# 经少金安涨人

)突然やってくる労働Gメン組織とは一

リポート 伊藤 秀範



# 「人と技術を大切にすれば,企業も発展する!」 電機労働者 1 人ひとりの声に耳を傾け, 「労組未加入」350万人の組織化を目指す

電機・情報ユニオン 書記長 森 英一氏

産業別労働組合といえば「企業内組合」が一般的だが、電機・情報関連産業で働いている労働者なら「個人でも加入できる全国的な産業別労働組合」。それが、電機・情報ユニオンの大きな特徴である。18万人の大リストラ。そして「追い出し部屋」と呼ばれる部署の存在も指摘される電機業界。そこで働く1人ひとりの本音、叫びに耳を傾け、その声を業界、そして企業に反映させるべく日々奔走する同組合の森英一書記長が、今回の労使紛争交渉人である。

# ユニオン結成の目的と思い

電機・情報ユニオンの組合員の もとには毎月、『電機・情報ユニ オン』という機関紙が届けられる。

その創刊号が発行されたのは 2011年10月10日。その1面トップ には「350万人の希望をのせて 全国単一の産業別労働組合 電 機・情報ユニオンを結成」という 見出しで、その前月に開催され た結成大会の様子が紹介されて いる。

この「見出し」に込めた同ユニ オン結成の目的と思いを,森英一 書記長(以下、森氏)は次のように語る。

「われわれの試算では、現在、電機・情報関連産業で働いている 労働者数は約450万人です。その 中で電機連合さんなどの組合組織 に加入している人たちは約100万 人。電機・情報ユニオンは残され た350万人の未加入労働者の組織 化を図り、彼らの労働条件の改善 へ向けたサポートをしたいという 大志の下に結成されました。

また,数ある産業別労働組合の 中でも,個人加入による全国的な 産業別労働組合というのも大きな 電機・情報立三大
1988年に結成された電機労働者制数会から 労働者が選法の原則目由化、相及く解雇争 議の流れを受けて個人加盟の労働組合設立 を検討し、2000年には電機ユニオン関東、 その翌年には電機ユニオン関西が発足した。2011年9月、その2000年には電機エニオン関西が発足した。2011年9月、その2000年に関係 機・情報ユニナンが誕生した。 原立部港区新橋4-24-3 エムエフ新橋601

特徴の一つで、労働者1人ひとり の雇用と要求を大事にするという のが、われわれのスタンスです」。

森氏が力説した「個人加入による」全国的な産業別労働組合というのは、確かに異例だ。個別的労使紛争といえば、やはりユニオン(合同労組)が真っ先に思い浮かぶし、産業別労働組合は「集団的労使関係の構築」でのアプローチを得意とする、企業内で組織された労働組合というのが一般的な受け止め方ではなかろうか。

「企業内労働組合では、3万人の雇用を守るために数千人のリストラには協力していくとのスタンスも時折、見受けられます。しかし、われわれは1人ひとりの労働者を大切にすることが企業の成長

# 3.The 劳使纷争交涉人

**業数やってくる労働Gメン組織とは**―

だどっても一番重要であり、現場の労働者1人ひとりの声に耳を傾けるという方針で取り組んでいます」。

## 「全国ビラ」で 労働者の声を吸い上げる

今年6月10日発行の機関紙『電機・情報ユニオン』(第21号)の1面では、「電機・情報ユニオンの風を起こそう リストラ反撃『全国ビラ』を配布」との見出しが躍った。電機・情報ユニオンの主な活動の一つに、そうした全国の職場でのビラやアンケートハガキの配布・回収による職場の改善要請がある。労働者の声を吸い上げ、不満や要望等を企業や業界団体に対して働きかける取り組みだ。

例えば2013年春闘では、「働いて人間らしい生活が保障される社会を目指そう」という春闘方針の下、「13春闘ビラ」を全国の電機関連企業の職場102ヵ所で約2万8,000枚、「13春闘要求アンケートハガキ」も同じく128ヵ所で約3万1,000枚の配布を行った。

「それぞれ1,000枚超の回答が、現場の要望の声として返ってきました。それは給料が安過ぎることへの不満に対するものもあれば、職場におけるメンタルヘルス不調者の増加などを訴える声などさまざまです」。

対する業界団体の反応として

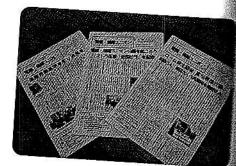
は、「業界の課題を解決していく ことが自分たちの役割であり、労 務関係については扱っていない」 との戸惑い感は示しつつ、企業の 社会的責任(CSR)の問題につい ては高い関心を示したという。

#### 「国連グローバル・コンパクト」を 活動指針に

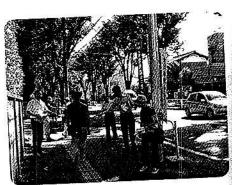
もう一つ、同ユニオンの特徴的な活動としては、電機業界内での労働基準法違反が疑われる企業の監視、働きかけはもちろんだが、組合員の大半が大手メーカー社員ということもあり、「国際労働基準」、そして「国連グローバル・コンパクト」(人権、労働基準、環境、腐敗防止10原則)の遵守へ向けた啓蒙、監視姿勢を、より明確に打ち出している点が挙げられよう。

今年の4月20日には電機労働者 懇談会との共催で、「電機産業と 国際労働基準」と題した政策学習 会を都内で開催。ILO(国際労働 機関)駐日事務所の林雅彦次長に よる「ディーセントワークとその 戦略的目標」についての講演も行 われ、参加した40名の企業と業界 団体関係者が熱心に耳を傾けた。

「電機・情報関連各社は、自社 HPなどでCSR経営を進めるため の行動指針を全世界に発信してい ます。しかし、一方でリストラ策 を強行する各企業の姿は、それと は対照的です。CSR経営を投げ捨



毎月,組合員に送られる機関紙 『電機・情報ユニオン』



「全国ビラ」は出勤前や昼休み時間などに 電機労働者に配られる

て,世界労働基準を逸脱した人権 無視の施策が強行されているのが 実情です。

そのためにも意識的に国連グローバル・コンパクトや国際労働基準を学べる機会を設け、ILOの目指すディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)がすべての職場で生かされ、実行されるための取り組みを進めています」。

#### 国際労働基準が 「無視される」理由

企業との団体交渉においてもそのスタンスは変わらない。ILO国際労働事務局発行の『国連グローバル・コンパクト労働原則 ビジネスのためのガイド』を人事担当者に手渡し、まずは労働組合としての自分たちの信条、行動指針を明確にしたうえで交渉に臨むケースが多い。





4月20日に開催された「電機産業と国際労働基準」の政策学習会

グローバル企業とも呼ばれる大手電機メーカーの人事担当者であれば、当然、「国連グローバル・コンパクト」の10原則そのものへの一定の理解はあると思われるが……。

「経営状態が安定している平時の場合は、企業もそれを意識的に守ろうとはしているのです。しかし、経営が不安定になり、人員削減の大号令が発せられた途端にモラルハザードが起きてしまい、それが無視されてしまう。

人と技術を大切にすれば、企業 も発展する。それが産業別労働組 合としてのわれわれの一貫したス タンスです。しかし、電機・情報 関連産業は今、18万人を超える大 リストラの真っ只中にあります。 こういうときこそ労働基準法や国 際労働基準の遵守こそが企業の発 展につながるというメッセージ を、愚直に発信し続けていく必要 があると思っています」。

# 「粘り強い団交」 スタンス

同ユニオンが一貫して主張し続 ける「人と技術を大切にすれば、 企業も発展する」という指針は、 長期化も辞さない「粘り強い団 交」スタンスにも表れている。

昨年の1月26日,NECは業績 悪化による国内外での1万人規模 の人員削減を発表した。同ユニオ ンにおいても現在までに数十名の NEC関連企業労働者からの相談 を受け、団体交渉は今も平行線の ままだ。半ば根比べの様相だが、 それでも「争議」への発展は極力 避ける方針であり、「粘り強い話 し合い」での解決の道を模索する 姿勢をあえて崩さない。

「団体交渉は当事者のみが知り うる話し合いです。しかし、争議 に発展してしまうとそれが一般に も知られることになり、労働者の 復職のために、というわれわれの 活動の大前提とは逆行した流れに なりやすい。だから、争議はあま り考えていません」と森氏。

退職強要された労働者を職場に 復帰させること、そしてそれが企 業にとっても最善の策であるとい うことを、粘り強く企業に対して 訴え続ける。

「最終的にはそこに信頼関係が生まれるかどうか。話し合いでの解決の道はそこに尽きるのではないでしょうか」。



労働相談は100人を超える。 寄せられた退職強要,不当解雇などの 解決にあたる森英一書記長

実際、団体交渉では当初、人事 担当者の警戒心も高く、次元の違 う話し合いに終始するケースも多 いという。しかし、労働基準法や 国連グローバル・コンパクトの指 針を繰り返し伝えることで、その 部分での理解の深まりが功を奏 し、空転状態だった話し合いが一 歩前進するケースもある。

#### 「追い出し部屋」の実情

電機産業といえば、昨今、メディアでも話題を集めているのが、 大手電機メーカーなどの「追い出し部屋」と呼ばれる部署の存在だ。 実際には「キャリア開発室」「人 材強化センター」などの名称が使われるケースが多い。今年1月、 厚労省は電機大手のパナソニック、シャープ、ソニー、NECなどの5社の聞き取り調査を行ったが、「明らかな違法な退職強要の事案は確認されなかった」としている。



争議支援, そして株主総会での 宣伝要請を行う電機・情報ユニオン

森氏はその調査内容に首を捻り つつ、自らが直接関わった事案で の「追い出し部屋」の実情を次の ように語る。

「ある電機大手では昨年 4 月に そうした部署を作り、余剰人員扱いされた50人の社員をそこへの とれた50人の社員をそこへの は、自主退職に追い込むための とかけてその内の半数を辞められる もました。そうした部署に送られる をかけてそうした部署に送られる は、世間一般のリストライメージとは異なり、社内で も優秀な人材で通っている人もも まれてしまう単純作業ばかいない をまれてしまう単純作意じない社会には、面談と称するところもあります。

また、全国ビラ配布による労働 者からの回答で判明しましたが、 別の電機大手ではなんと10年前か らそうした部署が存在していた事 実も、最近になって分かりました」。

#### 名目は 「キャリアのための相談」

日々、電機大手の労働者からの 相談を受けている森氏は、おそら く業界の「追い出し部屋」の実態 について、最もよく知りうる立場 にある人物の1人であろう。

「追い出し部屋」に集められた 社員に強要される「面談」の大半 は、「キャリアのための相談」と して扱われるという。

「退職強要に触れるような直接 的な表現は使わない。あくまでも 業務のための面談である点を強調 します」。

そうした労働基準法に抵触しない「退職強要のための面談マニュ アル」なるものの目撃談もある。

「マニュアルの存在を指摘する 労働者の声を受けて、ある企業の 団体交渉の場でそれを質したら、 相手はノラリクラリの姿勢ではっ きりしない。そこで、『マニュア ルには1週間に1回の頻度で面談 をやるように書かれているではな いか』とあえてカマをかけたら、 『いや、1回以上はやってはいけ ない、と書いてあります』とあっ さりボロを出し、その存在を認め ました(笑)」。

一方で、そうした部署に集められた社員を相手に日々、マニュアル面談を行わなければならない。

本来は同じ職場の仲間である「面 談する側」の精神的な苦痛につい ても、森氏は問題視する。

1,1

娣

7

井

「面談を重ねるたびに相手の顔色が悪くなるのが分かるわけです。精神的にも肉体的にも追い詰められている人間に対して, さらにその症状を悪化させるための面談を行うわけです。いくらそれが仕事とはいえ, やはりどこかで人間としてのモラル, 感覚を麻痺させなければなかなかできない行為だとは思います」。

## 中小零細では「特定派遣」での 理不尽な解雇も

そうしたマニュアルに基づいた システム化された大手電機企業の 退職強要のケースに比べて,中小 零細の電機関連企業に勤める労働 者からの相談事例としては,特定 派遣(常用型派遣)での解雇に関 するものが目立つという。

特定派遣であるから,労働者は派遣元に正社員雇用され,派遣元の社員として派遣先の電機企業等で働くわけだが……。

「派遣先でのいじめ、あるいは 途中で派遣契約を切られる。それ だけなら登録型の派遣と違い、派 遣元の正社員としての身分は担保 されるはずなのですが、その直後 に『派遣元にも解雇されてしまい どうしたらいいのか』との相談に 来られるケースがあります。

詳しく話を聞くと、派遣元の言





い分としては『あなたが派遣先で 嫌われ、切られてしまったこと で、こちらも大切な顧客を失い、 損害を受けた。だから、もうあな たとの雇用関係は続けられない』 というもの。派遣元のほうから被 害者はこちらだとの主張をされ て、辞めざるを得なくなったとい うのが実態のようです。そうした 相談も少なからずあります」。

## 広まる「自己責任論」への 懸念

同ユニオンに寄せられる労働相 談のボリュームとしては、大手電 機企業関連が圧倒的であり、中小 零細は少数派ではある。ただ、い ずれのケースにおいても共通し、 かつ森氏が今、とても懸念してい るのは、労働者の間で蔓延しつつ ある「自己責任論」だという。

「自分がダメだから、能力がなかったからリストラになったと、自己責任論で諦めてしまう。なぜ、そんなことを言うのか?とも言いたくなりますが、今の時代、労働者にとってのリストラは、対岸の火事ではない、とても身近な問題になっています。自分1人だけが犠牲者ではない。同じような状況の仲間が他にも大勢いるのだから、ということでの気持ちの切り替えが早過ぎるような気がしています。

さらに工場労働者であれば,業 務上の横つながりもあって労働者



団体交渉はNEC。日立などの大手電機メーカー。そして 口企業。中小企業など多岐に わたる

#### 労使紛争交渉人から見た「人事の役割」

|団体交渉での話し合いの士台。根拠となるのは、労働基準法や国連グローバル・コンパクトに則った対応を企業はしているのかどうか?そこに違法性はなかったのか?であり、それをお互いに話し合いで確認し合うというのが、われわれのスタンスです。『労働者が可哀想だから』とか、『相手に脅かされて』とかの感情論よりも、そうした根拠をベースにした話し合いをすることのほうが納得性も出てくると思われます。その意味でも、団体交渉を担当される人事労務担当者には、ぜひ、そうした労働基準法や国連グローバル・コンパクトについての一定水準の勉強はじておいてほしいですね。それが私から見た一番の人事労務の役割ではないかと思います」(森氏談)。

森 英一 NECでは42年間、先端製造設備の開発を担当。20代から労働組合運動に深い関心を 寄せ、青年運動、職場環境の改善、サービス残楽問題などの職場要求実現に取り組む。2年 前にNECを走年退職した後は、電機・情報ユニオンの書記長として、組織運営や運動にフル 回転で取り組んでいる。

同士の連携も起こりやすいのに対して、ソフト関連の労働者はパソコンに1人黙々と向かうどこか一匹狼的なところもある。そうした労働環境の違いなどの影響もあるのかもしれませんが」。

前述のように、電機・情報関連 産業は今、18万人を超える大リストラの真っ只中にある。しかし、 それだけのリストラの渦中に身を 置きながらも、同ユニオンのよう な労働組合に相談し、企業に対し て何らかの抵抗を試みている労働 者の数はほんのわずかである。

理由は先ほどの「自己責任論」 もあるが、相談に訪れる労働者の 中には「外部の労働組合への加入 が災いし、会社からのいじめ、退 職強要がさらに続くのではない か」との不安を口にする人も少な くない。

「でも、そういうときに私がい

つも相談者に言っているのは次の 言葉です。われわれは1人ひとり の労働者を大切にするということ が、結局は企あるとにとって活動 を全立をである。同じてこのだが今まである。同じに、あ平のりのようにである。 であるとしているなだ働きをである。同じにはよりによりによりによりによりによりによりによりによりによいです。 続けてサポートもします。 が、またははいかがませいたわればないます。 と。そうと相談者に伝えます。

実際,その後のウォッチでは, 団体交渉の話し合いで職場復帰さ れた人たちは,皆さん平穏に過ご されているようです」。

森氏は笑顔でそう語り,事務所に訪れた年輩の相談者のもとへと 歩み寄っていった――。

もうひとこと⇒HP「記者の部屋」へ