

闘わずして、どうして労働組合といえるのか

賃金、一時金、労働時間管理も労働者の「自己責任」とし、労組としての闘いの放棄が一段とすすんだ今春闘 — 2005年春闘の総括(案) —

2005年4月 NEC 労働者懇談会

1, 05春闘を取り巻く情勢はどうだったか

(1) 日本経済、電機産業の状況

日本経済は、消費低迷などによる長期の不況に加えて、相次ぐ庶民増税がさらに国民の消費を冷え込ませるといふ悪循環に陥って久しい。その中で、電機の大手の多くが、ひと頃低迷を脱し、急速に業績を回復してきた。いわゆる利益の「V字回復」である。しかし、売り上げがほとんど伸びない中での利益の急増は、とりもなおさず職場労働者の人減らし、成果主義などにより人件費削減など、もっぱら労働者にしわ寄せした結果であることは明白である。NECも当初予想よりは減ったものの連結営業利益は1350億円もの大きなもうけを予想している。

一方で財界は今春闘でどのような態度をとったのだろうか。日本経団連は昨年12月の経営労働政策委員会報告では「業績の回復がみられる企業は、働く人の努力に対して積極的に報いる必要がある」と利益の出た企業の賃上げを容認し、昨年春闘での「ベースダウンも労使交渉の対象」と賃下げにも言及した昨年春闘から180度転換したのである。(春闘本番では当然ながら賃上げ抑制の発言をしたが。)

また、NECの上部団体の「連合」は、05春闘方針で「可能な限りベア(賃上げ)を要求し、獲得を目指す」としていた。これら「賃上げ容認」の背景には、いくら企業業績が一時的に上がっても賃金が上がらないことへの労働者の不満の増大や、賃金を抑制し続けると国内の労働者の消費購買力が伸びず、景気回復の足をさらに引っ張るといふ財界・経営者にとっても厳しい現実があるからだろう。

(2) 電機の労働者の状態

3年連続の賃上げなし春闘、増税、成果主義などによる賃金の切り下げなど、労働者のくらしは一層大変になっている。電機懇の春闘アンケートでは「生活実感」で「かなり苦しい」が24%、「苦しい」が40%、合計で64%にのぼっている。電機連合議案にある「生活の安定を確保するための重要項目」(生活実態調査)の第一位は、ダントツで「実質賃金の維持向上」となっている。特に住宅ローンの支払いや子どもの教育費が増えている40代? 50代では、貯金を取り崩してなんとか生活している大変な実態が議案でも述べられている。

以上のように、今春闘では、電機を取り巻く情勢からも賃上げのチャンスであり、組合員の生活実態からも賃上げが切望され、賃上げがどうしても必要な環境が形づくられていた。

2, 電機、NEC 労組の要求はどうだったか — 4年連続で賃上げ要求せず —

ところが、このような情勢を全く無視し、個別企業の利益追求に追従しているとしか思えないような方針を電機連合もNEC労組も出したのである。(以下は賃金、一時金要求方針を中心に述べる。)

(1) 電機連合

1) 賃金要求

電機連合の議案では、「電機産業は全体として業績回復しているものの、依然として事業構造改革半ばの企業も多く、下期に向かって不透明感が増して」おり「今次闘争においてもベースアップを要求する環境にはないと判断」して、賃上げ要求はせず、まったく要求にもなっていない現「賃金体系の維持」を方針に掲げた。まるで経営者側の言い分を聞いているようである。

2) 一時金要求

一時金要求は「適正な成果反映を求め、一時金水準の改善に積極的に取り組む」として年間5ヶ月、最低年間4ヶ月分を要求とした。ここには、一時金は「賃金の後払い的性格」という従来の主張が影を潜め、一層「企業業績の成果配分」の意味合いを強くしており、ローン返済など労働者の切実な一時金要求への配慮がますます弱くなっている。

3) 労働時間短縮等の要求

「年間1800時間台を達成するよう統一闘争に準じた取り組みを行う」とし、「時間管理の適正化」については6項目の「取り組む指針」を設け、労働時間の正しい管理、労働時間の短縮には、一応、一定の努力を行うことを方針として掲げた。しかし、一方で労働省の「不払い労働(サービス残業)撲滅」通達(賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針(平成15年5月23日))に答えきれていない。特に通達では労働時間の管理を「始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの確認またはタイムカード、ICカード等の客観的な記録が原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られるものであることに留意することが必要」としていることには、全く答えきれていない。このような電機連合の対策では、いくら労働者に労働時間を正しく管理しようと呼びかけても、会社側が不払い(サービス)残業を強要してきた場合には、吹き飛んでしまうことはこれまでの経験からでも明らかである。

(2) NEC 労組

1) 賃金 —賃上げ要求せず—

電機連合の春闘方針を討議する第256回中央委員会議案書では、「『ベースアップを要求する環境がない』との電機連合の判断は、現下の情勢を総合的に勘案すれば妥当」としながらも「ただし、今後に向けては、次のような観点から、ベア要求の基準について、さらに論議が必要」として、以下の3点をあげ、電機連合の方針に一定の「留意」を行った。

- ・どのような場合にベア要求を行うのか(4つの基準(参考資料—1)のすべてが整わなければ要求しないのか等)
- ・電機産業にふさわしい賃金水準をどう考えていくのか
- ・雇用環境とベアの関係性をどう整理するのか

しかし、実際の要求は「昇給の実施による賃金体系の維持」とし、第256回中央委員会での「留意点」はあっさり引っ込め(この「留意点」は今後の検討課題として先送りされた)何のことはない「今年も賃上げ要求はしません」と宣言してしまった。また、「現状の賃金体系の維持」を要求として掲げることは、会社に「現賃金体系の切り下げ」を提案される機会を与えるという意味で戦術的にも問題があった。

しかも NEC の春闘方針を討議する第257回中央委員会議案書では、「昨今では、経済の成熟化と生活水準の向上、能力・成果重視の賃金制度の導入、組合員の就業意識の多様化などが進む中で、単に全体的な賃金水準の向上や新制度の導入だけでなく、個人の公平な配分、個人の働きがいにつながる制度運用などが重要になってきている。」として、賃金の決定は個人の働き次第(成果主義中心の賃金決定)とし、労組としての一律の賃金要求を軽視または避ける姿勢を明確にした。特に今春闘では、「二人の石切り職人」の寓話(資料—2)なるものを持ち出し、「働く喜びは、金銭的な報酬ではなく、いわば心の持ち方次第」と職場労働者に向かって説教をたれたのである。しかし、日々、低賃金で長時間・超過密労働を余儀なくされている職場労働者には、このような子どもだましのような精神論には違和感や怒りを呼び起こしこそすれ、共感を得ることはどだい無理な話である。会社幹部がこのような精神論を振りまくことはよくあることであるが、労働組合がこれを言い出したらもう「これからは何も要求しません。」といているようなものである。

さらに「こうした課題には、短い春季交渉期間の中では対応が難しくなっている」として、労働者の声を直接吸い上げ、闘うのではなく、「ワークシステム検討委員会」などの会社と労組幹部との「談合」で労

働条件や制度を決めていくという、労働者と労働組合そのものを軽視する態度を一層すすめてきたことは重大である。

2) 一時金 —「業績連動」で要求なし?

一時金についても従来の「協定の計算式に従って支給されることを確認する」として、「業績連動方式」であるから、今回も闘争なしとした。ここでも賃金と同じように、会社に協定外の支給方法を提案される機会を与えたという問題もあった。

3) 労働時間短縮等 —管理の徹底と意識改革を説くが・・・?

電機連合の労働時間短縮提案については「NWUとしては既に電機連合の指針を満たしている」としている。NEC 労組の提案では「働きがいの向上」と「ワーク/ライフ・バランスの改善」の項で、「マネジメント層による管理の徹底と、はたらく側の意識改革の両面から、どのような対策がとれるのか?」「各職場で原因究明と自己改革がすすむように支援する施策は実施できないか?」と述べ、具体的で実行ある対策は示していない。労働時間の正しい管理や短縮を掲げるのなら、厚生労働省通達に正面から応え、不払い(サービス)残業の撲滅についても具体的な方針を出すべきであった。NEC 労組の方針は、結局「管理職と従業員がよく話し合って極端な長時間労働をなくしましょう」という程度のものである。しかも労使は残業について「特別条項協定」で「3ヶ月120時間、1年間360時間までとするが、特別な事情が生じたときは、会社は労働組合との手続きを経て、3ヶ月360時間、1年間1000時間(新技術・新製品等の研究開発の業務以外は960時間)までこれを延長することができる」との協定を毎年結んでいる。この水準は過労死認定基準を超える残業時間の協定であり、まずこれを改めることが必要ではないか。

3, 結果はどうだったか

(1) 賃金 —賃上げなし—

大きな利益が予想される状況の中で賃上げを要求しないのであるから、結果が「昇給の実施による賃金体系の維持」となったのはしごく当然のことである。つまり春闘をやってもやらなくてもたぶん結果は同じだっただろう。電機大手他社もほぼ同様に「賃金体系の維持」とし、賃上げを獲得できなかった。

トヨタ自動車のように1兆2千億円もの最高益を見込む会社でも3年連続の賃上げなしは労働者に冷水を浴びせる決定打となった。こうした企業業績の回復の裏には不法なリストラや賃下げ、下請け・派遣労働者いじめ、そして長時間・超過密労働で血のにじむような労働者の日々の貢献がある。これらの努力に応えるのが企業の社会的責任であり、労働組合の役割である。今春闘の結果は、このような社会的責任や役割を放棄したものである。

(2) 一時金 —4, 52ヶ月から4, 4ヶ月に低下(予定)—

NEC では「業績連動一時金決定算式に基づく一時金の支給を確認」とまったく闘争とは関係ない結果であった。自動車が好調を反映して6ヶ月以上(トヨタ、日産、ホンダなど) 電機でも「業績連動方式」を採用していない日立、シャープ、三菱電機などは獲得月数を増やした。(下表)

一方、NEC は昨年の4, 52ヶ月から4, 4ヶ月程度(今月期の連結営業利益が1350億円の場合)に下がる予定となった。「業績連動」の計算式は、会社の都合で、会社の有利なように何度も改変され、膨大な利益が出ない限り5ヶ月にも届かないし、業績がちよっと悪いと4ヶ月まで引き下げられる仕組みになっている。そして、今春闘では他社や自動車などから引き離されてしまった。このように今春闘では、労働者のたたかいがまったく反映されない「業績連動方式」の弊害が顕著に現れた春闘結果となった。

やはり、「業績連動方式」はやめ、たたかいにより一時金を勝ち取るという従来の方式に戻すべきである。

2005春闘での獲得一時金

	年間一時金	昨年実績
トヨタ自動車	5ヶ月+62万円	5ヶ月+53万円
日産	6,2ヶ月	6ヶ月
ホンダ	6,4ヶ月	6,55ヶ月
マツダ	5,5ヶ月	5,3ヶ月
日立製作所	4,82ヶ月	4,65ヶ月
シャープ	5,2ヶ月	5,17ヶ月
三菱電機	4,8ヶ月	4,45ヶ月
NEC	4,4ヶ月程度	4,52ヶ月

(3) 全般について ーたたかってこそ、賃金も一時金の勝ち取れるー

「2005年闘争全般についての中央委員会の見解」では、「テーマ1」の賃金、一時金の結果については「昇給額表は組合要求どおりであり、一時金については協定に基づく支給が確認できた」と簡潔に述べているのに対し、「テーマ2」の働きがいの向上とワーク/ライフ・バランスの改善に向けた取り組みについては、テーマ1の2倍以上のスペースを割いて見解を述べている。つまり、今春闘のメインは職場労働者の切実な要求である賃上げや一時金よりも、「働きがい、組織の活性化や燃える集団」づくりなど、いかに労働者を会社の利益増大のために働かせるかに重点が置かれたのではないと思われる。これは、労組のアンケートなどにより示された、労使で推進してきた「新人事処遇制度：成果主義賃金」に対する非常に大きな労働者の不満などに驚愕した労組幹部が、成果主義の弊害を少しでも減らすために、2WAYマネージメントによる上司とのコミュニケーションの活性化を図るという方針を重点的に掲げたのではないと思われる。「二人の石切り職人」の寓話なるものによる精神論は、職場労働者の賃上げや一時金要求をそらし、「賃上げなどお金より、心の持ちようによって仕事の報酬・喜びは得られる」と説教するものである。しかし、前にも述べたように、このような子どもだましの精神論には、職場労働者の違和感や怒りを呼び起こしこそすれ、共感を得ることはどだい無理な話である。

労働時間短縮に向けたキャンペーンの労組提案に対しては、会社から「当社の働き方の基本であるセルフマネジメントの主旨にそぐわない」とあっさり拒否された。そこで労組としては独自に労働時間短縮、休暇取得の促進キャンペーンを実施することになった。これは一定積極的な面である。しかし、労組も基本的には労働時間管理についても「自己責任論」に基づいている。従って、残念ながら不払い(サービス)残業問題は労組としては積極的な取り組みを行っていない。

労働時間の短縮や不払い(サービス)残業問題は個々の労働者だけでは解決できるものではない。労働組合が積極的に厚生労働省の通達を基にして実践してこそ、実効ある対策を会社に取り入れることが可能となる。

以上のように、今春闘の結果は「定昇のみの賃上げなし」であり、成果主義賃金体系のため、中高年の定昇はごくわずか、月の定昇分はたった1日の昼食分程度である。子どもの教育費や住宅ローンの返済などが重なる40代から50代の中老年労働者にとっては、非常に厳しい生活状況が続くことになる。しかも一時金は昨年の4,52ヶ月から4,4ヶ月程度(連結営業利益が1350億円の場合)に低下する予定である。

このように今春闘は、闘わずして敗北した春闘であったが、賃金にしても一時金にしても「個人への公平な配分」「個人の働きがいにつながる制度運用」という名の下で成果主義をすすめ、労働時間管理や短縮についても個人の「自己責任」に帰す方向が一層明確になった。これは労働者を団結させ、その代表として労働者総意の要求を会社にぶつけ、獲得するという本来の労働組合の役割を放棄するものである。

また、春闘の役割についても、賃上げや一時金獲得中心から、働き方や上司とのコミュニケーション活性化など、成果主義賃金制度（新人事処遇制度）の推進へと大きく舵をきり、そして労使交渉の場を春闘中心から労使上層部の「談合」である「ワークシステム検討委員会」中心へと方向を大きく変えつつあることは労働組合のあり方としてきわめて重大な問題である。

労働組合は、ひとりひとりでは経営者に対して非常に弱い立場の労働者が、戦前は多くの血を流し、命がけで団結し、結成した団体である。戦後は、労働三権で法律的にも保障された労働者の生活向上をめざす企業と対等で、独立した団体である。従って、労働組合の存立の意義は、労働者の連帯と団結の中で労働者の賃金や労働条件の向上をめざすために企業と対等に交渉し、要求を獲得することにある。そうしてこそ、労働者の生活は守られ、さらに組合員の団結も発展するようになるし、労働者が安心して健康を維持し働けるため、企業も持続的に発展するということにもなる。

今春闘の労働組合の要求内容、たたかい方やその結果は、このような労働組合の存立の意義に照らして、残念ながら大きな問題があると言わざるを得ない。もう、労働者にとっても企業にとっても、弊害が明らかになっている成果主義賃金の見直しもまた急務である。

また、今春闘は賃上げにしても一時金にしても闘わずして、敗北した結果であったこと。逆に言えば、たたかわなければ労働組合の役割は果たせないし、闘ってこそ、賃金や一時金、労働条件の向上を勝ち取ることが出来ることが明らかになった春闘であった。

（資料—1）電機連合の「ベア要求の4つの根拠」

- a)実質賃金の維持・向上
- b)国民経済の成長性
- c)賃金の社会性
- d)産業・企業業績の成果反映

（資料—2）「二人の石切り職人」の寓話の話（NEC労組機関紙、「NWU-COM2月号」より）

旅人が、ある町を通りかかりました。
その町では、新しい教会が建設されているところあり、建設現場では、二人の石切り職人が働いていました。

その仕事に興味を持った旅人は、一人の石切り職人に聞きました。

「あなたは、何をしていますのですか」

その問いに対して、石切り職人は不愉快そうな表情を浮かべ、ぶっきらぼうに答えました。

「このいまましい石を切るために、悪戦苦闘しているのさ」

そこで、旅人は、もう一人の石切り職人に、同じことを聞きました。

すると、その石切り職人は、表情を輝かせ、生き生きとした声で、こう答えたのです。

「ええ、いま、私は、多くの人々の心の安らぎの場となる、素晴らしい教会を造っているのです」

皆さんは、この寓話を聞かれて、何を考えられる
でしょうか。

この寓話は、一つの大切なことを教えてください。
どのように仕事をしているのか。

それが、我々の「仕事の価値」を定めているのでは
ありませんか。

その仕事の彼方に、何を見つめているか。

それが、我々の「仕事の価値」を定めるのです。

皆さんは、そのことに気が付かれていますのでしょ
うか。

そして、この寓話は、もう一つ大切なことを教えて
くれます。それは「働く喜び」という報酬です。

しかし、今の時代は、なぜか、その「働く喜び」
という言葉が失われてしまったようです。

(資料—3) 2005 春闘に対する識者の声

森永卓郎氏 (エコノミスト)

「景気を支える個人消費を増やすためには賃上げが必要だ。というのも、これまでは家計が貯蓄をやめて消費に回すことで個人消費を支えてきたが、それも限界にきている。企業が増やしたもうけを、雇用者に分配することで、個人消費を増やす。こうしたプラスの循環をつくらなければならない。」

孫田良平氏 (賃金問題の評論家・元大学教授)

「これまで企業内組合は『会社のために』と賃上げ要求に慎重だった。これは美德なんかではなく、そのために消費は伸びず、企業自体も活路を求めて日本から中国に出て行くという無策ぶりだ。伸びる会社は、賃上げで元気をつくらなければいけない。」

「業績回復を賞与に反映させるボーナス払いだけで、賃上げしないで済ませてもしけない。労働基準法を読めば、毎月の労働は毎月の賃金で精算するのが筋だ」

(いずれも「東京新聞」2004年12月26日 朝刊より)