

電機リストラの攻撃の特徴と運動・たたかい

米田徳治

1 無責任な経営の犠牲を労働者に転嫁

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

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

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

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

〈全国各地の製造拠点から工場が撤退〉

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

今回の大リストラの対象は、非正規労働者と

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

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

〈一方的で無責任なリストラ強行策〉

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

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

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

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

2 NEC — 労使合意の異常な退職強要

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

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

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

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

〈ありもしない赴任先を示して退職を迫る〉

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

〈10回以上の面談で精神疾患に追い込む〉

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

管理職：とにかくあなたは今の職場で今の仕

事を続けてもらうのは難しい。

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

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

管理職：1週間後に面談をやる。

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

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

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

労働者：「医者からは症状を改善するには、面談を止めてもらうこと」

と言われていることを訴えたと。

管理職：面談は問題ない。

労働者：あなたは医者でもないのに問題ないと断言できるのか。

と抗議しても繰り返し面談で追い詰めている。

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

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

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

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

集」の応募数目標に対して 2393 人が応募したと会社は発表した。

これが「希望退職」の実態なのである。

〈労働組合はどう動いたか〉

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

組合幹部：「会社にあなたのことはちゃんと話しておく」と。

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

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

さらに、また、日をおいて相談すると――

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

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

3 電機・情報ユニオン、企業懇に相談が相次ぐ

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

〈退職強要を受けた労働者の顕著な変化〉

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

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

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

〈管理職も含めて労働相談が殺到〉

電機・情報ユニオンが結成されたこともあって、宣伝の応援体制も組織化され、一万近く入るビルの門前、その他の門前で1回のビラに総勢50数人が参加して行われた。

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

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

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

〈門前宣伝の工夫〉

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

〈電機・情報ユニオンに結集して立ち上がる〉

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

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

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

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

4 東芝モバイル——労働組合が誕生

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

中か関連会社の中で働き続けたい」当然の要求である。

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

〈労働組合としての基本的要求を掲げて〉

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

〈団体交渉メンバーと事前の準備が重要〉

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

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

〈全体のものにするための学習活動を重視〉

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

〈団体交渉を前向きな話し合いの場に〉

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

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

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

〈団体交渉を紋切り型の回答にさせない〉

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

以下は、6月22日行われた東芝株主総会での質問状と回答の内容である。

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

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

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

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

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

〈東芝がとった行動は、組合員全員解雇〉

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

〈東芝カンパニーD S社人事との交渉〉

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

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

5 これまでの運動を通じて

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

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

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

〈組合員との人間的な結びつきを生かし〉

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

(まいた とくじ・電機・情報ユニオン委員長・会員)