

労働総研 ニュース

No.387

2022年6月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

「電機産業リストラと闘って10年」 雇用を守り、生活と権利をまもり、地域経済を守り 職場の自由と民主主義の確立を目指して～全国単一 産業別労働組合・電機・情報ユニオン

米田 徳治

はじめに

2011年9月に全国単一 産業別労働組合 電機・情報ユニオンを結成した。結成準備の最中2011年3月、東日本大震災・福島原発事故が起こった。福島原発は電機労働者(東芝、日立)が作ったものだった。電機労働者にとって原発事故は改修不能だったし、何もできなかった。現在も放射能を出し続け、原発炉心に向けて冷却水を流し続けるしか何もできない過酷事故である。この事故をきっかけに電機大企業労働者も企業にものを言うようになった。

そして2021年11月、「よく生きて、電機・情報ユニオンに、たどりついてくれた」と、三菱電機で働く女性労働者が監禁部屋に閉じ込められ、監視カメラで監視される実態が明らかになり、追い出し部屋をとおりこして、「こんな異常なことが今どき大手電機大企業で起きていた」ことを厚労省記者クラブで明らかにした。17年間の出向解除で2017年4月に三菱本社(東京・千代田区)に戻れたと思ったら、鎌倉製作所工場内3階の物置部屋を改造した6畳ほどの個室に監

禁。いま、「監禁部屋、監視カメラ」撤去、「職場の自由と民主主義確立」をめざして闘いを開始している。

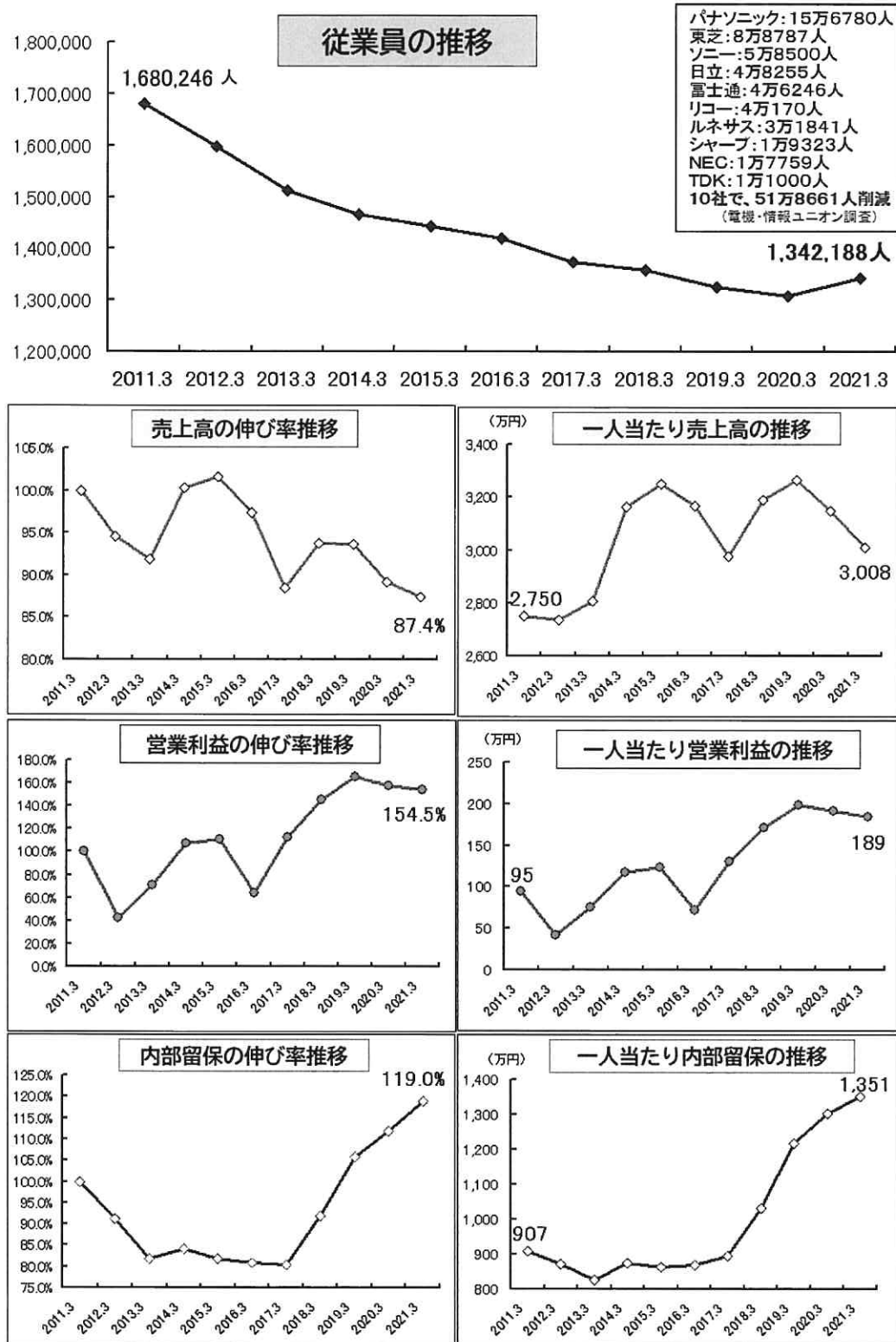
1 電機情報産業の大規模なリストラの現状…64万人のリストラ実態

電機・情報ユニオンが2021年7月現在集計した2011年3月期から2021年3月期までの間に、電機情報産業125企業の正社員数259万3,734人のうち、公表されただけで64万866人が人員削減及びその対象となっている。そのうち1万人以上人員削減した企業は、パナソニック、東芝、ソニー、日立、富士通、リコー、ルネサス、シャープ、NEC、TDK(「リストラ企業10社」という)で実に51万人を超える。

「リストラ企業10社」の実態

この10年間で51万人もの人員削減を行った「リストラ企業10社」の経営指標(図-1は従業員、売上高、営業利益、内部留保の伸び率と1人当たりの金額の推移)である。

図-1 1万人以上の人員削減10社の連結決算指標別の推移



2011年3月期から従業員が毎年減り続け、2021年3月期も人員削減が行われている。2021年3月期に増加に転じたのは日立、TDK、NECで、海外従業員が増えたことによる。日立が進める日本の関連子会社が黒字でも売却し、M&Aで海外企業の買収で5万3,714人増がほとんどである。

「リストラ企業10社」の売上高は2011年3月期には46兆2,090億円で、乱高下しながら2021年3月期は40兆3,681億円と87.4%となった。1人当たりの売上は、2011年3月期2,750万円、2021年3月期は3,008万円と増加している。

営業利益は、2011年3月期の1兆5,955億円から乱高下しながら2021年3月期には、154.5%の2兆4,645億円と大幅に改善している。1人当たりの営業利益は、2011年3月期の95万円から2021年3月期には189万円に増加した。

内部留保は、2011年3月期は15兆2,444億円だった。2013年3月期から2017年3月期まで80%台を維持しながら、2021年3月期には119%の18兆1,392億円まで積み上げた。1人当たりの内部留保は、2011年3月期907万円だったものが2021年3月期には1,351万円に増加した。内部留保の内訳をみると、2011年3月期から2017年3月期まで5期にわたって3兆3,198億円取り崩している。一方、2014年3月期と2018年3月期から2021年3月まで5期にわたって6兆2,146億円も積み増ししているのである。この10年間の人員削減効果が、売上高減収でも営業利益は確保し、内部留保を積み上げているのが実態である。

これだけの電機情報産業のリストラ策がなぜこんなにスムーズに進むのか

人員削減をともなう構造改革・リストラ策は決まったように労使合意で行われる。周到に準備されたリストラ策は、既存の労働組合幹部を

最大限に活用する。労働条件の引き下げ、人員削減は極秘にリストラ策が練られ、マスコミへのリークによって突然の報道から始まる。その構図はどの企業でも一緒。リストラ施策の構図は次のようなものである。

極秘準備されているリストラ策がリークされ、突然の早朝の新聞記事（「〇〇会社で1万人の人員削減」）で職場は騒然となる。➡

マスコミ報道で労働組合に問い合わせが殺到。➡

労働組合が抗議も含めて会社に緊急の労使協議会を要求。労使協議の席上、激しく社長はじめ会社幹部を追及する。➡

会社は、「マスコミ報道は会社が発表したのではない。申し訳ない」と「次回労使協議までまとめ、会社の構造改革の施策を説明する」と言って一旦謝罪する。➡

1、2カ月おいて、会社は説明準備を整える。この間に職場では退職強要の名簿が作られ、労使協議が再開される前までには完成。➡

労使協議会が再開され、「構造改革なしには企業の存続が危ぶまれる」と説明、労働組合の理解を求める。社長「私自身どんな職場（現場）まで足を運び、会社の内実を直接説明する」と言明。➡

社長の発言を中心に、会社の説明を即日職場に徹底する「組合ニュース」が手際よく配布。「面談が進むが、退職強要まがいのものはないと約束させた」と。リストラ策の徹底を組合が説明するパターンである。➡

「組合ニュース」が配布されたことを合図に、退職強要が一斉に各職場で開始される。➡

労働者は既存の労働組合に相談する人。組合に相談してもらちが明かない人は労基署や行政機関にも相談。しかし、退職強要は「密室の職場」でエスカレートするのである。

職場で「面談と称する退職強要（圧迫面談）」は人権侵害そのもの

例①：「今の職場でこのまま仕事を続けてもらうのは難しい」と繰り返される。面談の前後には不安が高まり、「夜寝れない」状態が続き、「うつ病が再発するかもしれないと不安だ」「死にたい」という状況まで追い込まれる。退職を断ると「内戦状態にあるシリアや北海道、沖縄に行ってもらえない」と脅される。

例②：退職勧奨・強要で退職を拒否すると、これまで会ったこともなければ、話したこともない「部長」「統括部長」「事業部長」から面談が繰り返され、「あなたは会社に必要な人」だと決めつけられる。

例③：評価面談で、「あなたの評価は最低の『1』でした」と告げられ、社長名で「あなたの評価では就業機会を社外に求めることの検討を促す」と通知が書面で手渡される。

例④：「あなたには明日からあなたに与える仕事がない。明日からあなたの仕事はあなたが探すことが貴方の仕事」と言われ、人事勤務部の追い出し部屋に配属。リクルート会社を紹介され、リクルートスーツを着て面接を受けるが何回もふるい落とされる。

例⑤：課長職の労働者は部長から「仕事は自分で探すこと」「あなたの仕事を探すミッションを自分（部長）は持っていない。」「課長職にふさわしくない」と退職を迫る。などなどである。

頼られるべき労働組合は

労使協議合意が合図になって退職強要が職場で起こる。労働組合の対応は次の構図である。

①労働者が組合事務所に「退職強要で困っている」と電話。組合幹部（専従）が対応。➡

②労働者からの訴えに「よしよかった。違法

な退職強要、面談は行わないことになっている。早速会社側に掛け合うと約束。➡

③「会社に抗議した。面談ではきちんと自分の意思を伝えてほしい」と組合幹部からの伝言。➡

④退職強要は止まず、3回、5回と続くので再び組合幹部に訴え。➡

⑤「会社が再就職先を探すと言っている」「早いもの勝ちになってしまうかもしれない」と組合幹部からの説得が始まる。➡

⑥やむを得ず、自分で行政・労基署などに相談するが取り合ってもらえない。相談先を自分で探すしかない。➡

⑦門前で宣伝する電機・情報ユニオンのビラを取り、連絡先に電話する。会ってくれるというので、一安心。➡

⑧電機・情報ユニオンに加入して闘うしかないことが説明され、悩んだ挙句、加入書に署名。電機・情報ユニオンから「団体交渉を申し入れる」と伝えられ、疑心暗鬼で待つ。➡

⑨電機・情報ユニオンからの団体交渉の申し入れ（労働局に申出を行うことも併用）で、激しかった退職強要・面談がピタリと止む。その結果、新たな闘いが始まる。

2 労使合意がもたらしたもの…格差拡大、リストラ対象者リスト、賃下げ要求

ルネサスは、日立、三菱、NECの半導体事業が統合してできた半導体専門メーカーである。2012年12月に産業革新機構から1,383億円資金投入と役員の派遣によって国策会社となった。「人員削減しないと産業革新機構からの融資がご破算になる」「君は残って何ができるのか」と迫る退職強要（圧迫面談）で多数の労働者が退職に追い込まれた。

2013年6月には管理職6,860人のうち1,298人の名簿が作られ、降格と退職強要がおこなわれ、

組合員は面談2回までとされたが管理職は無制限。脅しに屈せず抵抗が続き、応募者が目標に達せず再々募集で退職を迫った。2014年には神奈川、兵庫の工場の閉鎖と東京・小平市にある武蔵工場に大移動を実施。労働者は2009年当時4万8,000人いたが、2016年には2万人を切る大幅人員削減となった。

ルネサスで一時金格差は13.5倍に

人員削減だけでなく、賃金の一律7.5%カット、

労働条件の切り下げ（家族手当と各種諸手当の縮小、廃止）で毎年労務費だけで100億円相当の削減効果。差別・選別の賃金制度を導入し、降給、降格による差別支配を進めてきた。

表-1 はリストラ開始直後と現在の一時金支給の労使合意表である。2013年6月（12月）の一時金額の格差は業績評価によって1.8～2.3倍。その後毎年格差が広がり、8.5倍から10倍に拡大され、2020年には事業部別の格差を導入し13.5倍まで膨れ上がっている。

表-1

総合職群（事務・技術職）の一時金（2013年6月、12月同額）支給テーブル表

ルネサス労組資料より作成

評価	等級別定額	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
S1	300,000	700,000	660,000	620,000	580,000	540,000	500,000	460,000	420,000	380,000	340,000	300,000
S2	221,000	411,000	392,000	373,000	354,000	335,000	316,000	297,000	278,000	259,000	240,000	221,000
S3	177,000	327,000	312,000	297,000	282,000	267,000	252,000	237,000	222,000	207,000	192,000	177,000

一時金支給テーブルは、「等級別定額+個人業績別加算額」で算出されている。評価は11段階に分かれ、格差は「S1（主任クラス）で2.33倍、S2で1.86倍、S3で1.85倍」。

事業部門別年間一時金(2022年3月支給)格差試算表

ABU (D) : 自動車向け事業D等級 CBU (D) : コーポレートD等級 IIBU (D) : IoT・インフラ向け事業D等級 ルネサス労組資料より試算・作成														
事業部別	基準一時金額 (パフォーマンス評価)	一時金支給乗率調整範囲(%)						太字: 基準一時金支給乗率(%)						
		Top (140~170)			High (120~140)			Middle (100~120)			Low (50~90)			Bottom
	支給乗率(%)	170	150	140	140	130	120	120	100	80	80	70	50	20
ABU (D)	2,577,052	5,154,100	3,865,570	3,607,870	3,607,870	3,350,160	3,092,460	3,092,460	2,577,050	2,061,640	2,061,640	1,803,930	1,288,520	505,110
CBU (D)	3,013,508	6,027,010	4,520,260	4,218,910	4,218,910	3,917,560	3,616,200	3,616,200	3,013,500	2,410,800	2,410,800	2,109,450	1,506,750	588,480
IIBU (D)	3,592,180	7,184,360	5,388,270	5,029,050	5,029,050	4,669,830	4,310,610	4,310,610	3,592,180	2,873,740	2,873,740	2,514,520	1,796,090	681,650

同一(D,C,B,A)等級(例示はD等級)で格差が13.5倍。事業部間で1.4倍。

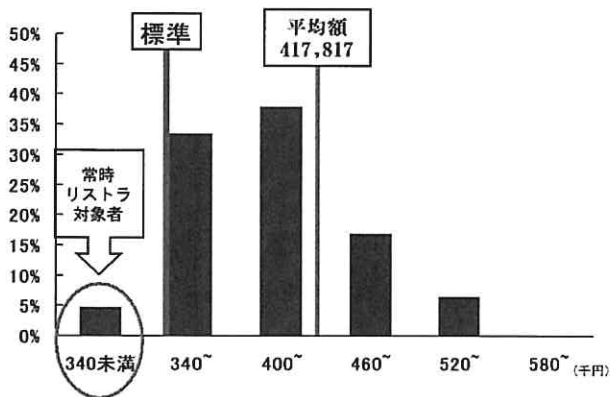
賃金査定で、常時リストラ要員を作り出すNEC

NECは2012年以来、黒字リストラ、常時リストラが常態化している。リストラ対象者を毎年の定期昇給の人事考課、一時金の業績評価を「低評価」にて常時リストラ対象者に仕立てあげることにある。

図-2は一時金の業績評価分布である。「標準」と評価された労働者分布以下に5%前後の労働者がいる。電機大手では各社の賃金を比較するために「個別賃金要求」として「標準者賃金」「モデル賃金」を設定して統一要求闘争を組み立て

てきた歴史がある。例えば、「30歳標準者賃金(スキル・能力基準レベル4)」を設定し、統一行動基準で要求する。ここで問題になるのは、「標準者」という概念が一緒になければならない。「標準者」とは、評価がプラスマイナスゼロ。評価が1から5まであれば標準は3とすることである。ところが、NECでは「標準」のほかに「平均」という識別が明らかになった。「標準」以上の評価を受けた労働者は、95%前後もいることになる。95%以上の労働者が標準とはありえない。企業は、5%前後の労働者を常に作り出し、常時リストラ要員として識別していたのである。

図-2 NEC業績分布



春闘で賃上げ要求でなく、賃下げを会社に要求

毎年、春闘では各組合が組合員の賃上げ要求するのが当たり前である。ところが電機最大手の日立をはじめNEC、沖電気などで春闘要求の際、組合執行部が賃下げ要求を提案する異常事態が毎年続いている。

春闘はベースアップ要求だけでなく、毎年行われる「定期昇給」があって、個々の労働者はその年の賃上げが実施される。しかし、会社は、「定期昇給」部分に「生産性向上・成果・業績に寄与したか否か」で「査定する」という差別と選別を持ち込む成果賃金体系を電機各社が導入している。その結果、「あなたは生産性向上に寄与していない」といって差別・選別される制度である。

表-2、表-3

表-2 日立の春闘における要求

職群等級		評価				
		K1	K2	K3	K4	K5
総合職 5級	最高本給以上	2,700	2,000	0	0	-5,300
	上位ゾーン	5,300	4,000	2,700	0	-5,300
	下位ゾーン	10,600	8,000	5,300	0	-5,300
総合職 6級	上位ゾーン	4,100	3,100	2,100	0	-4,100
	下位ゾーン	8,200	6,200	4,100	0	-4,100
総合職 7級	上位ゾーン	3,500	2,700	1,800	0	-3,500
	下位ゾーン	7,000	5,300	3,500	0	-3,500
総合職 8級	上位ゾーン	2,600	2,000	1,300	0	-2,600
	下位ゾーン	5,200	3,900	2,600	0	-2,600

表-2は、日立労組の定期昇給額の要求表である。「K5」に評価された人は、昇給でなく、降給を要求する。日立組合員は、同じ基準で組合費をおさめ、同じ権利を持っている。なぜ労働組合が、組合員の賃金を会社に賃下げを要求するのか。

NECでは2012年、1万人リストラ策が強行された際に「マイナス降給システムの導入」で妥協してしまった。それ以後、日立と同じように、労働組合が春闘で賃下げ要求を出している。労働組合執行部がどの組合員をマイナス降給させるのか。組合資料では明らかにされていない。

日立から他の企業へと拡大

2019年春闘では、沖電気の労働組合も同じように賃下げ要求を行ったことが明らかになった。

表-3は、資格がグレード3に格付けされた人の組合要求（定期昇給部分にあたる）表である。沖電気の場合には評価ランク別に人員割合を労使で合意し、要求している。評価Sは10%、評価Aは25%、評価Bは45%、最低評価のCとDをあわせて20%に振り分ける。単純計算すると、10~15%前後の労働者は、「賃下げに要求」になる。しかし、どの組合員を降給させるか明らかでない。労働組合が組合員を識別できるわけでもないしやるべきない。労働組合のあり方が根本から問われる実態である。

表-3 沖電気の春闘における要求

ゾーン	グレード3 成果加算級	評価				
		S	A	B	C	D
I	163,001 ~	500	0	-4,000	-5,000	-6,000
II	148,001 ~ 163,000	2,500	500	0	-4,000	-5,000
III①	133,001 ~ 148,000	5,000	2,500	500	-2,500	-4,000
III②	118,001 ~ 133,000	8,000	5,000	2,000	0	-2,500
IV	103,001 ~ 118,000	12,000	8,000	5,000	2,000	0
V	~ 103,000	18,000	12,000	8,000	5,000	0
比率		10%	25%	45%	20%	

3 全国組織としての産業別労働組合の役割は決定的

電機大手が結集する電機労連(現電機連合)は成果主義をいち早く取り入れた富士通労組も含めて1970年代には「電機統一闘争」の枠組みの中で、「生計費原則を基本」に「賃金引き上げにはスト権を確立」「産業別統一闘争が不可欠」と職場でストライキ権を行使し、大幅賃上げを獲得してきた。

電機労働者は、こうした経験を持ちながらも、企業の壁を超えることができなかった。1978年11月、「指名解雇」が電機労連傘下の沖電気で強行された。しかし、所属する労組の支援がない中で全国に支援の輪を広げ、職場復帰を含む和解で1987年に沖電気争議が解決した。沖争議支援の輪は全国の電機の職場に広がり、電機産業別ネットワーク・電機労働者懇談会結成へと結実(1988年)となった。それ以来、今日まで毎年行われる「春闘要求アンケートはがき」を門前配布など労働者の要求に基づく運動と闘いを交流し続けてきた。職場要求を基礎にした闘いと運動は、2011年9月に全国組織としての産業別労働組合、電機・情報ユニオンの結成へとつながった。

電機情報産業は全国で440万人が働き、労働組合に組織された労働者が100万人弱、350万人は未組織労働者で、電機・情報ユニオンは未組織労働者の守り手としての大義に掲げ、生活と権利、職場の自由と民主主義の確立をめざして活動することとした。

結成後の2012年4月にパナソニックの4万人リストラ、NECの1万人リストラに対する退職強要の攻撃を受けたのは正規社員の労働者だった。退職強要される労働者はすでに会社が候補者として決めており、「私はやめません」と言

っても、何回も圧迫面談を繰り返し、精神疾患に陥るまで退職強要する。残された道は一つ、電機・情報ユニオンに加入して団体交渉で退職強要を止めさせる以外にない。こうした事態は現在も変わっていない。

4 最初の団体交渉で電機・情報ユニオンの活動の基本「国際労働基準の順守」を表明

止まらない電機情報産業リストラに対し、電機・情報ユニオンがリストラに抗する砦の役割を果たすしかなかった。電機・情報ユニオンは、日立をはじめすべての電機大企業と直接団体交渉権を活用して電機労働者の利益を守る最前線での活動と運動を進めることとなっている。

開始される団体交渉では、企業の掲げる行動指針、行動規範、CSR指針に対して、電機・情報ユニオンの見解を述べることにしている。経団連も、2017年に企業行動憲章を改定し、「人権尊重」項目を追加したこと、事業活動にとって「人権を守る」ことなしに持続的事業活動の発展はないことを強調している。

退職強要から労働者をまもる行政・省庁交渉、現行法制の活用と通達・発出をもとめる運動(図-3)

政府・省庁への要請行動では、全労連、東京地評、電機・情報ユニオン三者共同行動として厚生労働省、経済産業省、外務省、法務省に対して実施している。この要請行動には職場労働者も参加し、職場の実態を告発し、改善の糸口を作るきっかけになっている。さらに課題別要求によっては国会議員の力をかり、国政調査権を生かし、直接省庁担当者への聞き取り調査・レクチャーを行い、要求実現にとって大きな役割を果たしている。職場要求は、国会での論戦にも持ち込まれ、「適切な労務管理のポイント」

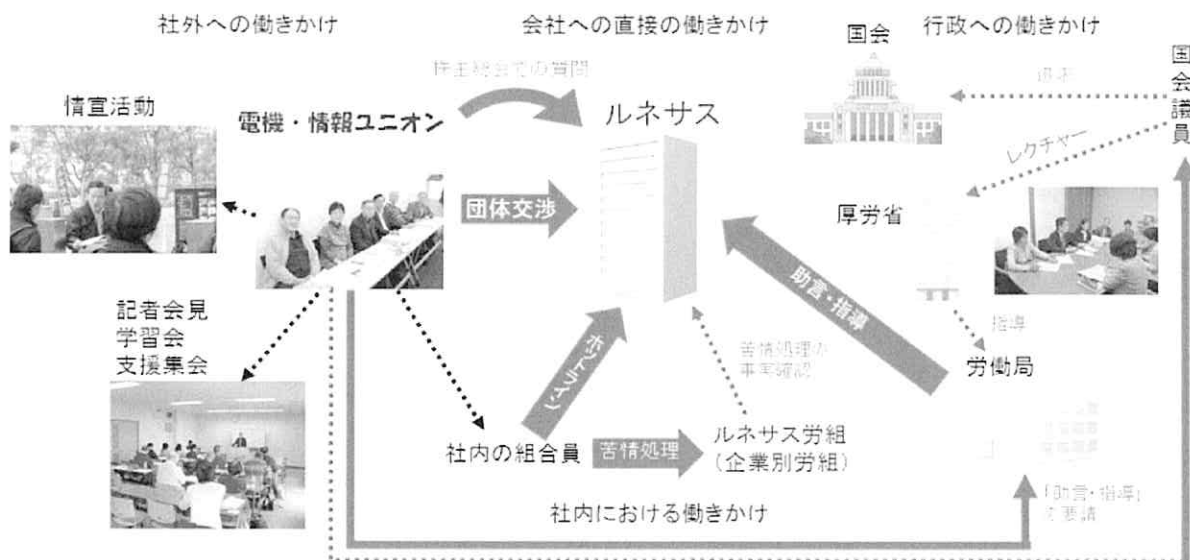
「企業の雇用調整に対する対応について」「大量離職者が発生する際の指導援助業務について」などの通達は、地方労働局から「退職強要に対する助言・指導」を求める運動にとって大きな力に

なっている。こうした取り組みで直接労働者が労働局に訴えるマニュアルとして「個別労働紛争解決業務取扱要領」は威力を発揮している。

図-3

ルネサスでの事例

武蔵事業所(東京都小平市)から高崎事業所(群馬県高崎市)へ異動になった子育て中の女性を、元の武蔵事業所へ戻した。



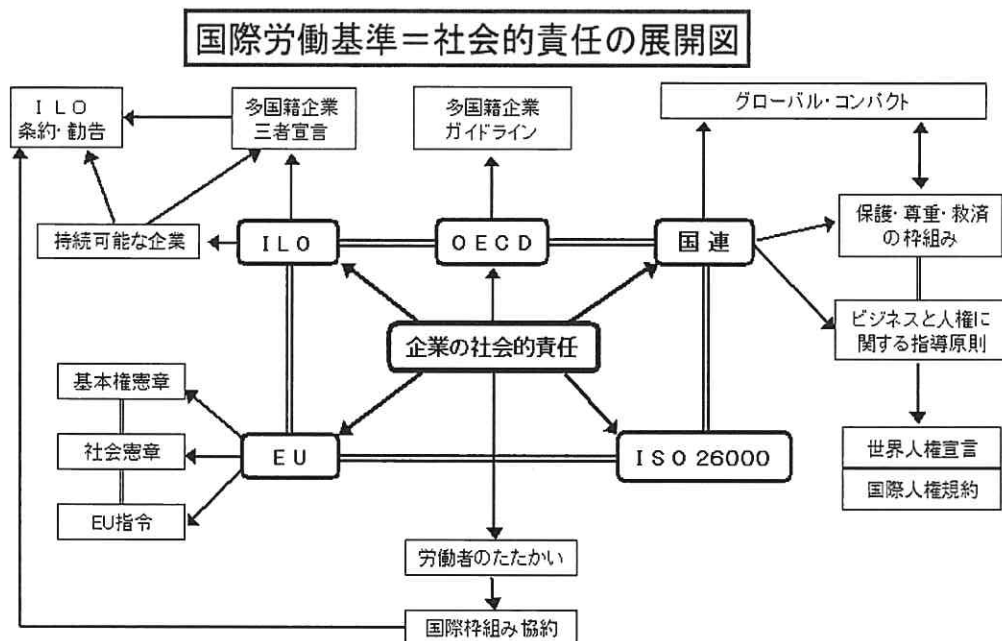
国際労働基準を労働組合運動に生かす

電機・情報ユニオンは、電機大企業が行っているリストラ策の攻撃の特徴は人権侵害そのものであるだけに、国際的な成果である国際労働基準(図-4)の順守を求めて活動と運動が決定的に重要である。その一つが、「国連グローバル・コンパクト10原則(GC10)」(人権、労働基準、環境保護、腐敗防止)である。電機大企業をはじめ多くのグローバル企業がGC10を支持し署名している。GC10原則の「主語」に「企業は」と明示しているように、企業にとって果たすべき原則を明らかにしている。

国際社会は人権尊重を主軸に、「社会的責任に関する国際規格ISO26000」(2010/11)「OE

CD多国籍企業ガイドライン」(2011/5)「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011/6)「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO190号条約)(2021/6)は、企業にとって果たすべき原則、国際労働基準である。電機・情報ユニオンはこの原則を闘いの武器として活用している。日本政府も2020年10月には、「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」策定した。新型コロナウイルス感染症の流行を受け「人間の安全保障の理念に基づき、SDGs実現」「『指導原則』を履行し、責任ある企業活動の確保に向け、行動計画を着実に実施」としている。

図-4



政府も「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)を策定すると同時に担当省庁である外務省は、パンフレット(ビジネスと人権「だれ一人取り残さない 社会に向けて」)も発行するなど各省庁の取り組みも始まっている。大企業職場に「ビジネスと人権」を埋め込む絶好のチャンスとなっている。

5 リストラ策に抗する労働者と共に闘う産業別労働組合活動を進める

2018年6月、電機懇と電機・情報ユニオンは、「これからの電機産業はどうなっていくのか」「目の営業利益率と株主配当の確保に人員削減とリストラ策に狂奔する経営でいいのか」の疑問にこたえた電機産業政策「4つの提言」(図-5)を発表した。内容は、人々が幸福に暮らせる豊かな社会づくりに貢献する産業政策である。

今、電機大企業が「黒字リストラ」から「常時リストラ」、リモートワークが常態化する中で

の「個別リストラ」、絶えず労働者を識別し自己責任を追求する「ジョブ型リストラ」へと進展している。電機・情報ユニオンは、現場職場労働者の状態、不安と要求をつかむために職場門前に立ち封書付の「リストラアンケート」と政策宣伝ビラを一緒に配布している。

闘いの砦

「電機・情報ユニオンがあったから今、職場で残って仕事ができます」とリストラと闘った仲間の声。「門前のビラは必ず取るようにしています。いつかは電機・情報ユニオンのみなさんにお世話になるかもしれない」といって電機・情報ユニオンに加入する状態も生まれている。

今もコロナ禍を利用した個別リストラは止まっていない。しかし今、電機情報産業で働く労働者は電機・情報ユニオンに加入して共に闘う決意さえすれば、どの企業とも団体交渉を通じ労働者の働く権利を守るために共に闘うことができる。企業側は、「電機・情報ユニオンに近づ

くな」「公安に監視されている電機・情報ユニオンは危険だ」と攻撃してくるが、退職強要を受けて一緒に闘ってくれる労働組合はほかには存在しない。

あくなき利潤追求する大企業に対して、職場労働者の要求に基づき大企業職場での労働組合活動と運動をさらに強化することが求められている。労働者の人権を守り、職場の自由と民主

主義を求める闘いこそ活路があり、前進できる。今後、国際的に確立している国際労働基準を職場活動に生かし、埋め込んでいく取り組みを進める。こうした10年間の取り組み・実践活動の中で、「労働者の雇用を守り、生活と権利を守り、地域経済を守り、職場の自由と民主主義の確立する」運動のスローガンが生まれたのである。(まいた とくじ・電機・情報ユニオン委員長)

図-5 電機産業政策「4つの提言」



2020～21年度第2回理事会報告

労働総研2020～21年度第2回理事会は、2022年5月21日午後2時30分～4時、全労連会議室、およびZoomによるオンラインで開催された。冒頭、松丸和夫代表理事より開会あいさつがおこなわれ、その後、斎藤力事務局次長が、規約第28条の規定を満たしており、理事会は有効に成立していることを報告、確認した後、松丸代表理事の議長で議事は進められた。

議題1として2020-21年度(第2年度)の活動報告(主要事項)について事務局次長より報告された。

最初に、2021年12月15日に新橋公証役場で一般社団法人労働運動総合研究所の定款認証を受け、同日、東京法務局に法人設立申請を行った(申請日が法人設立日)ことなどが報告された。

次に、2018-19年度から始まった研究所プロジェクト「労働組合への若者結集の条件(労働組合への組織化)」について、全国研究交流会(21年9月4日)で若者調査の結果報告と意見交換を行ったこと、アンケート調査を補強するために聞き取り調査(21年1月～6月)を行ったこと、プロジェクトの中心である若者調査の分析結果については、聞き取り調査の内容も加え、『労働総研クォーター』No.121(2021年秋季号)に掲載したことが報告された。

次に、研究部会体制のあり方に関する検討チームでの検討状況について、21年度も引き続き検討を継続し、第5回から第8回の会合を開催してきたことが報告された。当初は22年総会までに報告をまとめ、総会方針に反映させることをめざしてきたが、コロナ禍や法人化に向けた作業などで十分な検討時間が確保できなかったことから、22年度も引き続き検討を続けることとしたことなどが報告された。

以上の議題1について、討議の上、承認された。

議題2として、会員の一般社団法人・労働総研への移行について、代表理事名による「労働総研の一般社団法人化と会員継続についてのお願い」(2022年3月15日付で全会員に送付)に従い、会員は新会計年度開始日である6月1日に一般社団法人の会員(社員)となることが事務局次長より提案され、承認された。

議題3として、任意団体・労働総研に会員として残る者の範囲の提案・議決をする予定であった。しかし、その前提である労働総研が所有する不動産(メゾン平河町)の一般社団法人への非課税譲渡申請手続きが完了していないため、今回は議決を行わず、7月30日開催予定の任意団体・労働総研定例総会にあらためて提案することが事務局次長より提案され、承認された。

議題4として、財産の一般社団法人・労働総研への移行について、任意団体・労働総研が所有する財産一切を一般社団法人・労働総研に移行することが事務局次長より提案され、承認された。

議題5(会計処理に関する件)について、2021年度決算において、過剰現金を雑収入として一般会計に繰り入れることが事務局次長より提案され、承認された。

最後に、松丸代表理事が閉会あいさつをおこない、終了した。

研究部会報告

・賃金・最賃問題研究部会(5月2日)

現在、賃労働であっても事業主にする、あるいは委託や請負形態によって、労働法を潜脱する動きも広がっている。当部会ではこの「雇用類似の働き方」の実態や対策について、当面の研究部会のテーマにすることとした。第1回目のテーマは「雇用類似の働き方と全労連の政策」、報告者は霜田

奈津美氏。全労連は、財界の意を汲んだ安倍・菅・岸田政権の政策、厚生労働省の変質による「多様就業形態の普及」政策を批判し、労働基準法、労組法の「労働者」概念の見直し、「労働者性判断の拡大」などを提起している。とくに一人親方、個人請負、フリーランスなどの保護の重要性を強調した。その例として、報告者は「スーパーホテル」などを挙げた。コロナ禍での配送労働者の増加、惨事便乗型ビジネスの広がり「プラットフォームビジネス」というスマホ利用や新技術革新の変化などで、「偽装雇用」や「非雇用化」の労働者にいかにして労働保護規制をどうかけるか、が主要問題であり、事例の涉猟や各国での対応など、このテーマでの論点は多い。そこで第2回は佐賀一道氏、第3回は脇田滋氏にズームでの報告を依頼している。

5月の研究活動

- 5月2日 賃金・最賃問題研究部会
- 13日 労働時間・健康問題研究部会
- 19日 女性労働研究部会

5月の事務局日誌

- 5月1日 メーデー
- 13日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 14日 企画委員会
- 21日 研究部会体制のあり方に関する検討チームと研究部会責任者との意見交換
2020-21年度第2回理事会
- 22日 労働総研クォーター編集委員会
- 28日 自治体問題研究所総会へメッセージ