

労働総研 ニュース

No.351

2019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

電機情報産業での資本の攻撃の特徴と労働者の闘い 大企業職場における労働組合活動・運動強化が不可欠

米田 徳治

止むことのない電機情報産業リストラ

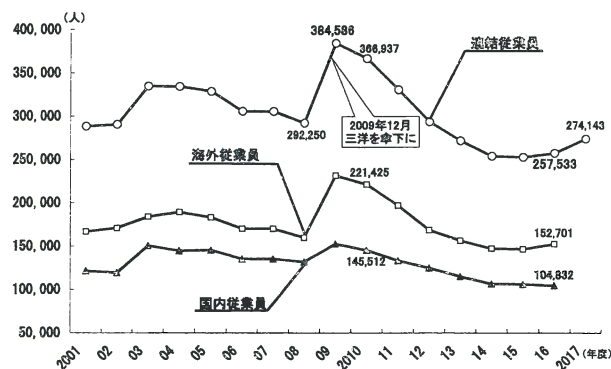
電機情報産業の人員削減を中心とするリストラは止む気配がない。電機・情報ユニオンの調査では、2018年7月1日現在、111企業、社員数226万4,981人のうち、公表されただけで44万3,804人が人員削減の対象となっている。

すでに先行解雇された非正規労働者を除いて、実に19.6%もの労働者が職場から放り出されたことになる。1万人規模の削減は、パナソニック12万6,177人、東芝6万4,831人、ソニー5万900人、日立3万3,315人、富士通3万2,790人、ルネサス2万8,259人、リコー2万3,476人、NEC1万4,708人、シャープ1万4,902人、TDK1万1,000人と、10社で40万58人にのぼる。

この間最も多く人員削減を実行したのはパナソニックである。2009年12月にパナソニック(売上9兆円、関連会社556社、従業員30万5,828人)と三洋電機(売上2兆円、関連会社245社、従業員9万9,875人)が吸収合併(その

後、松下電工も傘下に)し、売上11兆円、関連会社800社、従業員40万人と日本最大の電機メーカーが誕生したかに見えたが、M&Aと売却を繰り返し、現在、売上8兆円、連結子会社692社、従業員27万人余である。図1に示すように、三洋を傘下に入れてから15万人も労働者が追い出された。10万人いた三洋がすっかり消えるリストラ策を実行している。

図1 パナソニック従業員の推移



今、ルネサスで格差拡大と再びリストラのあらしが吹き荒れている

ルネサスは、半導体専門メーカーで日立、三菱、NECの半導体事業が統合してできた会社である。半導体不況の中で、2012年12月産業競争力強化法に基づいて設立した産業革新機構から1,383億円(日立その他の電機メー

⑤	⑧
電機情報産業での資本の攻撃の特徴と労働者の闘い	米田 徳治 1
研究部会報告他	8

カーからの融資127億円が加算されて1,500億円)の資金が投入され、資本金出資比率69%の国策会社となり、リストラ策が実行された。

労使合意で面談が開始され、「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」との退職強要。管理職が多いということで降格人事が行われた。最高時4万8,000人いた労働者が現在、インターシル社を買収して1万9,546人となっている。人員削減と同時に、賃金の一律7.5%カット、労働条件の切り下げ(家族手当等の廃止)で毎年労務費だけで100億円相当の削減効果となり、さらに差別・選

別の賃金制度を導入し、降給、降格による常時リストラ策を進めてきた。

表1はリストラ開始直後の一時金支給の労使合意表である。業績評価が行われ、格差は1.8~2.3倍であった。表2は5年後の一時金支給の労使合意表で、業績評価により格差は8.5倍に拡大。2013年6月(12月)の一時金額では、S1(技師・主任クラス)クラスでも30万円から70万円の格差で、その差40万円。5年後には同じクラスの資格で、Bottomの評価の人は53万9,400円でTop評価の人は458万4,900円。400万円超の格差拡大になっている。

表1 ルネサス一時金支給テーブル表(2013年6月/12月)

ルネサス労組資料より作成

総合職群	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	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	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」で積算されている。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



表2 ルネサス年間一時金(2019年3月支給)試算表

ルネサス労組資料より試算・作成

等級	基準一時金額	一時金支給乗率調整範囲(%)											
	パフォーマンス評価	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	90	70	50	20
D	2,697,000	4,584,900	4,045,500	3,775,800	3,775,800	3,506,100	3,236,400	3,236,400	2,697,000	2,427,300	1,887,900	1,348,500	539,400
C	2,214,000	3,763,800	3,321,000	3,099,600	3,099,600	2,878,200	2,656,800	2,656,800	2,214,000	1,992,600	1,549,800	1,107,000	442,800
B	1,812,000	3,080,400	2,718,000	2,536,800	2,536,800	2,355,600	2,174,400	2,174,400	1,812,000	1,630,800	1,268,400	906,000	362,400

格差 8.5 一時金支給テーブルは、「個人業績評価」=「0~10」を「パフォーマンス評価」=「Top,High,Middle,Low,Bottom」と識別し、さらに±20%前後の格差で支給

今またリストラが始まった。現在売上7,000億余円の企業だが、アメリカ半導体会社、インターシル社、IDT社の2社を1兆円を超える巨額で買収した。米中経済摩擦、中国経済の減速などの理由で「全工場の2カ月の帰休を実施」と発表。リストラ策「キャリアチェンジサポートプログラム」、いわゆる希望退職募集を2019年1月23日に労組に提案した。人員削減は特定されていて、業績評価が1、2、3、4、5のうち、1から3の「低評価を受けた労働者」が対象だという。3月25日に労使の基本合意が終わった途端に、低評価を言い渡された労働者は最初の面談から退職強要が始まっている。

電機・情報ユニオンは今、返信用封筒付「ルネサスリストラアンケート」とビラ配布の反撃宣伝を始めている。反撃ビラを意識してか、会社側は急ぎよ、社長と財務責任者が社内メディアを使って過大投資の説明を行った。社長は、社員からの「買収するお金があるのであれば雇用の維持にお金を使ってほしい」との声に対して、「人を大切する経営でありたいが、筋肉質な体質にしなければならない」と発言。人員削減を強行する構えだ。過大投資による経営難を労働者犠牲で乗り切ろうとするもので、とても許すことはできない。

リストラ策は労使合意で行われる

NECのリストラの実態を紹介する。

①2018年3月期前の2018年1月30日、準備していたリストラ策をまずマスコミにリーク。
②マスコミは一斉に報道。(労働組合には説明していない) ③労働組合はマスコミ発表後1日おいて異例の緊急の労使協議を開始。労組幹部は激しく会社を批判。そして素早く労組ニュースを流す。④春闘で一時休戦。と思いきや、この間着々とリストラ策を準備。⑤2018年6月29日(金)、「正式にリストラ策を4月18日に労組に提案し、6月28日に合意した」とマスコミに流す。

こうした手口で進められるリストラ。マスコミ発表後の7月3日、「退職強要を受けています。相談にのってください」という電話が電機・情報ユニオンにかかってくる。「あなたには明日から仕事はない。明日からあなたの仕事を探すことがあなたの仕事」と言われたという。「これまで部長なんかと殆ど話したことがない」という労働者も、部長からの退職強要面談。圧迫面談は1時間前後続く。

その一例

Aさん：要するに会社を辞めろということですか。

O部長：いいえ違います。社外での活躍の場を求めるということです。

Aさん：つまり「会社を辞めろ」ということですか。

O部長：(NECグループ外で) 活躍の場を求めるということです。

Aさん：つまり「会社を辞めろ」ということですか。

O部長：社外での活躍の場を検討することはできませんか？ということですか。
の繰り返し。の圧迫面談が続く。

次の例

Bさん：面談やめてください。

T部長：これは仕事でやっているんで。

Bさん：やめてください。

T部長：答えが出ない限り終わらない。

Bさん：もう6回もやっている。強制退職です。

T部長：これは会社の指示でやっている。業務ですから。

Bさん：やめてください。やめてください。やめてください。

T部長：なんて言ったって仕事としてやっているんだから。

人権阻害の退職強要の実態が次々と寄せられる。すぐに反撃を開始するが、「すぐに面談中止の団体交渉を申し入れないとつぶされます」との訴えが飛び込んでくる。すぐにNEC本社に団交の申し入れ。行政への働きかけ、そして労働局に「退職強要面談の中止」の申出。労働局からの「助言・指導」で一部面談が止まる。

地域にも共同行動を呼びかけ、門前宣伝を強化。「反撃ビラ」「返信用封筒付アンケート」を合わせて、10カ所の門前で5回。のべ381人が参加し、2万2,723セットが職場に持ち込まれた。労働者1万人を超える玉川事業所(神奈川・川崎)門前には毎回、畑野君枝衆議院議員をはじめ多くの共産党関係者も激励に駆けつけての宣伝行動である。次々にアンケートが届き、170通を超える。アンケートには、「助けてください」という悲鳴の書き込みがあるほど現場での激しい退職強要が伝わってくる。

さらにアンケートには、「事業を縮小しておいて、人を辞めさせることは絶対に許されない。NEC新野社長は辞任しろ」など、経営者への厳しい批判である。

7月から11月まで23回の相談会が開催された。2012年の1万人リストラの闘いでは労働者は、一度は既存の労働組合に相談するケースがあったが、今度ばかりは、既存の労働組合に相談に行ったという話はほとんど聞かない。

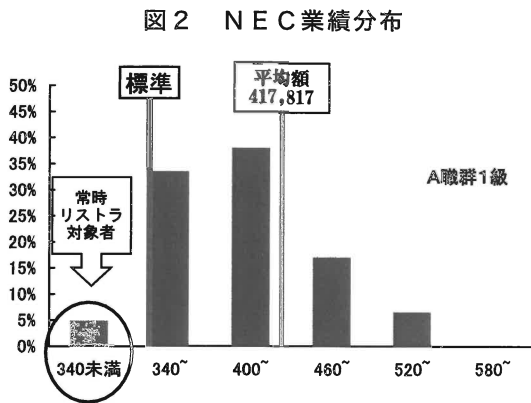
2018年11月29日、NECは3,000人の人員削減目標に対して、2,170人(目標の7割)が転進施策に応募し、併せて関連子会社の売却(403人)と400人余りを関連企業に出向・配転することを付け加えて発表した。「NEC3000人リストラ策」は終わったかのように見える

が、職場では今も、残った労働者に対するリストラ攻撃が新たな手法で進められている。

賃金査定で常時リストラ要員を作り出すNEC

常時リストラ手法の一つが人事考課、業績評価した中から常時リストラ対象者に仕立てあげることにある。

電機・情報ユニオンに加入した組合員からの情報提供で、リストラ策と賃金実態の一部が明らかにされた。常時リストラ要員を作り出す労使協定があることが判明した。(図2)このグラフでは、一時金の業績評価分布。「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ことを示している。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」という概念が一緒でなければならない。「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」という文字が明らかになった。「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。



この図の出現で謎が解けた。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。

春闘で賃上げ要求でなく、賃下げを会社に要求

日立の春闘労使の交渉結果は電機大企業だけでなくすべてに影響を与える。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仕組みとなっている。しかし、日立では、定期昇給の基本となる「本給改定額」は2006年の春闘までは開示されず、2006年春闘から開示された。

定期昇給とは、現在の賃金が年齢が1歳上がることによって賃金上がるもので、年齢を固定した個々の賃金水準が上がるわけではない。企業にとって、労務構成を一定とすれば、定年者がやめて新入者が入ってくるだけで、定昇による原資は変わらない。しかし、会社は、「定期昇給」部分に「生産性向上に寄与したか否か」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」といって差別される制度である。

表3を見ていただきたい。日立では、「K5」に評価された人は、昇給でなく、降給を要求している。日立組合員は、同じ基準で組合費を納め、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。

表3 日立の2019春闘における要求 (円)

職群等級	評価	K1	K2	K3	K4	K5
総合職5級	最高本給以上	5,300	2,700	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

ところが、2012年、1万人リストラ策が強行されたNECでは、労使交渉で定期昇給システムに「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。労働組合がどのような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。会社による評価に委ねられており藪の中である。

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4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。労働組合の在り方が根本から問われる実態である。労働組合が組合員の中から賃下げ者を会社に要求する・探し出させることをしているのである。

表4 沖電気の2019春闘における要求

ゾーン	グレード3 成果加算級	評価					【単位:円】
		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	-2,500	
III②	118,001 ~133,000	8,000	5,000	2,000	0	-4,000	
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	

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、職場でストライキ権を行使してきた。「賃金引き上げには労働者のスト権を行使してこそ要求は実現できるし、実現していくべきだ、そのために産業統一闘争が不可欠だ」と職場オルグを徹底する時期もあった。

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、「三井三池炭鉱」の大争議以降、大企業では「死語」と化していた「指名解雇」が電機労連傘下の沖電気で強行された。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

争議は終結した。争議支援の輪は電機の職場の中で労働組合の階級的、民主的強化に力を尽くしている労働者を産業別ネットワーク・電機労働者懇談会へと結実(1988年)させた。

それ以来、今日まで労働者の要求に基づく運動と闘いを交流し続けてきた。毎年行われる春闘時期には「春闘要求アンケートはがき」を配布し、春闘回答前に集計結果を届ける活動は重要だった。

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・情報ユニオンの活動で実感するのは、止まらない電機情報産業リストラに抗し、全国組織としての産業別労働組合が存在したことだった。日立をはじめ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電機・情報ユニオンがその砦の役割を果たしている。

リストラは止まっていない。しかし電機情報産業で働く労働者は産業別労働組合・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。電機・情報ユニオンはこれまでの闘いの経験を積み、現場で生起する職場労働者の状態、その中での不安と要求をつかむために職場門前に立ち、リストラ策に対するこれまでの闘いの経験と生み出された成果を宣伝することにしている。その集大成として「封書付のアンケート」と政策宣伝ビラを一緒に配布している。

電機大企業、グローバル企業との闘いに国際労働基準の順守を求める

日立、東芝、NECなど大企業は世界事業戦略を掲げ、グローバル企業として活動している。各企業ともCSR経営を掲げて、「企業理念、企業行動憲章、行動規範を定め、あらゆる場面において人権を尊重する」としている。2010年11月に発行された社会的責任に関する国際規格ISO26000を支持する。(2012年3月には日本規格「社会的責任に関する規格JIS Z 26000」

として発行)国連の「世界人権宣言」と国際人権規約「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」および「市民的、政治的権利に関する国際規約」「国連グローバル・コンパクト」「ビジネスと人権に関する指導原則」そして、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」等国際的宣言を支持し実践するとしている。ところが、今、企業が進める「黒字リストラ、常時リストラ」では、企業が身勝手に作った名簿に基づき、人権阻害の攻撃が集中して行われている。

ISO26000ハンドブック片手に団体交渉

開始される団体交渉では、企業の掲げる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する。日立は、「日立グループ人権方針」で「国連・ビジネスと人権に関する指導原則」を埋め込んでおり、人権方針を具体化するための「日立グループ人権デュー・ディリジェンス・ガイダンス」も作成されている。

ところが、日立で行われている人権無視の退職強要の事実を突きつけ、団交で中止を求め、退職強要は行っていない」と居直り続ける。リストラ策が実行されると人権デュー・ディリジェンスはカヤの外である。企業の身勝手なりストラ策に対抗し、国際労働基準に沿った労働基準を求める活動は決定的である。

人権無視の退職強要から労働者をまもるための行政、省庁交渉、現行法制の活用と通達の新たな発出をもとめる運動

産業別労働組合が取り組む運動で職場の要求をどう産業別にも具現化していくことにある。職場から寄せられる要求を電機業界・経営者団体への要請行動で生かしている。電機

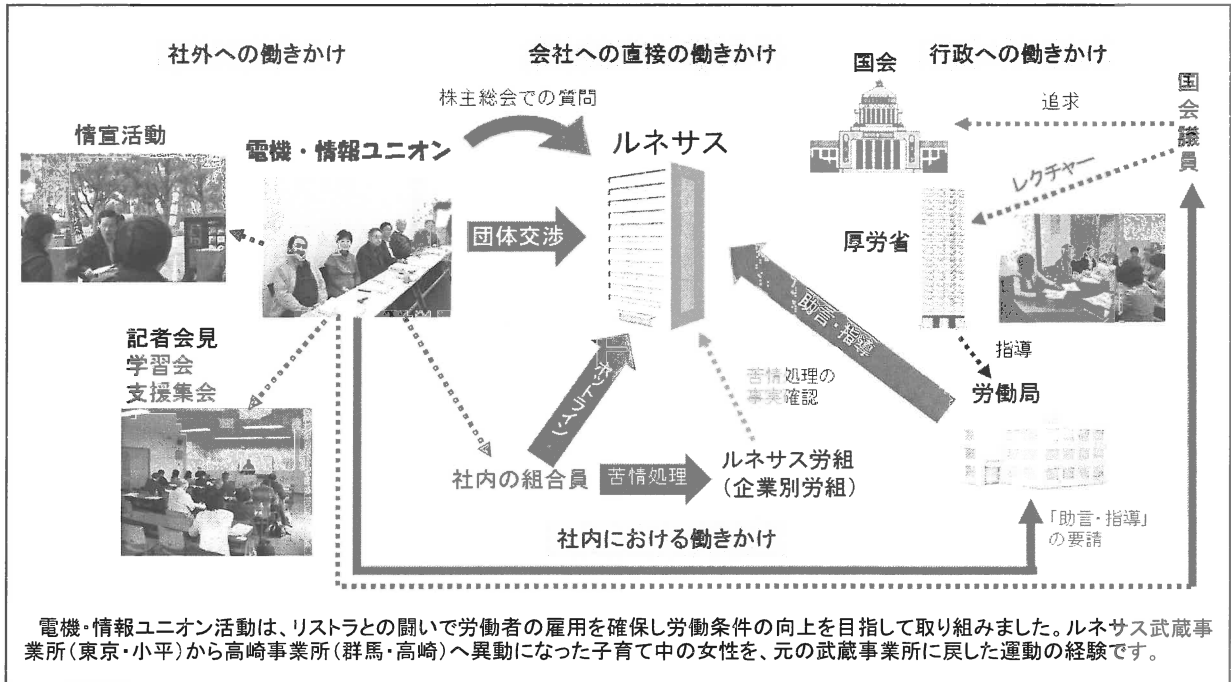
業界最大手の電子情報技術産業協会(JEITA)をはじめ日本電機工業会(JEMA)、情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)、ビジネス機械・情報システム産業協会(JBMIA)そして経営者団体・電機・電子・情報通信産業経営者連盟(電経連)への要請行動を続けている。「こうした皆さんからの要請で、職場の生の声を聴かせていただき貴重です」との反響もある。職場の深刻な事態を理解してもらい、電機業界が持続的に発展していくためにも、こうした取り組みが重要である。

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、法務省に対して共産党議員団の力も借りて実施している。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借り、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」など通達が出されている。

リストラ策に対する地方労働局の活用は、「退職強要に対する助言・指導」となって大きな力になっているが、その際に厚労省内で活用されている「個別労働紛争解決業務取扱要領」の提供は、労働組合活動にとっても直接労働者が労働局に訴えるマニュアルとして威力を発揮している。

あくなき利潤追求をする大企業に対する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。研究者の力もかりて「電機産業政策提言」を発表し普及に取り組んでいる。今後、こうした活動を一層前進させ、労働者の生活と権利を守り、雇用を守り、地域経済を守り、労働者の人権を守る闘いと職場に自由と民主主義を確立する闘いを前進させたい。(まいた とくじ 電機・情報ユニオン中央執行委員長、会員)

図3 社外・会社・行政への働きかけ



電機・情報ユニオン活動は、リストラとの闘いで労働者の雇用を確保し労働条件の向上を目指して取り組みました。ルネサス武蔵事業所(東京・小平)から高崎事業所(群馬・高崎)へ異動になった子育て中の女性を、元の武蔵事業所に戻した運動の経験です。

研究部会報告

・女性労働研究部会（3月26日）

「女性差別撤廃条約選択議定書の意義と批准に向けて『女性差別撤廃条約実現アクション』の活動開始」について上田裕子さんが、「19国国民春闘における全労連女性部の要求ととりくみ」について大西玲子さんが報告した。「実現アクション」が幅広い45団体で結成され、リーフを活用しての学習、批准をめざす運動が開始されたことの意義は大きい。全労連女性部は賃金引き上げ、ジェンダー平等、ハラスメントや長時間労働のない職場と社会の実現、憲法改悪阻止などをかかげて多彩な活動をすすめており、さらに前進を期待したい。

・中小企業問題研究部会（公開・5月8日）

「コンビニの現状と働き方について」をテーマに、全国フランチャイズ加盟店協会事務局長の植田忠義氏の報告を受けた。いま、注目のテーマでもあり、多数の一般参加者を含め25名が参加して質疑討論した。

植田氏の報告は、最初に、①コンビニだけがフランチャイズではないとして、調剤薬局や英会話教室での紛争などが紹介された。次に、コンビニでの問題点として、②本部の労働者へのパワハラと過酷な無権利状態、③店舗で働く労働者の問題、④業界が大きな転換の時代を迎え、⑤小規模業者とコンビニの連携・共同の可能性などについて、逸話を交えて報告した。

質疑討論で植田氏は、コンビニオーナーは労働者ではなく事業経営者であるとしたうえで、協会とユニオンが懇談して一致する要求を認めあっていることや、店舗労働者の諸問題は労組をつくったほうが集団的に解決するとした。

5月の研究活動

- 5月8日 中小企業問題研究部会(公開)
- 12日 社会保障研究部会
- 13日 賃金最賃問題研究部会
- 23日 労働組合研究部会
女性労働研究部会
- 24日 労働時間・健康問題研究部会

(4月の追加)

- 4月22日 賃金最賃問題研究部会

5月の事務局日誌

- 5月1日 メーデー
- 14日 労働法制中連事務局団体会議
- 24日 企画委員会
- 26日 自治体問題研究所総会へメッセージ

(4月の追加)

- 4月19日 労働法制中連「働き方改革一括法批判検討会」