティングを担当して、台湾企業がとてつもなく大規模な受託製造するという「新しいビジネスモデル」をつくり、これをパソコンだけでなく、半導体、液晶、電子デバイス、携帯電話、通信インフラ、さらにはカーナビ、液晶テレビ、医療機器にまで広げようとしているのであるが、この「新しいビジネスモデル」の網の目のなかに日本の電機メーカーの生産をも組み込もうとしていることである。

それに呼応してマスコミでは、日本のメーカーの「自前主義」（自ら生産活動を行なうこと）が赤字経営転落の原因であるとか、製造業は円高を活用して海外移転し、海外の労働者を雇用して利益を出せば、国内に製造業を残す必要はない、といった極端な議論が公然と展開されるまでになっている。

日本の電機メーカーは、自らの生産移転や生産委託によって、あるいはリストラした技術者や熟練労働者の転職を引き起こすことによって技術を移転し、新興諸国の電機産業を急速に発展させてきた。そしていまやこれらの国々は、日本を凌駕する技術開発をもすすめながら、世界の電機産業王国となりつつある。「新しいビジネスモデル」は、こうした新興諸国の台頭に対抗するアメリカ多国籍企業の戦略的モデルでもある。日本の電機産業は、新興諸国の産業発展に対応するばかりでなく、アメリカからの政治的圧力や資本攻勢に対しても対抗できるような産業発展の道を見出して行かなければならないのである。

〈労使一体の大企業労組と電機連合の役割〉

最後に、いま一つ取り上げておかねばならない要因は、リストラ問題に対するこの間の労働組合の取り組みである。

かつて中立労連の中心労組であった電機労連は、賃金・労働条件の決定はもとより、企業による「合

理化」や解雇についてもきびしくチェックし、その影響力を行使していた。しかし、労働戦線の再編で電機連合に移行してからは、その影響力はほとんど確認できないほど弱いものとなった。正規雇用労働者の職能資格、賃金、定期昇給、退職などに関する制度見直しについても、請負、パート、派遣などの非正規雇用労働者導入についても、さらにはリストラによる出向・配転・解雇などの労働異動についても、労働組合はなんら有効な規制を行なってこなかった。成果主義賃金浸透のもとで賃金・労働条件の相場形成機能を失っただけでなく、従業員の雇用安定確保についても積極的な要求や運動を組織してこなかった。それどころか、「電機産業においては、現在もそして今後も、派遣・請負労働者の労働力が必要不可欠である」とか、労働組合には「製造企業と人材ビジネス企業との間の協力関係の構築を支援することが求められている」として、企業による非正規雇用労働者の活用を積極的に支援することさえしてきた。そして正規雇用労働者の大量解雇が問題となっていた2012年7月の電機連合定期大会では、会社のリストラ政策については一言も触れずにすませるという離れ業を演じている。企業経営に対する大株主のコントロールがリストラ計画の策定にまで及んで強まっているなかで、労働者の側からの企業経営に対するコントロール機能は放棄されているに等しい。

すでに1990年代から次第に、21世紀に入ってからますます顕著となってきた、このような労働組合の労使一体路線が、今日どこまで進化しているかを、電機連合の産業政策について確認しておこう。

〈リストラを容認する電機連合産業政策〉

電機連合は2004年1月に『電機連合第6次産業政策』を発表し、「本政策は、これからの産業政策活動のベースとなるものである」と述べているが、その後の情勢変化のなかでも特段新しい産業政策は発表しておらず、2012年の定期大会でも2004年の

政策がそのまま援用されており、今日でもそれが電機連合の「産業政策活動のベース」と見てよい。

だが、メルリリンチ日本証券の協力で作成されたこの政策は、労働組合の政策とはとうてい言えないような異常な内容で、発表当時から職場労働者たちのきびしい批判にさらされてきた。驚くべきことに、116ページにのぼるその「政策」には、労働者の利益をどう守るかという観点からの分析や提言がまったくふくまれていない。そうなったのは、みずから記しているように「実際には、電機産業の収益性回復、高付加価値化に焦点を絞って取りまとめ」られたものだったからである。「政策の4本柱」とされるその「政策」内容を見ても、それらはことごとく企業の見地からの分析や提言となっているのである。

***リストラを容認** 第一に、それは、「既存市場は縮小する」「すではじまっているドラスティックな事業再編・企業再編は今後とも避けられない」などと情勢の厳しさを強調して、労働者たちがリストラをやむをえないことだと受け入れるよう仕向けていることである。現実の産業再編やリストラでは、収益拡大のために平然と労働者の生命や生活をふみにじる大資本の魔性が出ているのであるが、そうした点はいっさい不問に付し、企業合併についても、それは「シナジー効果、コスト低減が期待できる」ともっぱら大資本の立場からの肯定的評価に終始している。

***産業「合理化」を支持** 第二に、「政策」は、これからの企業活動の方向として「単品を大量生産する『供給サイド型』から、ソフト・サービスを付加・提供する『需要サイド型』への転換」をうたい、大企業がすすめる産業「合理化」への支持を表明していることである。すなわち、すでに見たように最近の大手電機メーカーは、家電などの一般消費者向け製品は利幅が薄いとしてその研究開発や生産を軽視・敬遠し、かわりに内外の企業や国・自治体を顧客とする大規模な総合的事業への参画を追求するよ

うになっている。いわゆるコモディティからソリューションへと動く動きである。それは、研究開発部門の圧縮や生産部門の整理・外部委託による人員削減＝リストラ策と表裏一体の政策であり、電機産業の寄生的性格をつよめて国民生活とのつながりを弱めてしまう経営政策なのであるが、電機連合はそれを無条件で支持しようというのである。とりわけ、研究開発費の半分は人件費だと指摘しながら、収益圧迫要因となっている過大な研究開発投資は削減すべきだと執拗なまでに主張していることは、この「政策」がいかに労働組合の政策とは異質のものであるかを端的に示している。

＊企業の海外進出を支持 第三には、「国内生産の質的变化を促進させるため、海外展開の拡大を活用すること」が大事だとして、企業の海外進出を労働組合として積極的に支持する政策を打ち出したことである。

「政策」は、電機産業における「対外直接投資の拡大と海外生産法人の従業員数増大」が顕著であり、「国内従業員数の減少がそのまま海外生産工場の従業員数増加に」につながっていることを指摘しながらも、「製造拠点としてのアジア地域の活用」を積極的に提唱する。「中国やインドネシアでの低賃金労働力を活用した生産体制の効果は大きい」、「中国進出は消費地立地型海外生産としても十分検討に値する」、最適生産体制の確立に「中国沿岸部の活用」を、中国での低賃金活用は今後とも十分可能、等々、労働組合として経営者に海外での低賃金活用を具体的に推奨するものとなっている。それによって促進される「国内生産の質的变化」とは何であろうか。明言されていないが、文脈からすれば、国内生産における「労務コスト」の低減であろう。その背後には、会社の国際競争力を強化し高収益体制を確立するためには、従業員はみずからを犠牲にしても貢献しなければならない、という労働者を奴隷視する思想が隠されている。

＊企業による解雇の自由を保障 第四は、「生涯1社」から脱皮する新たな「長期安定雇用」への転換、と称する雇用政策の提唱である。

「政策」は言う。今後の「長期安定雇用」は、①従来の生涯1社や、②グループ・関係企業内で雇用を維持する形から、③グループ・関係企業外、さらには④雇用のセーフティ・ネットを通じて新たな企業で雇用される、あるいは⑤みずからのキャリアを活かし起業したりNPOなどで活躍するなど、失業せず、さまざまな形で雇用を維持する形へ変化するものと考えられる、と。①②から③④⑤への「変化」とは、要するに、今後企業は従業員の雇用についていっさい責任を負わなくなる、ということであり、電機連合はその「変化」を自然の成り行きとして容認する、というのである。いいかえれば、リストラで解雇され失業する組合員がいたとしても、もはやその再就職保障や生活保障について企業に要求することはしないということであり、すべては個人責任で対応してもらう他ないということである。

しかも「政策」によれば、無報酬でボランティア活動をしている場合も失業ではなく「雇用」が維持されていると見るべきなのであり、そうした「さまざまな雇用」が維持されているかぎり労働者には生涯にわたる「安定雇用」が保障されていると見るべきだ、というのである。「長期安定雇用」とは、まさに黒を白と言いくるめる欺瞞的政策だと言わねばならない。ちなみに、この「長期安定雇用」を実現するうえで障害となるのは、従業員の意識なのだと言う。従業員が「企業への忠誠ではなく、自らの業務への忠誠を」誓うようになれば（つまり、リストラされても企業にしがみつかずに、各自が自己責任でみずからのキャリアを活かすよう努力すればいいということ）万事はうまくいくというのだ。

「長期安定雇用」の政策とは、企業による解雇自由を労働組合が保障する政策に他ならない。

「政策」は、厳しい情勢に対処するには「労使に

よる共通認識と対応が必要不可欠である」として、労働組合の任務についてこう教えている。企業に対し経営計画に従業員に明示させ、それを共有化すること、そして、その計画を実現するための人材の形成と職業能力開発をはかる社内の仕組みを作り、仕事に対するやりがいや働きがいを喚起していくことに、労働組合は従来以上に取り組むべきである、と。だが、大リストラを容認し、さらには推進さえするなかで、なおかつ従業員の「働きがい」を喚起できる組織とは、はたして労働組合なのであろうか。企業経営者の劣化を生み、人間を大事にしない経営路線の暴走を引き起こした要因の一つに、このような「労働組合」の存在があることは、誰も否定できないであろう。

これまで述べてきたことから、次のようにいえよう。

- ①「リストラによる業績改善」という経営施策は破滅への道であり、内外の経済環境はもはやそれが通用するような状況ではない。何よりも人間＝従業員を大事にする経営への転換こそが電機産業の困難を打開する道である。
- ②生産現場を大切にせず、短期的な高収益確保を追求して生産の空洞化をすすめる施策は、メーカー企業にとって自殺行為である。独創的で革新的な技術・製品開発と、消費者の生活と文化に根ざした需要とを結びつけていくような生産現場の構築こそが、21世紀における産業・企業の展望を開くものである。
- ③電機産業の健全な発展をはかるうえでも、対米従属のくびきからの解放は重要である。とくに原発輸出事業への呪縛や外資による日本電機産業支配の進展は、日本経済の存立基盤を根底から脅かす問題である。日本の政治は、国民の立場に立ってこうした障害を取り除かなければならない。

- ④大企業の経営施策の転換を実現していく基本的な力は、労働運動と住民運動との連帯による、大企業に対する社会的責任の追及であり民主的規制である。この点ではとくに、労働組合による労働者の権利擁護のたたかいが重要になる。大企業労働組合の現状は改革され活性化されねばならない。

5 大手電機メーカーの経営破綻と財界・政府の「政策」

ところで、日本電機産業の「総崩れ」と評されるような現状に対して、電機大企業の経営者や財界はどう対処しようとしているのであろうか。

大企業経営者たちの間からは、その場しのぎの赤字対策や株価対策は聞こえてくるものの、企業再建、あるいは電機産業再興に向けての明確な展望は示されていない。しかも、危惧されるのは、彼らが思考停止に陥ったかのように、依然として従来からのリストラ依存の経営に走っていることであり、従来にも増して「自前生産」を放棄し、海外への生産委託を拡大し、外資との「連携」をすすめるようとしていることである。一言で言えば、日本電機産業の破滅に向けて盲目的集団自殺行進をしているのである。

財界はどうであろうか。大新聞はさかんに大手電機メーカーの経営破綻について書き立てているが、不思議なことに、日本経団連や経済同友会の財界からも、日本電機工業会、電子情報技術産業協会、家電製品協会といった業界団体からも、これといった対策は発表されておらず、政府への要望も特段出されていない。政府の方でも、かつて石炭産業の大「合理化」の際に見られたような産業対策や離職者対策は検討もしていない。全体として電機メーカーの整理淘汰やM&Aについては、「市場原理」に任せて放置し容認する方針をとっているように思われる。

たとえば、ルネサスの場合である。車のエンジンや産業機械をきめ細かく制御する高性能マイコンL

SIを供給するわが国唯一の半導体大手企業ルネサスが、外資に買収されようとしたのに対し、国の産業革新機構が「日本の産業基盤を守るため」に出資してルネサスを傘下におさめたが、財界筋は「政府系機関が特定の企業を支援することは競争をゆがめる」として、これに批判的である。むしろ「国際再編という選択肢を否定すべきではない」として、外資系企業による「日本の半導体立て直し」の方が好ましいという態度をとっている。シャープの台湾企業・鴻海への売却についても財界は冷ややかである。いまや多国籍企業の利益代表となった財界にとって、国益という観点からの政策には「大いに違和感がある」のである。いわんや国民生活の観点からの産業政策など、今日の米倉財界は夢想だにしないであろう。

〈安倍政権の製造業支援策とは〉

ところで、総選挙後に登場した自民党安倍政権は、電機メーカーなどの競争力強化のためとして、公的資金による製造業支援策を打ち出した。具体的には、政府の財投機関と民間リース会社とで共同出資会社をつくり、この特別目的会社が企業から工場や設備を買い取る。そして、こんどはその同じ工場・設備を5年程度のリース契約で企業に貸し出すのだという。企業はリース料を払えばこれまでと同様に工場や設備を使えるうえ、売却代金を新規の設備投資や研究開発にあてることができる。こうして企業の競争力強化に資するだけでなく、国内の雇用維持や空洞化防止の効果も期待できるというのである。この制度を使って資産売却をすすめる企業としては、さしあたりシャープなどが有力候補となっているという。

安倍内閣は、この事業を「日本経済再生本部」が制定をめざす「産業競争力強化法」(仮称)の一つの柱にするといい、すでに新法成立以前から、2013年1月にまとめる2012年度補正予算にこの事業を盛りこもうとしている。それは一見すると、国益に

そった電機産業再興への措置であるように見えるが、そこには電機産業の「危機」を口実とした、見逃すことの出来ないリストラ推進策や国民収奪が隠されている。

第一に、この政策は、電機メーカーの工場・設備のスクラップ化を大規模に推進しようとするものである。売却されリースに出された資産は、5年後のリース終了時には市場で転売される運命にある。現状では、その過程でさらに大規模な人員削減、賃金・労働条件切り下げ、非正規労働の拡大などのリストラ策が強行される恐れがある。

第二に、特別目的会社が資産を買取りリースに出すにあたっては、リース会社に資産額の3分の1もの補助金を支払うことが想定されている。またリース会社は、リース契約の終了時には資産価格の急減した資産を安く取得することで利益を得ることができる。ここでいう「リース会社」とは、最近広がってきている、企業の設備投資などを代行投資してリースで稼ぐ金融業者のことであるから、この制度は国民の税金で、わが国電機産業の工場・設備を金融業者に安く払い下げるものとなろう。払い下げられた工場・設備は、外資企業など転売され、いっそう強力な海外企業を登場させることになる。

第三に、この制度では、特別目的会社がリース料と資産の転売額から、財投機関とリース会社に出資分を戻すことになっているが、買い取った資産の転売価格が想定を下回った場合には、国民の税金でその穴埋めをすることになっている。現実には転売価格の大幅下落は避けられず、国民は初めから多額の負担増を覚悟しなければならないのである。

第四に、この制度では、従来の産業革新機構や企業再生支援機構による出資の場合と違って、公的資金の支援を受けた企業に対する政府の経営参画や規制をほとんど行なわなくなっていることである。政府の介入を嫌う経営者たちに配慮した結果というが、安倍内閣は、公的資金が目的にそって支出されてい

るか、その政策効果はどうかを点検することさえ放棄しようというのである。

最後に、しかし、もっとも重要な問題点として、この制度にはそのうたい文句にもかかわらず、「雇用維持」や「空洞化防止」のための具体的施策がまったくふくまれていないことである。あるのは、赤字企業や金融業者に対する税金の大盤振る舞いだけであり、そこからは活力のある創造的な企業経営の発展など期待すべくもない。

安倍政権の「製造業支援」とは、国家主義的な産業保護の形式をとりながら、その実、わが国の製造業や国家財政を金融資本や外資に収奪させる政策だと言わねばならないのである。

安倍政権の政策は財界の場合といくらか異なるようであるが、両者に共通しているのは、国民の立場に立つて大リストラにストップをかける姿勢がまったく見られないことであり、金融資本＝多国籍企業の支配に対抗して電機産業を国民的産業として発展させていく展望も政策もちあわせていないことである。日本経済と国民生活を守るためには、こうした支配層の姿勢や政策を改めさせ、国民本位の民主的な産業政策を確立していかなければならない。

6 提唱する政策の基本方向

わが国の電機産業を再興し、労働者・取引業者・地域住民の雇用と生活を守っていくためには、当面の緊急課題と中期的な改革課題の両面にわたって、以下のような視点と方向で打開策を講じていく必要がある。

(1) 全体をつらぬく視点

まず、政策全体をつらぬく視点として、次の諸点に十分留意したい。

- ①大企業の社会的責任を徹底して追及し、それを制度・政策・行動として具体化し定着させていく必要がある。
- ②国・自治体は、国民に就業と生活を保障する自

らの責任とともに、大企業にその社会的責任をはたさせていく政治的指導責任についても、自覚的に取り組むようにする必要がある。

- ③民主的な産業政策を確立し持続的に発展させていくためには、労働組合運動の力や住民運動、人権団体の力を強める必要がある。
- ④産業政策の民主化は政治の民主化と不可分である。以下の民主的産業政策を実現するためには、それを国民的要求実現の課題として提起し、民主政治実現の課題とむすびつけて追求していく必要がある。

(2) 当面重視すべき施策

当面の緊急課題としては、少なくとも次の施策が不可欠であろう。

- ①野放しで強行されている大手電機メーカーの大量解雇に歯止めをかけ、その社会的責任を明らかにさせるとともに、解雇された労働者や連鎖倒産にまきこまれた業者に対する失業・生活・住宅・健康保障や再就職保障の施策を、国・自治体に早急にとらせることである。
- ②リストラによる被害をこうむっている地域住民や地方自治体に対し、当該企業が十分な説明責任と補償責任をとるよう要求するとともに、リストラに依存しない再建策の探求をふくめ、地域経済の再興についても当該企業が積極的に協力するよう求めていく必要がある。

(3) 中長期的に改革していく課題

電機産業のあり方を中長期的に改革していく課題としては、次の諸点が留意されるべきであろう。

- ①労働者の雇用と権利を保障するための法制度を整備していかなければならない。そこでは労働組合とともに自治体も、企業の雇用責任をチェックすることができるようにする必要がある。
- ②職場における雇用や賃金・労働条件を改善して、人と技術とモノづくりを大切にする職場づくりをすすめることである。差別と敵対の職場を信

頼と協力の職場に変え、技術や熟練の継承・発展にも創造力を発揮できるようにしたい。

③ 21 世紀の地球規模的な産業発展と日本経済の将来を展望しつつ、「原発ゼロ」の自然エネルギー活用や環境関連産業の創出で、電機産業が先進的な役割をはたすことができるよう、積極的な施策を講じることである。国内は人件費やインフラコストが高いため生産の海外移転は避けられないとする単純な理論は、もはや時代遅れの有害な理論であることを明確にし、日本の技術開発力と独自の文化を創造的に発展させるような産業の構築を目指すべきなのである。

④ そのためにも、大企業の横暴を排して、中小企業が自立した多様な取引関係を構築・発展させ、産業クラスター化をすすめることができるようにする必要がある。すなわち、企業が資本関係の枠を超えてさまざまなビジネスごとに自由に有機的に連携して、新しい製品・サービスを輩出する産業地域を創り出すように支援するのである。東京・大田区に見るように、そこでは、業種を超えた幅広い技術が生み出され、さまざまな融合商品が創造される。近年の産業空洞化によって消滅しつつあるこうした産業集積地域を復興・発展させる必要があり、大企業もその

ための役割を担うべきであろう。

⑤ きわめて重要な課題として、電機産業をになう青年たちの養成問題がある。これには公教育における理系教育の改革問題をふくめ、多くの問題点があるが、中心的问题是、公共職業訓練および企業内職業訓練を総合的に結合し改革して、21 世紀にふさわしい職業技術教育をどのように構築・発展させるか、という問題である。現状は、ほとんどの大企業が職業技術教育を軽視し、縮小したり放棄したりしている。他方で変化と進歩の激しい今日では、個別企業の狭い必要から離れた、総合的技術教育の視点にたった職業教育がますます重要になっている。こうした状況から今日では、公的教育訓練の拡充と、労働組合の教育訓練への参画が強く求められるようになっている。そして、なによりも青年労働者たちの雇用・生活の安定を保障しなければならない。

以上にその方向を示した産業政策は、電機産業の範囲で自足的に実現できるものではなく、日本経済全体を国民本位に転換していく諸政策とともに具体化されるべきものである。

以上の観点から、労働総研は以下のような具体的施策を提言する。

〈第2部〉労働総研の具体的提案

提言1 リストラ・産業空洞化を許さず、雇用・地域経済を守るために

日本では、従来からEUなどの先進諸国では考えられないような横暴な首切り＝大量解雇がまかり通ってきたが、今回の電機大リストラはそのなかでも最悪の事例となりつつある。日本では、労働者の雇用を守るルールが、労働慣行としても、法制度としても確立していないのが、その最大の要因である。解雇にかかわる現行法制には“抜け穴”があるだけでなく、EU諸国では当たり前になっている集団解雇規制や解雇規制法などの法的ルールが確立されていない。日本でも、雇用にたいする企業の社会的責任を明確にし、リストラ・解雇をやめさせる正しい“処方箋”が必要である。

1 大企業の横暴なリストラをやめさせ、労働者の雇用・生活と地域経済を守る

大企業の身勝手なリストラは、労働者の雇用と生活を破壊するだけでなく、地域経済に大きな打撃を与えている。インフラ整備や税制など自治体のさまざまな優遇策を受けてきた大企業が、自らの経営ミスから生み出された業績不振のツケを、解雇や工場閉鎖などで、労働者と地域住民にしわ寄せするようなことは許されない。労働者・地域住民の雇用と生活を守ることは、最も基本的な企業の社会的責任である。大企業の横暴なリストラをやめさせ、企業の社会的責任をきちんと果たさせるルールを確立する。

(1) 現行法を活用し、雇用維持のための努力を義務づける

解雇は最後の手段とするよう雇用の継続措置を取らせるようにする。

- ① 雇用を確保するために、サービス残業、長時

間労働を是正させる。

- ② 雇用対策法にもとづいて、大量雇用変更届けと再就職援助計画を事業所ごとに提出させ、雇用を守らせるために、労働局など政府と自治体が力を合わせ、努力することを義務づける。
- ③ 「解雇は最後の手段」とさせるよう、雇用調整助成金（休業、教育訓練、出向）を活用させ雇用を継続させる。

(2) 集団整理解雇規制法を法制化する

EU諸国では、EU労働指令（集団整理解雇指令）にもとづいてリストラ大量解雇を規制するルールを確立し、加盟諸国での法制化を義務づけている。リストラ大量解雇は、通常の解雇と違って、地域の雇用や経済に多大な影響を与えるからである。日本でも、EU諸国では常識となっている集団整理解雇規制法を法制化し、横暴なリストラをやめさせ、労働者・住民の生活を守る。

- ① 集団整理解雇の内容の通知 集団整理解雇が適用される場合は、労働者及び労働組合に対して、集団的解雇の内容——その理由、対象となる労働者数、および実施時期、対象者の選定方法を通知しなければならない。

- ② 協議のための情報開示 使用者は労働者及び労働組合との間で、集団的解雇の内容につき協議しなければならない。協議のために、使用者は以下の情報を開示しなければならない。

- ・解雇の理由
- ・解雇される労働者数
- ・通常雇用されている労働者数
- ・解雇の行われる時期
- ・提案される解雇対象者の選択基準

- ③ 協議手続きの内容 この協議手続きにおいて、使用者は、上記の情報を与えた後、一定の期間

内に労働者、労働組合にたいし、解雇の回避は可能か？ 解雇される労働者の人数の減少は可能か？ 解雇の影響を和らげる措置についてなど、質問、討論、修正提案の機会を与え、提起された質問、討論、修正提案を検討したうえで、これらに対し、回答、説明を行わなければならない。協議には、労働組合、解雇対象者が指名するものを同席させる。

- ④ 自治体への届け出を義務づける 大量解雇の30日前までに、事業所所在地の自治体への届け出を使用者に義務づける。解雇の発効についてはEU指令並みに、自治体の同意がなければ1カ月間延期され、自治体は最長2カ月間解雇の発効延期を決定することができる。

(3) 企業の社会的責任を明確にして、地域経済を守る

電機産業の大リストラにたいして、社会的責任を追及する要求と行動が広がっている。その先頭に地方自治体の首長が立っているところも少なくない。自治体は企業を誘致するにあたってさまざまな優遇策を講じてきた。そうして進出した企業が、自治体に何の相談もなく、工場・企業閉鎖などリストラを強行するのであるから、「雇用と地域経済を守れ」と声を上げるのは当然である。

大企業やその子会社が工場・企業閉鎖などの集団解雇をする場合は、解雇の影響を和らげるために、以下のような措置を取らせるようにする。

1) 新しい雇用の場の確保

撤退する大企業は、自治体と協力して集団解雇された労働者の新しい雇用の場を確保するために努力することを義務付ける。

2) 企業が撤退する場合には、補償金を自治体に抛出させる

企業が雇用と地域社会への責任を果たすのは当然の責務である。さまざまな優遇策のもとに企業進出したのであるから、地域から撤退する場合、それ相

当の資金を抛出するのは当然である。

3) 離職した労働者支援

離職した労働者にたいする就職あっせん、職業紹介、職業訓練をすることによって、雇用と生活の安定を図る。

① 就職あっせん相談体制の確立

離職した労働者の希望を生かして、就職あっせんができるように、国の責任で相談体制を確立する。そのために、抜本的にハローワークの拡充をはかり、職安行政に携わる職安職員を大幅に増員させる。

② 離職者への職業訓練の実施を

離職した労働者が、それぞれの地域で働き、社会的に貢献できるようにすることが大切になっている。そのために、新たな技術・技能を身につける無料の職業訓練を国の責任で実施させる。

③ 自治体による公的就労事業の推進

離職した労働者の生活を保障するために、国の支援も受けて自治体は公的就労事業を推進する。

2 雇用と人権を守る解雇規制法を制定する

電機職場ではいま、横暴な退職強要など違法・脱法のリストラが横行している。不当解雇の禁止などが判例や行政基準にとどまり、ルール化されていないためである。企業のこうした横暴をやめさせるためには、雇用と人権を守る解雇規制法を制定する。このなかでは、解雇禁止の原則を明確にすることはもちろん、「整理解雇の4要件」の法制化、人権無視の退職強要をやめさせる具体的手立てのルール化をはかる。

(1) 解雇権の乱用の禁止

ILO158号条約は、労働組合活動への参加、人種、皮膚の色、性、婚姻、家族の責任、妊娠、宗教、政治的意見、出産、病気などの一時的な休業は、解雇の正当な理由とはならないことを明記している。これらの正当でない理由で使用者が労働者を解雇して

はならないことを明確にし、正当な理由の举证責任は使用者が負うものとする。

(2) 「整理解雇の4要件」の法制化

現行法規では、「解雇は、客観的に合理的な理由が欠き、社会通念上相当であると認められた場合は、その権利を乱用したものとして無効とする」という解雇ルールが労働契約法で示されている。しかし、経営上の理由による整理解雇にかかわる「整理解雇の4要件」が明確に盛り込まれていないために、個別具体的な事情を総合勘案して4要件すべてが充足していなくても解雇回避努力をしていれば整理解雇は有効とする判例も出されている。これでは、労働者の働く権利は守れない。

整理解雇は、通常の個別の解雇や労働者に責任のある解雇などと違って、労働者には何の責任もない。経営上の理由による解雇については、次の「整理解雇の4要件」をすべて満たさなければならず、これら要件を満たさない解雇はすべて無効とすることを労働基準法に明記する必要がある。

〈整理解雇の4要件〉

①解雇を行なわなければ、企業の維持・存続ができないほどのさしせまった必要性があること。②解雇を回避するあらゆる努力がつくされること。③解雇の対象とする労働者の選定基準、それにもとづく人選の仕方が、合理的・公平であること。④以上について、労働者個人及び労働組合（労働組合がない場合は労働者の代表）にたいし、事前に十分な説明をして了解をもとめること。

(3) 違法・無法な首切り強要をやめさせる

電機大企業は、「希望退職」に名を借りて、「あなたの働く場所はない」などと退職を強要し、「希望退職」に応じなければ、遠隔地への出向・配転を強要することで退職に応じざるを得ないようにしたり、仕事を奪って「隔離部屋」に“幽閉”するなど労働者の人権を踏みしめる無法・違法な横暴を繰り返している。あらゆる形の退職強要をすべて禁止する。

① 退職の強要を禁止する

強制的な退職強要を禁止する。労働者が会社の退職強要に合意した場合でも、2週間以内なら、それを取り消す権利を保障する。

② 出向の強要を禁止する

労働者に職業上の不利益、本人の意向、通勤、社会及び家庭生活など、正当な理由がある場合、出向を拒否する権利を保障し、これを理由とする不利益扱いを禁止する。

③ 転籍の強要を禁止する

転籍の強要を禁止し、本人の同意を義務づける。転籍を拒否したことを理由とする不利益扱いを禁止する。

④ 転勤を伴う配転についての配慮義務

転勤を伴う配転にあたっては、家族的責任、健康などへの配慮を義務付ける。これを理由とする不利益扱いを禁止する。

(4) パート・契約社員、派遣労働者に対する一方的な契約打ち切りを禁止する

正当な理由のない雇用契約期間内の一方的な契約の打ち切りをやめさせる。パートや契約社員など期間の定めのある労働者については、その雇用継続期間が反復雇用などによって1年以上となった場合には、期間の定めのない常用労働者とみなすこととする。

提言2 電機産業の展望は人と技術を大切にこそ切り開かれる

1 モノづくりを大切にし、日本ブランドの技術開発を推進する

日本の大手電機企業は、日本の電機産業で働く技術者や労働者が様々な困難に直面しながら苦勞して開発した先端技術をアジア企業に流出させ、委託生産などによって、技術移転・流出を一層拡大してき

た。そのために、日本の電機産業は深刻な状況に陥っている。この苦境を抜け出すためには、日本の電機産業の技術とモノづくりを一層発展させることが必要である。そのためには、電機産業の技術者・労働者が安心して研究し、働ける職場環境——安定した雇用と労働条件を確立することが重要である。日本製品の性能の高さと日本の技術力を築いてきたのは、日本の技術者、労働者、消費者である。その英知を結集して、日本ブランドの技術の研究・開発をすすめる必要がある。そのためには、先端技術の開発を推進する体制づくりと技術を支える人材の育成が喫緊の課題となっている。

（１）国の技術・開発援助の事業の民主化

大企業優遇の研究開発減税など大企業中心の国の技術・開発援助を改め、先端技術開発と同時に基礎的な技術研究を重視し、日本のモノづくりを支える技術・開発を促進する方向に国の技術・開発援助の事業の民主化をはかる。

（２）技術開発センターを設置し、中小企業の技術開発を推進する

日本の技術を支える中小企業に対し、その技術開発を援助・促進するための国の公的機関＝技術開発センターを各都道府県に設置する。技術開発センターは、自治体や中小企業団体とも協議し、その地域にふさわしい産業技術開発に中小企業とともに取り組むことを目的とする。

（３）人間的な労働条件の下で、高い技術を身につける職業・技術訓練の抜本的拡充

地場の企業が高い技術力を基盤として経営がなりたつように、労働者が高い技術力を習得できる職業・技術訓練機関を設置する。この機関は、国・自治体が資金を拠出し、訓練は大学・高等専門学校が協力し、自治体・ハローワークが企業の必要とする技術訓練を受ける候補者を紹介することとする。

２ 人と技術を大切に経営を——安心してモノづくりと技術開発に従事できる労働環境を

日本の技術を世界に誇る最先端技術としていくためには、技術開発を担う技術者と生産工程を担う労働者が、協力して安心してモノづくりに取り組むことのできる労働環境が必要である。そうした労働環境を保障してこそ、労働者の英知を結集して、研究・開発を促進することができる。技術を大切にすることと労働者を大切にすることは一体不可分の関係にある。

（１）成果主義的労務管理をやめさせる

成果主義的労務管理は、厚生労働省「2008年版労働経済白書」でも指摘されているように、短期的な成果を労働者に競わせ、労働者が協力して技術開発、生産活動をすすめることを困難にするなど、その弊害は明白である。成果主義的労務管理を廃止し、職場の労働者が一致協力し意欲を持って研究開発・生産に取り組むことのできる環境をつくりだすことは緊急の課題である。

（２）働くルールの徹底と長労働時間の規制

労働者が高い意欲を持ってモノづくりと技術開発に従事するためには、健康を心配せずに働ける労働環境を整備しなければならない。サービス残業が横行し、長時間労働がまかり通る職場では、メンタルヘルス不全が増大していることにも示されているように、モノづくりと技術を担う労働者の生命と健康が破壊されている。これでは、安心して研究開発と生産業務に従事することはできない。働くルールにかかわる安全衛生法規を厳守するとともに、長労働時間を規制することが必要である。

① サービス残業の根絶をはじめ働くルールの厳守をさせる

違法のサービス残業をやめ年次有給休暇の完全取得を実現する。そのために、サービス残業根絶法、年休完全取得法を実現する。

② 厚生労働省時間外労働の基準を厳守させ、特別条項付協定を撤廃する

厚生省の時間外労働基準では、1週間15時間、2週間27時間、1カ月45時間、3カ月120時間、年間360時間となっている。当面、この労働基準を時間外労働時間の上限とする。この基準を実効性あるものにするために、労働基準法の、特別条項付き労働協定を結べば1カ月65時間まで延長できるという規定を廃止する。

③ 時間外労働については割増率を50%とする

(3) 正規雇用が当たり前で、非正規雇用は一時的臨時的業務に限る

技術職場でも、生産職場でも、派遣社員や契約社員が大量に雇用されている。派遣社員や契約社員は低賃金に加えて雇用が細切れという劣悪な労働条件のもとで仕事に従事している。これでは安定した生活を送ることはできないし、技術を身につけ安心して仕事に集中することはできない。

企業の技術力を継承していくうえでも、安定した雇用を保障することが必要である。厚生労働省『労働経済白書2012年版』も指摘しているように、「人件費をコストのみならず、人材への投資及び内需としての消費の源泉」と考えれば、非正規雇用の待遇改善と正規化は「デフレ不況」を打開するうえでも重要な課題である。

非正規雇用は一時的臨時的業務に限るとともに、非正規雇用労働者への均等待遇の実現、正規化を望むすべての非正規雇用労働者を正規化する政策を推進する。

3 自然エネルギー活用の技術で「原発ゼロ」の日本に貢献

福島原発事故は、「原発と人類の共存ができない」ことを明らかにした。「原発ゼロ」の社会づくりはいまや急務となっている。そのためには、原発に代わるエネルギー源として、太陽光、風力などの自然

エネルギーや再生エネルギーの活用が必要である。これら身近にあるエネルギー資源を有効活用して発電し、それを利用できる送配電網の構築などの技術開発が必要になっている。環境関連産業の発展も大切である。これらの技術開発の先頭に電機産業が立てるようにする。

(1) 自然エネルギー、再生エネルギーの技術開発を推進する

太陽光や風力、地熱、バイオマス、マイクロ水力などの技術開発に取り組み、自然エネルギー型産業を前進させることをとおして、「原発ゼロ」の日本に貢献する。これらの技術開発の推進は、エネルギーの自給率の引き上げはもちろん、雇用創出にもつながり、地球温暖化対策などにも役立つものである。こうした環境にやさしい技術開発も合わせて推進する。

(2) IT技術を活用し、自然・再生エネルギーの送・配電網構築のための技術開発を推進する

再生エネルギーの活用拡大にともない、これを可能とする電力の送・配電網の研究・開発が進んでいる。IT技術を活用し、これらの事業に貢献する研究・開発を推進する。

(3) 核燃料廃棄の研究・開発を推進する

日本の原発からつくりだされた使用済み核燃料＝「核のゴミ」は1万6000トンにも上っている。ところが、これを安全に処理する技術はなお存在しない。歴代政府がすすめてきた再処理核燃料を使用するはずの「もんじゅ」はトラブル続きで完成の見込みはまったくたっていない。

使用済み核燃料の処分についての研究・開発を専門家の英知を結集してすすめることが重要になっている。国はもちろん、電機産業としても、この技術開発に貢献できる研究・開発体制を確立し、専門家の確保・育成をすすめる。

4 電機産業をはじめ日本の産業を守る経済政策への転換

(1) モノづくりの国内拠点を守るために

電機産業のモノづくりからの全面撤退とでもいうべき工場閉鎖・事業再編による13万人首切り攻撃をやめさせるためにも、今後の電機産業の発展を実現するうえでも、モノづくりの国内拠点を守ることが重要である。企業の海外進出を促進する「みなし外国優遇税制」などの国の施策を改め、海外に進出する企業にたいして、企業の社会的責任をはたさせるために、次の施策にとりくむ。

- ① 国内の雇用を守らず、海外に生産移転する企業は、研究開発減税や補助金支給の対象外とする

政府は、企業の進める研究・開発の費用の一部を法人税の減免という形で“補助”している。また、次世代半導体や携帯電話開発などの大型プロジェクト事業でも大企業を支援している。これらの施策は長期的には再検討する必要があるが、当面の措置として、海外に生産移転し国内の雇用を削減する企業に対しては、こうした支援を行わないものとする。

- ② 逆コンテンツ法の制定

電機産業における中小企業の存続基盤を維持するため、海外に生産拠点を移した日本企業にたいして、一定率以上の日本部品の調達を義務付ける逆コンテンツ法を制定する。

(2) 異常な為替の変動を是正させる

日本の製造業は数年来、異常な円高に苦しめられてきた。それは輸出企業の経営を圧迫し、海外への生産移転を拡大し、「産業空洞化」とデフレ不況をいっそう深刻化させてきた。しかし、自民党安倍内閣が登場するや、今度は急激な円安が進行するようになり、人びとは物価上昇と金融不安におびえなければならないとなっている。それは輸入価格の高騰をまねき、内需をいっそう冷え込ませ、中小企業の経

営環境をきわめて厳しいものになっている。ドル高＝円安の進行は、外資による日本企業買収に新たな道を開くことにもなっている。いずれにせよ、為替相場の急激かつ大幅な変動は、モノづくり企業の経営環境にさまざまな角度から大きな打撃を与えている。日本のモノづくりを守るという観点からしても、為替相場の異常な乱高下はどうしても是正させる必要がある。

異常な乱高下の要因はいくつかあるが、今日のそれは主として国際金融資本の投機活動によって引き起こされているものである。歴代のわが国保守政権が、アメリカ追随の経済政策によって、投機資本の活動をまったく規制せず野放しにしているため、日本の通貨「円」は格好の投機対象になっているのである。異常な為替変動を是正するためには、少なくとも以下の施策をとる必要がある。

投機的資金を規制する金融取引税を新設する

EUでは、投機マネーを規制するための「金融取引税」の創設が具体化されようとしている。金融自由化を世界一徹底してすすめた日本では、為替取引など投機的な資金の移動に対する金融取引税を、むしろ世界に先駆けて新設する必要がある。

(3) 対米追随の経済政策をやめ、TPPに反対し、日本経済を守る

TPPは、関税を例外なしに撤廃するものであり、その被害は、日本農業と地域経済に及ぶだけでなく、電機産業をふくむ日本の製造業にも深刻な打撃を与えるものである。TPPの恩恵を受けるのは、アメリカの大企業と海外進出を進める一部の輸出大企業だけである。アメリカ支配の閉鎖的なTPPへの参加をやめ、内需主導の経済を基礎に、世界各国と平等互惠の自由な経済関係を発展させることによってこそ、わが国産業の健全な成長を図り、労働者・国民の生活を守っていくことができる。

(4) 労働者の処遇改善によって内需主導の国民経済に

労働者の賃金引き上げと「安定した雇用」を実現し、内需主導の国民経済に転換する健全で活力のある産業が成長するためには、なによりも豊かな国内市場が存在しなければならない。電機産業の経営危機が、テレビなど一般消費者向けの家電部門からはじまったことを想起する必要がある。

内需拡大のためには、何よりもまず、労働者の賃金を引き上げ、正規雇用が当たり前の「安定した雇用」を実現することである。時給 1000 円以上の全国一律最低賃金制の確立、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との「均等待遇」の実現、労働時間短縮による正規雇用の創出、労働者派遣法の抜本改正、有期労働者規制など非正規雇用の労働条件改善、などを早急に実現していく必要がある。また、下請二法を厳守させ、下請け単価の切り下げを規制し、下請・中小企業の取引条件を改善して、中小企業が先端技術開発の面でも大きな役割を担うようになるなら、わが国の電機産業＝製造業再生への道も大きく開けてくるであろう。

おわりに

電機産業でリストラされた労働者たちは、いまだここで、どんな冬を過ごしておられるだろうか。その多くは残酷に仕組まれた社会の襲のなかに身を隠し、声を上げることさえできずに孤立しているのではないだろうか。その労働者たちが連帯の輪の中に勇気をもって姿を現し、遠慮のない意見を述べてくれるようになったとき、この提言は命を吹き込まれることになるであろう。

この提言が、リストラされた電機労働者への国民的関心を高め、電機産業の大リストラから日本経済と国民生活を守るうえでの一助となれば幸いである。

(2013 年 1 月 30 日発表)

労働戦線 NOW

13春闘の評価と課題—全労連と連合の違い

政財界と対峙し「賃金・安定雇用・護憲平和」へ国民共同

青山 悠

デフレ打開へ賃上げと安定雇用が焦点となった13春闘は賃上げや消費増税、労働ビッグバンなどを争点に7月参院選まで連動したたたかいとなっている。

春闘では政府とメディア、各研究機関などがかつてなく「賃上げ」の追い風を吹かした。しかし連合はベアなし・一時金重視におわり、ベア獲得はU Aゼンセンなど少数にとどまった。

格差是正をめざす中小春闘も資源高などで苦闘している。他方、全労連などは「賃上げ」の追い風も生かして、ストを背景に総行動を展開し、昨年以上の水準を獲得している。

今後、くらし、雇用、護憲など政治の民主的転換を展望した7月参院選とあわせ、14春闘の展望確立が重要課題となっている。

■賃上げ世論に冷淡な財界と連合

今春の最大の特徴は、春闘58年の歴史のなかでも政府による異例の賃上げ要請が目立ったことである。政権復帰した自民党はデフレ打開へむけ安倍首相のもとに金融緩和などアベノミクスと称する経済政策を策定した。春闘ではインフレ推進による賃下げ回避のため、財界三団体に異例の報酬引き上げを要請した。しかし財界は賃金の固定費化を避けるため「業績改善は一時金で対応」として、賃上げを拒否した。大手の春闘回答についても「ベアは実施の余地なし」とした13年経労委報告を踏まえつつ、「業

績は一時金で対応とする官邸発言と合致した結果」と評価している。

他方、連合各産別のアベノミクスへの対応は流通関係のU Aゼンセンなどを除き、冷淡であり、賃上げ世論に背をむけた。自動車など6産別の金属労協の記者会見でも妥結結果とアベノミクスとの関係に質問が集中した。西原議長は「デフレ脱却への所得環境改善のメッセージとしては理解できるが、賃金はじめ労働条件の決定は労使自治が基本」とし、政府は非正規労働者の減少策や均等・均衡処遇を進めることだとの見解を示した。

自動車総連の相原会長も「報酬のあり方が広く国民的レベルに持ち上げられたが、水準決定で個別の労使交渉に変化をもたらしたとは考えていない」と否定した。さらに「国際競争で自動車産業は厳しく、賃上げできる業況ではない。健全な労使関係と労使自治で対応し、所得増は一時金の増額で図る」とも語り、経団連と同様の見解を示している。電機の有野委員長も「企業内最低賃金の引き上げで交渉材料として使ったが、回答に結びついた実感はない」と否定的な見解を示した。

連合の古賀会長も「我々はここ数年、賃金上昇によるデフレ脱却を主張してきた。政府もようやく同じ認識に立つようになったと思っている。政府の財界要請は物価高で賃金低下のリスク回避の思惑もあるのではないかと解説した。

逆にいえば、連合はなぜデフレ打開へむけてベア要求しなかったのかが問われる事態にも直面。政府の麻生財務相から「企業の内部留保は厚くなり、労働分配率を上げるのは連合の仕事なんじゃないの」と皮肉られ、古賀会長が不快感を示すありさまだった。

■金属はベアなし・一時金で経団連の路線内

連合の回答水準（5月29日現在）は「賃上げ」の追い風を生かさず、昨年より低下し、同一組合比でかろうじて49円増という厳しい結果だ。

回答内容は加重平均で4925円で（1.72%）で、昨年比24円のマイナス。同一組合比較では49円のプラスにとどまった 非正規は時給11.63円（平均時給921.50円）アップで前年同期比では0.40円のマイナスとなった。一時金は年間平均4.53カ月（146万518円）で前年同期比0.15カ月増である。65歳雇用延期では賃金制度の見直し、延長年齢ともばらついた。

古賀会長は妥結結果について「デフレ脱却や人への投資を訴えた交渉結果」と評価しつつ、「賃金の底上げや格差縮小、消費拡大によるデフレ脱却からみて十分かという点では疑問は残る」と述べた。妥結内容でもベア獲得は妥結4897組合のうち、538組合で全体の11%にすぎない。しかも金属、NTTなど大手の妥結結果は「ベア否定、業績回復は一時金」という経団連路線の範囲内の決着となっている。

その典型ともいえる自動車ではベアを放棄し、トヨタの205万円など11メーカーのうち9組合が一時金を満額獲得した。電機もベアを放棄し、一時金は各社で増減にばらけ、シャープとパイオニアが統一闘争から離脱。妥結後に富士通の定昇9カ月凍結、パナソニックの一時金2割カットなども提案され、産別統一闘争の危機

を深めている。基幹労連も鉄鋼、造船などで一時金はばらけ、各社決定となった。かろうじてJAMのアズビルが平均900円程度の賃金改善を獲得したほか、2組合で手当増などを実現した。

電機では産業別最低賃金として1000円を要求し500円で決着した程度である。

「春闘はこれでいいのか」と思わせるようなシーンも金属大手の回答会見ではみられた。西原議長はベアなし・一時金獲得の結果について「デフレの進行に一定歯止めをかける役割を果たせたのではないかと評価した。各産別幹部も「満額獲得だけが評価軸ではないが、昨年実績を相当上回り、労使双方にとって価値ある回答」（自動車・相原会長）、「賃金体系維持と一時金年間4カ月という歯止め基準をクリアし、正直、安堵感がただよっている」（電機・有野委員長）、「収益状況の厳しい交渉でほぼ組合員の頑張りに応えた回答」（基幹労連・神津委員長）など、評価もべたほめである。

いずれも企業内組合の物分かりのよさを露呈した見解だ。トヨタでは1円の円安で年間営業利益は400億円も増加し、13年3月期では前期比3.7倍を超える1兆3200億円の収益増の見通しだ。組合は「円高」でベアを放棄し、「円安」でもベアを放棄している。経団連路線の範囲内の回答で喜ぶのではなく、財界のベア否定と対決する戦線構築が問われ、大手組合の春闘での社会的責任が問われている。

■ベア先行のゼンセンなど内需産業健闘

金属に先行してベア獲得をめざしたUAゼンセン（日本最大141万人）は、「賃上げの追い風を生かした交渉」を呼びかけ成果をあげた。目立ったのは流通部門の健闘である。政府が経済界に行った異例の「報酬増要請」に応えた動

きとして、セブン&アイ・ホールディングスの満額回答を筆頭に、例年、有志共闘で先行するニトリなどの賃上げ先行で始まった。ベアを含む組合の要求に満額回答で応え、「あの会社が実施したのでうちの会社もといえるようになった」と松浦書記長は手応えを語る。

妥結水準はセブン&アイ労連など147組合がベアとパート賃上げを実現し、労使とも大手が賃上げのリード役となり、春闘に影響を与えた。賃上げは平均5651円(2.06%)で、昨年を170円上回り、ベア分は344円(0.20%)となっている。パートタイマーなど短時間組合員の賃上げについても単純平均で17.0円(1.9%)の時間給引上げで妥結している。

U Aゼンセンは今年初めて、全加盟組合が超えるべき「ミニマム水準」として、「高卒35歳・勤続17年・基本賃金24万円」を設定した。水準を下回る組合は「一人平均7000円」の引き上げを決定。ミニマム水準を上回っても到達水準に未達の組合は一人平均6000円(賃金体系が確立していれば1500円)を統一要求に掲げた。

闘争体制でも産別中核共闘として3部門45組合を登録してベアを先行させ、産別会長が有する妥結権でベアを獲得した。さらに金属大手に頼らない賃上げ相場づくりをめざす連合の「有志共闘」にセブン&アイ労連の満額回答などを登録。連合のベア獲得組合として貢献し、「来春にもつなげたい」と抱負を語っている。

その他の産別でも有志共闘に参加するフード連合ではキッコーマンなど大手組合が賃金改善を実現し、内需産業の健闘が目立っている。

■苦闘する中小春闘 アベノミクスで資材高

アベノミクスは中小には逆風となっている。中小金属のJAMは「金融緩和による円安など

で輸入原材料費が高騰し、経営的に苦しい会社が出始めている」と表明し、交渉の遅れや雇用問題の発生など中小春闘の苦闘を語る。

中小春闘の要求状況は、金属6産別全体で約900組合が賃金改善を要求しているが、全組合数の28%にすぎない。産別でも自動車は569組合(全体の51%)、うち販売部門391組合などだが、全体の5割にとどまる。電機は中堅・中小57組合(全体の35%)、基幹労連は中小67組合(全体の23%)、JAMは278組合(全体の17%)などである。連合集計でも大手を含めて全体が要求すると、組合数は約1万1000組合となるが、大手が離脱すると要求組合は8000組合へと約3000組合も減少している。

問題は、この2~3年、大手はベアを放棄し、中小のみが格差是正を掲げて厳しい春闘を展開。産別は「春闘している」と表明しながら、連合を含め全体の春闘になっていないことである。

しかも中小春闘で要求できるのは「定昇制度や個別賃金など比較的めぐまれた組合」といわれ、厳しい状況の中小は春闘に不参加となり、中小労組の二分化も懸念されている。賃金改善組合も金属労協では少数にすぎない。連合全体でも全体が要求すれば賃金改善は約2000組合(29%)となるが、大手がベア放棄すると、538組合(11%)にとどまっている。

経団連は13年の経労委報告で「大手が4年間もベア要求を見送っているのに、中小が賃金改善を要求することは理解が得られない」として大手のベア放棄を中小春闘への攻撃に悪用している。金属労協の西原議長は大手組合の社会的責任を問われ、「労働生産性と賃金との乖離や物価上昇すれば、大手もベア要求して社会的役割を果たす」と語る程度だ。中小春闘の支援は大手のベア放棄ではなく、賃上げをともに形

成波及させることである。中小春闘のみで産別春闘とすることは春闘戦線の空洞化となっている。

■異例の春闘が残した6つの課題

今春闘は多くの課題を残している。第1の課題は、春闘史上でも異例の、メディア、民間研究機関を含む「賃上げ」の追い風が吹きながら、連合の大手組合はベアを放棄し、デフレ打開へのチャンスを逸したことである。

「メディアは安倍政権支持だから、インフレで賃金が上がらないと失策になる」(マスコミ記者)との声もきかれた。とはいえ、電機連合幹部にいたっては「雑音」と口走りながら、ベアなし春闘について「交渉がやりにくかった」とは一体どういうことなのか。ましてチャンスの春闘で当初から「ベアを実施すべきでない」が大手単組幹部210人の63.3%を占め、経営側75.5%と同様の傾向をみせた。労使で企業危機を共有し、かつて03年に連合評価委員会が指弾した「大手組合は労使協調に浸っている」ことを如実に露呈した春闘となっている。

第2は、大手はベア放棄の理由として「賃金が高い」からといっている。経団連も同じ見解だが、製造業大手を含めて日本の賃金は先進国でも低位だ。しかも労働生産性が上がったのに賃金が低下しているのは日本だけの異常事態。電機懇の13春闘アンケートでは生活に必要な月の額増は5万円以上が44%とトップを占めている。大企業の支払能力は内部留保の1%の還元により8割の企業で1万円の賃上げは可能であり、「カネ余り」の還元こそ重要課題だ。

第3は、ベアゼロ・定昇維持では各産別とも標準労働者の賃金水準が低下。トヨタは7300円の定昇を確保しても個別賃金は昨年で1190

円も低下している。電機でも2000年から12年まで高卒6%、大卒3%と賃金は低下し続け深刻だ。

第4は、一時金は業績で変動し、生活安定につながる給与とはならない。しかも200万円前後の水準は中小・非正規には波及せず、給与格差を拡大させ、春闘の社会的役割からも問題だ。

しかも一時金ではパナソニック、新日鐵住金、川崎重工など大手の組合は業績連動算定方式を採用し、業績に応じて算式によって一時金水準が確定するため、水準交渉を行っていない。ベア交渉を放棄し、定昇制度があるとして確認交渉せず、一時金で交渉しないとなると、組合交渉力の劣化は必至だろう。

第5は、産別・単組自決型の連合春闘でも09年から共闘強化として5つの共闘連絡会議の連携を重視している。しかし、妥結結果は昨年の同時期と比べ、額・率ともにプラスとなっているのはゼンセンなど「化学・食品・製造」である。公益、交通とも額か率で昨年マイナスとなり、賃上げ求心力は弱い。改めて化学・食品などゼンセンやフードのようにベア要求と共闘効果からの教訓をくみとるべきだろう。

第6は、連合運動で重視している生産性向上運動にしても、生産をあげても賃金など労働側への配分は低下し、公正配分など「生産性3原則」は空洞化している。交渉強化へ「春闘では争議行為を」と発言したのはゼンセンにとどまり、いまヤストは事実上死語になりつつある。

政策実現でも少数野党に転落しながらも大衆運動は弱く、成果はとぼしい。連合の存在理由が問われ、運動の危機ともいえる。

財界は02年から春闘で「賃上げ」「統一闘争」「闘う」という春闘の終焉を提起し、自社型賃金決定を強めている。連合は春闘でベアを放棄

し、統一より産別自決とし、ストなしでは春闘空洞化の危機にも直面。春闘集会でも産別、地方の発言者の減少も目立つ。

古賀連合会長は産業のばらつきのなかで「連合として横一線の統一的な要求の設定は無理。中小、非正規などで賃上げをしていくことにしている」と述べ、「物価上昇すれば、連合も正々とベア要求する」と語っている。しかし財界は全体的な「ベア拒否」路線を貫徹している。

春闘体制ではなによりも、財界の「ベア拒否」に対して、大手の離脱しない連合全体のベア戦線の構築が最重要課題となっている。

■「春闘改革」へ新たな提言や兆しも

春闘改革で新たな兆しも見え始めている。日本総研の山田久調査部長は、近年、金属大手労組がベアを要求しなくなり、さらに非正規労働比率の上昇などで「春闘機能は低下し、賃金を抑えるかたちでパターンセッター方式の逆機能」などを指摘し、オランダのような政労使協議の春闘改革を提唱している。

春闘に詳しい高木郁朗山口福祉文化大学教授も自動車、電機など生産と海外雇用増などグローバル化による輸出依存型産業の賃金低下や、雇用形態の多様化による「パターンセッターの機能喪失」を指摘し、賃金闘争の全面的再検討の必要性を強調。輸出依存型産業から内需型産業のリード役を提唱している。さらに産別自決でない統一賃上げ闘争と最賃、公契約、社会保障との連動へ向けて、ナショナルセンター主導のもとに、地方組織、地域組織などが闘争に参加する春闘改革を提起している。

ベア放棄の大手金属に依存しない春闘をめざす連合のフードなど7単産の有志共闘についてもゼンセンの松浦書記長は「金属のベア放棄に

から脱皮するため結成した共闘の精神にこだわりの、戦略強化」も展望。来春闘についても「デフレ打開へ賃上げで消費拡大の思いは経営側にもある」と指摘し、流通・小売り関係の低い賃金改善へ「マスコミの力もあるが、来春も労使で流通先導の可能性もある」と抱負を語っている。

財界でも製造業の経団連に対抗して昨年、内需関係の生団連も結成され、注目されている。

内部留保についてもメディア、政党、政府などこれまでになく「デフレ打開の賃上げへ内部留保の活用を」などの主張が目立った。連合もこれまで連合白書や連合総研で触れていた大企業の内部留保について、古賀会長が春闘集会で初めて「賃金・労働条件に還元を」と表明し、新たな変化をみせている。

麻生財務相も「内部留保が設備投資、配当、賃金にまわらないことは問題」と指摘。「内部留保が賃金にまわればGDPを押し上げ、日本経済を活気づける重要な要素だ。共産党と自民党が一緒になって賃上げを求めるのは歴史はじまって以来ではないか」と国会で答弁している。

政党では日本共産党が「賃上げと安定した雇用の拡大で暮らしと経済を立て直そう」とアピールを発表。全労連や全労協、全港湾、新聞労連、全国ユニオンをはじめ、京都、大阪、神奈川などの地方連合、自治体、経済商工団体などナショナルセンターや政治的立場を超えた諸組織への訪問も新たな動きも注目されている。

■賃上げ・安定雇用へ全労連 25 万総行動

全労連・国民春闘共闘は、連合金属大手のベアゼロ、一時金回答について「労働者・国民要求との乖離が際立つ」と指摘。そのうえで全労連などは労働者・国民要求の多数派を形成し、財界政策との対抗軸が見えるかたちの国民春闘

の強化拡大を掲げて運動を展開している。

アベノミクスについては、民間企業には賃上げを要請しつつ、公務員の賃下げ、生活保護基準の切り下げ、中小企業支援の具体的な検討もないなど「口先介入」としつつ、春闘のたたかいと要求を前進させる「追い風」とし活用するとの方向を確認。賃上げ・安定雇用こそデフレ打開の道を掲げて職場、地域でたたかいを展開し、ストを背景にした総行動には昨年を上回る25万人が参加した。回答結果（5月30日現在）は加重平均で5973円（2.03%）で、昨年は557円上回っている。企業内最賃も10産別72組合で月額15万9809円で、1455円増額した。パート時給も24.9円（3.24%）アップしている。

ストにはJMIU、医労連、建交労、通信労組、郵政産業ユニオン、生協労連、民放労連、全印総連など241組合が決起し、スト実施状況は延べ323（11.3%）組合となり、昨年より増加している。官公労も賃下げ阻止を掲げて職場集会を実施し、地方労連も総行動を展開し、愛労連はトヨタに末端下請までの内部留保のけ還元を求めているほか、地方では民間労組の交渉支援や「総行動マップ」の試みなどもみられる。春闘集会では中立の全国港湾が初めて連帯を表明し、共闘拡大の兆しをみせている。

4月11日には国民要求の一点共同総結集として東京で国民集会を開催し、5000人が国会デモを行った。リレートークでは労働組合、農民連、商工団体、宮城など被災県などが発言。アベノミクスで物価高の賃下げを許さず、消費増税を中止させ、大企業の内部留保還元などで最賃1000円をなど、安倍政権の悪政阻止と7月参院選の躍進を表明。5月28日にも最賃と労働ビッグバン反対で1000人集会を実施した。

小田川事務局長は妥結結果について「賃上げ

と安定雇用でデフレ打開を訴え、業種、規模でばらつきもあるが、統一行動を強め、全体として昨年より前進」と評価している。

■参院選を展望し多角的な国民共同拡大を

春闘は7月参院選にも連動したたたかいとなっている。円安で輸入食料品などが上昇し、インフレターゲットで物価が2%上昇すると年間9万円の負担増となり、賃上げは重要課題だ。アベノミクスの「成長戦略」には税金をつかった解雇自由化やリストラ促進、非正規増加、残業代ゼロなど「労働無法地帯」も再登場している。

こうしたなかで連合もゆきすぎた労働規制緩和に「絶対阻止」としてアピールを発表し、4年ぶりに春闘デモを復活させ、最賃全国170カ所集会も展開する。一方、古賀連合会長と自民党の石破幹事長が会談して年4回の定期会議で合意した。連合は年2回の会長・首相との開催も要請し、「露骨に切り崩しをしかける自民党——連合溶解」といもわれている。自民党の甘利経済再生相は「賃上げと雇用改善で政労使の場」の検討を表明し、連合の有力幹部も「テーマによっては三者協議の参加も検討する方向だ」と語る。今後、労働規制緩和反対など労働界の共同闘争前進のためにも、全労連など国民運動の拡大強化がより重要となっている。

今後の取り組みでは、賃金底上げの土台となる最低賃金の大幅引上げ、公契約適正化をはじめ、消費増税や福祉改悪、TPP参加、原発推進、改憲など全面的な攻撃とのたたかいとなる。安倍政権の暴政阻止とルールある経済社会の構築へ、多角的重層的な国民共同行動の拡大と7月参院選での政治の民主的転換への奮闘が期待されている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）



新刊紹介 1

『社会保障再生への改革提言』

すべての人の生きる権利を守りぬく

日野秀逸監修

労働運動総合研究所編

新日本出版社、定価：1900 円（税別）

この本は、現場の労働者から強く望まれた「社会保障の再生めざす」運動の展望を示し、その上に社会保障運動に取り組んでいる労働運動家を励ます本である。社保運動を進める意味で、大きな指針を与える本である。労働組合員のみならず、各層の活動家に読んでもらいたい。

本書の最後のページで、「結びにあたって」として熊谷金道氏が記しているように、「全労連を中心とした労働者・労働組合と広範な民主諸勢力が固く団結し、統一戦線的な運動の追求を全国各地から繰り広げるなら、情勢を変えることは大いに可能である。社会保障制度の改善は圧倒的多数の労働者・国民の切実な要求であり、本書がその切実な要求実現をめざす運動前進の一助となれば幸いである」と、本書の狙いと目的を明白に記している。

本書は、第1章で唐鎌立命館大学教授が「当面の社会保障をめぐる情勢の特徴」としてわが国における貧困の実態を詳細にわたり調査分析し、貧困・格差の広がりや深刻化の実態を告発し、職場から見た貧困の実態をリアルに告発されている。いわゆるワーキングプアの増大といわれるが、彼の分析によれば「一般常雇者世帯」、つまり正規雇用労働者世帯でありながら、その正規労働者が全貧困者世帯の44%を占めるといふ衝撃的な結果を明らかにしている。唐鎌氏

の調査・分析結果を労働組合が真剣に受けとめなければならない。

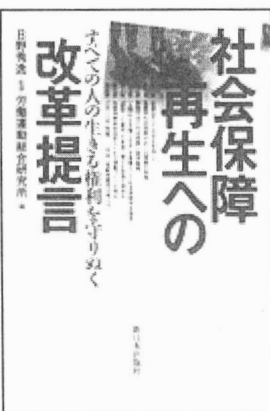
次に、本書の特徴である、改悪の続く社会保障情勢を変えるための運動を呼びかけている第3章の

『『人間的な労働と生

活』を基盤とした社会保障再生提言』の項は、現状ではもっとも実践と結びついた理論的水準の高い内容である。

この第3章の最後の項で、「社会保障改革の原則—平和的生存権、応能負担、必要に応じた給付」を強調されている。まさに的をえた社会保障の原則の再確認である。つまり「再生」の柱は「日本社会の深刻な貧困と所得格差の認識に基づいて、政策・運動を組み立てることが出発点になる。浅薄な世代対立論に惑わされることなく、虚構の国家財政破綻論に脅かされることなく、この社会に広がり深まりつつある貧困と格差に直接的に政策と運動を向けていくことが基本だ」と述べている。

特に、この本の特徴をあらわしているのが、埼玉で県労連議長、県社保協事務局長をされてきた原富氏の書かれた第5章の「社会保障制度改革のための運動づくりの視点」だ。氏の豊富な実践をふまえた提起には、多くの学ぶべき示唆をふくんでいる。特に「第3節」の「運動の推進役としての労働運動」は、現在、社保協運動をすすめている中央、地方での労働組合幹部・活動家にとって目のさめるような内容ではないか。



（堀幾雄・労働総研会員）



新刊紹介 2

非正規雇用と労働運動
若年労働者の主体と抵抗

伊藤大一著

法律文化社、定価：3900円（税別）

JMIU光洋シーリングテクノ関連支部（本書ではアイズミテック）は、トヨタの孫会社にあたる光洋シーリングテクノではたらく「偽装請負」の若者たちが2004年に結成した労働組合で（結成当時はJMIU徳島地域支部に個人加入）、8年のたたかいで、派遣先である光洋シーリングテクノへの直接雇用をすすめ、2012年秋にはついに組合員43人全員の正社員化を勝ちとった。

著者は、このたたかいに早い段階から注目し、2006年9月にはじめて調査に入ってから、7年間にわたり、たたかいと同時進行で徳島に通い、ひとりひとりの組合員への直接の聞き取りを含めた調査を行った。本書は、その結果をまとめ論考した研究作である。

マスコミ報道や政府統計などのみを材料に観念的に論ずる「労働組合運動」論が横行しているなか、特定の労働組合のたたかいを、闘争と同時進行で7年という長期にわたって事実を集めた実証的な研究はきわめて貴重だ。

著者は「労働者はワーキング・プアでいることを許容せず、自らの力で労働条件を向上させ、豊かな新しい社会を作り出す主体をもっている」（序章）という問題意識に立ち、労働者の主体はどう形成されていくのか、その条件はどこにあるのかを、労働者の労働過程と技能形成（第2章）、労務管理と労働組合の団結力との関

係（第3、4章）、既存労働組合との関係（第5章）、地域の雇用状況、文化など企業外との関係（第6、7章）など、具体的な事実にもとづき論じている。

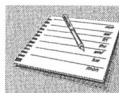
ひとりひとりの組合員への聞き取りを含めた密着調査によって収集した職場の膨大な事実を土台にしているだけに、職場の矛盾が労働者の要求を形成し変革主体へと成長する過程をみごとに浮き彫りにしている。

なお、光洋シーリングテクノのたたかいを知るものにとっては、たたかいの経過、とりわけ、そのなかで重要な役割を果たしている産業別労働組合や地域の支援などについては触れられていないことに不満の声もあるようだ。これについて著者は「労働者の主体形成」という視点から分析したものとしている。私もその視点からの分析を貫いたからこそ本書は成功したと思う。

いずれにしても、日本の労働運動の組織力・闘争力の弱化からどう再生するか。そのために、全国の先進的事例をありのままに総括し、たたかいにいかしていくことが求められている。本書は、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、職場の労働者の主体形成というテーマから重要な問題提起をしてくれており、労働組合運動に携わる多くの仲間に本書をお薦めしたい。

（三木陵一・JMIU書記長）





Editor's note
編集後記

■今号の特集では、1月に労働総研より発表された「提言」を中心に、いまなお進行中である電機・情報産業における大規模なリストラの分析や、それに対抗する現場からの報告などを掲載している。

■地域経済の衰退が深刻な問題となって久しい。実際にローカル線沿いのまちを訪問すると、駅前でも人通りがまばらで「シャッター通り」となっているところが多く、地域経済の冷え込みを目の当たりにする。そして、その背景には大企業の撤退があるケースが決して少なくない。改めて、地域経済に対する大企業の社会的責任を明確に追求する必要性を感じる。「提言」では、地域経済を守るためのいくつかの具体的提案がなされている。是非、運動に活かしていただきたい。

■この他にも、これまでの春闘のなかでもとくに賃上げ要請が目立った13年春闘について、その評価や課題の分析などが掲載されている。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.92 2013年秋季号)

【特集】アベノミクスと新たな財界戦略

アベノミクスと財界の海外展開戦略

進む産業空洞化

牧野富夫

アベノミクスで「デフレ脱却」はできるか

建部正義

異常な金融緩和

藤田 宏

財界戦略と規制改革会議の労働規制緩和

三成一郎

自民党の「改憲草案」と財界の社会保障提言

堤 文俊

国民生活と日本経済を破綻に追いこむ消費税増税

堤 文俊

(内容は一部変更することがあります)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、折り込みのがきにて、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

き かん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォーターリー No.91 (2013年夏季号)

2013年7月1日発行 定価：1250円(税込) 年間：5000円(税・送料共)

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

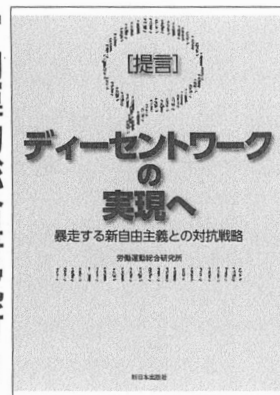
Printed in Japan ISBN978-4-7807-0756-4 C9336

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



ISBN 978-4-406-05633-0
定価 2,400円(税込) ● 140頁

目次から

はしがき——いまなぜ“提言”なのか

序章 労働と生活の現状とその原因・背景

第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言

第1章 悪化する雇用と“提言”の持つ意義

第2章 “雇用破壊”から“安定した雇用”へ

第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策

第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

第5章 心身の健康を守る

第2部 社会保障再生への提言

第6章 社会保障改革をめぐる対決軸

第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言

第8章 “安定した雇用”実現こそ財源確保の確かな道

終章 “提言”実現の条件と展望、労働組合の課題

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 www.shinnihon-net.co.jp 送料 200 円

JL706 便事故については、事故調査報告書も報道もその真実を伝えていたとは言いがたい。事故機の機長であった私自身が、事故の真実と日本における事故調査及び刑事捜査の実態を伝えることの必要性を、常々感じてきた。本書では、私の体験と JL706 便事故がどのように扱われたかを、できるだけ客観的に「真実の口」をもって語ることを心がけた。社会システムのどこに問題があるのかを考え、安全向上に向けての改善の一助になることを期待しつつ、私と仲間たちがどのような思いで何をしようとしたか、ここに紹介したい。
(「はじめに」より抜粋)



- 第一章 事故発生——会社と事故調査委員会の動き
- 第二章 事故後の報道と会社の動き
- 第三章 機長組合独自の調査と安全活動
- 第四章 事故調査報告書と日乗連調査チームの分析
- 第五章 刑事捜査と裁判
- 第六章 航空事故調査
- 第七章 JL706 便事故への取り組みの成果と影響
- 第八章 I F A L P A へのお礼

日航706便機長が語る
事故調査と裁判の記録

高本孝一 著

真実の口

A5判並製・400頁 定価 1800円(+税) ISBN978-4-7807-0966-7

本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6
FAX:03 (5800) 5353 TEL:03 (5800) 8494

mail@honnoizumi.co.jp
<http://www.honnoizumi.co.jp/>

Contents

Featured Theme

Fight against Electronics Makers' Massive Job Cuts

*Inauguration of the Abe Administration and Massive Restructuring by
Electronics Product Makers Kazunori OHKI

*Characteristics of Job Cut Attempts vs. Campaigns and Struggles
..... Tokuji MAITA

〈Miyagi, Sony Sendai〉 Building a Strong Coalition by Workers' Unity
and Solidarity to Stop Restructuring Takaaki MATSUDA

〈Gifu, Sony Minokamo〉 Never to Let a Single Worker Left Out on the
Street Shigeo KISHI

〈Osaka, Organizing Committee to Defend Jobs and Local Economy〉
Reaching Out on a Wider Scale to Workers of Major Electronics
Makers Ken'ichi NISHINO

〈Yamaguchi, Organizing Committee against Restructuring by Renesas
Electronics〉 Carrying Out a Wide Variety of Activities to Defend Jobs
and Local Economy Takaaki TAKANE

*Drastic Change in Employment System Allowing Companies to Dismiss
Workers with No Restriction, to Force them to Work without Pay, and
Dispose Them Is Unacceptable – "Lockout Dismissals" by Japan IBM
and Attempts to Adversely Revise the Labor Laws... Shigemi IKUMA

*Rodo-Soken "Proposals" for Protecting Japan's Economy and People's
Livelihood from Massive Restructuring by Electronics Product Makers

Labor Front Now

Achievements and Challenges of the 2013 Spring Struggle –Differences
between Zenroren and Rengo

Building a People's Coalition to Face Off against the Political and Business
Circles Calling for "Wage Increase, Stable Jobs and Defense of the
Constitution and Peace" Yu AOYAMA

New Publication

* "Proposals for a Reform to Revitalize Social Security – To Defend the
Right to Live for Everyone," supervised by Shuitsu HINO and edited by
Rodo-Soken Ikuo HORI

* "Non-Regular Jobs and Labor Movement – Young Workers' Initiatives
and Resistance," by Taichi ITO Ryoichi MIKI



9784780707595



1929336011902

ISBN978-4-7807-0759-5

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 +税

発売： 本の泉社