

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2018
夏
季号

特集

大企業の社会的責任と 労働運動の課題

政府・財界の「Society 5.0」戦略と経済民主主義の課題

大木一訓

企業会計に見る日本経済の歪みと経営民主化の課題

谷江武士

中西経団連 官邸・財界一体で進める危険な構造改革

金子豊弘

国家独占資本主義の現段階と官僚機構

佐々木憲昭

〈大企業職場からの報告〉

トヨタ／岡 清彦

日立／成木彦朗

東芝／今井節生

NEC／森 英一

JFE 京浜／鈴木 明

東京電力／鈴木章治

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序 章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.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 72頁
労働総研仏英調査団 編

No.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 64頁
日野秀逸 著

No.3
公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4
TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著 64頁

No.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 64頁

No.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 64頁
金澤誠一 著

No.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 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修 著

No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ 64頁
労働組合の役割ととりくみ
労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目 次

特集 大企業の社会的責任と労働運動の課題

- 政府・財界の「Society 5.0」戦略と経済民主主義の課題 大木一訓 2
- 企業会計に見る日本経済の歪みと経営民主化の課題 谷江武士 12
- 中西経団連 官邸・財界一体で進める危険な構造改革 金子豊弘 19
- 国家独占資本主義の現段階と官僚機構 佐々木憲昭 25

〈大企業職場からの報告〉

- ・ トヨタ 労働時間・場所の規制をとっばらう「働き方改革『FTL』」
..... 岡 清彦 32
- ・ 日立 降級・降格自由の「働き方改革」 成木彦朗 38
- ・ 東芝 経営責任を追及し、リストラを許さない 今井節生 42
- ・ NEC 勝手な黒字リストラは許さない 森 英一 46
- ・ JFE京浜 鉄鋼職場で相次ぐ労災死亡事故の根絶めざして 鈴木 明 50
- ・ 東京電力 原発事故の現状と労組の責務 鈴木章治 54

労働戦線NOW

問われる労働運動

- 春闘交渉力、中小支援、働き方、野党共闘など 青山 悠 58

大企業の社会的責任と 労働運動の課題

政府・財界の「Society 5.0」戦略と 経済民主主義の課題

大木 一訓

はじめに

安倍政権下の日本経済は、いよいよ破綻への道を歩み始めたように思われる。民衆の貧困化は止まるところを知らず、かつてない社会不安も高まっている。地域を支えてきた小零細企業は恐ろしい勢いで休廃業し、消滅しつつある。八方塞がりの金融政策で金融機関もおしなべて立ちゆかなくなってきた。史上最高益を謳歌する大企業も、その内実を見れば、不正・腐敗・粉飾が横行し、従業員は意欲を失い、「第4次産業革命」への取り組みや「持続可能な成長」など、望むべくもない状況である。そのうえトランプへの屈従でわが国には世界最悪の財政負担がのしかかる。軍事費、消費税、医療、介護、年金、教育などの改悪がすすんでいるだけではない。えせ冷戦の演出で国際的な孤立を深めるなか、国債暴落や通貨危機の危険さえ現実味をおびてきている。日本経済をさし迫るその破綻から守り、国民本位の民主的な改革を押し進めることは、労働運動にとっても喫緊の課題となっている。

だが安倍政権の現状認識はまったく異なる。本年6月に発表された「経済財政運営と改革の基本方針2018」を見ても、出てくるのは、「5年半におよぶアベノミクス推進により日本経済は大きく

改善している」「成長から分配への経済の好循環は着実に回りつつある」「雇用・所得環境も大きく改善している」「景気回復が長期にわたり続いていることにより、日本経済はデフレ脱却への道筋を確実に進んでいる」といった、手放しの楽観論ばかりである。国民経済がかかえる困難や矛盾については一言の言及もない。ここまで黒を白と粉飾することができるのは、根本的に民衆の仕事と生活への関心がないからであろう。そこにはまた、権力維持のためには平然とウソをつき通して恥じない専制政治の遺伝子が顔を出している。

問題は、安倍末期政権が本年5月末から登場した中西財界と手を組んで、「楽観論」を天まで持ち上げる「Society 5.0」なる未来戦略をその政策の中心にかかげるようになったことである。日本経済に世界一の繁栄がもたらすというその未来戦略の旗の下で、技術革新を推進しつつ、「働き方改革」も「生産性革命」も「人づくり」政策も押し進めようというのである。「アベノミクス」の行き詰まりを打開しようとするその戦略は、かつての「大東亜共栄圏」を想起させる。

政府・財界の「Society 5.0」戦略は、本質的に日本経済の危機に拍車をかける欺瞞的な政策である。われわれの課題は、迫り来る経済危機に備えて、革新勢力の経済民主主義の政策を検討し準備

しておこうというものであるが、そのためにも安倍政権と中西財界のこの危険な新戦略を批判し克服しておかねばならない。必要な限りで立ち入って見ておこう。

1 政府・財界の大フェイク戦略

(1) 「Society 5.0」戦略の欺瞞と危険性

政府と財界が共にかかげている「Society 5.0」とはなにか。かれらの説明によると、それは、①狩猟、②農耕、③工業、④情報の社会に続く5番目の新しい社会で、持続的な経済成長と、健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等、などの社会的課題の解決を同時に実現する、真に持続可能な「超スマート社会」のことだという。この理想社会を世界に先駆けて「本格的に実現する」ことが支配層の中心的政策目標だと言うのである。

「Society 5.0」はもともと、2011年頃からドイツが取り組んだイノベーション推進政策や、2016年くらい「世界経済フォーラム（WEF）」で取り上げられてきた「第4次産業革命」の議論に触発されて、登場したものである。2014年に経団連副会長に就任した日立の中西宏明会長を中心に構想・推進され、すでに昨年6月の政府「未来投資戦略2017」や「経済財政運営の基本方針2017」にも登場していたが、中西氏の経団連会長就任とともに、行き詰まるアベ成長戦略の打開策として大きく取り上げられるようになったものである。

だが、この政策には、まるでリアリティがない。そうした社会が到来する必然性や可能性を示す科学的根拠もない。なぜ日本で先行的な実現が可能なのかも明らかではない。そもそも21世紀の世界的技術革新のなかで立ち後れている日本が、どうして世界に先駆けることができるのであろうか。そこに見るのは、企業のテクノロジーを発展

させれば「超スマート社会」になるという、プリミティブな企業本位の技術至上主義である。

実際の政策内容として提示されているのはSDGs投資（持続可能な開発目標のための投資）であり、「第4次産業革命」の推進である。政府・財界は、「Society 5.0」は国連の提唱する「誰一人取り残さない」人間中心の社会と軌を一にするものだ、と自画自賛するが、そこでの主役はあくまで企業であって民衆ではない。高プロでの過労死の危険さえ認めようとしない為政者や大企業経営者に「人間中心の社会」構築が語れるであろうか。

実をいえば、政府・財界にとっては「Society 5.0」構想が実効性をもつかどうかという問題はどうでもよいことなのである。肝心なのは、かつての「大東亜共栄圏」のスローガンのように、それが、自分たちが今後非常手段で強行しようとしている施策の、免罪符として役立ってくれるかどうかである。「骨太方針2018」でも「Society 5.0」は「人づくり革命」「生産性革命」「働き方改革」等と一体のものとして提示されている。検討されている諸施策のなかには、中小企業・地方銀行・大学・農業等のリストラ計画があり、新技術開発・導入のための規制緩和や国家プロジェクト推進、等が並んでいる。それらが多国籍企業の高収益策や末期政権の延命策として使われるとき、国民経済の病状は一気に重篤化していくであろう。

(2) 「第4次産業革命」をどう見るか

ここで「Society 5.0」が重視している「第4次産業革命」について若干の確認をしておきたい。安倍政権も財界もその肝要な点を無視していると言わなければならないからである。

「世界経済フォーラム」は2016年と2017年の2年にわたって「第4次産業革命」問題を論議しているが、以下ではその論議を念頭に整理してみよう。

第一に、「ものづくりネット革命」とも呼ばれ

るこの新しい「産業革命」は、I C T (Information and Communication Technology 情報伝達技術) や A I (Artificial Intelligence 人工知能) や I o T (Internet of Things モノのインターネット) によって、機械設備と製品と人との間でコミュニケーションができる技術を発展させ、生産性を飛躍的に向上させるという。この新しい「革命」は始まったばかりであり、まだ全貌をつかむことはできないが、従来にない特徴として、①技術革新の深さと広がりスピードがきわめて大きい、②基礎研究から商品・サービス化、産業創出までの距離が非常に短くなっている、③さまざまな分野の融合・統合が可能となり、急進展している、そして④イノベーション先進国は自国経済の特色を活かした技術革新を発展させている、ことが指摘されている。安易な模倣に走るのではなく、基礎研究を重視し、自国産業の基礎の上にしっかり腰を据えた技術革新が求められているのである。

第二に、第4次産業革命のなかでは企業の競争力の内実が大きく変化していることである。これまでのようなコスト削減中心ではなく、主として技術革新による商品・サービスの創出によって競争力が生まれるようになった。国の内外で依然として低賃金過重労働に依存した競争力を追求する日本企業は、もはや時代錯誤の存在である。

第三に、「第4次産業革命」が労働市場や国民生活に対して大きな破壊的作用をもたらす可能性を直視し、対応を準備しなければならない、という問題である。

新技術のもとでは生産がきわめて少数の従業員によって可能となる。主な利益の享受者である発明家・投資家・株主と勤労者との貧富の格差は急拡大しており、急速な科学技術の発展とともに社会的不平等が拡大するというパラドックスが生じている。

多くの論者が、新しい技術は全産業・職種にわ

たって労働の性格を劇的に変えていくと予想している。そこでは以前の技術革新の場合より少ない雇用しか生まれないであろう。労働市場は、高所得の専門的雇用と低所得の肉体的雇用とに分極化しつつあり、定型反復的な中所得雇用は大幅な減少に向かっている。

いわゆるプラットフォーム効果による消費の囲い込みや、ビッグデータ支配による個人情報の侵害問題など、それは市民生活にも悪影響をもたらしている。

「世界経済フォーラム」では、「第4次産業革命」にともなうこうした人々の生活に破壊と混乱をもたらす否定的な側面についても多く語られている。国民生活に責任を負うまともな政府であるなら、「スマート社会」構想のなかにも、いかにその破壊的作用から国民を守るか、また、いかに新しい技術革新の成果を国民全体のものにするかという施策が含まれていなければならないはずである。しかし、あるのは企業の生産性向上の話ばかりである。

第四に、雇用や労働の将来の問題をもっぱら技術革新の観点からのみ考えることは誤りである。たとえばアマゾンがそうしているように、大企業は内外の外注をすすめるために、仕事をできるかぎり規格化し単純化して「デジタル労働」に適するように変えている。また新規起業家の多くは、最低賃金も税金も社会保険も関係ない自家雇用労働者を利用している。これらは短期的な収益にとらわれた企業経営の問題で、技術革新をすすめたからといって解消する問題ではない。また、慢性的な需要不足をかかえる経済のもとでは、技術革新を進めても、経済成長は減速し生産性の伸びは低下してしまう。アベノミクスの行き詰まりを「第4次産業革命」によって払拭することはできないのである。

(3) 「生産性向上特別措置法」に見る強欲

安倍政権と財界は「第4次産業革命」に乗り遅れまいと「生産性革命」に最優先で取り組んできており、とくに2020年までの3年間は「生産性革命集中投資期間」として取り組みを強めることにしている。だが、その内容はどういうものだろうか。本年6月6日に施行された「生産性向上特別措置法」について見てみよう。そこには三つの施策が挙げられている。

一つは、いまや汚職の巣となった内閣官房が専用の窓口をつくって、個別事業者の特例的な規制緩和を認可する「サンドボックス」制度を創設するというものである。主に新しい技術の実証のためとしているが、国家戦略特区に加えて、個別の例外的な規制緩和に道を開き、しかもその認可権を官邸が握るとするのは、モリカケ汚職の制度化とも言えるべき施策である。

二つは、主務大臣の認可があれば事業者が国や独立行政法人に対しデータの提供を要請できるようにし、データを共有・連携する業者のIoT投資には減税する、というものである。公共のデータを営利目的の民間業者に提供すること自体問題であるが、今日社会問題となっているビッグデータからの個人情報漏洩になんら対策を講じないのは大きな問題であろう。

三つには、市町村の認定を受けた中小企業の先端設備導入を支援するという。しかし、この支援には中小企業の窮状対策がなく整理淘汰策と裏腹であること、依然として古色蒼然たる「支援」で、「第4次産業革命」先進国ドイツのように、業者をIoTで結合して一つの新しい大きな生産力に再生するものにはなっていないこと、など、問題が多い。

以上に見られるのは、官民一体となって特定の利益集団のために「第4次産業革命」を推進し、その成果を一日も早くわが物にしたい、という支

配層の強欲である。科学技術革命時代の生産力を担えるように国民の生活や労働の質をいかに高めるか、といった発想や施策は露ほども見られない。

(4) 経団連「企業行動憲章」とアベ労働改革

支配層が財界流「スマート社会」を提唱するにいたった背景には、日本の政府・財界に対する国際世論のきびしい批判もある。そのことを端的に示しているのが、昨年11月に改定された経団連「企業行動憲章」である。

周知のように国連人権理事会は、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を日本を含む全会一致で採択し、企業の人権を遵守する責任を明らかにするとともに、国にも企業の人権遵守指導する義務があることを国際的な規範として示した。その後人権理事会は作業部会をもうけて「指導原則」を普及・実施する国別行動計画を作成するよう各国に要請してきた。昨年7月のハンプルク・サミットでもその要請は繰り返された。すでにイギリス、イタリア、オランダ、ノルウェー、アメリカ、ドイツ、フランスといった国々は行動計画を提出・公表してきているが、日本政府は言を左右して実際には政府内の担当部署さえ決めずに先延ばししてきた。しかし昨年11月のビジネスと人権に関する国連フォーラムでも日本代表は行動計画作成を追及され、政府はようやく今年3月に関係者の第1回意見交換会を外務省主催で開催している。

他方では、多国籍化した日本企業が進出先の途上国などで「指導原則」への対応を問われ、問題になるケースも増加してきていた。大企業の不祥事が多発し、日本企業の労務管理に対する国際的批判が高まるなか、海外での人材確保が困難になる、という問題も生じていた。財界としても「人権小国」だとの国際的批判に対応しないわけにはいかなかった。

こうして登場した改定「企業行動憲章」は、一

方では冒頭に「Society 5.0」という理想社会を掲げ、SDGs（2015年に国連が定めた持続可能な開発目標）投資で経済的発展と社会的課題の解決を両立させると言い、国際的に認められている人権はすべて尊重すると言明する。しかし他方では、企業行動憲章「実行の手引き」をつくって雇用・就労形態の複線化、働き方の選択肢拡大や、仕事内容・成果・組織への貢献度・将来役割への期待などを考慮した「公正な人事・処遇制度」の構築などと、アベ「働き方改革」そのものの推進を指示する。また、「労働者の基本的人権はもっとも尊重すべき」といいながら、「労使パートナーシップ」の協調的労使関係の構築を提唱する。さらには、途上国などでは「人権に関する指導原則」が「企業に過度な負担を強いる状況にもなっている」といい、「企業の自主的な取り組みの実効性を国や国際社会に示していく必要」があると言って、「指導原則」による企業に対する規制に反対の意志表示もしている。全体としてこの「憲章」は、国際的な規範に対して面従腹背のアクロバットの対応を見せているのである。

「憲章」にはその他にも、企業の政治献金を「社会貢献の一環」だとして正当化する暴論や、危機管理の名の下に従業員一人ひとりに対する管理を強化する問題など、民主主義と人権の観点からとうてい許されない条項がある。なかでも今回の「憲章」改定で注目されるのは、企業が「従業員に政治への行動を呼びかけ、企業人フォーラムへの参加や個人寄付の実施も働きかける」としていることである。これは公然たる人権侵害宣言でありパワハラではないか。今回の「憲章」は「企業レベルの危機管理体制」構築の必要を強調し、非常事態に対応する従業員の研修・訓練もすすめるという。財界は安倍政権の「人づくり」政策と連携して、専制的な国家総動員体制構築を意図しているのではないか、と疑われるのである。

中西財界が安倍末期政権と組んですすめようとしている「スマート社会」戦略は、大風呂敷で国際社会と国民の目を欺きながら、腐敗・寄生の支配体制を維持し、アメリカの巨大独占とともに、日本の民衆をいっそう過酷に搾取・収奪しようという策略だと言わねばならない。それはアベ専制政治の末期的なあがきであり、当初から破綻を運命づけられた羊頭狗肉の「戦略」である。民衆が主役となる21世紀の経済民主主義を構築していくためには、欺瞞的なこの「政策」の本質を明らかにし打破していく必要がある。

2 経済民主主義の意義と政策課題

日本経済を破綻から救い、それを21世紀にふさわしい高みに引き上げることが出来るのは、「Society 5.0」でも「生産性向上」政策でもなく、経済民主主義の政策である。

われわれが追求しているのは、資本主義社会である日本においても、経済生活の中に、人権尊重・平等・公正・国民的利益の尊重といった民主的諸原則が貫かれるようにしよう、それによって経済の活力を取り戻し、民衆の生活を向上させよう、という民主主義の政策である。この政策は、大企業の社会的責任を問い、その活動を民主的に規制するとともに、中小零細企業や地域経済の活動についても、さらには国・自治体の施策についても民主的諸原則を貫いていこうとするものである。また、その政策を具体化するためには、産業などの分野別に、あるいは職場レベル、経営幹部レベル、政府・財界レベル、国際関係関連などの次元別に、それぞれに対応する政策の具体化をはかる必要がある。さらに今日では、「第4次産業革命」を担い経済民主主義を推進する民衆の力量をどう育成し成長させるか、と言う主体形成の問題も、経済民主主義の政策が取り組まねばならない重要な課題となっている。

(1) イギリス労働党「マニフェスト」に見る経済民主主義の政策

経済民主主義の政策についての表象（具体的なイメージ）を共有するために、ここではまずイギリス労働党の「マニフェスト」の内容を紹介・検討しておこう。周知のようにこれは、2016年の総選挙で、若者を中心とする選挙民から圧倒的な支持を得た政策である。同じ発達した資本主義国イギリスで、実際に実現する可能性の高かった諸政策として、その内容は実に刺激的である。

① 職場レベルの政策

「ILOの世界労働基準を遵守するようにし、すべての労働者が安全な環境のもとで働き、夕方には家族のもとに帰宅できるようにならなければならない」として、次のような規制が挙げられる。

- ・ 職場におけるすべての労働者に（パートであろうとフルタイムであろうと、臨時であろうと常用であろうと）就業初日から平等な権利を保障し、労働条件が切り下げられないようにする。
- ・ 国内移民労働者の権利を回復させ、現代の奴隷形態に終止符をうつ。
- ・ 通常の労働時間で12週以上働いている労働者については、その労働時間に相応した正規労働契約を結ぶ権利を保障する。
- ・ 男女均等待遇を尊重する民間推進制度を導入し監視する。誰もが採用、昇進、男女平等などで公平に処遇されるような職場にする。
- ・ 労働者たちが同じ日に適宜休息をとれるようにする。
- ・ 20：1という給与の最大許容格差を公共部門および公契約企業に拡張適用する。
- ・ 最低賃金を最低生活保障水準まで引き上げ18歳以上のすべての労働者に適用する。
- ・ 公共部門の賃金抑制を終結させる。
- ・ 海外で労働者を募集する使用者は、国内の雇

用労働者を削減してはならない。

- ・ すべて企業買収の申し出をする際には、必ず従業員および年金受給者を保護する明確なプランを提示させるよう、企業買収規則を改正する。
- ・ 人々が司法を身近に活用できるよう、労働裁判費用を廃止する。
- ・ 父親に与える有給育児休暇を倍増して4週間とし、父親手当も増額する。
- ・ ヨーロッパ大陸の労働者なみの解雇基準が適用されるようにする。
- ・ 不公正な解雇から女性を守る施策を強化する。
- ・ いじめに対する修復保護政策をすすめる。
- ・ 負債精算制度を導入し、多額の負債に苦しむ家計に一服の余裕を与える。
- ・ 悪質企業を調査してブラックリストを公開し、悪質行為が実際に過去のものとなるまで追求する。
- ・ 労働組合の職場への立ち入り権を保障し、組合が組合員や未加入労働者と話ができるようにする。
- ・ すべての労働者が使用者との交渉の際支援を得られるように、職場の労働組合にすべての職場労働者を代表する権利を法的に認める。
- ・ 官公需の力を活用し、労働組合を承認する企業とのみ公契約を結ぶなどして、労働基準の向上をはかる。
- ・ より多くの労働者が労働組合による保護を受けられるよう、労働組合承認規則を見直す。
- ・ 法令によって労働組合のスト権投票や組織内選挙を保障する。

わが国の場合と共通点が多いが、総選挙のマニフェストにこんなにも多くの具体的な職場要求が経済民主主義の政策として掲げられていること、なかでも労働組合強化のための政策に力が入れていることが印象的である。

② 企業経営レベル

- ・会社法を改正して、経営者が株主に対してだけでなく、従業員、顧客、環境、広範な民衆に対しても直接責任を負うことを明確にする。
- ・企業買収のあり方を修正する。
- ・新たな所有権（right to own）制度を導入して、従業員たちに売却に出された自分たちの就業企業を優先的に買収する権利を与える。
- ・悪質な雇い主に対する取り締まりを強化する。労働安全査察を強化し、最低賃金違反の雇い主を告発し、海外雇用を多用する慣習を止めさせる。
- ・国・地方自治体への納入企業には、期待する高度の基準を満たすよう要請する。すなわち、諸税を納税し、労働組合を承認し、労働者の人権と機会均等を尊重し、環境を保護し、職業訓練を行い、納入業者には直ちに支払いをする基準である。
- ・納入企業が最高・最低の報酬格差を 20：1 以内にすることで過剰な役員報酬を削減する。

ここには、企業の性格・あり方そのものを改革しようとする政策が提示されている。また、注目されるのは、ビジネスの世界的規範を守らせるだけでなく、所得と資産の両面から格差縮小を図ろうとする政策が顔を出していることである。「マニフェスト」は「所有権の構造がもっと民主的になるならば、経済はもっと多数者のために機能し、より公平な富の分配に導くだろう」と述べている。

③ 中小企業・地域経済への支援

労働党の「マニフェスト」は「経済戦略の中心に中小企業をおく」と述べている。「中小企業は経済のバックボーンであり、民間雇用の 60%を生み出している。デジタル製造や高速通信の広がりにもみるような技術革新は、将来の経済が小規模で小回りのきく企業のものであることを意味している」と。中小企業の重視は地域経済や協同組合

の重視をも意味する。そこには次のような諸政策が列挙されている。

- ・コストのかかる四半期ごとの決算から中小企業を免除する。
- ・少額低率の企業収益税を再導入することで中小企業を保護する。
- ・投資が各地方・住民に公正に配分されるよう厳格な規則を設ける。
- ・地域における必要性が明らかである場合、銀行が支店を閉鎖できないようにする。
- ・適切な立法措置を講じて協同組合部門を支援する。先進的なドイツやアメリカ並みに協同組合部門の規模を倍増させる。
- ・小企業や、研究開発集中投資に対し、低金利長期融資を提供する。
- ・地域開発銀行は、全国の小企業、生協、技術革新プロジェクトの必要に応える融資を実施する。
- ・支払いの遅延に対しては断固たる措置をとる。
- ・政府調達を活用して、すべての公契約者がその納入業者に 30 日以内の支払いをさせる。
- ・中小企業向けの輸出促進計画を策定する。

ここには小零細企業を時代遅れとして整理淘汰の対象とする考えは微塵も見られない。それどころか新しい時代の技術革新の担い手になりうる存在と見なしている。ここでも、経済民主主義を前進させるうえで公契約制度のはたす役割が重視されている。

④ 国の経済政策

イギリス労働党は「富を作り出すには労働者、企業家、投資家、政府の共同の努力が必要である」という立場に立ち、将来の持続可能な経済構築に向け国は積極的な主役を務めなければならない、としている。新自由主義とは真っ向から対抗する立場である。多数の選挙民の賛同をえたその政策は、次のようなものであった。

- ・戦略的に重要な、将来持続可能な産業部門について、高熟練・高賃金の新しい雇用を生み出すような企業を全国的に支援していく。
- ・基幹的な事業を公有に戻し、価格の引き下げ、利便性の改善をすすめ、より持続可能な経済を実現していく。
- ・エネルギー・システムを転換させ、新たな脱炭素ガスの再生可能エネルギー生産に積極的に投資していく。
- ・経済の骨格をなす交通、通信、エネルギー分野のインフラ投資をすすめる。
- ・ドイツや北欧諸国の成功例にならって、全国投資銀行を設立し、民間金融市場への信用供与を行っていく。
- ・基礎的な社会サービスと住宅保障を受ける、健康で職業能力が高く教養のある人々の存在は、持続的な経済発展の基礎である。
- ・食品、子ども衣料、書籍、公共交通には付加価値税をかけない。

見られるように多くの大胆な政策転換が提起されているが、これらは先のイギリス総選挙で実現したかもしれない、そして近い将来に実現する可能性のある諸政策である。今日の経済民主主義は、経済的にも政治的にも文化的にも、資本主義の改革と一体なのである。

⑤ 経済民主主義の決定的要因としての生涯教育

イギリス労働党の「マニフェスト」を例に、大企業と中小企業について、また国の経済政策について、経済民主主義のあり方を見てきたが、21世紀の経済民主主義を前進させる上では、なお決定的に不足している問題がある。職業技術教育の問題である。

「マニフェスト」は言う。「テクノロジーがさまざまな熟練に対する需要を変化させている時代にあつては、また、人々がその生涯にわたる労働生活の間にいくつもの職歴を経験することが少なく

ない時代にあつては、われわれの教育制度が、人々の生涯にわたる熟練の高度化と再学習を可能にするものであることが決定的に重要である。生涯訓練は、われわれのダイナミックな産業戦略の構成部分となった」と。政策としてはこう提起されている。

- ・労働生活や経済の必要とする熟練が急速に変化している時代にあつては、政府はすべての人に生涯にわたって教育を受ける機会を提供する責任がある。
- ・青年たちについては、一連の教育課程を自由に行き来できるようにし、座学と実習との均衡をはかりつつ、技術的にも知的にも能力を向上させることができるようにする。
- ・新たな専門大学を建立して、継続教育部門の教員を増員する。

ここで提案されているのは、総合技術教育である。根元的な変化が急進展するなかで、広い視野をもち「農民のように働き、哲学者のように考える」新しい労働者像が求められているのである。

(2) わが国における経済民主主義への条件

以上に見たイギリスにおける経済民主主義への取り組みは、21世紀における経済民主主義の方向と全体的な枠組みを例示していて、たいへん参考になる。同じ高度に発達した資本主義国における取り組みとして、驚くほど共通点も多い。しかし同時に、わが国には他に見られない独自の課題があることも改めて痛感させられる。

第一に、日本の経済民主主義のたたかいは、憲法を軸に未完の戦後民主主義革命を完了させる課題に取り組む必要がある。戦前・戦中から続く反社会勢力による職場・地域支配を終わらせなければならない。大企業が公安警察や右翼団体と結びつき、インフォーマル組織が職場を監視・支配している状況、企業経営の労働組合への介入が広範におこなわれ、多数の組合が労使協調・労使一

体路線にひきこまれ、そのもとに圧倒的多数の労働者が囲い込まれている現実を変えなければならない。

第二に、日本の政治経済への超憲法的なアメリカの介入・違法に対しても、日本の反動右翼勢力や多国籍企業の側からの「米国ファースト」の売国行為に対しても、経済民主主義の見地からの規制が必要である。基地問題はもちろん、特権的な地位・行動、日本の政治・経済への介入・参画、環境破壊、闇経済、等々、対等の立場で緻密に規制する必要がある。

とくに指摘しておきたいのは、日本では株式市場をはじめとする金融市場がアメリカ投機資本の支配的影響下におかれており、それが企業経営のあり方を左右する大きな要因になっていることである。金融市場の民主的規制は、日本経済の破綻を防ぐためにも最優先で取り組まねばならない課題である。

第三に、日本の大企業は、その従業員、取引業者、地域自治体・住民、教育機関などに対して、諸外国には見られない強大な支配・影響力を行使している。また、経団連のような、戦時中の経済統制団体から出発した組織が中央・地方の企業全体に大きな影響力を行使し続けているのも問題である。「第4次産業革命」のなかでその濃密な支配関係を民主的で平等な関係へと改革していけるかどうかによって、日本経済の将来は大きく左右されることになる。

第四に、腐敗・劣化した日本の官僚機構をそのままにして、経済民主主義の実現はありえない、という問題である。憲法を遵守する公務員の育成・訓練は経済民主主義の要である。幸いなことにわが国には国・地方とも民主的で有力な公務員労働組合が組織されており、すでにさまざまな取り組みをすすめ、有力な提言もなされてきている。本誌佐々木論文にも取り上げられているので参照し

ていただきたい。

第五に、わが国が決定的に立ち後れている問題に、職業技術教育の問題がある。何十年にもわたり、公共職業訓練も企業内職業訓練も縮小・衰退する一方で、今日では先端技術職場でさえ技能習得は個々人の経験と独習に任されている状況である。組織的な継続教育はほとんど皆無である。いわんや「第4次産業革命」が求める、いくつもの関連分野にまたがる基礎理論学習と技術習得の結合などは、わが国では真砂の中にダイヤを探す類であろう。現状からすれば、日本の産業は遠からず諸外国のサブシステムになってしまう危険がある。競争力のある持続可能な産業なくしては、経済民主主義も存立しえない。

(3) 2010年代後半における経済民主主義の特質

経済民主主義の政策はすでにこれまでも世界の各所で、資本主義の破壊的作用を和らげ抑制して、貧困と格差の是正や社会的権利の拡充に貢献してきた。しかし留意すべきは、われわれが現在問題にしているのは、「第4次産業革命」が進行し、人権や環境の人類規範が世界的に確立していくなかでの、経済民主主義の要求だという点である。そこでは国際世論によって、あるいは国境をこえて連携する民衆によって、世界経済を牛耳る多国籍企業に対しても、きびしい社会的責任が要求されている。その「社会的責任」は、もはや法令や規範を守っていればよいというものではない。「指導原則」によって国内外のサプライチェーンの人権問題にも責任を負わなければならないように、また、投資活動も環境等に配慮したSDGs投資を推進しなければならないように、大企業は人類の課題にも積極的に貢献するよう求められている。そこから、イギリス労働党が要求した、企業はその利害関係者のために、従業員や地域住民の利益のために活動すべきだと

いう要求まで、大きな距離はない。

経済民主主義の運動を担ってきた労働者階級にも大きな変化が生まれつつある。進行中の「第4次産業革命」がわが国の場合どのような「革命」になるのか、いま少し事態の推移を見極める必要があるが、現実の労働者の生活はすでに大打撃をうけつつある。企業の売買取とリストラが横行し、「使い捨て」労働者が増やされるなか、中所得層の賃金水準切り下げが大規模にすすんでいる。他方で、激しい技術者の争奪戦が繰り広げられ、高額賃金も登場しているものの、彼らの前途に待っているのは際限のない長時間労働である。

だが、だからこそ、「働き方改革」反対や「わたしの仕事8時間」の運動に見るように、労働者各層のディーセント・ワークと経済民主主義を求める声は広範に高まっている。本年6月には、わが国ではじめて労働者たち自らの手で「電機産業政策提言」も作成された。自分たちの働く産業を労働者と国民の要求にそって改革・創造していくという動きが生まれてきたのである。SNSなどの活用によって労働者たちの世論形成力も格段に強まってきた。「第4次産業革命」の進展は、こうした動きをさらに高めていくであろう。

さいごに

今日の情勢は、わが国大企業の社会的責任を明確にし確立していくうえで、またとない好機を生みだしている。すでに見たように、経団連はその改定「企業行動憲章」で、国際的に認められた人権規範のすべてを遵守すると宣言した。利害関係者との面談にも道を開くとしている。国連は日本政府に対し、「ビジネスと人権に関する指導原則」

の普及・具体化についての年次計画を提出するよう求めており、日本政府もようやく外務省を中心に、年次計画策定のための意見聴取をはじめた。こうした条件を活用して、大企業の社会的責任を公的なルールとして確立し、わが国大企業の企業体質を改革していこうとする、労働組合やNGOの取り組みも強められている。

多国籍化した大企業の専横を、公然とルール化して容認・奨励しようという「Society 5.0」戦略。それに対抗して、大企業に対する民主的規制をつよめ、その社会的責任を広く明らかにし、社会的ルールとして確立する運動は、経済民主主義の出発点であり基礎である。本特集の他の諸論稿が示すように、その運動は、職場・地域におけるたたかいに支えられながら、産別・全国の運動としても発展しようとしているのである。

(おおき かずのり・労働総研顧問)

(参考文献)

- ・内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2018」
- ・内閣府総合科学技術・イノベーション会議「Society 5.0 実現に向けて」
- ・Schwab,Klaus (2017) The Fourth Industrial Revolution,Penguin Random House UK
- ・経産省『情報通信白書』2017 年版
- ・岩本晃一『ドイツ第4次産業革命が与えるインパクト』日刊工業新聞社、2015 年 7 月
- ・経団連「企業行動憲章」(第7版)、同「実行の手引き」(第7版)、2017 年 11 月
同「企業行動憲章」(第6版) 2010 年 9 月
- ・Labour Party: Manifesto 2016
- ・日本国家公務員労働組合連合会「公正で民主的な公務員制度の確立をめざす提言」2017 年 11 月
- ・電機労働者懇談会／電機・情報ユニオン『電機産業がひらく明るい未来』2018 年 6 月
- ・労働調査協議会編『職業技術教育と労働者』1962 年 5 月

特集 大企業の社会的責任と労働運動の課題

企業会計に見る日本経済の歪みと 経営民主化の課題

谷江 武士

2018年3月期決算を公表している大企業では、増益企業が増加している。2012年12月に発足した安倍政権による「アベノミクス」による経済政策のもとで実質賃金を減少させる一方、大企業に大幅利益をもたらしていることが明らかになっている。その源泉は実質賃金の低迷と労働時間の延長や労働密度を濃くし、非正規従業員の増加などによるものである。このために国民生活は、貧富の格差が拡大している。

ここでは、日本経済の現状を財務省「法人企業統計」や厚生労働省「毎月勤労統計調査」、国税庁「民間給与実態統計調査」などの資料を用いて分析し、労働者の実質賃金の抑制や労働密度を濃くし労働時間の延長などのもとで、巨大企業が、高収益とその分配および巨額の内部留保を積み上げている日本経済の歪みを見ていこう。この上で企業会計の側面から日本経済における経営民主化の課題を見ていこう。

1 長時間労働時間・労働密度

最近、大企業では、過労死、不当な解雇・人員削減などが問題となっており、政府は「働き方改革」法案を強引に推進した。最近では大企業の負の側面が前面に出て、主人公である労働者の権利が無視されている企業が増え

ている。その代表が、ブラック企業である。「ブラック企業」の定義は、憲法で保障された労働者の労働基本権（憲法第27条、第28条）を無視ないし軽視する企業、法体系では労働法全般、とくに労働基準法、労働組合法を無視し、労働時間の上限規制、残業代支払の義務などについて法令遵守を行わない企業などをいう⁽¹⁾。狭義には長時間労働、過重労働、残業代不払い、「セクハラ・パワハラ」を繰り返し、労働者を使い捨てる（大量離職、精神疾患にさせる）新興企業をさし、広義の「ブラック企業」には憲法で保障された労働者の労働基本権の無視、労働法全般の法令遵守を行わない企業と定義づけることができる。そこには「過労死防止基本法」も含まれる。このブラック企業は「働き方・働かせ方のブラック化」という大きな氷山の一角で海面に突出して人々の目にとまるようになった部分である。⁽²⁾

具体的に見ると、ブラック企業大賞を受けた電通では、若い女性が過労自殺をした。この背景には、長時間労働や濃い労働密度、パワハラなどによって人間の尊厳が傷つけられ、精神的に大きなダメージを受ける。

表1の電通の従業員1人当りの売上高の推移を見ると、本社のある電通では2012年3月期から2015年12月期にかけて1億8744

万円から2億1231万円へと2487万円も増加しており、労働強化を急速に進めたことがわかる。連結ベース（海外子会社を含む）で、同時期に8744万円から5551万円へと下落している。これを見ると電通本体の労働強化の方が厳しく行われたことがわかる。つまり、子会社を含めた電通グループの従業員数の伸びが2010年から2016年にかけて159%に達しているのに対して、電通本体の従業員数は、わずか8%しか増えていない。

従業員の伸びに比べて売上高（単体）は、同時期に17%も伸びているのを見ると、労働強化を厳しく推進したことがわかる。

2 大企業の労働生産性の上昇と労働分配率の下落

労働生産性の分析は、前述のように売上高や従業員数（平均）にもとづいて計算される。それは労働時間や労働密度とも関連している。

また連結企業集団（連結ベース）では国内外の子会社と親会社従業員を含む連結従業員数や国内外での子会社や関連会社の生産・サービスによってもたらされる生産量を用いる。ここでは、従業員数は、常用従業員に臨

時従業員、パート、出向者、派遣従業員を加えたものである。従業員数を確定するには、雇用形態に違いがあるために困難を伴う。従業員の労働時間は所定労働時間に加え、残業、サービス残業などがあり、過度の肉体的精神的疲労を負う。企業では昼休みも定時にとれない場合があり、残業をしても不払い労働となる可能性がある。このため企業の労働実態を踏まえて分析する必要がある。

従業員1人当たりの生産額（または売上高）は、生産額（または売上高）を従業員数で除したものは価値生産性といわれる。1人当たりの生産額は、外部から調達した部品費や外注加工費を生産額に含めるために、自社の純生産額を示していないという欠点を持つ。

また従業員1人当たりの付加価値は、付加価値額を従業員数で除したもので、付加価値生産性または労働生産性ともいわれる。

財務省の付加価値計算では、人件費＋支払利息＋賃貸料＋租税公課＋営業純益によって求める。後述のように加算法を用いて付加価値額を計算している。

つぎにトヨタ自動車の生産性指標（表2）を見ていこう。

表1 電通の従業員1人当たりの売上高の推移

決算期	2010年3月期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期
従業員数(連結)	18,255	19,535	21,649	37,450	39,427	43,583	47,324
従業員数(単独)	6,724	6,903	7,494	7,515	7,425	7,348	7,261
売上高(連結)	1,678,618	1,833,449	1,893,055	1,941,223	2,309,359	2,419,278	—
売上高(単独)	1,315,072	1,396,798	1,404,663	1,412,376	1,515,062	1,535,105	1,541,581
従業員1人当たり 売上高(連結)	91.95	93.85	87.44	51.84	58.57	55.51	—
従業員1人当たり 売上高(単独)	195.58	202.35	187.44	187.94	204.05	208.91	212.31

(注) 1. 従業員1人当たりの売上高の計算式は、売上高／従業員数による。2. 2015年12月期の単独売上高は、期間比較上12カ月の売上高に換算した。(単位：100万円)

(出所) 電通『有価証券報告書』2010年3月期から2015年12月期までの各年版より作成。

トヨタ自動車の従業員 1 人当りの売上高（親会社・子会社・関連会社を含むトヨタ自動車連結グループ）は、2011 年 3 月期の 4945 万円から 2017 年 3 月期の 6127 万円へと 1182 万円も増加している。これは、価値生産性が上昇して労働強化が進んでいることを示している。つまり、売上高が 2011 年 3 月期の 18 兆 9936 億円から 2017 年 3 月期の 27 兆 597 1 億円へと 8 兆 6100 億円も増えて伸び率 45.3% であるのに対して、従業員数は 38 万 4112 人から 45 万 450 人へ 6 万 6000 人の増加で、伸び率 17.27% である。従業員の伸び率に比べ、売上高の伸び率が 2.6 倍で多く、労働強化が進んでいる。

また表 3 のトヨタ自動車の従業員 1 人当り売上高（単独）を見ると、売上高が、2011

年の 8 兆 2428 億円から 2017 年の 11 兆 4763 億円へと 3 兆 35 億円（伸び率 39.23%）も増加している。これに対して従業員数は、同時期に 7 万 7878 人から 8 万 4575 人へ 6697 人（伸び率 8.6%）の増加である。売上高の伸び率が従業員の伸び率の 4.6 倍に達している。売上高の増加に比べ従業員の増加が少ないために 1 人当り売上高は、1 億 548 万円から 1 億 3567 万円へと 2985 万円（伸び率 28.2%）増え、生産性が増大したのである。

トヨタ自動車の 1 人当り売上高と日産自動車のそれと比べると、日産自動車の 1 人当り売上高（単独ベース）を見ると、表 4 のように 2011 年 3 月期の 1 億 1401 万円から 2017 年 3 月期の 1 億 4016 万円へと 2615 万円（伸び率 22.94%）増加している。これはトヨタ

表 2 トヨタ自動車の生産性指標（連結）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	18,993,688	18,583,653	22,064,192	25,691,911	27,234,521	28,403,118	27,597,193	45.3
従業員数(人)	384,112	401,662	416,688	424,653	429,957	435,720	450,450	17.27
従業員 1 人当り 売上高(万円)	4,945	4,627	5,295	6,050	6,334	6,519	6,127	23.9

（注 1）従業員 1 人当りの売上高＝売上高÷従業員数。（注 2）従業員数は臨時従業員数を含めている。（注 3）伸び率は 2011 年を基準とした 2017 年の伸び率である。
（出所）有価証券報告書（トヨタ自動車）2017 年 3 月期

表 3 トヨタ自動車の生産性指標（単独）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	8,242,830	8,241,176	9,755,964	11,042,163	11,209,414	11,585,822	11,476,343	39.23
従業員数(人)	77,878	78,287	78,298	77,811	79,984	83,092	84,575	8.6
従業員 1 人当り 売上高(万円)	10,584	10,527	12,460	14,191	14,015	13,943	13,569	28.2

（出所）表 2 と同じ。

表 4 日産自動車の 1 人当り売上高（単独）

決算期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	伸び率
売上高(100万円)	3,432,989	3,734,336	3,526,252	3,737,844	3,516,415	3,493,419	3,729,335	8.63
従業員数(人)	30,110	27,183	26,276	25,943	25,318	25,539	26,607	△ 11.63
従業員 1 人当り 売上高(万円)	11401	13737	13420	14407	13888	13679	14016	22.94

（出所）有価証券報告書（日産自動車）2017 年 3 月期

自動車の日産自動車より5ポイント価値生産性が高いことを示している。また本田技研工業の1人当り売上高を見ると、2011年3月期の1億1356万円から2017年3月期の1億3055万円へと1699万円（伸び率14.96%）も増加している。2017年の3社の生産性を比べると日産自動車がトヨタ自動車や本田技研工業よりも、「従業員1人当り売上高」が高く仕事量が多いと見ることができる。

従業員1人当りの付加価値は、表5のように日産自動車の2012年3月期の1427万円から13年3月期の1889万円へ1年間に462万円も増加している。このように日産自動車は、2012年から2013年にかけて1人当り生産量、1人当り売上高ともに増加しており、従業員の生産性が高まる反面、この時期には労働強

化が進んだとみることができる。また、2016年から2017年にかけて従業員1人当り付加価値は3065万円から3679万円へと614万円も増加している。このように2012年3月期から2017年3月期にかけて、従業員1人当り付加価値は2.5倍の増加になっており、労働生産性が高まり労働強化が進んでいることがわかる。

この反面、付加価値額に対する人件費の割合である労働分配率は、2012年3月期の76.56%から2017年3月期の29.33%へと47.23ポイントも下落しており、従業員の人件費への分配が付加価値の増加に比べて大幅に減少していることがわかる。

さらに金融業、保険業を除く全産業の労働生産性（従業員1人当り付加価値、表6）と

表5 日産の付加価値額と労働分配率

	2012年3月期	2013年3月期	2016年3月期	2017年3月期
労務費	217,854	189,642	216,276	218,439
給料賃金・諸手当	71,893	62,838	72,092	72,813
退職給付引当金繰入(退職給付費用)	7,288	6,875	△473	2,086
(1) 人件費合計	297,035	259,355	287,895	293,338
(2) 他人資本利子合計	19,954	14,753	8,342	6,950
(3) 経常利益	△62,424	111,526	388,799	551,995
(4) 減価償却費合計	133,407	110,722	97,959	93,969
(5) 付加価値額((1)+(2)+(3)+(4))	387,972	496,356	782,995	946,252
従業員数(人)	27,183	26,276	25,539	25,718
従業員1人当り付加価値額(100万円)	14.27	18.89	30.65	36.79
売上高(100万円)	3,734,336	3,526,252	3,493,419	3,729,335
従業員1人当り売上高(100万円)	137.37	134.2	136.78	145
労働分配率(1)/(5)	76.56%	52.25%	36.76%	29.33%

(注) 従業員数には()内の臨時従業員を含めている。
(出所) 有価証券報告書(日産自動車) 2017

表6 全産業（金融・保険業を除く）の労働生産性と労働分配率

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
付加価値(億円)	2,723,402	2,763,090	2,847,624	2,936,829	2,987,974
人件費(億円)	1,968,987	1,920,348	1,958,965	1,982,228	2,018,791
労働分配率(%)	72.3	69.5	68.8	67.5	67.5
労働生産性(万円)	666	690	706	725	727

(注1) 付加価値＝人件費＋支払利息＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益

(注2) 人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費

(注3) 労働生産性(従業員1人当り付加価値)＝付加価値/従業員数

(出所) 財務省『年次別法人企業統計調査』平成28年度、(金融業、保険業を除く)より作成した。

労働分配率を見ていこう。

2012年度から2016年度にかけて労働生産性は666万円から727万円へと61万円の増加となっている。しかし労働分配率は、2012年度の72.3%から67.5%へと4.8ポイントも下落している。これは付加価値に対して人件費の伸び率が低いために労働分配率が下がっていることがわかる。付加価値のうち営業純益が2012年度の32兆3093億円から2016年度の52兆4820億円へと増加したことによる。

また資本金規模別に労働分配率の推移をみると資本金10億円以上の企業は、労働分配率が2012年度に60.5%で最も低くなっている。逆に資本金規模が小さい企業（資本金1億円未満）は、労働分配率が79.5%と相対高くなっている。

3 大企業の高収益と内部留保の増大と賃金の抑制

大企業の内部留保はどの様に推移しているか実態にもとづいて見よう。表7の当期純

利益・配当金・内部留保を見ると、2012年度から2016年度にかけて、当期純利益は23兆8343億円から49兆7465億円へと約2倍の増大である。ところが株主への配当金は、2015年度及び2016年度には当期純利益の53.1%、40.4%も支払われている。

企業内部に蓄積された利益である内部留保（利益剰余金）は、2012年度の342兆円から2016年度には460兆円に達している。

このように当期純利益の分配は、株主に对する配当金の増大と内部留保の蓄積にあてられている。現在、政府は大企業への投資減税等による優遇政策や内部留保の蓄積を容認している。賃金・雇用の増大は、その財源を内部留保に求めることによって可能になると考える。

大企業が、巨額の内部留保を2016年度に460兆円も蓄積しているのに対して、表8によると2010年度から2016年度にかけて民間給与総額がわずかに13兆円しか増えておらず、平均給与も6年間で9万円増えているだけで

表7 当期純利益・配当金・内部留保（全産業）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
当期純利益	238,343(100)	375,880(100)	413,101(100)	418,315(100)	497,465(100)
配当金	139,574(58.6)	144,002(38.3)	168,833(40.0)	222,106(53.1)	497,465(40.4)
利益剰余金	3,420,126	3,726,264	4,031,997	4,292,157	4,606,122

(注) () 内の数字は構成比である。単位：億円、%

(出所) 財務省『法人企業統計局調査結果』2016年度より作成した。

表8 民間給与実態

	給与総額	平均給与
	兆円	万円
2010年分	194	412
2011年分	195	409
2012年分	191	408
2013年分	200	413
2014年分	203	415
2015年分	204	420
2016年分	207	421

(出所) 国税庁長官官房企画課「民間給与実態統計調査平成28年分」2017年9月より。

ある。この反面、内部留保がこの期間に 118 兆円も大幅に増大している。このために国民の消費購買力は大幅に低下している。国内での設備投資が増えず、内部留保分は現・預金、国内の金融商品や海外の子会社株式や関連会社株式、そして投資有価証券、自己株式などの金融資産に多く投入されている。

大企業は、さまざまな口実をもうけて、内部留保を賃金や雇用の改善、社会保障などに活用していない。その代表的な口実の一つは、「内部留保は自由に使える預貯金としてはない」というものである。たしかに、内部留保はさまざまな資産に投下されている。前述したように、そのなかには現金・預金や有価証券をはじめとした換金可能な資産（換金性資産）に多く投下している。内部留保は好況期に上げた利益を株主配当にあてた残りを企業の現金・預金として保有したり、自己株式の購入にあてたり、売買目的有価証券や投資有価証券の購入に回していると考えられる。

一方、役員給与・賞与（表 9）を見ると、資本金 10 億円以上の企業の役員では 1911 万円である。巨大企業の経営者の報酬は億円単位の額となっている。先に見た従業員の給与 421 万円との差は 4.5 倍の開きがある。巨大企業の経営者の年間報酬が巨額になっており、従業員との賃金格差が拡大しすぎている。

4 現代における経営民主化の課題

全産業の人件費は、「法人企業統計」によると 2008 年度から 2016 年度にかけてほぼ横ばい傾向にある。この期間の人件費の伸び率は、2.33% であるのに対して公表内部留保の伸び率は、48.99% である。

既にみたように全産業の内部留保は、2016 年度に 497 兆円にも達している。

付加価値の構成の中で営業純益が増大した反面、人件費の伸び率はわずかであったために、労働分配率は大きく落ち込んでいるのである。労働分配率の落ち込みに伴い国民の消費購買力は大幅に低下している。国内での設備投資が増えず、内部留保分は従業員の賃金や雇用投入されないで、現預金や売買目的の有価証券や海外の子会社株式や関連会社株式、そして投資有価証券などの金融資産に多く投入されている。また、利益を株主への配当金や経営者の報酬、そして自社株購入に多く分配されるようになっている。海外の投資家の割合が高くなっているため、海外に資金は流出する。

労働組合は、1970 年代半ばから 90 年代初めのバブル崩壊まで労働組合運動の企業内への封じ込めが進んだ時期でもあった。ストライキは 75 年をピークに消滅的に減少し、総

表 9 役員給与・賞与

		1000万円未満	1 億円～10億円未満	10億円以上
役員賞与(a)	100万円	74,251	99,443	101,640
役員給与(b)	100万円	10,984,176	1,064,999	760,833
役員賞与・給与(a+b)	100万円	11,058,427	1,164,442	862,473
役員数	人	2,842,042	104,305	45,115
役員一人当たり賞与・給与	万円	389	1,116	1,911

(出所)「週刊税務通信」(No.3508)

評が解散して連合が発足した。89年以降、日本はほとんどストライキがない国になった。⁽³⁾

このことが給与総額減少・雇用減少の背景にあると考えられる。労働組合は、労働者の賃金、雇用条件、生活諸条件の改善を目的としている。賃金減額・解雇は労働者の生活基盤にかかわる重要なことの一つである。

具体的に見ると、日本IBMの場合、かつて技術者の憧れであった職場で「ロックアウト解雇」が行われた。「日本IBMは1937年に創立され、資本金総額は1300億円を超え、全国に約80の事業所を有し、約1万4000人の従業員を抱える超マンモス企業だ。現在は米国IBMの孫会社となっていて、2014年度の業績は、売上高8810億円、経常利益は947億円と発表されている。」現在は労働者をいきなり別室に呼び出して解雇を通告する「ロックアウト解雇」⁽⁴⁾を行なった。これに対して、裁判の第1次、第2次原告の5人が東京高裁で和解した。これで原告11人中10人が和解し、3人が職場に復帰している。東京高裁で出された判決は、すべて労働者が勝訴している。

こうしたブラック企業をなくして、大企業が社会的責任を果たすことが重要となっている。

現代大企業の経営民主化を考える場合に経営のガバナンスや公表会計制度のもとで不正会計の課題が考えられる。

これまで過去に会計ルールに違反し、不正会計をした企業を見ると、2004年の西武鉄道（上場廃止処分）、カネボウ（上場廃止）、2006年のライブドア（上場廃止）、2007年のIHI（課徴金15億円、特設注意市場銘柄

1年3ヵ月）、2011年のオリンパス（旧経営者逮捕、罰金、課徴金、特設注意市場銘柄1年5ヵ月）など多くの事例がある。

世界的にも今世紀に入って不正会計による大企業の倒産が見られる。2001年の総合エネルギーとITビジネス会社であるエンロンの不正会計による倒産、翌年7月の電気通信事業会社のワールドコムの大倒産、2007年頃からのサブプライムローンに焦げ付きによるリーマンブラザーズの不正会計、最近の日本でも前述の不正会計処理をした企業以外に東芝は不正会計問題で世界を大きく揺るがしている。東芝の不正会計の背景にはさまざまな要因がある。米原子力発電事業の失敗で巨額の損失計上を東芝の経営者は引き延ばしていた。財務諸表の監査やのれんの減損問題である。東芝の発表した第三者委員会の報告書では公表されないで隠されていた最大の経営課題は大量の労働者の削減が生じたことである。また、東芝の原発輸出が巨額の債務超過の原因となったことから経済的にも割の合わない事業であることを示している。日本の首相自らが原発輸出に力を入れている。原発輸出に失敗すれば国民の負担になるといわれる。現代大企業の経営民主化の課題を考える場合に、政治との関連など幅広い視点からの考察が重要になっている。

（たにえ たけし・労働総研監事・名城大学名誉教授）

（注）

（1）『「ブラック企業」の調査報告書』『労働総研クォーターリー 2014 秋季号』3ページ。

（2）佐賀一道「働き方、働かせ方のブラック化—現状と背景—」『労働総研クォーターリー 2014 春季号』3ページ。

（3）森岡孝二『雇用身分社会』岩波書店、2015年10月、129ページ。

（4）田島一 [2017]『巨象IBMに挑む ロックアウト解雇を跳ね返す』新日本出版社、2017年3月、9ページ。

特集 大企業の社会的責任と労働運動の課題

中西経団連 官邸・財界一体で 進める危険な構造改革

金子 豊弘

経団連の新会長に日立製作所の中西宏明会長が就任した。日立出身者として初めての「財界総理」である。日立は、総合電機・重電トップ企業で9兆円を超える売上収益を誇り、連結従業員数は30万人だ。久々の巨艦企業出身の経団連会長とあって、中西氏の言行に注目が集まっている。内外の政治経済環境の激変の中で、財界としての課題も山積している。会長就任あいさつで「時として政府・与党に対しても忌憚^{きたん}なく物を申し、職責を果たしたい」と意気込んでいた。総会後の会見では、財界・大企業のためのソサエティー5.0の推進、規制緩和をはじめとした構造改革、多国籍企業主導の経済外交に取り組む考えを強調した。

1 国家戦略の司令塔に乗り込んで

安倍晋三内閣は、官邸・財界一体となってソサエティー5.0を推進している。中でも中西氏は、数多くの政府会合のメンバーを引き受け、ソサエティー5.0の旗振り役を果たしている。具体的には、「産業構造審議会新産業構造部会」、「ロボット革命イニシアティブ協議会」、「官民データ推進基本計画実行委員会」、「IoT（モノのインターネット）推進コンソーシアム」に参加している。さらに、過去には、総合科学技術・イノベーション会議の議員であり、現在は、未来投資会議のメンバーでもある。

経団連は、この未来投資会議と、総合科学技術・イノベーション会議をソサエティー5.0の実現に向けた「国家戦略策定・予算策定・実行に関する強力な司令塔とすべきである」（2017年2月の提言）と強調している。あとで見るように、中西氏は、「司令塔」である両会議にメンバーとして乗り込んで政府へ政策実現を迫っているのだ。

ソサエティー5.0を主張する人々によれば、人類社会は、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会と段階的に発展し、次の段階である「超スマート社会」に移行するという。その実現に向けた一連の取り組みがソサエティー5.0である。社会発展の原動力を生産手段の発展のみ一面的に描き出し、人々の闘争を無視した概念にすぎない。社会の底辺で搾取・抑圧された人々の姿が消えてしまう。

マルクスは「共産党宣言」の中で、「すべてこれまでの歴史は階級闘争の歴史である」と指摘したのはあまりにも有名だ。マルクスは、「自由民と奴隷、貴族と平民、領主と農奴、ギルドの親方と職人、つまり抑圧するものと抑圧されるものとは、つねに対立し、ときには隠然と、ときには公然と、たえまない闘争をおこなってきた」とした。

ソサエティー5.0という概念には、この歴史観を葬り去ろうという狙いが込められている。

技術革新が進む今日の社会について経済同友会の小林喜光代表幹事は、「個と集団、企業と個人の問題、労働者階級と資本家階級など、階級闘争の時代ではなく、個の自由が保障されながら集団としてどうアクションをとるかという時代に入ってきた」（2月14日の記者会見）と発言している。労働者階級による資本家階級への闘争を思いとどまらせる財界・大企業の共通した意図が端的に示されたといえる。

経団連会長就任後の初会見（5月31日）で中西氏は、「メディアからソサエティー 5.0 は分かりにくく、報道しづらいと言われるが、この点は是非、乗り越えていきたい」と述べた。技術革新によってバラ色の未来が待っている、と描き出すことで、現代社会にまん延している不安、閉塞感^{へいそく}、人々の分断、過酷な競争、貧富の格差などから目をそらさせようというわけだ。

ソサエティー 5.0 という概念が政府の公式文書に初めて登場したのは、政府の総合科学技術・イノベーション会議で策定された第五期の「科学技術基本計画」である。同計画は2016年1月22日に閣議決定された。

この計画の策定および、その政策の実行の中心にるのが、中西氏である。

科学技術政策に関する司令塔である総合科学技術・イノベーション会議は、2001年に「総合科学技術会議」として設置され、その後、2014年「総合科学技術・イノベーション会議」と名称が変更され現在に至っている。その任務は、①科学技術の総合的かつ計画的な振興を図ること、②科学技術に関する予算、人材の配分、さらに、③研究開発の成果の実用化によるイノベーションの創出のための環境整備について調査審議することにある。

中西氏は、第五期の「科学技術基本計画」の策定のさいの有識者議員だった。総合科学技術・イノベーション会議は、2014年に基本計画専門調査会を立ち上げ、科学技術基本計画の策定作業を始めた。そして15回の審議を経て計画を策定した。中西氏は、この専門調査会にも参加し、計画立案に直接かかわったのだ。

2 痛みを伴う改革を推進

安倍政権の成長戦略の司令塔は未来投資会議である。未来投資会議は、成長戦略と構造改革を加速させるために、「産業競争力会議」と「未来投資に向けた官民対話」を統合した会議である。未来投資会議は2016年9月に発足した。そこでも中西氏は、議員として名を連ねた。事実上、未来投資会議は、「科学技術基本計画」の実行を政府に迫り、その監視の役割も持っている。未来投資会議の第8回会合（2017年5月12日）で、中西氏は、次のように述べている。

「この第4次産業革命というか、このこと自体が産業の構造改革に大きく影響していくので、かなり痛みを伴う業界もどんどん出てくる。それを恐れていては日本経済の再興戦略になっていかない。そういう感じを持っており、こういう意味での政府のイニシアチブというのは非常に大事」

2016年1月に閣議決定した「科学技術基本計画」の策定作業にも深く関わり、同年9月に立ち上げられた未来投資会議でも引き続き議員に加わり、その実行・監視にも目を光らせているのが中西氏なのである。

第4次産業革命は、経済社会にさまざまな変化を引き起こす。中でも雇用分野での変化は見過ごすことができない。この問題を考える上で重要になるのが、マルクスの「資本論」である。

第1巻の4編13章で次のように言っている。

「労働の生産力の他のどの発展とも同じように、機械設備は、商品を安くして、労働日のうち労働者が自分自身のために費やす部分を短縮し、彼が資本家に無償で与える労働日の他の部分を延長するはずのものである。機械設備は、剰余価値の生産のための手段である」

「資本論」のこの箇所は、マニュファクチャー（工場制手工業）時代から機械制大工業に移行していく時期の分析である。技術力の発展は、労働力の再生産のために必要な労働時間を短縮する。労働者は、より少ない労働時間で暮らしていくことが可能になるのだが、資本主義制度の下では、そうはいかない。資本家が取得する剰余労働が増えるにすぎない。これが利潤追求のための生産が行われる資本主義社会の法則だ、とマルクスは喝破しているのだ。

3 社会的格差を引き起こす

さて、問題は現在である。世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）は、世界が直面する焦眉の課題について各国の首脳、大企業経営者らが意見を交わす場である。中西氏も、この会合の常連だ。2016年には、共同議長も務めソサエティー5.0の宣伝をした。その様子について中西氏は、「このデジタライゼーションの力を、非常に幅広く、社会全体に使ってこうという意図が日本にはあるのだと大受けした」（2016年9月12日、未来投資会議での発言）と語っている。

しかしこのデジタライゼーションが、未来を自動的に明るくするわけではない。世界経済フォーラムの創設者のクラウス・シュワブ氏は、『第4次産業革命 ダボス会議が予測する未来』で、光と影を描いている。この中でシュ

ワブ氏は、「第4次産業革命で危険なのは、国家間と国家内で『勝者総取り』の力学が展開されることだ。これは社会的緊張と対立を悪化させ、社会の団結を低下させ、より不安定な世界を生み出す。とくに現代の人々は、社会的不正や国による生活環境の違いを敏感に、かつ強く認識している」と指摘している。中西氏よりも、よほど現実を直視している。

デジタル化によって、型にはまった業務が減少し、中間所得層の雇用が縮小し、単純労働者などの低収入雇用と、高資格でスキルの高い専門家への労働市場の二極化が加速する可能性があり、「社会の格差を招く恐れが指摘されている」（日本貿易振興機構の「EU・ドイツ・英国におけるデジタル技術の導入拡大の労働・雇用への影響と対応策の検討状況」2017年11月）という。

同時に、デジタル化に伴い既存の社会保障制度の対象にならない自営業的労働者や雇用関係によらない働き方が拡大すると予想されている。この場合、労働者という概念すらもあいまいとなり、賃金労働も、仕事と私生活の境界も消え失せ、ワークライフバランスも崩れる。新技術を導入した生産ラインにおけるリアルタイムの業績評価なども、労働者のストレスや心身の疲労を高める要因となり、労働衛生・安全面で新たな課題が生じる可能性もある。

欧州労働組合研究所の報告書（「経済のデジタル化と労働市場への影響」2016年2月）も世界経済にどのような影響をおよぼすのかをまとめている。既存の企業に属することなく、インターネットを通じた「自由な働き方」によって、労働法、労働時間規制も消滅する事態が進行していると警告する。フリーランスを採用（活用）する企業にとっては、社会保険料負

担や傷病保障、休暇手当などまったく不要。安上がりのその場限りの労働者ということになる。

クラウドソーシング・サービスのアップワーク (Upwork) の調査によると、米国では、フリーランスは 2017 年で 5730 万人に上り、労働人口のうち 35.8% に達している。しかも、年々増加しており、2027 年には、労働人口の半数を超えると予想されている。米国の労働者の 54% が、彼らの労働が今後 20 年以内に存在しているかどうかには自信を持っていない。クラウドソーシングとは、クラウド (群衆) とアウトソーシング (外部委託) を合わせた言葉で、インターネット上で不特定多数に対して業務内容と報酬を提示し仕事を発注することを指す。米国人の多くは、人工知能 (AI) が既存の職場を奪うと考えているようだ。

4 ネットの世界での大競争に

国際労働機関 (ILO) の「労働と雇用の状態 シリーズ 71」(2016 年) には、米大手クラウドソーシング企業の創業者の言葉が紹介されている。「インターネット以前は、誰かを見つけて、10 分間座らせて働かせ、その 10 分後に首にするということは、本当に難しかった。しかし、テクノロジーによって、実際に彼らを見つけたし、わずかなお金を払い、彼らを必要としなくなった時には、捨て去ることができる」

インターネットの急速な発展によって企業側は、採用するさいの手間もかからず、解雇手続きさえもいらない働き手をいとも簡単にネット世界で見つけ出すことが可能となった、というわけだ。一方、労働者は、インターネットの世界で仕事を受注するためには、国境を越えた激しい競争に打ち勝たなければならな

くなる。労働者の生活費は、国によって違うわけだが、インターネット内でのグローバル競争となれば、先進国に住んでいようが、発展途上国に住んでいようが関係ない。各国の労働者保護法など吹っ飛んでしまい、賃金などの労働条件の「底辺への競争」は、歯止めがなくなる。

すでに日本でも雇用関係によらない働き方の問題が深刻になっている。

労働政策研究・研修機構の調査 (2018 年 3 月) によると、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーなどの独立自営業者の一年間の報酬総額は、200 万円未満が 6 割に達している。仕事上トラブルを経験したと回答した者のうち、「作業内容・範囲についてもめた」(29.3%)、「仕様を一方的に変更された」(18.7%) などが高い比率となっている。「報酬が支払われなかった・一方的に減額された」との回答も 9.5% に上った。

自営業や副業を含むフリーランスは現在、日本に 1119 万人 (「フリーランス実態調査 2018 年版」ランサーズ調べ)。日本でも、さらに増加する傾向にある。

経済協力開発機構 (OECD) によれば、世界人口のほぼ半数がインターネットに接続している。OECD 加盟国内の成人の 83%、企業の 95% が高速インターネットに接続している。

経団連は、「現在、IoT やビッグデータ、人工知能 (AI) 等の先端技術が、あらゆる産業にパラダイムの転換をもたらしている。特に、米国や中国等の海外企業は、大量のデータを用いて革新的なビジネスモデルを構築し、国際競争で圧倒的な優位に立っている。わが国は、データを活用したビジネスには立ち遅れた」(『Society 5.0 実現ビジネス 3 原則』によ

る新たな価値の創造」。5月15日）と国際競争からの立ち遅れに、危機感をあらわにし、一連の技術革新により、「働き方」が変化し、「従来は困難であった時空間誓約からの解放」されるとの認識を示し、「多様な労働力」（2017年2月14日の提言）が生み出せるとしている。

しかも現代、金融市場の投機化により、大企業も超短期的な利潤拡大を求める行動が以前にも増して強まっている。第4次産業革命を、新自由主義的発想の下で、資本のあくなき利潤追求に任せてしまえば、労働の現場に深刻な影響を与え、社会保障を含んだこれまでの国家システムまでもが成り立たなくなる危険がある。

5 原発輸出も推進

安倍政権は、成長戦略の一つに原発輸出を位置付けている。しかし、計画の多くが行き詰まっているのが実態だ。東芝は、米国での原発建設で巨額の損失を計上し、同社の存亡を揺るがす事態に発展した。傘下だった米原子力子会社のウェスチングハウスは経営破たんした。ベトナムでは、三菱重工業が原発を受注する予定だったが、同国政府が計画中止を決定。同じく三菱重工業が進めるトルコでの4基の新設計画は、事業費が5兆円規模に倍増。採算性が不透明になるなかで、企業連合に名を連ねていた伊藤忠商事が計画から離脱した。リトアニアでは、日立の受注が内定していたが、国民投票で否決された。

この世界の流れに反して、英国での原発輸出にしがみついているのが、日立と安倍政権である。英国で進められている原子力発電所の建設計画について、日立と英国政府は、本格交渉入りすることになり、日立は6月5日、「これまでの両者間における協議の成果などを確認す

るものとして歓迎」するとの声明を発表した。さらに「民間事業者として、経済合理性の観点から本プロジェクトの精査を図りつつ今後の協議に臨み、最終的な投資判断を行ってまいります」とした。

日立は英国の原発子会社を通じ、2020年から建設する計画だ。しかし安全対策などでコストが膨らみ、当初2兆円規模とされていた事業費が3兆円規模に拡大した。事態の打開のため中西氏自身が、直接英国に乗り込み、メイ首相と会談するなど、英国側に支援拡大を精力的に求めている。

報道によると、3兆円の事業費のうち、およそ2兆円をイギリス政府側が投融資し、英金融機関などが低利融資する案が出ている。残る約9000億円は、日立、日本の政府系金融機関、企業、英国の政府・企業で3分の1ずつ出資すると見られている。日立は、電力の買い取り額についても英国政府と協議している。

日立には経済産業省の事務次官の望月晴文氏が天下っている。その理由として、「行政分野等における豊富な経験と識見をもとに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、当社取締役会の機能強化が期待されるため」としている。官民一体の原発推進体制の一端を見ることができる。

原発推進の先頭に立っているのが中西氏である。2013年6月21日に開かれた株主総会の際、原子力事業からの撤退を求めた株主に対し、当時社長だった中西氏は、「原子力発電の重要性は日本のみならず海外も同様だ。原発をより安全に、確実に運転できるようにして社会貢献することが日立の責務だ」と強調。原発の輸出に対する批判には、「安倍政権の片棒を担ぐものではない。恥ずべきことではなく、むしろ

ろ誇るべきだ」と反論し、継続する考えを示していた（「時事通信企業ニュース」2013年6月21日）。

経団連会長就任後初の会見でも中西氏は、「原子力技術をどうするかというのは、やはり、国が大きな方針を決めていかないと、なかなかできない課題だ。そういう強いニーズをいまだにしっかり言われている」として、政府支援を前提に原発推進を表明した。

日立と英国政府が原発建設の交渉に向けて基本合意したことを受けて、世耕弘成経済産業相は「日本政府の支援の在り方も含め、積極的に議論していきたい」「政策的支援を含めて判断していく」（6月5日の閣議後会見）と述べた。日本政策投資銀行や国際協力銀行、日本貿易保険など政府系金融機関を通じた政府あがりの支援が想定されている。事業が失敗すれば、日英両国民にツケが回ってくる。

この計画には、現地の英国でも反対運動が広がっている。多くの人々が反対する原発事業がなぜ進むのか。根底にあるのが原発利権をめぐる政財官の癒着構造だ。

6 国政の私物化

「経済に弱い」とされる安倍首相であるが、実は、財界人との会食を繰り返し財界との意思疎通には余念はない。内外の政治経済問題について、財界の注文を聞くのが料亭での会食の場である。そのうちの一つが「さくら会」である。中西氏もそのメンバーの一人である。中西氏は、葛井敬之JR東海名誉会長らとともに、分かっているだけでも、2013年2月28日、2015年9月24日、2017年11月16日と、安倍首相と会食を繰り返している。財界との密会の内容が公になることはあまりないのだが、経団連の

会長となった中西氏は、6月5日に就任あいさつのために首相官邸を訪れた。安倍首相はこの席で「これからも経団連と連携してやっていきましょう」と、財界との継続的な協力を呼び掛けた。

企画立案からその実行にいたるまで、すでに、財界主導の体制が構築されている。安倍官邸と財界が一体となった経済構造改革路線は、国民の暮らしと安全、安心を破壊している。そのただなかで、安倍政権が醜態をさらしているのが「森友・加計」事件である。官邸主導によるトップダウンシステムを守るため、国権の最高機関である国会にたいし、隠ぺい、記録改ざん、虚偽答弁が繰り返された。ここには、戦後の日本で「社会主義国よりもより良い資本主義を日本で実現する」と意気込んでいた官僚たちの姿は、もうない。戦後民主主義が崩壊しているのだ。

「森友・加計」事件の本質は国政の私物化であり、日立の英国での原発事業推進は、そのグローバル・バージョンとっていい。「森友・加計」事件との違いは、経団連トップ企業が当事者であり、利害関係者が海外を含めあまた存在することである。

安倍政権の下、官邸・財界主導のトップダウン方式が完成形態に達した感がある。国家の税財制が大企業支援のために動員されている。その一方で、経済政策の企画・立案・実行の過程からは、市民社会の代表や労働組合が事実上、排除され、国会すらもないがしろにしている。財界支配体制を打破するためには、この支配システムの構造転換こそが急務である。

（かねこ とよひろ・「しんぶん赤旗」経済部）

特集 大企業の社会的責任と労働運動の課題

国家独占資本主義の現段階と
官僚機構

佐々木 憲昭

安倍晋三首相の「政権私物化」が示したのは、集権化された統治機構が引き起こすはかり知れない弊害である。——決裁文書の改ざん、公文書の隠蔽、裁量労働制の不適切データ、国会での虚偽答弁等々。ほんらい公務員が果たすべき「全体の奉仕者」としての機能を破壊したことが多くの国民に衝撃を与えた。筆者は他の論考（「財界支配の研究——『安倍一強』政治の歴史的な背景と矛盾」『経済』2018年8～9月号に掲載予定）で、統治機構の集権化の背景について論じた。

本稿では、国家独占資本主義論の視点から、この問題をあらためて考えてみたい。

1 国家独占資本主義とは

現状を分析するためには、国家独占資本主義論が有効なツールになりうる。少数の巨大な独占資本^{*1}が、その支配体制を維持するために国家機構を従属させ、その政策を最大限に利用して利潤を拡大する経済制度が国家独占資本主義である。

国家独占資本主義の最初の規定は、第一次大

戦の時期にレーニンによって与えられた^{*2}。それは、主としてドイツの戦時経済にあらわれた国家的独占の発展、生産と分配の社会的統制、全般的労働義務制などをメルクマールとしていた。レーニンの規定は、第一次世界大戦という特殊な時期にあらわれた戦時国家独占資本主義に関するものであった。レーニンは、資本主義の独占段階において「資本主義の巨大な力と国家の巨大な力を単一の機構に結合^{*3}」した体制とも規定している。

その後、1920年代の相対的安定期に入り、国家による経済統制はいったん後景に退いた。しかし、1929年の世界大恐慌を契機に1930年代に入ると主要資本主義諸国で金本位制が崩壊して管理通貨制に移行し、国家による経済過程への介入が恒常的に定着する。さらに、1939年から1945年にかけて第二次世界大戦における総力戦の必要性から戦時型の国独資はいちだんと強化された。大戦後、その仕組みは基本的に引き継がれ、高度成長＝独占資本の高蓄積を促す体制として本格的な展開をみせるに至った^{*4}。

日本は、第二次大戦後、軍事的・経済的にア

*1 独占資本という用語については、多義的に使用されてきた。経済制度としての独占資本主義、独占体、支配層としての独占資本家階級、複数の独占大企業など。また、金融資本と同義に使われることもある（『社会科学総合辞典』1992年7月、新日本出版社）。

*2 レーニン全集②4 313、318頁。

*3 レーニン全集②4 429頁。

*4 たとえば本間要一郎氏は、第二次大戦後において、国家独占資本主義は「最も成熟した姿」をあらわし「現代資本主義の全体構造を表す概念」と受け止めている。『現代資本主義分析の基礎理論』1984年6月、岩波書店、60、62頁。

アメリカの支配のもとに置かれ、そこから対米従属的な国家独占資本主義として発展してきた。その中核をなしているひとにぎりの大企業は、高度経済成長のなかで巨大化と多国籍企業化の道をすすみ、政府・与党をその強い影響のもとに置き、国家機構を再編成しつつ自分たちの階級的利益のために利用している*⁵。

この視角からみると、今日の「安倍一強」政治はどのように捉えられるであろうか。

2 統治機構の集権的な再編成

〈「安倍一強」政治の特徴〉

まず、「安倍一強」政治とは何か、今日の統治機構*⁶との関連で確認しておこう。

第一は、衆参両院で6割を超える与党の議席占有率の圧倒の高さである。現在、衆議院だけで自由民主党・無所属の会は61%、公明党の29議席を含めると67%を占める。もちろんそれは、小選挙区制という民意をゆがめる選挙制度によって得た虚構の多数である。与党・自民党はその力で強引な国会運営を行っている。

第二は、自民党の内部において総裁への異様な権力集中があらわれたことである。自民党内における総裁への権限集中のテコとなっているのは、国政選挙における「公認権」と「資金力」である。1994年に衆議院で中選挙区制が廃止され、ひとつの選挙区で一人しか当選できない小選挙区制に変えられたことが、候補者を公認する権限を、党本部・総裁に一元的に集中させる要因となった。政治資金については、政党助成金を創設したこと、企業・団体献金を政治家個

人にではなく政党に集中させる仕組みをつくったことが大きい。党本部・総裁・幹事長が、その配分権を一手に握ることとなった。その結果、派閥の力が大幅に低下し、総裁への批判を押さえ込む集権的な仕組みが自民党内で形成された。

第三は、政策決定における首相への権限集中である。次の3点が重要である。

①「内閣総理大臣の指導性」を明確にした。内閣総理大臣は内閣の重要政策に関する基本方針その他の案件を発議することができると内閣法4条に明記したのである。この点は、内閣の機能強化全体の土台をなしている。

②首相を補佐する内閣官房を強化し「企画・立案機能」を明確にするとともに、首相補佐官の定数を3人から5人に増やすなど組織的拡充を行った。内閣官房の人員は2000年に261人にすぎなかったが、現在は1,218人（2018年度末定員）へと4.7倍に増加している。公務員全体の定数が削減され続けているなかで、この増え方は際立っている。

③新たに内閣府を設置した。内閣府は、総理大臣を長とする内閣官房の総合戦略機能を助け、横断的に重要政策に関する企画立案および総合調整を行う。内閣府は「他省庁の上に位置する」とされ、内閣府に会議体として経済財政諮問会議などがつくられた。内閣府の人員は、2,349人（2018年度末定員）に増えた。

この結果、政権運営の基本となる予算編成の実質的権限は、財務省から経済財政諮問会議に移された。「骨太の方針」（6月）で予算編成の基本方針を決め、首相がそれを閣議決定すると

* 5 その具体的な分析については『変貌する財界』（2007年1月、新日本出版社）、『財界支配』（2016年1月、新日本出版社）、『財界支配の研究』（『経済』2018年8月、9月号）も参照されたい。

* 6 統治機構とは、国家を統治する仕組みやその制度をいう。日本国憲法は、統治機構として「国会」「内閣」「司法」「財政」「地方自治」について規定している。国会、内閣、首相、政治家、官僚制、政党、選挙制度、政策過程などを含む。飯尾潤『日本の統治構造』（2007年7月、中公新書）など参照。

いうトップダウン方式に切り替えられたのである。

〈首相官邸による人事権の掌握〉

第二次安倍内閣になって実行に移されたのは、首相官邸による人事権の掌握である。

2014年4月に成立した国家公務員制度改革関連法によって、内閣人事局を設置し幹部職員約600人の人事権を内閣が掌握した。それまで各大臣によって行われていた人事は、内閣人事局が適格性審査を行って幹部候補者名簿を作成し、これをもとに各省が人事案を作成、首相と官房長官を交えた「任免協議」で最終決定するという方式に切り替えられた。

図でみるように、第一に「適格性審査」を行い「幹部候補者名簿の作成」を行うのは官房長官だという点が、この仕組みの核心である。

第二に、実際の任免に先立って、首相・官房長官との協議を行うことが義務づけられている。この任免協議は、首相・官房長官からも持ちかけることができる。大臣は任命権者ではあるが、官邸からの影響力を遮断することは不可能になり、いかなる段階でも官邸からの介入が可能となった。

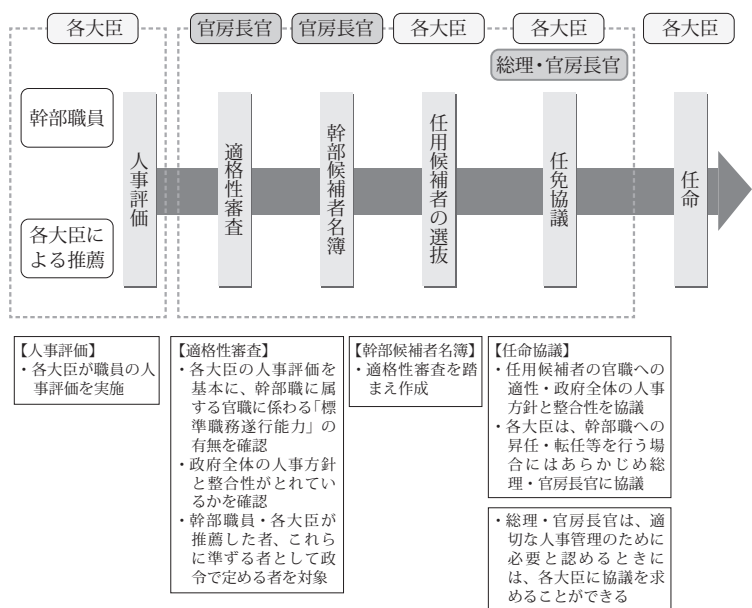
第三に、官邸の一方的な判断で幹部職員を「降格」できるようにした。「幹部職員が一般の職員の降任の要件^{*7}のいずれにも該当しない場合においても、その意に反して、直

近下位の職制上の段階に属する幹部職への降任を行うことができる」。

安倍内閣は、「国家、国益に奉仕する国家公務員^{*8}」をかけた、「政権の方向性を常に念頭に置いて取り組む」よう求めている。そこにあるのは、人事権を利用して自らの意思を押しつける姿勢だけである。その結果、「全体の奉仕者」としての公務員の役割がますます後退し、官邸の顔色をみたり「忖度」する官僚が増えているのである。

以上みてきた与党と統治機構の集権的な再編成は、1990年代に行われた「政治改革」と「行政改革」によってもたらされた。それは、財界・大企業が主導しその意向に沿って実行されたのである。以下、具体的にみることにしよう。

幹部職員の任用に係わるプロセス



(出所) 官邸ホームページ等により作成。

^{*7} 降任の要件は3つある。①当該幹部職員が他の官職を占める他の幹部職員に比べて勤務実績が劣っている。②他の特定の者が任命された場合に当該幹部職員より優れた業績を上げることが十分見込まれる。③転任させるべき適当な官職がないなど当該幹部職員を降任させる必要がある。

^{*8} 菅義偉内閣官房長官の訓示、2013年4月。

3 独占資本による政治・行政「改革」への介入

〈橋本「行革」〉

1996年11月に橋本龍太郎首相^{*9}が設置した行政改革会議は、①21世紀の国家機能、②それを踏まえた中央省庁の再編、③官邸機能の強化の3点について成案をまとめることとなった^{*10}。

行政改革会議の会長には、橋本龍太郎首相がみずから就任し、経団連会長の豊田章一郎氏をはじめ財界代表3人を含む次の13人が委員に任命された。メンバーに官僚経験者を加えなかったのが大きな特徴である^{*11}。行政改革会議は、第1回会合を1996年11月に開いた。財界団体の代表によってつくられた行革推進五人委員会^{*12}は、1996年12月18日、「行政改革会議に期待する」声明を発表し「国家機能の明確化、中央省庁の再編、官邸機能の強化」の3つをあげ、これらは行政改革の「最重要課題」であると強調した。また、橋本「行革」を「平時の革命」と位置づけ「経済界としても、一致協力して、行政改革会議を支援」と強い決意をしめたのである。

会議は、1997年12月に最終報告^{*13}をまとめた。それには、「内閣の『首長』である内閣総理大臣がその指導性を十分に発揮できるような仕組み

を整えること」を強調し「トップダウン的な政策の形成・遂行の担い手となり、新たな省庁間調整システムの要として機能できるよう、『内閣』の機能強化が必要である」と書き込まれた。この報告にもとづいて中央省庁等改革基本法案がつくられた。この法案は98年6月に成立し、新体制がスタートしたのは2001年1月であった。

経済同友会の牛尾治朗氏は、「こういう世の中の体制を変えるときは、経団連が首脳部に入っていないとやはり無理なのです」と述べている^{*14}。橋本「行革」は、財界代表が主導して推進されたのであった。一貫して流れているのは「新自由主義的改革」と「権力の集中志向」であった。

〈財界による「政治改革」への関与〉

小選挙区制を中心とする選挙制度と政党助成金を含む政治資金制度を導入したのは、1994年の「政治改革」であった。この「政治改革」に財界側から関与したのが、亀井正夫氏（住友電工会長）が会長を務めた民間政治臨調（政治改革推進協議会）である。民間政治臨調は1992年4月に発足し、小選挙区比例代表連用制を提唱するなど政治改革・選挙制度改革論議に大きな影響を与えてきた^{*15}。

第8次選挙制度審議会の「選挙制度及び政治資金制度の改革についての答申」（1990年4月26日）は、「小選挙区比例代表並立制」を導入

*9 1996年11月8日、橋本龍太郎首相は「5つの改革」すなわち行政改革、財政構造改革、金融システム改革、社会保障制度改革、経済構造改革を打ち出した。後に教育改革を加え「橋本6大改革」と呼ばれた。

*10 それと平行して自民党内に行政改革推進本部が設置された。

*11 この行政改革会議を「総理府組織令の一部改正」（政令改正）で設置した理由は、従来の「臨調・行革審方式」だと、新たに設置法を制定しなければならず、そうすると官僚OBをメンバーに加えざるをえなくなるからであったという。自由民主党『自由民主党五十年史（下巻）』298頁。

*12 行革推進五人委員会は、経済5団体の長を中心とする組織で、1981年の第二次臨調発足以来、政府に対し臨調や行革審の提言の実現を働きかけてきた。

*13 行政改革会議の最終報告（1997年12月3日）<https://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku/report-final/>

*14 経済同友会編『経済同友会は行動する』（2016年11月、中央公論新社）37頁。

*15 民間政治臨調の前身は、社会経済国民会議（後の日本生産性本部）の政治問題特別委員会が発足させた「政治改革フォーラム」（89年10月）である。

すること、政治資金については「政党助成金」を導入するとともに、企業・団体献金は「できるだけ政党に集中させる」とした。法案^{*16}は、自民党が分裂して下野した後、細川護熙内閣によって1994年に成立させられた。

1996年1月16日に発表した経団連の「豊田ビジョン」（「魅力ある日本—創造への責任—」）は、「小選挙区制のもとでの総選挙を、事実上の首相公選と位置づけ」ること、「政党活動のコストは、主に公的助成と個人寄付により賄われるようになること」とのべている。

これは、財界がかねてから切望していたものであった。小選挙区制によって衆議院で与党・自民党の多数議席を確保することが、財界支配の安定につながるからである。新自由主義的な路線をすすめるためには、派閥と族議員による利益誘導型の政治システムを生み出す中選挙区制が障害となり、トップダウン型の政治を実現する仕組みを強くもとめるようになったのである。

1990年代に骨格がつくられた国家機構の集権的再編成は、後述する経済のグローバリゼーションに対応するためであった。

4 深まる財界と官邸の人的結合

独占資本が、行政と結合する新しい手法として注目されるのは、大企業から官邸に直接人材を送り込む方法（天上がり）である。それは「官民人事交流」を口実に拡大してきた。

その制度ができたのは、2000年前後である。それ以前は、きわめて部分的であった。はじめ

は、任期付研究員法（1997年6月施行）で研究者などを対象としていたが、「公務の活性化のための民間人材の採用」（人事院規則、1998年4月導入）、官民人事交流法（2000年3月施行）、任期付職員法（2000年11月施行）、官民人事交流センター（2008年12月設置）などによって、次第に広い範囲に拡大された。

とりわけ官民人事交流法（国と民間企業との間の人事交流に関する法律）は、「官民の相互理解を深めるとともに、双方の組織の活性化と人材の育成を図ることを目的」としてうたい、財界から官邸等に人材を送り込む重要な手段として活用されている。当初はいったん企業を退職した者を採用する「退職型^{*17}」だったが、2006年の法改正により企業を退職しなくても採用ができる「雇用継続型」が新たに追加され、所管官庁との交流規制の緩和^{*18}もはかられるなど、官民癒着が深化している。

民間企業からの「天上がり」の人数は、2001年には全体で422人にすぎなかったのが、2017年に2135人へと5倍に増えている。なかでも注目したいのは、政府の中枢に位置する内閣官房が79人から221人へ、内閣府が62人から168人へと増加していることである。

この間、内閣官房の定員は590人から1202人へと増加している。国家公務員の総定員が減らされているなかで、内閣官房だけが破格の扱いを受けている。なかでも、民間企業出身者の増加が著しい。定員に占める民間企業出身者の比率は、2000年前半の3～5%台から2017年の13%台へと急増している。内閣府のばあいも同

* 16 政治改革関連4法は、①公職選挙法の一部を改正する法律、②政治資金規正法の一部を改正する法律、③衆議院議員選挙区画定審議会設置法、④政党助成法の4つで、1994年1月29日に成立した。

* 17 「退職型」のばあいでも、任期が満了した後には企業が再雇用することができ、もとの企業への復帰は自由である。

* 18 2005年の人事委規則の一部改正により、所管関係の有無にかかわる制限期間を5年から2年に短縮し、所管関係の有無を判断する組織単位の縮小（局の所管から課の所管へ）など、交流制限の緩和がはかられている。

様の傾向がある。

〈経団連が官邸の人材を供給〉

このような「天上がり」を求めたのは、財界であった。経団連は、「さらなる行政改革の推進に向けて—国家公務員制度改革を中心に—」（2005年4月19日）で、こうのべている。「民間から人材を受け入れる際には、その者が官の単なる補助的な存在として扱われるのではなく、政策の企画・立案の中枢に積極的に関与できるように、一定の任用枠を設けるなど、中途採用者の増加を促していく必要がある。特に内閣機能の強化の観点から、内閣官房や内閣府への民間人登用を増やすべきである^{*19}」。政権の中枢で政策の企画・立案に直接、参加させるよう求めているのである。

現在、内閣官房への「天上がり」は、民間企業から221人いるが、そのうち経団連役員企業からは77人である。民間企業の「天上がり」の3分の1を経団連役員企業の人材が占めているのである。なかでも多いのは、日立製作所の9人、三菱電機18人、日本電気（NEC）14人である。それが最も集中しているのは、内閣情報調査室（内調）である。内調には、この3社で29人も「天上がり」している。内調の定員は約200人強といわれているので、定員の15%にあたる職員が3社から送り込まれている。

官民人事交流推進会議（2007年8月7日）の専門部会^{*20}で、財界側は「官民癒着の批判が出ています。確かにそれは分かりますが企業としてはメリットがあるのは官民癒着といわれている部分でして」と述べている。ここに、財界の本音が出ているといわなければならない。

5 グローバリゼーションと国独資の再編成

1997年12月、橋本内閣のもとで作成された行政改革会議の「最終報告書」は、「わが国の経済社会のシステムを国際的に通用するようなシステムとしていく」とのべ、国際社会を見渡す「総合的、戦略的判断」「機動性」を強調し、そのための内閣機能の強化を打ち出した。その反面、国民には、「国家の健全な運営をはかることに自ら責任を負う」「自律した個人」を説いた。

これは「橋本行革」が、独占資本のグローバル化、国際化に対応した国家機構の集権化をめざしたものであったことを示している。

この時期、経団連は国内の重化学工業中心の輸出産業を基盤とする大企業で構成される国内型の財界団体から、多国籍企業の利益を代表する団体へと大きな変貌を遂げるようになった。「日本の財界は、ほぼこの時期から国内産業を基盤とする経済団体から、日米多国籍企業の共同利益追求団体へと大きく舵を切った^{*21}」といえる。

日本経団連の役員を構成している大企業は、単に多国籍企業化しているだけでなく、米系外資による株式保有比率が上昇し、その影響を強く受けるようになっていく。経団連役員企業の発行済み株式のうち外資が保有する比率は、1990年3月（20社平均）6.3%から、2000年3月（22社平均）の20.3%、2015年3月（33社平均）34.48%へと増加している。株式の三分の一強は、外資によって保有されている。坂本雅子氏は、1990年代以降の経済動態の特徴を次のように総括している。

* 19 経団連「さらなる行政改革の推進に向けて——国家公務員制度改革を中心に——」（2005年4月19日）15頁。

* 20 官民人事交流推進会議の専門部会委員は、11人中5人が財界人によって構成されている。（2007年9月7日現在）

* 21 佐々木憲昭編著『変貌する財界』（2007年1月、新日本出版社）81頁。

「米国企業は、他国を生産基地や市場にするため、自国政府が後ろ盾となることを求めた。つまり、自国と他国のあらゆる分野への自由な参入や、各分野への参入障壁（規制）等を取り除く『規制撤廃』政策を他国に強制することを、米国政府に要求したのである。／そして米国と米国企業が真っ先に、かつ徹底してこうした要求を押しつけたのが日本であった。1990年代に入って米国は、日本政府に膨大な項目からなる要望書を毎年突き付けて、日本の経済と制度のあらゆる面の改変を要求したが、この米国の要求実現の中で日本企業の競争力は大きく毀損され、日本経済の強さの根源も破壊され、日本市場は『開放』されていった。それは米国を中心としたグローバル企業による日本の新たな『属国化』ともいべきもので、敗戦後の米国による日本占領・属国化とは質の異なったものとして進行した^{*22}」。

財界が国政にもとめたのは、労働の規制緩和、中小企業と農業の切り捨て等であった。その結果、地域経済の破壊をもたらし、貧困と格差を広げた。労働者、中小企業、農業などを保護してきた諸制度、教育や社会保障など国民の暮らしを支えてきた土台を、「岩盤規制」「既得権益」打破と称して掘り崩す政策をすすめた。そのため、保守層を含む広範な国民の批判と抵抗が広がったが、それを抑え込み自らの支配を維持するため、巨大資本は政治と行政の集権化を求めたのである。

1990年代半ばの「政治改革」で小選挙区制を導入し政党助成制度を持ち込んだのも、与党議席の安定化のためであり、揺らぎ始めた独占資本の支配を維持・強化するためのものであった^{*23}。

6 国家独占資本主義の現段階 ——結びにかえて

1990年代以降の日本においては、巨大企業の巨大化・多国籍企業化、米系巨大企業の対日支配の深化、さらに経済の金融化・情報化を土台に、経済のグローバリゼーションを加速した。

それは、巨大資本の自由な国際移動を阻害する国境の障壁を取り払い、国民経済（国家独占資本主義）を「解体」する方向にすすんだ。工藤見氏も、「政府間の協定で国家独占資本主義を調整するような形で、世界的規模での生産の調整を行う」「国際化というのは、いわば有機的な統一体である国の経済のワクをくずしていく傾向、そのワクをつくる国家独占資本主義を否定する傾向をあきらかにふくんでいる」とのべている^{*24}。

ところが、これまで検討してきたように、国家の統治機能については、逆にいっそう集権化され国家主義が強調されるようになった。これも、グローバリゼーションがもとめたものである。その目的は、独占資本の国内支配を安定させ、国際的な収益力をいっそう強化するためである。

レーニンは「資本主義の巨大な力と国家の巨大な力を単一の機構に結合」した体制が国家独占資本主義だと述べたが、その「結合」のありようを、現代はグローバリゼーションに対応する仕方でダイナミックに変貌させているといえるであろう。グローバリゼーションのもとで、国家独占資本主義は単純に「衰退」したり「退場」するのではない。それは、常に変貌を遂げた新しい姿で再登場しているのである。

（ささき けんしょう・元衆議院議員）

* 22 坂本雅子『空洞化と属国化』（2017年9月、新日本出版社）135頁。

* 23 詳しくは、『経済』8～9月号の拙稿を参照されたい。

* 24 工藤見『現代帝国主義研究』（1998年10月、新日本出版社）376、377頁。

●大企業職場からの報告・トヨタ

労働時間・場所の規制をとっばらう 「働き方改革『FTL』」

岡 清彦

1 トヨタは「生きるか死ぬかの瀬戸際」

「(トヨタ自動車)『生きるか死ぬかの瀬戸際』であることを正しく捉え、『稼ぐ力』の強化に向け共に推進していこう！」

トヨタの白柳正義専務役員・経理本部長が、労組執行委員、職場委員長、評議員ら数百人の労組幹部らに、こう呼びかけた。

2018年5月31日。愛知県豊田市のトヨタ自動車本社工場に隣接したカバハウス(トヨタ労組=6万8000人=が入る会館)で開かれたトヨタの「拡大労使懇談会」。白柳専務役員は、法人税などを差し引いた純利益が日本の大企業で過去最高の2兆4939億円になったことなど18年3月期決算について説明した。内部留保の大部分を占める利益剰余金は、前期より1兆8724億円増やして19兆4735億円になった。日本の大企業ではダントツである。それでも白柳専務役員は、「稼ぐ力」の強化を訴えた。

コンパクトカンパニーの宮内一公プレジデント(専務役員)も呼びかけた。

「100年に1度の変革期は100年に1度のチャンス。みなさん、豊田章男社長といっしょに闘いましょう！」

これまで執行部を中心にして開催されていた労使懇談会を、職場の100人に1人が選出

される評議員にまで出席を広げたのが「拡大労使懇談会」である。これが初めて開かれた。縦の職制ラインと横の組合ラインを通じて職場の隅々に、トヨタの経営戦略を伝えようというものである。

豊田社長は5月9日の決算発表会で、電動化、自動運転化、コネクテッド化など世界の「自動車産業が100年に一度の大変革の時代」に、「トヨタらしさを取り戻す」とのべた。「トヨタの真骨頂は『トヨタ生産方式、TPS』と『原価低減』。2つはトヨタのDNAであり、これを知らなかったらトヨタマンといっているのではない」と断定した。

さらに、事務・技術職では、これは「生産現場のものだというのがはびこっている」と問題視し、この2つは、「トヨタらしさを取り戻す闘い」とまで言い切った。事務・技術部門で2つを徹底するという宣言だった。記者からは、「2つだけでいいのか」などと、とまどいの質問が出るほどだった。

世界では、日本のトヨタとドイツのフォルクスワーゲン(VW)、日本とフランスの日産・ルノー、アメリカのGMの4グループが世界販売1000万台でトップ争いをしている。そのトヨタの社長が決算発表会で、ムダをなくすことを極限まで追求して利益をあげるトヨタ生産方式や原価低減活動など、トヨタの

D N Aをあえて語ったからだ。

世界の自動車産業は、100 年以上続いたガソリン車の時代から、電気自動車や A I 技術などを駆使した自動運転化、ネットと繋ぐコネクテッド化などへと「100 年に一度の大変革の時代」へ突入している。

ドイツでは、国をあげてインダストリー 4.0 に取り組んでいる。世界一の自動車販売市場になった中国。ガソリン車では大きく出遅れたために、V W やトヨタなど外資との合弁会社をつくらざるを得なかったが、E V 化や自動運転化で自動車産業を育成し、日本などを追い抜こうとしている。山手線内の 1.5 倍もの「自動運転シティー」を新たに作るほどだ。

「拡大労使懇談会」で白柳専務役員は、トヨタは 18 年度の研究開発費に 1 兆 800 億円を投じるが、自動運転などで新たなライバルになったグーグルは 1 兆 5290 億円、アップルは 1 兆 1000 億円を投じようとしていることをあげた。トヨタは「生きるか死ぬかの瀬戸際」だ、と！

2 ねらわれる「研究開発職」 F T L の導入

豊田社長は、2009 年に社長に就任して以来、トヨタや自動車産業を取り巻く環境には、「六重苦がある。為替、環境対応、自由貿易協定（F T A）、法人税、労働環境、電力状況だ。限界を超えている。理屈上は、（国内での）ものづくりは成り立たない」（2011 年 7 月）とくり返し主張し、政府にその対応を求めてきた。

6 つのうちの 1 つが労働法制的規制緩和である。安倍政権は、こうした財界・大企業の要望にこたえて 18 年の通常国会に提出して

きたのが「働き方改革」一括法である。

トヨタは、それを待ってはられないと、この数年、世界の自動車産業の大変動に合わせて、独自に勤務形態や労働時間・賃金制度を大きく変えてきた。事務・技術者に取り入れた「F T L」（フリータイム&ロケーション）がその典型である。

労働時間と働く場所から自由になるという意味の F T L のねらいについてトヨタは、「労働時間の制約をできる限り取り去り、成果創出に向かって、1 人ひとりが能力を最大限発揮」するというものである。現行の労働基準法の枠の中でも、「労働時間の制約」を「できる限り」はずそうというもので、一括法の先取りともいえるものであった。

まず最初に工場で働く技能職に、16 年 1 月から、毎月評価し、毎月の賃金を変動させていく成果主義賃金を取り入れた。毎月評価し、毎月変えるという日本の大企業では例のないような「究極の成果賃金」である。標準額が 7 万円で、6 段階の「技能発揮考課点」で評価し、最大で 2 万 5000 円の賃金格差を付ける。

事務・技術職には、17 年 12 月から F T L のうちの「F T L（I）」（イノベーション）を導入した。現行法で認められた裁量労働制を、トヨタは「F T L（D）」（ディスクレションリイ＝裁量）と称している。

トヨタは、「F T L（I）」は、「裁量労働的」な働き方としている。「賃金は掛けた時間の対価であるという考え方を払拭」するものであると主張する。7800 人を対象にする大規模なもので 18 年 4 月で 2037 人に適用している。

「F T L（I）」は、残業は年間 360 時間以

内を前提とし、月 80 時間、原則 540 時間の範囲のなかで働く、②適用されるのは主任職で、本人の意思、所属長との面談、部長や人事の承認が必要、③手当は、月 17 万円を支給（主任職の裁量労働手当の 1.5 倍）。超えた分は翌月支給、④年 20 日の年休を取得し、平日に 5 日間連続休暇を取る。在宅勤務では、週に 1 回、2 時間以上出勤すればよい——などというものである。在宅勤務者は、F T L 全体で 3335 人（2018 年 6 月の会社報告）になった。

トヨタ労組が、「F T L（I）」適用者や適用候補者約 1100 人にアンケートをとったところ、次のような長時間労働への懸念や危惧の声が出たという。

- ・本制度は「月 45 時間・17 万円」という数字に焦点が当たりがちであり、…「職場では、結局『F T L（I）適用者は 45 時間働ける。むしろなぜ働かないのか』という空気になるのではないか」という声は根強く、現状のままでは実際に、そうなる可能性がかなり強いと懸念している。
- ・特に、職場全体が高負荷である場合には、効率的に業務を遂行しても、超過勤務時間だけを見て、「まだやれるだろう」となり、新たな業務付与や業務分担の変更による上乗せが繰り返される結果、結局 540 時間まで働かざるを得なくなることを危惧している。

次に「F T L（D）」を見てみよう。現行の裁量労働制には、「企画業務型」と「専門業務型」の 2 つがある。トヨタでは 17 年 3 月時点で、事務部門を中心にした企画裁量型で 370 人、技術部門を中心にした専門業務型

で 1403 人が働いている。

裁量労働は、実際に何時間働こうが、あらかじめ働いたと“みなす時間”を労使で協定するものである。トヨタでは、1 日 9 時間働いたとみなし、所定労働時間を超えた 31 時間分については「裁量労働手当」として支給している。

今回、企画裁量型の 370 人の事業所ごとの人数や「超過勤務時間」（パソコンのログオン・オフ－9 時間）の詳細なデータを入手することができた。大企業での裁量労働の長時間労働の実態が明らかになったのは、これが初めてであろう。

適用者は、本社が 101 人で、東京本社が 47 人、本社技術が 104 人である。このうち、16 年 10 月～17 年 3 月の半年間で、平均超過勤務時間は月 28.3 時間だった。月 45 時間を超えた労働者は、のべ 255 人にのぼった。

トヨタでは、裁量労働の適用除外になるルールを設けているが、超過勤務時間が月 80 時間を超えて適用除外になったのは 3 人、同じように半年で 270 時間を超えて適用除外になったのは 8 人であった。超過勤務時間の最大は、過労死の労災認定時間（100 時間）に近い 95.4 時間にもなった。

このような長時間労働のために、トヨタでは適用者に「健康・福祉措置」を取っている。裁量労働の適用を除外になった労働者、超過勤務時間が月 45 時間を超えたために「健康調査票」を提出した労働者、健康診断を受診した労働者を合わせると実に 309 人にのぼった。重複もあるものの企画業務型裁量労働者の 8 割を超えるというのは異常である。

専門型裁量労働制でも、平均超過勤務時間は月 30.5 時間で、最大は過労死の労災認定

時間を上回る月 100.5 時間であった。制度の適用除外になったのは、16 人を数えた。内訳は、超過勤務時間が月 80 時間を超えた労働者が 2 人、半年で 270 時間を超えた労働者が 14 人だった。

FTL の労使専門委員会では、トヨタ労組からは裁量が発揮できていないとして、次のような実態が出された。

『「短納期の突発対応を全て請け負わされる』『年度頭からわかっていた、転出者の業務を急に振られる』等、次から次へと業務を付与されており、まとまった業務付与となっていないために裁量を発揮しづらくなっているケースもあった。納期がきわめて短く、自ら工夫する等の創造性を発揮する状況ではなく、決められたやり方で業務を進めるしかない等、本来の制度の目指すべき姿に沿わないような業務付与をされていると受け止める声もあった』

安倍政権は、「働き方改革」一括法で、裁量労働制のデータ改ざんが明るみに出たことから 18 年の通常国会では、裁量労働制の営業職への拡大は削除した。トヨタの実態を見ると、裁量労働制は裁量の発揮どころか、長時間労働と過労死へ追いやる働き方であることが浮き彫りになる。

一括法では、罰則付きの残業の上限規制を設けるとしている。ところが、「研究開発業務」は適用されない。トヨタでは、多数の技術者・研究者が「研究開発業務」に就いている。法では、残業の上限規制について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、繁忙期などには年 720 時間、1 カ月当たり 100 時間未満、2 ～ 6 カ月平均で月 80 時間以下——などとするとしている。

トヨタでは、年間残業時間が 360 時間を超える労働者は、16 年度で 4813 人を数える。2003 年度は、実に 1 万人を超えていた。それから車の生産が急減したリーマン・ショック時は 690 人までに減ったが、生産が拡大するとじわじわと増え続けた。この 3 年間にやっと歯止めがかかった。

16 年度の内訳を見てみると、工場などで働く技能職が 762 人 (15.8%)、事務・技術職が 4051 人 (84.2%) である。圧倒的に事務・技術職が多い。一括法では、上限規制を月 45 時間、年 360 時間を原則にし、月 100 時間未満まで認めているが、「研究開発業務」を適用しないとすれば、トヨタでは残業の上限規制が骨抜きになることは明らかである。

また一括法には、「残業代ゼロ制度」(高度プロフェッショナル制度＝高プロ) が盛り込まれている。政令で定めるとしている対象業務には、アナリストやコンサルタントなどとともに「研究開発業務」も想定されている。

トヨタは、電動化、自動運転化などで必要になった技術労働者らをネットで「CAREER RECRUITING」と大々的に呼びかけ、転職を求めている。昨年夏には、「シリコンバレーより、南武線エリアのエンジニアが欲しい」という広告を IT 企業の研究所が集中する南武線 (神奈川県川崎市～東京都立川市) 沿線に張り出し、電機メーカーから引き抜こうとすることまでした。

トヨタの研究所やテクニカルセンターなどで働く研究者、技術者は増え続けている。研究者、技術者は、残業の上限規制からはずされたうえに、「残業代ゼロ制度」の対象になるなど、大企業から労働時間の規制緩和の対象としてねらわれている。

トヨタ労組が加わる連合は、「残業代ゼロよりも過労死ゼロを」のスローガンをかけ、「残業代ゼロ制度」には反対した。トヨタ労組など約 9000 組織は「過労死ゼロ宣言」をしている。それに矛盾しているのが残業の上限規制だ。日本経団連と「100 時間未満」で合意したために、「働き方改革」一括法の残業の上限規制には反対しなかった。

3 大企業の社会的責任を求めて——トヨタ総行動

毎年、春闘時に豊田市のトヨタ自動車本社に向けて早朝宣伝や集会、デモ行進し、大幅賃上げ、下請け単価切り上げなど労働者や下請け、地域住民の切実な要求の実現を求めてきたのがトヨタ総行動（愛知県労働組合総連合などでつくる実行委員会主催）である。

総行動は 1981 年に始まり、39 回の歴史を刻む。愛労連の労働者をはじめ中小零細業者、トヨタや関連会社の労働者、地域住民、学者・研究者、大気汚染公害患者らが共同してトヨタの社会的責任を求めて行動してきた。

大きな成果をあげてきた 1 つが過労死の労災認定だ。トヨタやトヨタ系の過労死認定を求めて遺族の内野博子さんや三輪香織さんが集会で訴え、デモ行進の先頭にたってきた。

内野さんの夫は、プリウスを生産しているトヨタ堤工場で 2 交代労働で働き、2002 年 2 月に過労で亡くなった。30 歳だった。2007 年 11 月、名古屋地裁は亡くなる 1 カ月前の残業が、QC サークル活動などもふくめて 106 時間だったとして労災と認めた。

三輪香織さんの夫は、トヨタ系の職場で働き、17 年 2 月、名古屋高裁で過労死と認められた。亡くなる 1 カ月前の残業は 85 時間

余で、100 時間に満たなかったが、うつ病も発症していたとして労災と認められた。

トヨタやトヨタ関連では、これまでわかっているだけでもカマリのチーフエンジニアら 6 人の過労死が労災と認められている。1 企業・グループとしては異常に多い。名古屋・過労死を考える家族の会の代表になった内野さんと三輪さんは、安倍政権の「働き方改革」一括法が、「過労死を増やすものであり、廃案に」と、トヨタ総行動や街頭に立って訴えてきた。

2018 年のトヨタ総行動は、振替休日の 2 月 12 日（月）に行われた。市内の山ノ手公園で開かれた集会には、約 600 人が参加。トヨタで 09 年に亡くなった夫＝当時 40 歳＝の過労自殺の労災認定を求めて裁判で争う女性（49）が訴えた。

「プリウスのプロジェクトが大変だと話していました。上司からもパワハラで追い詰められていました。労災認定まで頑張ります」と訴え、参加者から大きな激励の拍手を受けた。

この日は、“トヨタカレンダー”によって、トヨタの労働者は出勤日になる。トヨタ本社や本社工場、テクニカルセンターなど約 2 万 4000 人が働いている本社地区。愛労連の樽松佐一議長らが本社前や集会で訴えた。「私たちは内部留保の活用を訴え続けてきたが、いまや経団連や安倍政権まで言うようになりました」

実際、今年 18 年の経団連の春闘対策方針「経営労働委員会報告」では、内部留保を『人材への投資』も含めた一層の有効活用が望まれる」などとのべているのだ。日本の企業の内部留保は 400 兆円を超えている。

榎松議長はまた、トヨタの非正規労働者の期間従業員が5年働けば、労働契約法で無期転換を申し込むことができるのに、6カ月のクーリング期間を利用して無期転換逃れをしている、と厳しく批判した。

集会では、岡崎民主商工会の林浅吉会長が、トヨタの3次下請けで単価を切り下げられたために、廃業に追い込まれたと告発。ばく大な内部留保、利益を下請単価引き上げに使うよう訴えた。

総行動に先立って第33回トヨタシンポジウムが17年12月17日、デンソー本社などトヨタグループが集中する愛知県刈谷市で開かれた。電気自動車（EV）化、自動運転化などが急速に強まるなかで、雇用や関連・下請けへの影響を探った。榎松議長はあいさつで、トヨタが電動化計画を発表するなかで、自動車産業の最大の集積地・愛知県で、EV化が地域経済に与える影響はどうなるのか、部品点数の減少が下請けに与える影響、高校生の就職の問題など、「しっかり勉強をしていこう」と呼びかけた。岐阜経済大学の岩坂和幸准教授が、「EV化が自動車および自動車生産構造におよぼす影響とは」と題して講演した。

日本の自動車産業は、全就業人口の約8%、約529万人を占める日本の製造業では最大の

産業である。トヨタと取引きがあるのは約3万社にもおよぶなど裾野の広いピラミッド型産業でもある。電動化、自動運転化、コネクテッド化など、世界の自動車産業は、「100年に一度の大変革の時代」に突入し、自動車メーカー、IT企業などが激しい覇権争いをしている。

それと軌を一にした財界・大企業の労働者への攻撃も激しくなっている。労働基準法で定められた1日8時間、週40時間労働を崩し、労働時間と働く場所の規制をとっばらうというトヨタの「FTL」は、労働者にとって安心して働くことができる「働き方改革」なのか？ 労働者を長時間・過労死に追いやる恐れがあるのではないか。

トヨタと世界1を争っているフォルクスワーゲンの本社・工場があるドイツの年間労働時間は1300時間台である。トヨタはこの十数年、1900時間台で推移している。トヨタは、フォルクスワーゲンより年間600時間も長いことになる。労働者が求めているのは、愛労連などがかけているように、残業の上限を月45時間、年360時間までと法律に定め、連続11時間の休息时间（勤務間インターバル）を実現するなどして、時短大国・ドイツに追いつくことである。

（おか きよひこ・会員・ジャーナリスト）

●大企業職場からの報告・日立

降給・降格自由の「働き方改革」

成木 彦朗

1 リストラで利益を拡大する日立

日立製作所は、4月27日に2018年3月期の連結決算を発表した。それによると売上高は前期比2%増の9兆3686億円だったにもかかわらず、営業利益が同22%増の7146億円、当期利益も同45%増の4909億円で過去最高益となった。それは、グローバル事業の拡大やデジタルの成長とともに「事業構造改革」というリストラ策による効果によるものである。低収益事業の縮小・撤退で380億円、構造改革で150億円、事業の選択と集中で2年間に1.5兆円という収益を改善したと発表している。2018年度には調整後営業利益率8%を達成し、さらに2021年までに40%の子会社を削減することや間接業務の効率化などで1000億円超えのコスト削減をめざすとしている。特に象徴的な分野が情報・通信システム分野で、売上は前期比101%、EBITでは同+3%の628億円も増やしながら、従業員は1531人も削減した。

昨年度だけでも日立国際電気、日立電鉄交通サービス、アラクスラネットワークス、HITM、鍛造ロール事業の売却が行われた。そこで働く労働者や家族は、早期退職や今後の生活不安にさらされている。「構造改革」による雇用ポートフォリオ（雇用形態多様化人事管理）・BPO転換（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）による余剰人員のフロント業務やSEへの職種転換、遠隔地移動など労働者の一方的な負担で行われ、それによるメンタル障害発症の要因にもなっている。

2 降給・降格が自由な賃金制度

日立は、2004年から成果能力主義賃金と企画型裁量労働制を導入した。それ以降の春闘では定期昇給はなくなり、低い評価になると賃下げが当たり前の賃金制度になった。2018春闘では、「賃金は定期賃金改定を行うとともに1500円水準改定を実施する」という内容で妥結したが、本給の定期改定額は賃金考課により総合職6級（大学卒後5～6年程度）で+8200～-4100円、ベースアップ部分でさえ賃金考課により+2100～0円という格差がある。この賃上げ額さえ本給レンジの上限にある労働者は、昇格がなければレンジ上限値で頭打ちになる。昇格・降格については、毎年の成果評価結果で行われるが、降格についての明確な基準はなく、日立グループ会社の超L S Iシステムズでは、「リストラ部屋」配属となり、早期退職に応じなかったため、他社に出向された勤続20年以上の労働者は、新入社員時の研修員の賃金まで降格・降給された。リストラ対象にならなくても毎年最低の賃金考課が続き、降格されれば、40歳以上でも最低保証賃金の時給1400円程度となりうる賃金制度である。

労働組合も降給を容認している。2018春闘の要求時点で定期昇給での考課査定が低いとマイナスになる賃金を要求しておきながら妥結時は、「低評価者に配分はできませんでした」と反省を述べる茶番を繰り返している。

3 日立の働き方改革はグローバルに働く戦力を作る戦略

2018 春闘では、賃上げとともに「働き方改革」が焦点となった。労働協約改定では、深夜労働実施者を対象とした勤務間インターバル（11 時間）の導入、仕事と介護の両立支援強化、仕事と育児の両立支援、在宅・サテライトオフィス勤務のさらなる柔軟化、キャリア開発のための休職・短時間勤務の導入などの前進があった。

一方で、時間や場所に捉われない働き方の推進は、仕事の個別化・労働の柔軟化（＝自営的就労）で、一人ひとりが個人で判断&行動し、成果を勝ち取る成果主義がいっそう強化されている。また、働くものの労働者性は失われ、労働法制や労働組合の形骸化につながる懸念がある。キャリア開発休暇やキャリア開発勤務の新設は、社外転進などのリストラ手段に利用される恐れもある。

2017 年 11 月に開催された労使による日立グループ経営懇談会では、日立の「働き方改革」について会社の考え方が示された。東原社長は、冒頭の挨拶で、「働き方改革」を通してグローバル No. 1 の自負をもつことが重要で、単なる残業縮小運動ではない。多様な人財の活躍を通じてイノベーションを創出し、グローバルな成長を実現していくための人財マネジメントの取組みそのもの、と述べている。

日立の「働き方改革」のねらいは、「グローバル・メジャープレーヤー」を目指すために、グローバル市場で勝てる競争力の源泉として、すべての従業員が戦力になるための、働き方の意識改革である。東原社長は、働き方改革について「勘違いしてほしくないのは、残業を減らすために単に早く帰ればいいということでは決してないということです。仕事で成果を出すことが大前提です」（2016 年 12 月 1 日）と労働者へのイデオロ

ギー支配を強めることで多少の労働条件改善やフリーに仕事ができる環境を作っても、成果を出さないものは、必要とされない人材として降給・降格自由、上司に睨まれれば最低賃金まで下がっても当たり前という職場を作ろうとしている。

また、2018 年 1 月の日立グループ経営懇談会では「特に、働き方について言えば、具体的な職種、職務を定めないままメンバーとして会社に就『社』し、無限定な職務を時間を問わず遂行し、配置転換を重ねて能力開発を行っていく、いわゆる日本型雇用システムにおける働き方から、日立に就『職』し、明確化された『役割』、『ミッション』のもとで業務を遂行し、仕事を通じて専門性やエンプロイアビリティを高め、プロフェッショナルとして次の成長機会となる仕事にチャレンジする働き方をめざす」と労働者の即戦力化、教育や能力開発の放棄、弱肉強食で成果の出ない者は切り捨てる労務管理をめざしている。

事実、職場では「働き方改革」が叫ばれるが、製造ラインのシフト勤務者は、「40 度の熱が出てしまったが、交代要員が見つからなかったため無理を押しして勤務にあたった」、「子どもの入学式などの行事に参加できず『どうして来てくれないのか』と妻に責められる」「子どもが熱を出したので休みを取りたい。と上長に言う『おまえはまた休むのか』、『俺の子どもが小さかった頃は、平日に休んだ分は休日出勤して仕事をリカバーしていたが、今の連中は甘えすぎだ。仕事も子育ても両立させろ』」、「長時間残業は認めないとしているが、生産台数も人員も変わらず、休息返上など労働強化で疲れる」といった実態が訴えられている。

4 最大の経営リスクは「働く意欲の低下」

日立の経営リスクは、「英国原子力ホライズン

プロジェクト」と「南アフリカ火力プロジェクト」と言われていますが、職場の疲弊が続く中で、毎年「仕事のやりがい」を感じる労働者が減少している。日立懇が電機懇とともに取り組んだ2018春闘アンケートでも「困っていること」の上位は、「低賃金」37%、「老後・年金」32%、「人員削減」25%、「パワハラ・セクハラ」「長時間労働」19%と職場の不安が上位を占めている。また、2017年に実施した日立労組の「処遇・生活に関するアンケート」では、仕事にやりがいを感じている組合員は、2014年の78.6%から2017年の67.8%に10ポイント以上も下がっている。さらに、現在の職場不安では「分社化により職場が変わってしまう」「配転や職種転換で仕事内容が変わる」「今の働き方が続くと体力が持たない」が60%を超えている。

電機産業の中でいち早く成果主義を導入し、業績低下を招き「成果主義導入の失敗」を認めた富士通と同じリスクを日立も抱えているのである。

こうした実態が多く寄せられた日立懇が職場で集めた2018春闘アンケートの声の一部を紹介する。

- ・人は減る、仕事は増える、残業はするな、賃金は増えない。こんな会社では誰でも辞めたくなくと思います
- ・会社で働く人達を人とも思わない。大切にしない会社だと、あらためて強く感じた1年になりました。子育て、介護、色々な問題をかかえ働く上で、会社を働きやすくしてもらいたいです
- ・10月から子会社に移った人のモチベーションが著しく下がっているため、飲み会で愚痴を聞いている
- ・仕事量の割に人員が少なく、仕事でミスしたら査定を下げられ結果収入は上らず、なかば強制的に転籍させ給料をさげる、また、働

き方改革と言う名のサービス残業がある。有給の消化といいながら、子育てのため休んでると休み過ぎと言われてやすみづらく子育てしづらい

- ・GPMという目標管理により成果が厳しく求められ、職場の雰囲気が悪い。過度な成果主義を改善して欲しい
- ・実力主義と言いながら、実際は部門の業績で昇格や昇級する人数は決まっている。賞与も同様に業績で左右されるので、特に業績が悪い部署のベテラン社員達は「どうせ上限に達しているから上がらないよ」と諦めモードです
- ・上司のパワハラが酷い。朝からきつい口調で責められるので一日モチベーションが上がらない
- ・仕事のストレスで体重が急増してしまった。管理職なので残業代は出ないが、作業時間が原価にチャージされるため、赤字案件ということもあり毎日定時退勤で勤務申請している
- ・私は主に営業・海外事業畑でキャリア20余年、それなりの実績であっても大損失などは出した事のない50代です。TOEICも900点台後半ですが、夏の早期退職応募可能者に『選ばれ』5回以上に及ぶ面談でも応募しなかったところ、海外営業→資材部に異動されました。現在主な職務は、書類ファックス・コピー・仕分け・PC繰り返し入力数十件等軽作業+事務を若手社員と共に携っており積年の営業・語学・折衝スキルは全く用のない状況です。今の会社は業績不振対策として早期退職・配転などを行っていますが、私が『特に悪意も無く』このような使われ方をされているのを一例とすると、会社の将来は暗いと思わざるを得ません

5 職場からの闘いと電機・情報ユニオン

日立関連職場の懇談会（日立懇）は、職場の

要求や不安、理不尽な扱い、パワハラ・セクハラなどの労働相談や職場の問題を会員で議論し、毎年、日立労組本部へ要請行動を1993年6月から継続して行っている。この要請書を作るには職場分析や労働者の意見・気分、各地で起こっているリストラ攻撃とその狙いなど議論することを特に重視している。要請内容は春闘、働き方改革、リストラ、原発、子育て、働く女性の問題、人権、企業ぐるみ選挙など多岐にわたっている。職場の生の声を日立労組本部中執との対話で伝え、懇談する活動は労組本部側も重視し、参考にしてている。

日立の株主総会への取り組みも行っている。会社経営には様々なリスクが伴う。このリスクを回避するのが経営者の役割である。私たちは、職場の労働者株主の立場で、日立の経営施策や職場で起こる人権侵害などが社会的な批判を受けるリスクであることを指摘し、労使関係が正常な会社こそ発展できるという立場で質問・意見を提起している。

日立労組は、電機連合に加盟している労使協調路線の労働組合である。グループ会社の労組も同様の路線である。労使協調の労働組合は、職場のリストラにたたかうという点で弱さを持っている。リストラ面談、退職強要には相談に行っても「対応してくれない」「逆に説得される」と職場労働者の信頼はない。最近、リストラで困ったら「電機・情報ユニオンに相談しよう」という日立の労働者が増えている。電機・情報ユニオンに相談に訪れ、労働組合に加入し、日立と団体交渉を行って「退職強要をやめさせる」、パワハラが酷くメンタル疾患で休職した労働者が電機・情報ユニオンに相談、加入し団体交渉で「職場復帰を果たし、新たな職場を確保させ仕事ができる労使関係を作る」、「定年退職後の再雇用の労働条件を団体交渉で前進させ雇用を確保させる」などの例が多く生まれている。日立懇への労働相談も電機・情

報ユニオンと一緒に相談し、本人の意思により電機・情報ユニオン加入して運動を進めている例もある。

おわりに

今年5月の経団連の定時総会で日立製作所会長の中西宏明氏が会長となった。電機産業から会長が出るのは東芝の土光会長以来である。中西会長は安倍内閣に近い人物であり、日立が行ってきた（先取りしてきた）働き方改革が国の政策としていっそう強く押し出されるのは間違いないであろう。内閣府の総合科学技術・イノベーション会議が司令塔となって進める科学技術政策の指針「Society 5.0」の企業での推進役も中西会長が行ってきた。この「Society 5.0」実現のために5つの壁突破が官民で推し進められる。壁の一つが「人財の壁」であるとして、今焦点となっている「残業代ゼロ法案」をはじめとする様々な働き方改革が悪が予想される。

一方、経団連は昨年、企業行動憲章を改定し、「4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」という項目を追加した。日立も2013年5月に日本の企業としてはいち早く「日立グループ人権宣言」を発表した。その宣言では「国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』の実行を通じて、人権尊重の責任を果たす」としている。

職場で起こるリストラ、退職強要、サービス残業、パワハラ・セクハラ、リストラ部屋、いわれない降格・降給差別など人権無視の企業論理とグローバル企業にも求められる人権擁護との矛盾を明らかにしていくことが重要になっている。職場で人権を守り発展させるたたかいと運動が日立懇の役割である。働く者の人権と生活を守るため電機・情報ユニオンと共同し、いっそうの発展を進めたいと思う。

（なるき ひころう・会員・日立関連労働者懇談会副代表）

●大企業職場からの報告・東芝

経営責任を追及し、リストラを許さない

今井 節生

2018年6月1日、東芝から分社した東芝メモリ㈱の「日米韓連合」への売却が完了した。約3年にわたり東芝を解体的とも呼ばれる大リストラの嵐が吹き荒れ、多数の労働者が職場を追われ、早期退職、M&Aによる他企業への転籍、グループ間異動による遠隔地配転、労働条件切り下げなど厳しい攻撃にさらされた。東芝メモリの売却によって債務超過は解消し、株式の上場廃止は免れたが、稼ぎ頭を失った東芝の前途は厳しく、さらなるリストラが予測されており、予断は許さない。

1 破綻の真因と問われる経営責任

〈コンプライアンス無視の粉飾決算〉

1990年代後半、東芝は厳しい経営状況を柳町工場閉鎖などのリストラで切り抜けたが、2001年電機産業のITバブル崩壊で1万人リストラ（東芝アクションプラン）を実施するなど、その後も日立や三菱など同業他社とのせめぎあい状況は続いた。

2005年、赤字状況のパソコン部門を黒字転換した功績により、西室泰三相談役（2017年没）の後押しで西田厚聰（2017年没）が社長に抜擢された。その後「チャレンジ」と呼ばれるトップダウンによる決算への圧力が増大していったと報道されている。筆者も当時社会インフラ部門の製造部スタッフであったが、資材調達でのVA&CD（いわゆる値引き）は厳しかったと記憶している。

2015年4月、約8年間にわたって2300億円もの粉飾決算が行われていたことが、内部告発により白日のもとにさらされた。7月には西田厚聰（2005～）、佐々木則夫（2009～）、田中久雄（2013～）の3社長が粉飾決算の経営責任を取り辞職した。

〈ガバナンス無視の原発事業まい進〉

2006年第一次安倍政権下、東芝は米国の原発会社ウエスチングハウス（WH）社を6600億円で買収した。この買収劇の裏で動いたのが経産省・エネルギー庁官僚、西室相談役、ベーカー元駐日米国大使、米国ロビースト等であり、東芝社内では佐々木則夫、志賀繁範（のちにWH社会長）等である。

2011年東日本大震災・福島第1原発事故以後、世界的に原発見直しと再生可能エネルギーへの転換が進む中でも、ひたすらに原発事業推進に固執した。

安倍政権にすり寄り、経産省ともたれ合い、経団連会長の椅子を欲しがり、社内では原発事業最優先とばかりのふるまい、企業統治（ガバナンス）の基本理念はどこ吹く風の状況が続いた。

粉飾決算が露見した後も、長期間隠ぺいし続けたWH社の「のれん代」2600億円の処理、原発工事会社S&Wを買収したあげくにWH社の7000億円超の損失公表など、経営陣の無責任ぶりが際立つ。

〈「物言えない、逆らえない」社風を作り上げた特殊労務管理〉

創業 140 年を超える大企業である東芝は日立と常に比較され、末端の社員まで「H社」をライバル視するよう教育されている。筆者の経験でも、インフラ自動機器の単価比較で「H社」との競争は常にあり、良い意味でのライバル競争ともいえた。

1960 年代後半からの労務対策では、日立は「消防隊」（火事・赤字・アカ、3つの赤を消す）、東芝は「東芝扇会」（扇のかなめは公安警察上がりの労務担当）というインフォーマル組織を使った手法が共通している。「扇会」は自覚的な活動家を監視し孤立させ、陰湿ないじめや昇給昇格差別を行い、最終的には思想転向または退職に追い込むため、全社に組織を張り巡らせていた。

1995 年「東芝の職場を明るくする会」の差別をなくす争議が始まった後も「扇会」を「自己啓発の会」と名称変更し、2000 年代に入ってから活動も継続した。当然のことながら活動家がいなくなっても、職場労働者の監視役として「不平不満分子」を洗い出すことが活動目的のひとつであった。（東芝の職場を明るくする会 H P 参照）

「物言えば唇寒し…」が東芝の社風となっているのはこのような歴史的背景がある。経営幹部も連合労組幹部もこの特殊労務管理のなかで育ってきているからこそ、「上役には逆らわない、労組幹部にもたてつかない、自己主張しない」という「3 無社員」が東芝で生き続ける保証と確信しているのであろう。

2 労働者に犠牲転嫁したリストラは許さない

2015 年粉飾決算が明らかになると、最初に半

導體部門・大分工場の一部をソニーへ売却し、新生東芝アクションプラン（1 万人リストラ）と称するリストラ計画を発表した。

〈青梅工場閉鎖反対のたたかい〉

ライフスタイル事業（パソコン、映像、家電）のリストラ計画の中心は、青梅工場の閉鎖にあった。東芝の職場を明るくする会は、電機・情報ユニオン、東京地評や三多摩地域のローカルユニオン、民主団体とも協力し、青梅地域での宣伝、自治体への申し入れ、市民集会（112 人参加）の開催などに取り組んだ。

「犠牲転嫁は許されない」「退職強要やめよ」のリストラ反撃ビラ（第 1 弾）とリストラアンケートを京浜地区の事業所に配布したが、2016 年 3 月末に希望退職含め 1 万 4 千人の退職が発表された。同時に手当カットなどの「緊急対策」を労組が受け入れ、残った労働者も経営陣の失敗の犠牲となった。

半導体部門と並んで優良経営を続けていた医療機器部門「東芝メディカル」をキヤノンに売却するなど、「タコが足を食って生き延びる」経営手法に対して、社内外から批判が相次いだ。

2016 年末 W H 社での巨額損失発表、2017 年 2 月から 4 月にかけて決算発表が遅延、など企業の存続が危ぶまれる状況下、2017 年 3 月 30 日臨時株主総会が開かれ、債務超過による上場廃止回避のため東芝メモリを分社し売却することが決定された。

〈東芝リストラ対策会議結成と 4 分社リストラ〉

2017 年 6 月 18 日「東芝リストラ対策会議」が結成された。「労働者の雇用と地域経済を守れ、東芝は企業の社会的責任を果たせ」のスローガンを掲げ、神奈川労連を中心とした地域労連、電機・情報ユニオン、政党や民主組織、東芝の職場を明

るくする会などが結集した。

2017年6月28日の定期株主総会で、社内の残る部門を4社に分社化することが決定された。社会インフラ、ソリューション、半導体（以上7月1日）、エネルギー（10月1日）に分割、本社を持ち株会社とする、「分社時リストラは無い」という触れ込みであった。

〈リストラ反撃ピラとアンケート活動〉

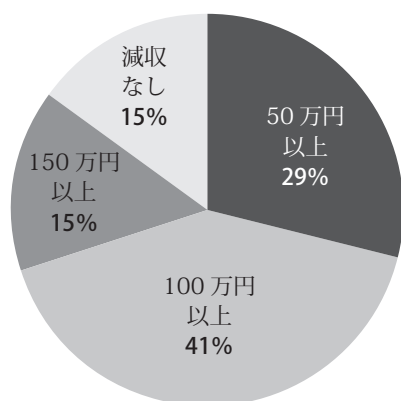
東芝リストラ対策会議による反撃ピラ（第2弾）とリストラアンケートは、2017年8月後半から10月上旬までに京浜地区の事業所中心に3600枚以上配布され、アンケートもこれまでに多く多く返ってきた。

特徴1 過半数がリストラへの不安と年収100万円以上減収

アンケートの回答では、2015年の粉飾決算発覚以後、

- ①「退職勧奨を受けた？」には10%がYES。
- ②「転籍・配転など異動は？」には30%がYES。
- ③「雇用やリストラへの不安は？」には過半数がYES。
- ④「一時金減額など緊急対策での年間の減収額は？」

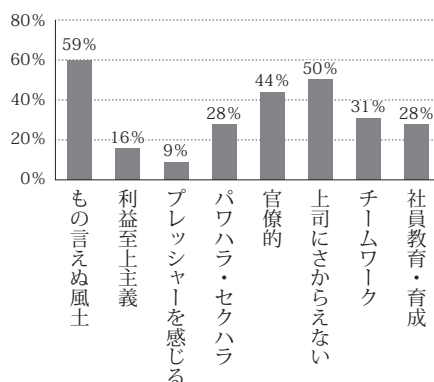
には100万円以上が過半数を超えている。（図）



特徴2 変わらない「物が言えない」社風

東芝では1960年代以降長年にわたって社員の思想や動向を監視する労務管理体制が敷かれており、このことが粉飾決算や原発事業での役員の暴走を生んだ要因とも指摘されている。

粉飾決算発覚後、経営陣は社風を変えようと称した社員教育を何度も実施しているが、アンケートの回答からは全く社風は変わっていないばかりか、パワハラや官僚的上司に逆らえないなど、むしろ悪化している状況である。



〈リストラ反撃ピラと相談活動〉

その後も、映像事業を中国企業に株式売却、東芝病院を民間医療法人に売却など、「タコの足喰い経営」が続き、2017年11月29日には、ソリューション（TDSL）社での300人、続いてインフラ（TISS）社50人、エネルギー（TESC）社50人、合計400人の希望退職募集というリストラ計画が発表された。7月1日の分社時の「リストラは無い」約束を反故にし、舌の根も乾かぬうちにリストラ発表、しかも対象年齢が53歳以上（TDSL）、50歳以上（TISS、TESC）など、中高年をターゲットにした厳しい内容であった。

ソリューション（TDSL）社での退職勧奨や出向・転籍などの肩たたきは、対象者リストに基づいてやられ、ターゲットになった技術者は53歳以下まで含まれており、まさに「便乗リストラ」（ついでに辞めさせよう）である。

「東芝はグループ会社移籍後の雇用と労働条件を守れ、事業譲渡・分社後のリストラ不安をなくせ」リストラ反撃ビラ（第3弾）と電機懇春闘アンケート約3600セット、各事業所門前で配布した。

2018年に年が変わると、出向・転籍先を次々と紹介するなど上長による面談は執拗になり、リストラ反撃ビラ（第3弾）を見て、電機・情報ユニオンや東芝の職場を明るくする会に相談する労働者が増えてきた。

相談活動では、グループ外への出向・転籍、グループ内の異動、早期退職制度を使った退職など、ケースバイケースで対応することに留意したと、鈴木登美夫対策会議事務局長が報告している。

相談にきた技術者は、退職強要をはねかえし現職にとどまることができたり、グループ内への異動に応じたり、ほぼ要求を満たすことが出来たが、TDSL社だけでやむを得ず退職に応じた人と出向者合わせて当初予定の300名を超えたとの報告があった。

〈労働者5万7000人減少、もうかる事業売却で今後の見通しは〉

2015年粉飾決算発覚後、市場の信用失墜で株価は低迷、営業活動にも影響し決算が悪化、穴埋めに事業や株を次々売却し、労働者へのリストラが繰り返された結果、東芝グループの社員は2015年3月期19万8741人から2018年3月期14万1256人と5万7485人も減少した。

青梅事業所の閉鎖、主要な事業部門の売却は、

東芝メディカル（医療機器）をキヤノンへ、半導体（センサー用）をソニーへ、家電事業を中国社へ、パソコンをシャープへ、映像事業を中国社へ、東芝メモリを日米韓連合へ、その他の部門では東芝病院や東芝セキュリティーの売却、持株の売却では売れるものはなんでも、という状況であった。

リストラによる直接的な人減らしに加えて、緊急対策による収入減や先行きの見通しに悲観した技術者がヘッドハンティングで他企業に転職や退職し、事業の再生に支障をきたす部門が出ている。

〈雇用を守り技術の発展と電機産業の持続的進歩を〉

2018年6月11、12日、東芝リストラ対策会議は分社した東芝メモリ四日市事業所で、現地みえ労連や電機情報ユニオン愛知支部の支援を受けて、リストラ反撃ビラとアンケート、電機産業政策リーフを1000セット以上配布した。

反撃ビラでは「人権を尊重して人材の育成・強化を」「電子立国の再生に向け社会的責任を果たせ」、電機産業政策リーフでは、「電機産業がひらく明るい未来」「明るい未来は労働組合とともに」と、メッセージを伝える宣伝行動である。

日本を代表する大企業の東芝が解体的ともいえる状況になった一番の要因は、法令順守が口先だけの経営体質、人権が尊重されない企業風土、上に逆らえない社風、社会的な倫理を守らないトップ、さらに経営陣の行動をチェックできない労働組合の体質、等々があげられよう。

東芝が真の再生を目指すなら、以上の指摘を真摯に受け入れ、再発防止策を実行することが必要である。

（いまい せつお・電機懇代表・東芝OB）

●大企業職場からの報告・NEC

身勝手な黒字リストラは許さない

森 英一

電機産業では、大規模な人減らしリストラの嵐が吹きあれている。7年前の2011年に、パナソニックが4万人のリストラを行って以降、38万人を超える正社員の人員削減が強行されている。今年に入ってから、富士ゼロックスで1万人の人員削減と生産拠点の統廃合、NECで3000人の人員削減と国内9工場の再編・統廃合、東芝パソコン事業のシャープへの売却が発表されるなど、電機産業の大リストラは止まらず、黒字リストラ、常時リストラの様相を強めている。

電機・情報ユニオンは、大企業のリストラに対して、全労連、県労連、東京地評との共同闘争を強めて、雇用と地域経済を守る運動を進めている。電機産業の大リストラとのたたかいは、雇用と地域経済を守り、雇用のルールを確立する上からも、基幹産業である電機産業を持続的に発展させる上からも、国民的な課題といえる。

1 突然 NECがリストラ策を発表

NECは2018年1月30日、3000人の人員削減と国内9工場の再編・統廃合のリストラ策を発表した。このリストラ策で、430億円の効果を見込み、2018年度に終わらせるとしている。

突然の国内9工場再編の報道を受け、NECプラットフォームズ一関事業所が所在する一関市の勝部修市長、NECプラットフォームズ福島事業所が所在する福島市の木幡浩市長ら

は、該当する事業所や本社に「事業所の存続。雇用の確保」をただちに要請した。勝部修一関市長は「NECはこれまで何回もリストラを繰り返した。今回の中身は示されていないが、社員が自ら退職するよう仕向けているように見える。NEC本社社長へ面会を求めている」と語っている。

また、岩手県労連と両盤労連は一関市、市公共職業安定所、市商工会議所に「NECに対して、事業所の廃止・人員削減を行わないよう強く働きかけること」の要請を行い、山梨県労連は山梨県、大月市、甲府市に「市民の生活と雇用を守るため、情報収集を行い、事業所の廃止・人員削減を行わないよう強く働きかけるとともに、市に対策本部を設けるよう」にと要請した。

2 対象者7人中の1人を退職に追いこむ

NECは4月18日、1月30日にマスコミ発表したリストラ策の具体案を企業内労組に提案した。会社が提案したリストラ策の概要は、リソースシフト施策（特別人材公募、グループ外企業の求人マッチング、キャリア支援）、特別転進支援施策、生産拠点の再編（一関、茨城事業所の閉鎖）となっている。

リソースシフト施策は、企業内労組の「人員削減だけでは協議できない」という反発を抑えるために付加したもので、グループ内での異動と、社外1200人分の転籍・出向先を提示する

としている。3000 人の人員削減策に当たる特別転進支援施策は、対象を間接部門の 111 事業部と特定事業の 31 事業部に狙いを定めている。それらの対象人数は 2 万人（45 歳以上かつ勤続 5 年以上の社員および雇用延長嘱託社員）で、対象者の約 7 人中の 1 人を退職に追い込む計画である。退職強要が懸念される個人面談は、7 月から 10 月にかけて行われ、募集は 10 月下旬としている。

3 最悪の経営施策・黒字リストラは止めよ

かつて（1999 年）、日経連（現、経団連）会長だった奥田碩トヨタ自動車元会長は「経営者たるもの、首を切るなら、腹を切れ」と述べ、安易な人員削減策に走る経営者に苦言と警鐘を発した。人員削減策は、企業の赤字経営を改善するために事業の再編や配置転換、新規事業の開拓などの経営努力を最大限に行った後、やむを得ずに企業の雇用責任に手をつける最悪・最後の施策である。

NEC の経営状態は、人員削減に手をつける状況ではない。2017 年 3 月期決算では、売上高は 2 兆 8444 億円、本業での儲けをあらわす営業利益は 639 億円（営業利益率 2.2%）をあげ、前年比では売上高で 1794 億円、営業利益で 220 億円の増収、増益となっている。黒字業績のもとで、さらなる業績アップをリストラに頼るなど、経営者として絶対にやってはいけない最悪の施策である。

NEC 経営陣は、増収、増益をやり遂げた労働者の努力を真摯に受けとめ、黒字経営のもとで、労働者の雇用と生活を奪う人員削減策は撤回すべきである。

4 常時リストラ宣言は認めない

会社提案は「グローバル競争に勝ち抜くために営業利益率 5 %が必要」を口実にして、人員削減を迫っているが、「営業利益率 5 %が必要」は脅し文句であり、合理的な根拠はまったくない。NEC が「営業利益率 5 %」以上を達成したのは、120 年の企業活動のなかで、わずかに数回しかない。

また、電機大手 11 社の 2018 年 3 月期決算では、営業利益率 5 %以上は安川、ルネサス、日立、三菱、富士電機の 5 社で、5 %以下は富士通をはじめ 6 社となっている。

日立をはじめとするリストラ企業は、「営業利益率」目標論を人員削減策の常套手段として用い、目標とした「営業利益率」を達成するまで、リストラをいつでも、どこでも行う「常時リストラ」「黒字リストラ」状態をつくり出している。

NEC は、安易な人員削減に拍車をかけ、労働者に雇用不安を与えモチベーションを低下させる「営業利益率 5 %」論は撤回すべきである。

5 人と技術を大切にする施策に転換せよ

NEC が持続的に発展していくためには、「営業利益率 5 %が必要」のデマ宣伝ではなく、魅力的な製品やシステムをつくり出す確かな企業戦略と、労働者が雇用不安を持たずに生きいきと働き、働きながら成長できる環境の構築が必要である。人と技術を大切にする施策は、新たな発想や技術革新を生み、優れた製品やシステムを創出する土台となる。

NEC は、人と技術を破壊し、会社の発展を阻害するリストラ策は撤回し、企業の持続的な

発展を生み出す人と技術を大切にする施策に転換すべきである。

6 成長を妨げるSGA削減施策

NECは、リストラの口実として「競合他社に比べて高い水準にある現在の対売上高SGA (selling, general and administrative expenses. 販売費及び一般管理費) 比率を改善する」ことを持ち出している。

遠藤信博前社長（現会長）は2014年頃から、経営戦略の主要な柱として「SGAの削減・SGA率（対売上高比）20%以下」を躍起になって取り組み、2015年4月にNECマネジメントパートナー（本社は神奈川県川崎市、NEC玉川事業場）を設立し、NECグループのスタッフ部門（経理、計画、教育など）の移管を開始した。その施策を遠藤信博前社長から引き継いだ新野隆現社長は、より強化した。しかし、SGAは、2011年度の27.5%（8342億円）、から2016年度の26.2%（6984億円）に多少減少したが、縮小経営施策とあいまって売上高を3兆368億円（2011年度）から2兆6650億円（2016年度）へ、3718億円も引き下げる結果を招いている。SGA削減を至上とする経営戦略の効果は少なく、むしろ、NECグループのスタッフ部門（経理、計画、教育など）を子会社・NECマネジメントパートナーに集約した弊害が出てくることが懸念される。

NECマネジメントパートナーで働く社員は、4669人（2017年6月）に達し、そのうちの8、9割はNECグループからの出向者といわれている。今回の人員削減は「間接部門」が対象であり、NECマネジメントパートナーが人員削減の「草刈り場」になる恐れがあると危惧されている。

7 地域経済を破壊する事業所閉鎖は止めよ

今回のリストラ策の一環として、国内9工場の再編・統廃合により、NECプラットフォームズ一関事業所（岩手県一関市）と茨城事業所（茨城県筑西市）を2018年度末までに閉鎖することを計画し、4月19日に両事業所の閉鎖をマスコミ発表した。

地元の衝撃は大きく、地元紙「岩手日報」は20日付け朝刊の一面トップで「従業員260人配置転換や退職に」と報じた。すでに2月には、勝部一関市長や岩手県労連は、「事業所の廃止、人員削減を行わないよう」にと要請を行っていた。

一関事業所は、東北日本電気（NEC東北）として1970年に設立されて以降、岩手県の実業企業として、地域経済を半世紀にわたり大きく支えてきた。事業所閉鎖が強行されれば、地域経済に甚大な影響を与えることは必至である。

NECは、市長や労働組合、労働者の要望を真摯に受け止め、今回の事業所閉鎖計画を撤回し、企業の社会的責任をはたして、地域の雇用と経済を守るべきである。

なお、NECを含めて電機大手は、工場閉鎖を次々に行ってきており、工場閉鎖を規制するルールづくりが緊急に求められている。

8 繰り返されるリストラの弊害

NECOBやNECの動向に関心を持つ人から、「いま、NECは何をつくっているのか？何をやっているのか？」と尋ねられるほど、NECの存在感は希薄になっている。

その原因は、目先の利益にこだわり事業からの撤退を繰り返す縮小経営があげられる。かつ

て、業界を席卷した半導体、パソコン、携帯電話の各事業も撤退ないしは売却を行っている。

さらに、2002年には1万4000人リストラ、2009年には2万人リストラ、2012年には1万人リストラなどの大規模リストラを繰り返し、労働者のモチベーションを大きく低下させたことも要因にあげられる。

その結果、2001年には5兆4097億円をあげていた売上高は、現在では2兆8444億円（47%減）に激減させ、社員も14万9931人から11万1200人（26%減）に大きく減らしている。

NECは、縮小経営とリストラの否定的な影響を直視し、リストラを繰り返し行う路線から脱却すべきである。

9 2012年から続く組合員のたたかい

2012年に強行された1万人リストラでは、電機労働者懇談会と電機・情報ユニオンは協同して「やれることは全てやろう」と、反撃ビラの門前配布、HP活用、シンポジウム開催、相談活動、団体交渉、国会との連携を旺盛に取組んできた。退職強要に苦しむ労働者からの労働相談は50人を超え、2桁を超える労働者を電機・情報ユニオンに迎えた。

それ以降、NEC関連組合員で構成するNEC分会会議を月1回の頻度で開催し、組合員の交流と学習を強めている。5人の組合員は、処遇是正や復職をめざしての団体交渉、事務折衝に取組んでいる。

今春闘では、3人の組合員が初めて春闘要求書を会社に提出し、団体交渉と事務折衝を行った。その結果、2014年からの減給を止めさせる、2012年からの減給を止めさせ昇給させる、昨年度の昇給額より増額させるなど、3人とも貴重な成果を勝ちとっている。3人の組合員は給

料アップの成果を喜ぶとともに「たたかえば、前進できる」ことへの確信を深めている。

10 2012年闘争を上回る取組みを

いよいよ、特別転進支援施策などの個人面談の開始の7月が迫り、会社は、退職させる労働者の名簿や面談マニュアルを作成するなど、個人面談の準備を強めている。

個人面談は、特別人材公募、グループ外企業の求人マッチング、キャリア支援、特別転進支援施策を名目にして多数回にわたり行われ、巧妙で執拗な退職強要面談になることが推察される。面談のなかで、退職者リストに載せられた労働者は、誇りも人権も侵害されることになるだろう。

今回の3000人削減、事業所閉鎖のリストラ攻撃に対して、これまでのリストラ反対闘争で勝ちとってきた成果と教訓を十分に活用して、2012年闘争を上回る取組みを展開する決意である。

私たちは、労働者の声を汲み取るリストラアンケートの配布、リストラの不当性を告発する門前ビラでの情宣活動、個別労働紛争解決業務取扱要領を生かした労働局長への助言・指導の申出、雇用対策本部の設置を求める労働局への要請、日本共産党国会議員団との連携など、たたかいの準備を進めている。また、職場と地域のたたかいを結集するNECリストラ対策会議の結成を検討している。

「NECは身勝手な黒字リストラ策を撤回せよ！雇用と地域経済を守り、企業の社会的責任を果たせ！」の旗を高く掲げて、リストラ反対のたたかいを職場と地域から進めていく決意である。

（もり えいいち・電機・情報ユニオン書記長）

●大企業職場からの報告・J F E 京浜

鉄鋼職場で相次ぐ労災死亡事故の根絶めざして

鈴木 明

死亡災害が相次ぐ鉄鋼職場

J F E スチールでは、今年4月、西日本製鉄所福山地区（旧福山製鉄所）で21歳の労働者が酸欠で死亡。昨年12月には東日本製鉄所京浜地区（旧京浜製鉄所）で、あわやというCOガス中毒災害、1月には東日本製鉄所千葉地区（旧千葉製鉄所）でロールに巻き込まれて左腕切断…と重篤な災害が続いている。J F E スチールでは、2017年に死亡災害2件、休業災害が18件も発生、2012年は、J F E 1社だけで6名も労働災害で死亡する異常事態であった。新日鉄住金も、2016年に7人もの死亡災害を引き起こし、この年鉄鋼業全体では13人が亡くなっている。

鉄鋼業は、「高熱重筋作業」と言われる労働実態からも、死亡災害が多く、労働災害の重篤度が他産業と比べて極めて高い（2013年までの30年間で労働災害の重篤度を示す強度率は、全産業0.15に対して鉄鋼業は0.34）。

鉄鋼職場での矛盾がいま、重大な労働災害の多発として噴き出している。労働者の命と健康を守ることは、鉄鋼職場の火急の課題となっている。

1 なぜ、鉄鋼職場で重大な労働災害が多発するのか

〈老朽化した設備の劣化・腐食が加速〉

2016年1月の京浜地区の死亡災害は、以前

から指摘されていた腐食がすすんでいた屋外クレーンの踊り場が傾き20メートル近く墜落したもの。京浜労組委員長が、「地区内各所での腐食が加速化してきていることもあり、補修が追いつかない実態」と指摘しているように、京浜地区では1970年代に高炉が新鋭化されて40年以上が経過している。日本の鉄鋼大手は、1960～70年代に巨大な臨海製鉄所を争って建設したが、いまその設備の劣化・腐食が加速している。厚労省が安全対策のために鉄鋼各社に提出させた経年設備の「自主点検報告の分析結果」（2016年末）でも、災害件数は「40年以上経過」「著しい劣化」の状態にある設備数におおむね比例する、と指摘されている。

ところが、企業は安全にはお金をかけたくないことから、「人手が足りない」「予算がない」と言い逃れをして、速やかに補修をしない。労働者にとって事態は深刻である。

〈「操業するだけで精一杯…」〉

J F E スチール労連の「2016年安全衛生フォーラム」では、「操業するだけで精一杯…、人材育成や操業トラブルへの対応など、安全活動にさく時間の確保に苦慮している」、補修部門からは「人員の確保と予算獲得の緩和が必要」と、職場の深刻な声が出された。

鉄鋼の生産現場では、作業の正確化、効率化、安全化をはかり、技能継承にも役立てるために、精密な作業基準書がつくられている。この作業

基準書にしたがって仕事すれば、安全も確保できるはずなのだが、作業基準書の「決められたルール」を守ろうとしても、「操業するだけで精一杯」で、守ることが困難なのが実態である。

つまり、際立って削減された要員のもとで、生産をあおられ、さらに成果主義によって効率をあおられ、「安全が最優先」にならず、とりわけ、トラブル対応時などに労働災害の危険が高まってくる。しかし、J F E スチール柿木社長は、「将来に向けて人手不足が顕在化していくことが想定されるため、生産性を上げて、少ない人員でもやれる形を模索していく」（「鉄鋼新聞」4月10日付）と、生産第一の経営姿勢を露骨に表明、職場での矛盾は、いっそう深まらざるを得ない。

〈技能継承がうまくすすんでいない〉

このインタビューで柿木社長は、生産が目標通りいかない要因の一つに、生産トラブル発生があり、その要因として老朽化した設備が半分、大幅な世代交代に伴い技術伝承が遅れているのが残りの半分、と述べている。ゆとりのない要員体制と老朽化した設備のもと、操業面でも、安全面でも、技能継承がうまくすすんでいない矛盾が現れている。

2 企業の安全対策で、鉄鋼労働者の命が守れるのか

「安全はすべてに優先する」——J F E スチールがかかげるスローガンである。しかし、企業の安全対策の実態はどうか。

〈口では「安全第一」、実際には「生産第一」の利益至上主義〉

「生産計画未達の取り戻しや設備のトラブル時には、安全のことより早く立ち上げるやり方を

優先に考えてしまい、設備を止めることを躊躇する」「安全優先を100%実践するためには、安全への意識改革が必要だが、無理のない生産計画とトラブル軽減対策も必要」（「2016年安全衛生フォーラム」）。遠慮したものの言いだが、いまの職場で「安全第一」を貫くことがむづかしく、「生産第一」になっていることがよく示されている。ある死亡災害の直後に青年労働者が、「こんなに追いまわられて、事故を起こすなど言っただけで無理だよ」と吐き捨てるように言った言葉は、職場の共通した思いではないだろうか。

〈安全にお金をかけることをケチり、本質安全化対策を渋る〉

京浜地区では、至る所が腐食し、腐食が原因の重大災害も相次ぎ、「老朽化更新は…最優先の課題」との認識で労資も一致しているにもかかわらず、生産現場から出された、腐食を中心とした補修要望個所の3分の2が補修されずに1年間近く放置された（16年末現在）。「補修工事の人手と予算が足りない」というのが、その理由である。

E U 指令の一つ、機械指令では、新規設備導入で人と設備（＝危険源）との分離徹底が要求されるなど、厳しく安全が求められる。設備の危険性を除去する、またはきわめて減少させる本質安全化など、労働者のうっかりミスと設備の故障・トラブルは起こるものであって、そうであっても労働災害が起こらない設備にする、また設備を停止するなどの安全対策が必要だが、日本では結局、個別企業の判断にまかされており、お金がかかり、見かけの生産効率が落ちる本質安全化対策は、鉄鋼職場では積極的に推進されていない。

〈安全を労働者の意識の問題に矮小化し、精神主義を強調する〉

今年4月新任の東日本製鉄所長が、「安全は、誰もが『安全最優先の意識』を持って行動することが最も重要」と挨拶したが、ここには、法で定められた労働者に対する安全配慮義務を第一にすえるのではなく、「意識最優先」とする、会社の立場が明瞭に示されている。

「腐食で転落するかもしれない、という感受性をどのように高めていくか」。これは、前述した腐食による墜落死亡災害の後、さらに腐食が原因で起こった転落災害に対して、労使の安全衛生委員会での製鉄所地区所長の発言である。「感受性」の言葉の使い方自体も間違っているが、腐食・転落の危険を意識の問題にすり替え、労働者に責任を押しつける会社幹部の無責任さ、的外れさにはあきれるばかりである。

職場の安全スローガンも、例えば、『油断』『過信』『横着』の撲滅で『完全無災害』など、労働者の意識に焦点を当てただけのことが多い。

〈労働災害の原因と背景を明確にして、再発防止策を立てることが弱い〉

労働災害の原因と背景を探究して明確にして、再発防止の適確な対策を立てる、という当たり前の、科学的な立場が弱い。労働者の意識と問題行動の追及が重視され、労働者に責任が押しつけられることが多い。その結果、労働災害隠しも誘発される。

このような企業の安全対策では、労働災害がなくなる訳である。

3 労働組合が、的を射た安全対策を会社に迫ることが求められている

鉄鋼の労働組合は、「安全はすべてに優先する」という基本理念にもとづいて、安全衛生活動を重視してとりくんでいる。

JFEスチール労連の「2016年安全衛生フォーラム」で、「安全最優先」はわかっていながらも、行動に移せない」という組合員の悩みに対して、執行部は「要員不足やトラブルが多いといった背景があるかもしれませんが、ここをしっかりとやらなければ災害は減りません」と答えたが、ここが肝心なところで、労働組合として、意識の問題でなく、「要員不足やトラブルが多いといった背景」にこそメスを入れ、実際に有効な対策を会社にとらせることが求められている。

JFEスチール労連は2004年に、次の内容を骨子とする「安全提言」を発表した。

- ① 「安全最優先」思想をより具体的な形で再徹底すべき
- ② ボトムアップを重視し、「ケシカラン」型のとらえ方を払拭、…背景をより正確に追求すべき
- ③ 高操業化における要員配置の適正化
- ④ 本質安全化を充実すべき
- ⑤ グループ・関連企業の安全確保に向けて支援を強化すべき

これは、労働災害根絶に向けて的を射た、画期的なものとして職場で大いに歓迎された。

組合員の切実な声を直接つかめる労働組合が、それを力にして、この「安全提言」の内容で会社の実行を迫り、労災事故の根絶をめざすことが、いま強く期待される。

4 職場の実態と労働者の声に根ざした政策の実現めざして

JFEスチール京浜地区の職場活動家は、安全問題をとくに重視し、職場の実態と労働者の声に根ざした政策の提起を繰り返し行っている。

その政策の柱は、会社が腐食部分など危険個所の補修を直ちに行うことを前提に、次の5つである。

- ① ゆとりある要員配置を。作業基準書を守って作業できるようにする
- ② 故障やトラブル発生時には、設備を停止して対処するようにする
- ③ 労働者がミスをしたり、うっかり手を出しても、設備が自動的に停止するなど、絶対にけがをしないよう、本質安全化を図る
- ④ 事故調査制度の再構築を行い、事故原因と背景をより正確に追究し、労働者の行動や安全意識の問題に矮小化しない
- ⑤ 危険が多い関連・下請け企業の安全確保に向けて支援を強化する

職場の活動家は、こうした政策を提起して、労働組合への働きかけも強め、国会でも取り上げてもらって、労働災害防止をめざしている。

日本共産党の畑野君枝衆議院議員は2016年、京浜地区での墜落死亡災害を含め、多発する鉄鋼業での死亡災害根絶を求めて国会で取り上げた。経産省が、鉄鋼連盟と死亡事故多発の新日鉄に対して原因究明と再発防止の徹底を指示、速やかに対策を講じて実施報告書を提出することも指示するなど、前向きで積極的な答弁を引き出した。畑野議員はその後厚労省に安全活動への指導の説明を求めるなどし、経産省・厚労省も鉄鋼各社に対して指導・勧告を強めている。

5 労働災害防止は、労働者にとってはもちろん、企業の発展にとっても不可欠

新日鉄住金は、死亡災害を続発させた反省から、2018年～20年を安全対策の浸透と定着に向けた「安全重点期間」と位置づけ、全国12製鉄所の圧延・精製ライン（約400）を構成する自動

運転設備を柵で囲み、設備を停止しないと柵のドアが開かないインターロックを取り付け、稼働中の設備に近づけないようにすることを柱とした改善策を計画し、安全投資を倍増しようとしている。

5月11日付「鉄鋼新聞」は、新日鉄住金が今年度からの3ヵ年で1兆7000億円、JFEスチールも今後3年で8500億円と国内設備投資を意欲的に拡大しようとしている、日本の製鉄所は半世紀を経過し、製造基盤をもう一度固めなおす時期に来ている、と指摘している。老朽化した国内の製造設備を更新・新鋭化することは、とても重要なことだが、その製造設備更新の際に、新日鉄住金が計画している本質安全化対策、労災事故が決して起こらない対策をすすめることが求められる。労働組合の質問に答えてJFEスチールも、意識の向上と同時に、「設備的な安全対策」の「両面からの安全化を図っていく」と表明している。いま、鉄鋼職場で労働災害根絶に向けたとりくみをすすめるチャンスの時と言える。

経産省文書でも、「鉄鋼業において、災害防止、安全確保は重要な経営課題の一つであるとともに、必要な社会的責務」と述べている。

労働災害のない安全な職場をつくることは、労働者の生命と健康を守るためにはもちろん、柿木JFEスチール社長が指摘したように、安定的な操業にとっても不可欠であり、企業の利益、発展にストレートにつながる。

ここに、「安全はすべてに優先する」——を実行できる根拠がある。このことに確信をもって、鉄鋼職場での労働災害根絶に向け、労働組合を先頭にして職場からのたたかいを発展させることが、いま強く求められている。

（すずき あきら・会員・大企業問題研究会）

●大企業職場からの報告・東京電力

原発事故の現状と労組の責務

鈴木 章治

1 福島原発事故現場の状況

(1) 原発事故二つのウソ

政府は、原発事故で二つの「ウソ」をついた。一つは、野田佳彦首相（当時民主党政権）が事故後わずか10ヵ月後に（2011年12月16日）記者会見で「原子炉が冷温停止状態に達し発電所の事故そのものは収束に至った」と宣言したことだ。「冷温停止」とは、通常原発の運転管理で使う言葉で原子炉が安全に停止し炉心が100度未満で、循環冷却サイクルが確保されている状態をいうが、当時の現場は、原子炉建屋は水素爆破で破壊され、最も重要な原子炉の循環冷却ラインの構築に四苦八苦していたのだ。二つは、安倍晋三首相が、オリンピック招致のIOC総会（2013年9月7日）で「汚染水は、完全にコントロールされている」と招致演説したことだ。IOC委員から「科学的な根拠」を求められた安倍首相は「福島第1原発の港湾内の0.3平方キロメートルの範囲内で完全にブロックされている」「健康問題については、現在も、将来もまったく問題ない」とまで言い切った。国際社会での「大ウソ」だ。

(2) 「収束」とはほど遠い現場

事故7年余の今日、事故現場は依然として「収束」とはほど遠い状況が続いている。民主党政権は、「賠償の迅速かつ適切な実施及び電気

安定供給等の確保」を目的とした、原子力損害賠償支援機構を設立した（2011年9月12日）。東電を破産させず救済する仕組みを作った。東電は、政府の指示で30～40年後に廃炉とするロードマップを作成した。事故は、三つの原子炉が、内2基は水素爆発で原子炉建屋が破損され大量の放射性物質を放出、地震と大津波で全電源喪失し、炉心冷却水が途切れたことで炉心溶融まで至った原子力史上最悪・最大の事故だ。「安全神話」を振りまきコスト優先と指摘された津波対策を怠った東電の責任は明白だが誰もが無経験の領域での策定だ。作成したものの対策すべき項目が抜け、確たる裏付けもなく願望に近い計画だが、政府もこれを認めるしかなかった。野田首相の「収束宣言」はこの時なされたものだ。政権交代後の自公政権もこの計画を引き継いでいる。未曾有の規模の大事故となった現場の実態から、見直しは何度も繰り返されているが、30～40年後はそのままだ。

使用済み燃料の行き場がない 政府・東電が廃炉の計画で重視しているのが建屋内の使用済み燃料を取り出した。定検中だった4号機は、使用済み燃料プールに約1550体が冷却されていた。建屋の損壊で冷却水確保の問題で早期の取り出しが計画されていたが、ほぼ1年遅れで構内の共用プールに移すことが出来た。1～3号機（各332、615、566計1513体保管）は、プール付近が高放射線量下にあることや瓦礫の取り除き、この作業による放射性物質の飛散防止対策

で遅れている。3号機の取り出しは3年遅れとなり、1、2号機は2023年度目途とされた。

問題は、既に共用プールは許容容量（6840体）の約96%で満杯で、4号機の取り出し分を収納するためにこれまで共用プールに保管されていた使用済み核燃料を容器（キャスク）に入れて乾燥保管に変えていることだ。発電所敷地内での乾燥保管は、初めてだが規制委員会はこれを認めた。六カ所村の再処理施設の受け入れも既に限界がある。福島だけに限っても1～3号機の使用済み燃料の共用プールでの保管は限界で、東電は、原発敷地内に本格的な建物を建て、空冷式での保管で対応する方向だ。事情は、再稼働を申請している各原発の事情は同じで核燃料サイクルが行き詰まっていることが明らかだ。

デブリ取り出しも見通せず 溶融核燃料（デブリ）の取り出しも見通せていない。東電は、IRID（アイリッド）と共にデブリの状況を掴むためにロボットを格納容器内に挿入して把握に努めているがデブリの状況は十分に確認できていない。

1号機ではこれまで、2015、2017年と調査は2回実施され2回目の昨年3月に既設建造物の大きな損傷はないと分析、放射線量は空気中で3.6～12Sv/H、水中（高濃度汚染水の中）が1.5～11Sv/Hで格納容器の底に近づくほど線量が高くなる傾向が確認された。ミュオン測定やロボットの調査から原子炉内には核燃料がないと見ている。2号機の格納容器内調査（2018年1月）では燃料集合体の一部がペDESTAL底部に落下しており、その周辺に確認された堆積物は燃料デブリと推定している。前回調査で压力容器下の足場に穴があき、最大毎時650Sv（推定）を計測。今回はペDESTAL内部7～8Sv/

H、外では最大42Sv/Hと報告されている。2号機は压力容器の損傷で冠水状態での取り出しは見込めず、新たに「気中」での取り出しを検討されているが、その場合压力容器上部の開放となることから高放射線量の下での工法が必至だが未確立だ。

3号機（2017年3月）は、水中にロボットを入れ調査し、ペDESTAL内下部に溶融物が固化したと思われるものやグレーチング等の複数の落下物が堆積していることが確認された。これまでの調査でも溶融物が固化したと思われるものや建造物の損傷が確認されている。放射線量は1、2号機に比べ雰囲気最大1Sv/Hと低いとされ、東電は、3号機について2018年上半期にデブリ取り出し方法を確定する計画だが、確認されていないことが多く状況把握と工法の確定などまだまだ試行錯誤が今後も続く。

（注）Sv/H（毎時シーベルト）

（3）最大の壁は汚染水問題

見通せぬ廃炉作業 安倍首相の「コントロール」発言はまさに「大ウソ」だ。原子炉は、「冷温停止状態」を維持するため、炉によって異なるが毎日約100ト前後で冷却している。汚染水発生の要因元になっている注水量を減量し、汚染水対策の切り札として税金約345億円を投じた凍土壁は昨年8月全面閉鎖した。これにより約95ト減らすことが出来たとしているが、1日あたりの汚染水発生量はこの冬の平均値で110トと発表された。

しかし、凍土壁を通り抜けて流れ込む地下水の量は、少なくなる冬季でも推定で1日当たり300～500ト、台風が襲来すると1日700トを超えることもあった。更田豊志規制委委員長は「汚染水対策の主役はサブドレン」だという。

ロードマップでは汚染水発生量を2020年までに150トン／日に抑制する計画だが予測のつかない雨対策もあり予断は許されない。345億円の建設費に加えて年間十数億円の維持管理費を要する凍土壁の費用対効果は「凍土壁は一時的な遮水対策だが、維持管理費は安くない」（渡辺晋生三重大学教授）と指摘されている。

対策が後追い、資金の使い方が杜撰 もともと東電は、地下水流入対策は重視してなかった。そのため対策が後追いとなり予算の使い方にムダがあったと会計検査院は指摘している。事故後約4年で、3455億円を使ったが686億円の費用が無駄に使われたと指摘。321億円支払ったフランス製の除染装置が3ヵ月しか働かず、160億円かけた汚水タンクはすぐに水漏れを起こし汚染水が海へと流出したこと、さらに184億円の蒸発式の塩分除去装置や、21億円かけた地下貯水池、フランジボルト締めタイプの中低濃度タンクで160億円などがムダ使いと指摘された。

溜まり続ける汚染水 汚染水は、「コントロールされている」どころか今や最大の課題となっている。発生汚染水は、地下水流入量と冷却水量で毎日200～300トン発生している。建屋内滞留水の水位管理をしながら税金投入でつくったALPS（多核種除去設備＝アルプス）も駆使して放射性物質を取り除く処理をしているがこれはデブリを取り出すまで続く。課題となっているのはALPSでは除去できないトリチウム水が溜まり続け、現在約100万㎡になろうとしている。事故発生当初、東電は2012年春までには、汚染水処理にメドがつくとしていたが7年たっても見通しは立っていない。地元漁民との信頼関係を失っている東電からは放出を言いだせない。「国の判断に従う」としかいえず、規制委

員会は国際基準値以下での放出を東電に求め、責任の押し付け合いをしているのが現実だ。

2 国民が知らないところで税金が

安倍政権は、事故対策に「国が前面に出る」と原則東電任せから転換。東電が負担しきれない部分に国費（税金）をつぎ込んだ。「青天井の負債に責任もてない」（当時数土東電会長）と国の支援を求めたのに応じ「東電改革」を策定、21.5兆円に膨らんだ賠償・廃炉・除染等の資金の一部と廃炉を進めるための「研究開発資金」でこれまでに経産省所管で2210億円、文科省所管が33億円の国費を投入している。この研究開発資金がどのように使われているかは国民から見えない。会計検査院は、これまでの東電への資金交付額が返済される期間を最長32年後でそれまでにかかる利息の国の負担額は約2020億円と試算している。これも国民負担となる。

3 労働組合の対応

（1）事故で職場は一変した

原発事故は、職場を一変させた。これまで築いてきた労働条件は全て後退し、多くの既得権が失われた。労働者は、事故前から希望退職も含め約6000人も減少した。現役労働者の年収は昨年5%減となったがそれまで20%削減され、退職者も企業年金を減らされた。さらにひろがったパッシングで労働者は精神的肉体的負担を強いられた。国から貸し付けされた廃炉、賠償、除染資金の返済のため労働者は、トヨタ方式にまなんだ「生産性倍增委員会」のもとで徹底したコストカットを強いられている。電力自由化で東電は、持株会社のもと三つの事業会

社に分割し業務量が増え、人が減ったままの職場からは毎年の労組大会で「業務量にふさわしい人を増やせ」「原子力部門と経理部門では年間 1000 時間を超える時間外労働が恒常化している」など悲痛な声が出されている。労組調査で「震災前に比べてメンタルヘルス不調者が増大し、仕事の肉体的、精神的きつさを感じる組合員は 7 割強で、メンタルヘルス予備軍」という実態も明らかになっている。労組は、この状況の打開に有効な手だてを見いだせないでいる。春闘で「年収回復」を求めても「自律的経営能力」を失っている東電の「国や世論から認められない」との回答を呑むしかない。

（２）事故に向き合っていない東電労組

東電労組は事故直後の 5 月、非公開の大会を開いた。そこでは「原子力発電の理解活動を推進」として「(事故)で甚大な被害を受け、立地地域みなさまにも多大なご迷惑をかけているが、東電労組として原子力発電の必要性や推進していく考えに変わらない」「福島第一原発の収束に全力を傾注し、今後今回の被災に伴う新たな課題と安全性の更なる向上方策などについて、電力総連とも連携しながら情報収集・発信、ならびに立地地域対応など体制強化を含め積極的な対応を進める」方針を決めた。年俸 20% 減が続き、希望退職が行われ、依願退職者が続出する現状を「雇用を守り職場を守ることが労働組合の役割からみて、忸怩たる思い」（新井東電労組委員長・当時）だと言うが原発推進に会社と一体になってすすめてきたことへの反省は全くなく、「原発はベース電源」とする方針も変えていない。柏崎刈羽原発 6、7 号機再稼働についても国会議員や地元自治体・住民への説

明、理解活動を会社と共に取り組み、審査を加速させ、安全が確認されれば再稼働させることを最優先するべきだと主張している。東電が持株会社となり三つに分社化したのが東電労組は単一として対応している。先の参議院選では小林正夫議員（東電出身・民進党）が労使一体選挙で三選した。今、国民民主党副代表として、浜野喜史議員（関電出身）と共に「原発再稼働推進」の発言などを繰り返している。蓮舫民進党代表が提起した「30 年原発ゼロ」への政策変更にも真っ先に「30 年代ゼロとしていたのに、急に 30 年ゼロを打ち出す進め方は違和感を覚える」と強く反対したのが小林議員で、結局変更できなかった。国民民主党が掲げる原発方針は、「2030 年代原発ゼロに向け、あらゆる政策資源を投入」と民進党時代の政策を引き継いだ。電力総連は 2019 年参院選で浜野氏の推薦を決め、来年の参院選での浜野再選で動き始めている。

原発事故は、国と東電など電力会社が振りまいた「原発は安全でクリーンなエネルギーだ」という「ウソ」から起きた。事故が現実起きて、いまだに回復されない事態が続いている。福島復興に、東電 H D も国も膨大な資金を投入している。その上事故がもたらした甚大な環境破壊、奪われた住民の日常の暮らしはけっして元には戻らない。事故から学ぶ最大の教訓は原発からの撤退だ。労組が果たすべき役割に経営に対するチェック機能がある。原発推進を労資一体で進めてきた結果が事故を招いた。この事実を正面から直視し、世論の多数が再稼働に反対し、原発のない社会を求めていることを受け止めて経営に原発からの撤退を提言していくことが東電労組の責務ではないだろうか。

（すずき しょうじ・会員・大企業問題研究会）

労働戦線NOW

問われる労働運動

春闘交渉力、中小支援、働き方、野党共闘など

青山 悠

労働運動が問われている。組合の交渉力低下を反映して2018春闘は63年間の春闘史でも企業収益や内部留保は史上最高でありながら、ベア水準は物価分以下の賃金デフレの危機も指摘され、春闘体制が問われている。労働法制では労基法施行72年で稀代の悪法とされ、労働時間破壊法の「高度プロフェッショナル制度」（残業代ゼロ制度）は阻止へ向け国会行動などがおこなわれたものの職場から大きな闘いもなく、衆参院で自公維により強行採決された。戦後最悪の内閣といわれる安倍強権政治を終わらせる野党共闘の構築も重要課題である。

■ 春闘史からみた異例すくめの春闘

2018春闘は、63年間の春闘史からみても、何十年ぶりという数字がいくつも重なり、異例な情勢下のたたかいとなった。

経済状況では、大企業の3月期利益は前年同期比27%増と史上最高であり、内部留保も419兆円と史上最高を記録し、株主配当も過去最高である。労働需給でも42年ぶりの人手不足となっていた。しかも政府と経団連はデフレの本格的な打開へ向け、43年ぶりに「3%賃上げ」を表明するという有利な情勢でもあった。

一方、分配構造をみると、付加価値（内部留保を含む）に占める労働分配率は16年に52.8%へ

と低下し、大企業では17年9月期に45.3%（中小約75%）と46年ぶりの低さに下落した。実質賃金も17年はマイナスとなり、個人消費も低迷し、「賃下げ春闘」に転落するもて賃上げは社会的要請ともなっていた。

しかし連合などの妥結水準は物価上昇率以下の「賃金デフレ」に陥りかねない深刻さである。しかも春闘戦線では、春闘相場リード役のトヨタ労使がベア回答を非公開（隠しベア）とし、大企業の企業別労使協調路線の問題を露呈。共闘に背を向け「春闘つぶし」の懸念も指摘されている。こうしたなかで連合は外需、内需産業など部門共闘のあり方を検討する方向である。

■ 好業績でも賃金デフレ？ 産別で明暗

連合春闘の妥結結果には幾つの特徴があり、注目される春闘相場の形成波及にもかかわる部門別共闘の強化を提起し、パターンセッターにもかかわる共闘見直しに触れたことである。

第1の問題は、妥結水準が低いことである。春闘の有利な情勢から5年連続の賃上げは当然としても、連合の回答水準（6月7日）は加重平均で昨年よりわずか256円（0.10%）増の5989円（2.08%）、ベアは1606円（0.53%）であり、昨年より210円（0.05%）の微増である。ベア0.53%程度では、物価上昇率（18年3月0.9%、4月0.7%、

5月0.7%)を下回り、ストもないままで収益や物価上昇より賃金のみが下がる「賃金デフレ」に転落しかねない。

第2は産別妥結水準で低位の大手金属と内需産別の高位の明暗である。春闘相場に影響を与えた自動車、電機など金属労協5産別平均は1505円であり、昨年を278円上回った。一方、U Aゼンセンのベアは平均1765円(0.64%)で昨年を578円上回り、金属回答を越えた。

第3は人材確保、流失防止へ各産別とも初任給の引き上げや非正規の賃上げで成果をあげた。高卒生産技能職で印刷労連は2383円増、J E C連合は平均2272円などで、規模別では中小ほどアップ額が高くなっている。非正規では人材流失の防止へ高めの賃上げが目立つ。連合平均は時給24.77円(昨年比3.47円増)で、U Aゼンセンのパート時給引き上げは平均21.7円、昨年比で1.6円のプラス。賃上げ率も2.51%で、昨年に次ぎ正社員の2.12%を超えている。

■ 構造転換へ中小春闘前進、大手組合が支援

変化では「大手追随、準拠の構造転換春闘」で中小前進も見られる。中小は昨年33年ぶりに大手のベア率を上回ったが今春闘でも勢いを継続。300人未満のベア率は0.63%(1542円、昨年プラス240円)で、300人以上は0.52%(1613円、昨年プラス208円)である。中小は額では低いが、ベア率では2年連続で大手を上回っている。下請けが親企業以上の賃上げもみられる。

中小前進の背景には人材確保へ大手組合が中小支援を強化。基幹労連はグループ親組合が業種経営者に賃上げの要請行動を展開。電機は産別統一闘争で大手と同額ベア1500円を233組合(88%)に波及させている。ゼンセンは産別妥結権と大手58組合の中核共闘で相場形成波及を重視。J A

Mは個別賃金を重視しベア平均は1622円で大手金属産別の回答を上回っている。

また要求組合、ベア獲得組合の増加もみられる。要求提出は昨年とほぼ同じ6817組合(83.8%)だが、ベア獲得は1715組合(38.1%)で、昨年の1165組合(29.1%)より550組合増加し、賃上げ要求と獲得組合のすそ野を広げている。

■ 連合がパターンセッター部門共闘強化へ

連合は18春闘の中間まとめとして、今後に向けた検討課題として「春季生活闘争のメカニズムを社会に広がりを持った運動としていくための共闘体制のあり方および諸行動のあり方」を提起した。連合春闘では新たな提起である。

方針では春闘相場の波及について、今春闘では5部門共闘連絡会議で「情報交換内容を統一し、連合記者会見の要所で合同記者会見を実施し、部門軸での共闘強化に努めたことは部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及効果の強化につながったものと受け止める」と評価している。

部門共闘連絡会議は2009年に賃金停滞の是正へ向け、金属、化学、交通、流通、公益などの5部門37産別(現在42産別)で結成。社会的賃金水準の形成と相場波及をめざし、主要370組合程度の賃上げ額を公表している。

部門共闘強化の目的は「日本の経済・社会構造の変化を見据えた闘争のあり方」としている。連合の業種別妥結水準は18春闘で金属など製造業は昨年プラス86円に過ぎないが、ゼンセンなど商業流通はプラス598円の獲得など、賃上げ水準で高低の変化を見せている。

実は連合では、すでに昨春闘から春闘相場の目安とされている金属大手回答の低いベア0.4%程度に対して、U Aゼンセン、N T T、フードなど産別、単組で金属超え回答が増加。内需産別・単

組が「春闘は大手金属だけではない」との春闘変化をみせ始めていた。18春闘でも相場目安のトヨタが先行離脱とベアを非公開としたほか、内需、中小産別が電機など金属超えのベア獲得を顕在化させていた。

春闘はかつてなく有利な情勢でも金属を含む連合のベア水準は0.5%と低く、記者会見では「金属のパターンセッターを今後、見直すのか」との質問も出された。連合の相原康伸事務局長は「金属をパターンセッターとするスキーム自体が現状では見直されてきている。連合の金属、流通・サービス、化学・食品、交通・運輸、インフラ・公益など5部門の共闘連絡会議の取り組みの姿がそれを示している」との見解を4月の連合と5部門共闘の合同会見で表明していた。

■ 産業構造変化に対応、ゼンセン、運輸など

有力産別では部門共闘強化の方向について、U Aゼンセンの松浦昭彦会長は記者会見で「春闘相場の形成は先行回答日程ともかわるが、人手不足などを背景に非正規労働者の賃上げや中小ではゼンセンがリード役を果たしている。大手金属を上回るベア獲得水準についても記者会見で発表し、メディアが取り上げるようになってきた」と肯定的な見解を示している。中堅、中小金属のJAMの安河内賢弘会長は中央委員会のあいさつで、春闘評価について金属労協産別でも最高のベアを獲得した妥結結果に触れて、「雲の上の大企業ベアとは異なり、大手組合が支えた地域共闘の牽引で春闘の脱皮をはかる歴史的な転換の春闘」と変化を強調した。

金属労協も連合金属部門の強化を確認し、JR連合や私鉄、運輸労連などの交通運輸部門も政策実現で春闘要求の実現を掲げて初めて3000人規模の春闘集会なども計画している。

産業構造の変化からみても、円高とグローバル化への対応で製造業が海外に軸足を移すなかで、日本経済に占めるサービス・流通など内需産業の重みは増している。日立は「日本は世界市場の一つ」としかとらえていない。トヨタは東京・有楽町の高級自動車販売店でカメラ、カバン、化粧品、文房具などを販売し、「製造業からサービス業への転換」(豊田章男社長)をめざしている。今後、各産業の複合的な構造転換と労働市場の構造変化とからみながら、春闘の構造転換も注目される。

春闘改革について連合は運動停滞の打開へ向け、1995～2004年に「パターンセッター見直し・春闘改革論」を提起。「最大のヤマに好業績でパワーのある組合で先行相場の形成」「不況業種を中核に置く戦略を見直し、妥結を遅らせる」「ストを背景とする闘いと組織拡大」などを論議したこともある。07年にはゼンセン、フードなど7産別で有志共闘を結成しベア獲得の成果をあげたこともある。今回、初めてとなる部門共闘強化の春闘改革が注目されるゆえんだ。

なお経団連の新会長に就任した中西弘明・日立製作所会長は、賃上げについて「会社ごとの労使交渉」との見解を表明している。この5年間の政府関与の春闘とは異なり、19春闘では労使春闘の枠組みも課題となる。自社型春闘ではなく、産別統一闘争とナショナルセンターを軸にした全国的闘争の春闘再構築が重要となろう。

■ 全労連など産別分散化、統一行動が課題

全労連など国民春闘共闘は経済と政治課題を結合させ、「安倍9条改憲・労働法制改悪NO! 賃上げと雇用安定で地域活性化!」をスローガンに運動を展開した。

賃上げ水準は加重平均で6139円(2.07%)と、昨年と比べ額で324円、率で0.03%上回っている。

非正規労働者の賃上げは、時給制労働者で22.8円、昨年比3.1円の引き上げである。全労連は「生活改善に向けた切実な要求に対して十分な回答となっていない」と指摘している。

運動では、春闘やマ場の3月15日に大幅賃上げと労働法制改悪阻止、9条改憲阻止の3課題を掲げて、ストを含む全国闘争を展開し、昨年より4万人多い24万人が参加した。また初めて非正規メーデーを5月13日に東京・新宿で200人が参加して実施し、89回を迎えたメーデーで労働団体の枠を超えた新たな運動となった。

闘争しんちよく状況では、集計のたびに回答水準が上がり、ねばりの春闘が特徴である。課題では、要求提出は昨年よりやや高い68.7%にとどまり、回答も昨年プラス764円の産別から昨年マイナスなど産別のバラツキは大きい。ベア獲得組合は回答引出し1391組合のうち188組合(13.5%)にとどまり、ベア相当は平均1635円で、昨年と比べ155円減である。スト権確立も44.1%で昨年の52%より低く、スト実施は14.1%で、昨年の12.5%を上回るが、スト実施289組合のうちJMITU、医労連、福祉保育労の3産別で86%を占めている。

全労連などの春闘結果も連合の低い金属回答相場の影響を受けているが、打開へ向け有利な春闘情勢を活かす統一闘争の強化へ深掘りした論議が求められている。全労連本部と産別、地方、地域春闘の強化とあわせ、春闘全体の再構築は日本労働運動強化の重要課題となっている。

■ 春闘63年で多彩な働き方改善目立つ

職場の労使交渉で労働時間短縮や正規・非正規労働者の均等待遇など、多彩な働き方の改善が目立っている。春闘63年でも特徴の一つだ。背景には「人口減少時代」への人事制度や、政府の働

き方改悪に対して現場からのまともな働き方の先行改善とされている。

各産別では、インターバル休息の増加が目立つ。1日の終業と始業の間に一定の休息を確保する制度である。取り組み組合は連合では308組合(昨年228組合)で、実現は144組合と昨年75組合の約2倍に増加。産別ではU Aゼンセンの18組合をはじめ、電機、NTTなどで広がりを見せている。全労連、医労連などもインターバル休息の導入をめざしている。

「働き方改革関連法案」の高度プロフェSSIONAL制度(残業代ゼロ制度)では、インターバル休息は「努力規定」にすぎない。全労連、連合、法曹界、過労死家族などは制度の廃案を要求し、立憲民主、共産党などは対案として欧州で法制化されている「連続11時間のインターバル休息」の導入などを提起。春闘成果を踏まえ労基法に同休息の義務化を明記すべきだろう。

人口減少時代で熟練人材を含む定年退職者の再雇用では、基幹労連が60歳以前の原資を活用することなしに、定年65歳への延長を視野に制度の実現へ協議を開始。U Aゼンセンもイオンなど8組合が65歳定年延長を実現している。

男女の雇用継続では多くの組合が仕事と育児、介護、治療の両立支援策も実現させている。

全労連では14産別で時短、初任給増、均等待遇など918件の成果が報告されている。

■ 「逆均等待遇」禁止の法規制を

働き方改善は多彩だが、検討課題もある。経団連など経営側は「総額人件費管理」のもとに、定昇、ベア、一時金、各種手当など「多様な賃上げ」へ回答の分散化を推奨している。

トヨタでは正社員のベアを非公開(隠しベア)としたほか、総合職の自己研鑽費用補助、高齢者、

非正規の家族手当など、経団連の指針を推進している。他の組合からは「多様な賃上げは分かりにくいというえ、組合比較も困難」との声も聞かれた。全員の賃金水準を引き上げるベア回答を重視した働き方の改善をめざすべきだろう。

同一労働同一賃金にかかわっても日本郵政は労働契約法 20 条違反とされた契約社員の処遇格差について、年始勤務手当や夏季、冬季、病気休暇の取得を認めた。一方、正社員の年末手当や住宅手当などを廃止し、ベアはゼロである。

正社員の労働条件引き下げの「逆均等待遇」ともいえる逆流であり、欧米のように均等待遇では処遇引き下げ禁止の法規制も必要だろう。

■「ゾンビ法案」阻止へ職場闘争の課題

これまで3回も葬り去られ、「ゾンビ法案」（呪われた）といわれる「残業代ゼロ法案」（高度プロフェッショナル制度）は自公維の数の横暴により衆参院で強行採決された。

「残業代ゼロ法案」は、1日8時間労働の規制と使用者の罰則を免除し、最悪では8週の前後に4日ずつの休暇で1日24時間、連続48日間労働も容認される「過労死促進法」であり、戦後最悪の労働時間岩盤破壊法である。政府の高プロニーズ調査も5社12人のみであり、埼玉公聴会では会社側も「社員は望まない」と賛成なしの悪法をさらけだしている。

さらに「働き方改革法案」では残業上限も「過労死ライン」の1ヵ月100時間未満も認められ、「同一労働・格差固定賃金」や個人請負など雇用関係によらない働き方の拡大で労働法制破壊も盛りこまれた稀代の悪法といえる。乱用防止など47項目（残業代ゼロでは13項目）もの付帯決議が悪法を証明している。

労働運動の課題では、法案阻止へ全労連、全労

協などは波状的な国会行動を展開している。ところが連合は職場組合員を含む国会行動など大衆運動を一度も行っていない、全労連など雇用共同アクションとの違いが目立つことだ。

連合はこれまで残業代ゼロ制度の反対を掲げ、高木会長、古賀会長時代には独自で大がかりな国会行動を展開した。ところが今回は「情勢が違う」として、数回の院内集会や中央、地方の街頭宣伝にとどめている。その背景には、連合の神津会長が16年9月から政府の「働き方改革実現会議」に労働界から、ただ一人参加し、経団連の榊原会長と17年3月に年間残業上限720時間、月100時間未満など過労死ライン（月80時間）を越える労働時間で合意した。法案審議でも残業代ゼロ法は不要としつつ、残業上限規制、同一労働同一賃金の早期実施を求めている。

運動で連合の神津会長は「悩ましい。行動で手立てを模索しているが、もどかしさがある。法案の慎重審議と世論喚起が重要」ととどまり、大衆行動は弱い。安倍雇用政策に抱きこまれているのではないかとの警鐘も聞かれる。

一方、全労連は3・15春闘ストで法案廃案の職場決議を政府に送り、連続国会前集会も展開。最大の集会は労働弁護団の主催で連合、全労連、全労協、5野党も参加した5月22日の東京日比谷公園の約1800人であり、各団体とも単組の旗は少ない。衆院で法案審議ヤマ場の5月25日に全労連は700人の国会デモを行い、5月31日には雇用共同の100人が衆院の強行採決抗議集会を開催した。参院審議でも6月28日に150人の共同集会が開かれたものの、強行採決された6月29日には抗議行動もなく終わった。全労協は国会行動だけでは不十分として4月から全国キャラバンも展開している。

戦後最悪の労働時間破壊法であり、働く者の労

働条件改悪の重要課題。廃止へ野党の国会共闘や世論形成とあわせ、職場集会など実行使を含む大きな闘いは、9条改憲阻止闘争を含め労働運動の戦略課題となっている。

■ 連合は野党結集で苦闘、参院選1本化ならず

安倍一強政治の打破へ連合は来年の参院選へ向け、「大きな塊を作る」として新党結成などに動いたものの、一本化ならず苦闘している。

連合は3分裂した民進党系の国会議員などの再結集へ「連合フォーラム」を2月26日に設立した。メンバーは、立憲民主、民進、希望、自由、社民、無所属などの152人である。

次いで連合は民進党と希望の党が5月7日に旗揚げした新党「国民民主党」の結成を支援した。しかし参加は民進党（55人）から26人、希望の党（54人）から36人で、両党109人のうち約6割の62人の参加にとどまった。一方、新党結成に関わらなかった立憲民主党には民進党から10人が参加し、結果的に62人から72人に勢力を伸ばした。当初、国民民主党には約80人が参加すると予測されていたが、約4割が参加せず、メディアも「連合意向強く働く 思惑空ぶり 支援股裂き」（毎日5月8日）と指摘している。

参院選でも連合は一本化できず、立憲民主党からは産別組織内候補として自治労、私鉄、JP労組、日教組、情報労連など旧総評系の5産別。他方、国民民主からはU Aゼンセン、自動車、電機、JAM、電力など旧同盟、中立系の5産別などに割れている。連合は参院選で「一つの政党で闘うことは困難」と分析。両党との政策協定を念頭に、国民民主に関しては「歓迎」と表明し、立憲民主については基本政策の方向性はおおむね共有できるとしながらも、「個々の政策は注視が必要」と距離を置いている。

野党共闘に関しては、市民連合と立憲民主、共産党、社民など野党5党・会派が「参院選では32の一人区で野党統一候補を目指す方針」で一致した。しかし国民民主は参加していない。今後、曲折も予測されるが、野党共闘に背を向けることは自公に「漁夫の利を与える」ことになり、一強政治打破への新党の存在が問われよう。

■ 「ここまで来た！ 戦争できる国」

戦後最悪といわれる安倍政権の暴走阻止へ市民、労組と野党共闘の拡大は生命線といえる。

安倍首相は、森友学園、加計学園の疑惑隠ぺいや戦後初の米朝首脳会談での「プレーキ役」などで支持率は落ちている。追い込まれながらも安倍政権は自衛隊明記の9条改憲を狙っている。自衛隊が憲法に明記されると、9条の「戦力の不保持」「戦争放棄」は空文化され、戦争法による集団的自衛権の行使としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになる。

「ここまで来た！ 戦争ができる国 安倍政権の5年間」について東京新聞の半田滋論説兼編集委員は、「専守防衛」「軍事行使にならないこと」「文民統制」などのなし崩しを批判し、安倍政治を終わらせようと訴えている。しかも安倍政権は消費税10%へ増税しながら、防衛費はGDP費1%を2%へ、5兆円を10兆円に倍増させ陸海空の防衛装備の増強案をまとめている。改めて「軍事費を削って、暮らし、福祉、教育の充実を」の国民的な運動が重要となっている。

今後、自民党総裁選などの曲折も予測されているが、改憲を発議させず、戦争法廃止と9条改憲阻止、安倍政権打倒へ来年7月の参院選での野党共闘の拡大も展望した中央、地方の統一戦線的なたたかいが求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

Editor's note
編集後記

■ 本号の特集では、財界・大企業の経営戦略を批判するとともに、国民本位の豊かな社会を再構築していくために不可欠となる大企業の社会的責任をどうやって具体化させていくかについて、労働運動の方向を提示している。さらに大企業の職場からは、現に起こっている「働かせ方改革」の実態や経営による横暴の実態と、それに立ち向かっている労働組合のたたかいが報告され、そこにおける労働組合の課題も挙げられている。

■ 戦後の歴史において、これほどまでに人権・平等・公正が蔑ろにされたことがあっただろうか。政治が財界・大企業を優遇することにより、多くの国民の人権・平等・公正が犠牲になっていることをもっと広くアピールしていかなければならない。その意味で大企業職場での運動の役割はきわめて大きいといえるだろう。

■ 特集以外でも、史上最高の企業収益や内部留保でありながら、賃金デフレを想起させるような異例ともいえる 18 春闘の解説等を掲載している。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.111 2018 年 秋季号)

【特集】内部留保の社会的活用と日本経済

提言・内部留保の社会的活用をどう図るか

大企業優遇税制をどうただすか

増大する内部留保とその源泉

台湾における内部留保課税

アメリカにおける内部留保金課税法制

内部留保を活用する金融重視経営と労働者

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、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。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

何を狙う解雇の金銭解決制度

緒方桂子

(内容は一部変更することがあります。)

季刊 労働総研クォーターリー No.110 (2018年 夏季号)

2018 年 8 月 1 日発行 定価: 本体 1200 円 + 税 年間: 4800 円 + 税

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒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.yuiyuidori.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 ● 亜細亜印刷 株式会社 / 製本 ● 株式会社 村上製本所 / DTP ● 木棕 隆夫

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写複製、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 Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1878-2 C9336

全労連・労働総研編

データブック

2018年

国民春闘白書

安倍九条改憲・労働法制改悪 NO!
まともな賃上げ・雇用で地域活性化!

憲法改悪阻止のたたかい、賃上げや雇用確保をめぐる攻防、残業代未払いを合法化し過労死を野放しにする安倍「働き方改革」とのたたかい、地域経済や公務・公共サービスをまもるたたかいなど、労働者・国民のたたかいの力となる豊富なデータが満載。春闘の方針書や宣伝物、学習・討論資料の作成に欠かせない一冊。

最新刊

筒井晴彦 (労働者教育協会理事) 著

8時間働けば ふつうに暮らせる 社会を 働くルールの 国際比較2



1,000円+税

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する!

◎定価: 本体 1600円+税 / 四六判 / ISBN978-4-406-06032-5

《主な目次》

- 序章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ (牧野富夫)
- 第1章 アベノミクスの国民的総括 (友寄英隆)
- 第2章 「アベノミクス」とTPP——TPPからの撤退で、国民生活の安定を (萩原伸次郎)
- 第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連 (山中敏裕)
- 第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策 (建部正義)
- 第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ (藤田 宏)
- 第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい (生熊茂実)
- 終章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金 (下山房雄)



新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419 [営業]
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円

Rodo-Soken Quarterly

No. 110 2018
Summer Issue

Featured Theme

Social Responsibility of Large Companies and Challenges Facing the Labor Movement

* "Society 5.0" Strategy of the Japanese Government and Business
World and Its Problems in Terms of Economic Democracy

..... Kazunori OHKI

* Japan's Economic Distortion Reflected in Corporate Accounting
and the Task of Economic Democratization Takeshi TANIE

* Dangerous Structural Reform Jointly promoted by the Japan
Federation of Economic Organizations under the Chairmanship of
Hiroaki NAKANISHI, Prime Minister's Office and the Business Circles

..... Toyohiro KANEKO

* The Present Stage of State Monopoly Capitalism and Bureaucracy

..... Kensho SASAKI

<Reports from Workplaces of Big Companies>

* Toyota "Work-style Reform 'FTL'" Aims at Eliminating Restrictions
on Hours and Places of Work Kiyohiko OKA

* Hitachi "Work-style Reform" Enabling the Company to Down-
grade and Demote Workers at Its Discretion Hikorou NARUKI

* Toshiba Struggle to Hold the Management Accountable against
Corporate Downsizing Setsuo IMAI

* NEC Arbitrary Restructuring While Producing a Surplus Is
Unacceptable Eiichi MORI

* JFE-Keihin To End Frequent Workplace Deaths in the Steel Industry
..... Akira SUZUKI

* TEPCO Current Situation of the Nuclear Accident and Responsibili-
ty of Trade Union Shoji SUZUKI

Labor Front Now

Labor Movement Called to Play Its Role – Negotiating Power in the
Spring Struggle, Support for Medium- and Small-Sized Enterprises,
Way of Work, Opposition Parties' Cooperation

..... Yu AOYAMA



9784780718782



1929336012008

ISBN978-4-7807-1878-2

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社