

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

リストラ「合理化」攻撃から 雇用を守るために

熊谷金道

労働者の雇用や労働条件を守るため、リストラ「合理化」攻撃などに労働組合がどう対応するか、産別組織とその基礎組織である職場の労働組合の果たすべき役割が極めて大きい。本稿では「単産調査」協力組織などのリストラ「合理化」への対応、横行する大掛かりなリストラ「合理化」等の日本的背景、厚労省調査による労働組合のリストラ「合理化」への対応の実態、リストラ「合理化」攻撃から労働者の雇用を守るために重視すべき課題などを明らかにする。

1 リストラ「合理化」への労働組合の 対応——「単産調査」の結果から

「単産調査」では、リストラ「合理化」や経営・労働政策に対する方針の有無やその主な内容についての調査を行ったが、その概要は以下のようになっている。

1) 単産の「リストラ・合理化」対応指針・マニュアル

「単産調査」に回答のあった23単産のうち16単産（70％）が、リストラ「合理化」への「対応指針・マニュアル」を持っていると回答している。設問で設定した9つの回答事例のすべての課題について「持っている」と回答したのは1単産で、2単産が8テーマ、1単産が6テーマ、4単産が5テーマと回答している。最

も多くは単産が持っているのが「賃金・人事制度」（9単産）で、次いで「事業所統廃合」と「配転、出向、派遣」（8単産）となっている。ただし、現在大きな社会問題となっている「非正規雇用の導入」への対応「マニュアル・指針」を持っている単産は3単産と極めて低く、今後の積極的対応が多くの単産の課題となっている。

連合総研による「産別組織の機能」調査（2001年）によれば、「合理化指針」を持っているのは42単産中25単産（60％）と報告されている。対象となっているのは「企業・事業所閉鎖」と「配転・転勤」「希望退職」が21単産で、次いで「倒産」が19単産、「一時帰休・一時休業」の16単産となっている。

2) リストラ「合理化」提案への単位組織等の対応

全労連、連合を問わず多くの単産がリストラ「合理化」への対応マニュアルを持っているが、重要なことは具体的な提案が企業から行われた際にどう対応するかである。

「単産調査」によれば、企業から「リストラ・合理化」が提案された場合、単位組織が具体的にどのように対応すべきかについては、14単産が「単産に報告・相談し、単産と一体で対応する」と回答、8単産が「報告・相談があれば

対応するが、その判断は単位組織に任せている」、1単産が「状況によって対応が違う」と回答している。この結果は、3分の2近くの単産が「リストラ・合理化」に対しては、職場や単位組織任せにすることなく全国単産と単位組織が一体となって対応している。これは、全労連・春闘共闘に結集している単産の単位組織からの求心力の大きさと資本とのたたかいにおける積極性を明らかにしている。

前記の連合総研調査では、加盟組織に「報告義務」を課している単産が42単産のうち15単産(35.7%)にしか過ぎないとされている。このことは、連合傘下の労働組合では個別企業におけるリストラ「合理化」への産別組織・単産としての関与の弱さを示している。

たとえば、電機産業では最近のリストラ「合理化」で大手13社だけでも2014年3月までの3年間に多くの工場が閉鎖され約20万人もの人員削減が行われている(「電機懇」調べ)。しかもリストラの手法も極めて巧妙で、会社承継法を活用した分社化、営業譲渡を利用した遠隔地配転や労働条件の切り下げ、賃金カット、職種転換など様々な手法で労働者に「自発的退職」を促すことなどが日常化している。電機連合は、「経営・雇用対策指針」を01年7月の大会で決定している。しかし、実態は個々の企業別労働組合が経営協議会などで経営計画の一環としてのリストラ計画を容認しているため、産別組織としての電機連合としても反対の行動を組織せず、事実上このリストラ「合理化」を容認している。

3) 産業(業種)のあり方についての政策的対応

「単産調査」によれば、23単産中19単産

(83%)が「産業・業種政策」を持っていると回答している。このことはリストラ「合理化」攻撃に受動的に対応することなく、自らの産業や業種のあり方・将来展望などについて、多くの労働組合が積極的・能動的な「政策提起」のとりくみを重視していることを明らかにしている。これらに共通しているのは、産業・業種の発展、経営基盤の確立を通じて労働者の雇用や労働条件改善の条件を積極的、主体的に切り開こうとしていることである。そして19単産のうち15単産がさまざまな大衆行動などを背景とした企業や行政への働きかけにより一定の「成果を上げている」と回答している。

例えば、「道路運送法」などの改悪で新規事業者や営業車両の飛躍的増大による過当競争により、車両当たりの運賃収入の減少とそれ故の長時間労働の加速など、タクシードライバーの賃金・労働条件が極めて悪化し、安全運転が脅かされる事態が生まれた。これに対し自交総連は、「国家資格としてのタクシー免許制度の確立」など運転者の資質と社会的地位の向上、労働条件の改善をはかり、安全で利用しやすいタクシーを実現するため、事業者への働きかけや大衆行動を粘り強く展開。国土交通省を動かし規制緩和から規制強化への転換を実現、政令指定都市での運転者登録(講習と効果測定の義務付け)を実現するなどの成果を上げている。

これらのとりくみと一体のものとして、労働組合による「産業や業種のあり方」をテーマとした研究集会を「定期的」「必要に応じ随時」に開催している単産が23単産中18単産にも及んでいること、そして調査対象の過半数を超える13単産が単産に所属あるいは連携する研究会や恒常的な研究会があると回答している。

2 大規模な人減らし「合理化」や雇用破壊を横行させている日本の背景

労働者への人減らし「合理化」攻撃は、かつては企業の業績悪化などによることが多かったが、近年とりわけ90年代以降は企業業績が黒字で内部留保を蓄積しながらも大規模な人減らしをおこなうリストラ「合理化」が横行しているなどこれまでとは様相を大きく変えている。

その主要な要因・背景としては以下の点が指摘できる。

第一は、技術革新の影響である。80年代には「ME (Microelectronics) 革命」がいわれ、90年代は「IT (Information Technology) 革命」の時代といわれるほど技術革新は過去に例をみないほど急速に進展している。それは製造現場におけるNC工作機や産業用ロボットの進展などFA (Factory Automation) 化により生産部門の要員縮小、労働者の大幅な人員削減を引き起こしている。それだけでなくPCの普及やCAD (コンピュータ支援設計)、POSシステムなど情報通信・処理技術の進展は事務処理の合理化と規格化による事務・技術系正社員の削減と派遣やパート労働者への置き替え、管理部門や中間管理職層の役割縮小などをもたらして製造業のみならず、多くの産業分野における正規労働者の大幅な人員削減に結びついている。

技術革新の成果は本来的には過酷な重労働からの解放や労働時間短縮など労働の軽減に結びつくべきものであるが、労働組合が真正面からそれを要求したという話は聞かれないし、それはもっぱらコスト削減、人減らし「合理化」など企業利益拡大のためにのみ使われている。

第二は、産業構造の転換や事業構造の再編によるものである。80年代以降に顕著に現れた製造業の海外移転は90年代に急速に進んだ円高を契機に、国内の「産業空洞化」が深刻になるほど生産拠点のアジアなどへの移転を促進した。90年代は世界各国の企業が国境や業種を超えて地球規模で競争する「メガコンペティション」の時代といわれ、世界市場の再編と生産・分業構造のグローバルな再編成が起こった。国際競争が激化するとともに、多国籍企業の再編成が行われ、日本の多国籍企業においても国際競争に打ち勝つためとして、生産拠点の海外移転や国内工場・事業所の集中化や不採算部門の縮小、撤退などの事業活動や生産体制の見直し「リストラ (restructure)」と称して進められた。

リストラとは本来「産業・組織などを再構築 (再編成) する」という意味の言葉であるが、日本的にはリストラ＝人減らし「合理化」として使われ、総額人件費の抑制など徹底したコスト削減と一体のものとして多くの産業・企業で大規模な人減らし「合理化」が競われている。同時にそれは、リストラ計画を発表すると「企業価値」を高め株価を上昇させるなどの社会的風潮をつくりだしてリストラ「合理化」を常態化させ、大掛かりな人員削減計画が公表されても労働・社会問題としてマスコミが取り上げもしない局面すらつくりだされている。

第三は、財界・大企業本位の労働政策・雇用政策の相次ぐ大転換である。95年に日経連が提言「新時代における『日本的経営』」で終身雇用と年功賃金の廃止、非正規雇用の拡大など「雇用流動化」をうちだした。これを契機に企業利益優先の財界・大企業の要請に応えた労

働・雇用政策の大転換が労働者の反対を押し切って相次いで強行されてきた。

具体的には、「無期雇用契約」を原則にそれまで例外とされてきた「有期雇用」を一般化する労基法改悪（98年）、リストラ企業支援の産業活力再生法（99年）、企業売買や持ち株会社設立を容易にする商法改正（99年）、労働者派遣事業の対象業務の原則自由化（99年）、企業再編を容易にする会社分割法や本人同意なしの転籍強要の労働契約承継法（2000年）、戦後一貫して追求してきた「完全雇用達成」を放棄して「雇用流動化」を国の労働・雇用政策の基本にする雇用対策法改悪（01年）、「物の製造」への派遣の解禁（03年）等々である。

これらはもともと国際的な労働基準に程遠いわが国の「働くルール」、たとえば「底なしの労働時間規制」や「同一労働同一賃金・均等待遇の未確立」ともあいまって、大掛かりな要員削減や正規労働者の非正規・低賃金労働者への置き替え拡大を可能にするものとなっている。

これらの攻撃は、「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざす安倍政権の大企業本位の「成長戦略」「雇用改革」において今日いっそう強化されている。

政府や財界はこれらを「多様な働き方」を求める労働者のニーズに応えるためとか、グローバル化した世界経済の下での国際競争に勝つためと喧伝しているが、その真の狙いは企業利益の最大化を追求するために低賃金で使い捨て可能な労働者を量産することにある。

第四は、リストラ「合理化」を容認する労使一体化路線の大企業労組の存在である。これこそが日本の労働組合の特異性を示すもので、最近の電機産業に見られるような大規模なリスト

ラ「合理化」が日本社会において横行している大きな要因といえる。

90年代後半以降から今日に至る大掛かりなリストラ「合理化」の突破口となったのは99年にルノー派遣のカールス・ゴーン日産自動車CEOが「リバイバルプラン」としてうちだした戦後最大規模の5工場閉鎖を含む2万人以上の人員削減攻撃であった。これは年間780時間もの時間外労働を前提とした生産計画で大掛かりな人員削減と工場閉鎖を強行するものであったことから当時はトヨタ経営者など多くの財界人からも批判が出されるほどであった。しかし、当該労働組合の日産労連はこれを容認し、真正面から反対して全国的な運動を展開してたたかったのは少数派のJMIU日産自動車支部とこれを支援する全労連などだけであった。

また、NTTが02年5月に「構造改革」と称して東・西会社の下に地域子会社をつくり本体業務を移管すると同時に51歳以上労働者は退職・再雇用、50歳以下労働者は在籍出向で11万人もの労働者を子会社に移行させた。これは労働者に最高で30%もの賃下げを強要するものであったが、NTT労組は就業規則にも労働協約にも反するこのリストラ「合理化」を容認した。

通信労組はこの11万人リストラ「合理化」攻撃をはね返すため、全労連とともに全国的な反対闘争を展開してたたかい、その後「50歳定年制」を廃止させている。

このリストラ計画が公表（01年4月）された直後にNTT労組委員長を経て連合の初代会長となった山岸章氏は朝日新聞に次のような投稿を行っている。「リストラの嵐の中で、国民は将来への不安を募らせている。本来なら労働組合が防風林の役割を果たすべきなのに、それ

がなく影が薄い」「わが国労働組合の特質である企業別組合のマイナス面が決定的に作用しているように思えて仕方ない」「労働組合とは、労働者の雇用と生活を守るための自衛組織であり、企業の補完組織ではない」等々である。まさに正鵠をえている。

3 労働組合は人事・経営等へどう関与しているか——厚生労働省の調査から

1) 人事・経営に関わる労働協約の実態 （「労働協約等実態調査」2011年＝5年毎に調査）

団体交渉を通じて労働組合と使用者の間で締結される労働協約の状況をみると、「締結している」企業別労働組合の割合は91.4%で、「締結していない」は8.6%と労働組合の多くが労働協約を締結している。

労働協約等の事項別締結状況のうち、「人事」や「経営」に関する労働協約の実態は次のようになっている。カッコ内は労働協約ではないが「何らかの規定あり」とする割合。

《人事等に関する事項》

昇格	35.7 % (81.3 %)
解雇	55.7 % (93.4 %)
懲戒処分	51.4 % (93.8 %)
出向	43.3 % (79.8 %)
定年制	54.0 % (94.7 %)
再雇用又は勤務延長	45.1 % (91.7 %)
海外勤務	19.5 % (51.5 %)
教育訓練	24.8 % (65.7 %)

《経営等に関する事項》

新技術導入に伴う事前協議	21.3 % (33.8 %)
新分野進出に伴う事前協議	21.4 % (33.9 %)
事業の縮小・廃止に伴う事前協議	32.3 %

(46.7 %)

事業所の移転（国内）に伴う事前協議 25.6 %
(40.0 %)

事業所の移転（海外）に伴う事前協議 20.8 %
(32.5 %)

2) 企業組織再編等への労働組合の対応 （「労働組合活動等に関する実態調査」2013年＝5年毎に調査）

それでは、実際に企業組織等の再編が行われた際に労働組合がどのように対応しているのか。その実態は、過去3年間（10年7月～13年6月）に、組合員が所属する事業所において企業組織の再編・事業部門等の縮小が「実施された」単産・単位組織（31.5%）のうち、労働組合が「関与した」は66.5%となっている。

しかし、その関与の仕方（複数回答）は「労使協議機関で協議した」75.8%、「団体交渉を行った」20.5%となっている。このことは労働者の雇用条件に関わる重要な問題が企業組織の一環である経営協議会等における「労使の話し合い」で扱われている組織が多数を占め、労働組合の基本的権利である団体交渉権の行使が軽視・形骸化されている。

4 リストラ「合理化」攻撃から労働者の雇用・労働条件を守るために

労働者の雇用や労働条件を脅かす大掛かりなリストラ「合理化」攻撃は、企業の経営危機や倒産などの場合ばかりでなく、業績良好な企業においても利益のさらなる拡大に向けての事業再編などに伴って行われることが多い。

こうした労働者犠牲の攻撃をはね返すためには、以下のような労働組合の日常活動を通じての権利拡大と企業側との対等な労使関係確立の

追求が不可欠である。

1) 雇用・労働条件に関わる労働者・労働組合の権利修得の学習・教育活動

たたかひの武器として活用できる権利が現行の労働諸法制等でどうなっているかを労働者や労働組合自身がまずはしっかりと身に着けることである。

たとえば、労働基準法第3条では「労働条件は労使対等で決定する」ことが明記されている。また、労働契約法の第3条では「労働契約は、労使対等の合意にもとづき締結、または変更すべきもの」とされ、同法第8条では労働契約で定める「労働条件の変更には労使の合意が必要」であること、就業規則についても労働契約法第9条で「使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益となる就業規則の変更はできない」ことが原則であることが明記されている。

労働者の解雇を巡っても、労働契約法第16条で「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は（使用者による）権利濫用であり、無効である」という明文規定があり、使用者による恣意的な解雇は禁止されている。また、経営危機などに際しての企業都合による「整理解雇」についても労働者の長いたたかひのなかで判例法理として確立されてきた「整理解雇の四要件」があり、これをすべて満たさない解雇は無効とされている。

要するに、使用者が企業の都合だけで労働者の労働条件を勝手に変更することや解雇することは基本的には許されないということである。

さらに、使用者が労働組合を嫌悪し、その活動を妨害するために労働組合活動に支配介入することや団体交渉拒否、さらには組合員や組合

役員・活動家を差別的・不利益的に扱う等々の行為は不当労働行為として労働組合法第7条により禁止されている。

このように労働者の雇用や労働条件を守るための基本的な権利は現行労働諸法制等でも不十分さを持ちつつも保障されている。しかし、それは学校教育の場でも学ぶ機会も少なく、まして企業内で使用者・経営側が労働者に積極的に周知することもない。また、中小零細企業などでは労働諸法制に無知・無理解な経営者も少なくない。したがって、労働組合としての学習教育活動により、労働者・労働組合自身がその権利を学ぶことが極めて重要であり、それは労働組合の初歩的活動として不可欠の課題となっている。

2) 対等な労使関係確立を追求する日常活動の強化

「労働条件は、労使対等で決定する」などと法律の条文で明記されているからといって、どんな職場にも対等な労使関係があまねく確立されているわけではない。なぜなら、企業内においては労働契約の基本を定める「就業規則」の作成が「労使合意」を必須条件とせず、「労働組合または労働者代表の意見を聴く」だけで良いとされているように、経営権・人事権を持つ使用者側が労使関係においては圧倒的に優位な力を持っているからである。

こうしたもとで、企業側のリストラ「合理化」攻撃などをはね返すためには、様々な分断攻撃を許さない職場の団結が決定的に重要である。その団結強化のカギは労働組合の原点である労働者の切実な要求にもとづく日常的な活動である。そして、その団結の力を背景に対等な労使関係確立を追求し、労働者・労働組合との

合意なしに使用者が企業都合だけで労働条件の引き下げや労働者の解雇を行うことは許されないこと、使用者には労働者の雇用や生活を守る責任があることなどを使用者側にも理解させていくことが重要である。

また、理不尽な企業側の攻撃には、わが国の憲法が労働者・労働組合に保障している労働基本権、とりわけスト権を行使してでもたたかえる労働組合の主体的力量強化が不可欠である。

同時に、経営危機や企業側の理不尽な攻撃を一方的に許さない「危険予知」能力を高めるためにも、労働組合として産業や企業をとりまく社会情勢や企業の経営動向を不断に分析するなどの活動も重要である。その関連で重要なのは、単産調査の結果で紹介している「産業政策」活動などである。全労連に結集する民間労組の多くが経営基盤の脆弱な中小・零細企業の労働者で組織されており、産業・企業の将来展望に関わる積極的な問題提起を行っていくことは労働者の団結にとってだけでなく、労使関係の改善や大企業の横暴とたたかう中小企業経営者との共同の可能性を拡大していくうえでも重要な意義を持っている活動である。

3) 企業による一方的攻撃を許さない労働協約の追求

労働条件変更や雇用問題などにかかわる新技術の導入や事業の縮小・廃止、事業所（工場）の国内外移転などの経営政策決定や企業側の突然で一方的なリストラ「合理化」攻撃を許さない労使の事前協議制を労働協約として確立する取り組みの重視である。

労働組合の組織率の低下とともに労働組合の団体交渉機能などが後退・形骸化しつつあることは前項の「労働組合の人事・経営等への関与

の実態——厚生労働省の調査から」で紹介しているが、なんらかの労働協約を締結している企業別労働組合の割合は90%を超えている。

労働協約締結権は団体交渉権やスト権とならんで労働組合にとっての重要な労働基本権の一つであり、労使間で合意された労働協約は法的にも就業規則以上に効力を持つことが保障されている。厚労省の調査でも「事業の縮小・廃止」や「事業所の移転」などに関わって「事前協議制」を協約化している労働組合が2～3割程度あることが明らかにされている。これをすべての労働組合が追求し、企業が労働者の雇用や労働条件に関わる経営政策を実行する場合には、事前に労働組合と十分に協議する（事前協議制）、労使の合意なしに雇用や労働条件変更などに関わる決定はしない（同意協定）、職場の労働者の労働条件に影響を与える非正規労働者の採用や派遣労働者の受け入れについての事前協議などを経営側に求め、協定化を追求することが重要である。企業・職場に複数の労働組合がある場合などは少数派労働組合と労働協約を結ばない企業が多いとはいえ、団体交渉の強化と合わせて粘り強い追求が重要である。

4) 安倍「雇用改革」を阻止し、「働くルール」の社会的確立の追求を

安部政権の「雇用改革」は、極めて不十分な現行の労働者保護法制すら骨抜きにし、労働諸法制の根幹をも転換するものである。たとえば、「常用代替」禁止原則を骨抜きにし「生涯派遣」を労働者に強要する派遣法の改悪、解雇自由に道を開く「限定正社員」や「金銭解決」制度の導入、労働者に残業代なしで無定量の労働を強いる時間外労働規制の緩和と「高度プロフェッショナル制度」創設の労基法改悪、さらには企

業に「雇用維持」の努力を課すための「雇用調整助成金」を縮小、人材ビジネス会社の活用等による「再就職（労働者追い出し）支援」のための「労働移動支援助成金」へのシフトなどはその一例である。こうした、労働諸法制の改悪を阻止することは労働者の雇用や労働条件を守るうえでの喫緊の課題である。

そのうえで重要なことは、ILO 条約や EU 指令などで到達している国際的な労働基準にわが国の「働くルール」をどう近づけるのか。政府や財界は激化する国際競争の下で「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざしているが、私たちがめざすのは「世界で一番労働者が働きやすい国」であり、「人間らしく生き、働く」ための社会的ルールの確立である。その際とりわけ重視すべきなのは、労働時間短縮と時間外労働の法的規制、あらゆる差別の禁止と均等待遇の実現、実効あるリストラ・解雇規制や大企業の横暴の民主的規制などを労働基準法改正などで「働くルール」として社会的に確立することである。より具体的な課題については、労働総研が 2013 年 4 月に発表した提言「ディーセントワークの実現へ——暴走する新自由主義との対抗戦略」（新日本出版社）で詳細を明らかにしているとおりである。

5) 具体的な攻撃には産別結集と地域からの共同で反撃を

企業から「人員削減」などの具体的な合理化攻撃が職場に加えられてきた場合にどう対応するのか。本稿の冒頭で紹介している「単産調査」の結果でも、具体的な「リストラ・合理化」提案があった際には、多くの単位組織が「単産に報告・相談し、単産と一体で対応する」と回答し、「解雇・倒産争議」についても単産

が指導・援助していることが明らかにされている。

企業の経営危機などに際して、経営側は「企業あつての労働者」であり、企業間競争を勝ち抜き「企業を存続させるためには人員削減や事業所の縮小・閉鎖をせざるを得ない」などと主張する。企業内労働組合の弱点を突いたこのような攻撃をはね返すためにも、職場を基礎に企業の枠を超えた産別組織と一体の反撃の運動が決定的に重要である。

具体的な人員削減攻撃では「希望退職募集」にとどまらず、労働者個々人の成績評価を口実とした「退職強要」や解雇、時には労働者を「隔離部屋」などに追いやっての「自主退職」の強要や労組の弱体化を狙った労組役員狙い撃ちの解雇等々、職場の労働者を分断しながら様々な手法で行われている。こうした攻撃をはね返すためには、労働者個々人のみで企業と対応することなく、日常活動の強化を通じての職場の団結の力での反撃が重要であり、その点からもより具体的な産別組織による「リストラ・合理化対応マニュアル」が必要とされている。

また、具体的な反撃のたたかいにあたっては、職場のある地域の労働者・労働組合からの激励・連帯行動は当事者組織・労働者を激励するだけでなく運動前進にとっても重要な役割を果たすものであり、日常的な地域組織への結集を追求することも重要である。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事）