

2012年4月

ユニオンの労働紛争に対する取り組みと闘い方

～東京管理職ユニオンの経験から～

東京管理職ユニオン
執行委員長 設楽清嗣

目次

- A 今日の雇用調整の問題点について
 - － 「退職勧奨」「希望退職募集」の意義と限界 －

- B 間違いだらけの労使間交渉対応
 - － 解雇回避努力としての人事異動のあり方 －

- C ユニオンから見た団体交渉における企業の弱点
 - 1. 団体交渉をめぐる労働組合とのつきあい方
 - 2. 企業側の弱点のあれこれ

A 今日的雇用調整の問題点について

－ 「退職勧奨」「希望退職募集」の意義と限界 －

I. はじめに

- ・ 1992年バブル崩壊以降、3回目の雇用調整リストラ
 - 1回目（1992～95年）管理職・中高年労働者対象
 - 2回目（1999～02年）金融危機・倒産・失業率増大
 - 3回目（2008年10月～）世界不況、底なし沼のリストラ
 - 4回目（2011年9月～）3.11震災、福島原発、EU金融財政破綻
- ・ 今日の雇用調整リストラ・・・経営の今後が見えない不安
不安によるリストラ（①便乗型 ②攻撃型）
- ・ 不安に耐えうる経営者の資質・労働者の気質が問われている
不安に対応する努力を回避してリストラに走る弱さ

II. 2008年10月～外資系企業で実施された露骨で隠微なリストラ手法

- ・ 人員整理（人員削減）計画の発表、社員の協力要請
残留社員の賃金ダウンの可能性を示唆
希望退職募集（期間・条件・人員）を発表する場合とそうでない場合
- ・ 退職勧奨を個別に隠微に展開
社員一人ひとりに面接内容を他者（社員内外）に開示することの禁止を強要
その日のその直後にIDカード、鍵を取り上げ、以後職場への立ち入り禁止の「ロックアウト」攻撃
- ・ 「退職勧奨」提案のまやかし
期間限定（6ヶ月以内、その後は解雇を示唆）、条件限定（6ヶ月分給与額、時間経過とともに減額、2ヶ月以内に返答を強要、返答なき場合は条件撤回）
- ・ 退職勧奨対象者の合理的・客観的基準を明示しない
「人員整理解雇4要件に拘束されない」－「退職勧奨」だから
- ・ PIP（パフォーマンス・インプルーブメント・プラン）テストの導入・実施・リストラターゲットの選定
- ・ 外資系金融機関は今回の世界不況の原因であり、責任当事者であることを忘れている
米国金融資本の居直り

III. 2008年10月～日本の大企業の相次ぐ派遣切り、期間工切りの悲惨（生活破綻と自殺者増大）

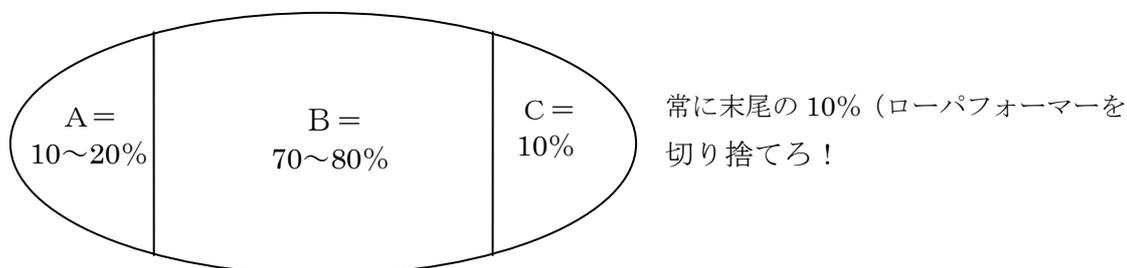
- ・ リストラは非正規雇用の派遣労働者・期間工労働者から始まった
 - ・ 輸出・海外市場依存の製造大企業において、非正規労働者の人員整理、下請け等の関連事業体に対する発注停止、制限が相次いでいる
 - ・ 雇用調整、生産調整（一時帰休）、休業等々の多発
 - ・ 一時帰休、休業等々については労働組合または従業員労働者代表の了承を必要としている
- (多数派労働組合および従業員労働者代表による使用者側との協定は少数派労働組合を拘束できない)

IV. 2011年9月～電気・IT関連大企業までの大規模リストラ

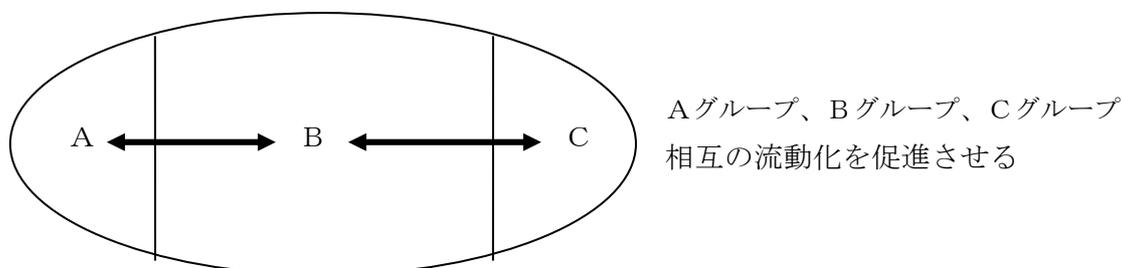
- ・ パナソニック、リコー、シャープ、ソニー等々
- ・ 国際市場での劣勢と後退

V. 経営者の資質が問われている 間違いだらけの雇用調整

- ・ 外資系企業から経営コンサルタントを経て日本企業にも波及している経営工学的リストラ方針



- ・ 社会的動物行動学では、A = 20~30%、B = 40~60%、C = 20~30%、
- ・ 人間的積極的経営工学では



- ・ Aグループだけの少数精鋭企業は成立するか？ 否
- ・ A、B、Cの傾向を固定化させず、たえず流動的に発展進化させる経営方針、人事

方針が問われている

A、B、Cそれぞれの傾向グループに外部から刺激が必要

- 日本企業はかつて社内社員教育、社外との人事交流を通じて積極的経営工学を実践してきた
- 経営トップ（CEO）の資質を問うことなく、従業員の資質を問うなかれ
- 従業員労働者は経営トップとして管理職の姿・態度を見ている
- 人員整理解雇4要件はリストラ基準として遵守すべきである。

B 間違いだらけの労使間交渉対応

－ 解雇回避努力としての人事異動のあり方 －

1. 出向

出向については、本来、民法 625 条に基づいて、雇用されている企業（使用者）と異なる事業体で労務提供することは誤りとされているので、出向させる場合は次の要件を満たしていなければならない。

① 就業規則およびそれに付随する規則に基づく「出向規定」として

- a. 出向対象者の意思・意向
- b. 出向対象事業体の限定確認
- c. 出向期間
- d. 出向終了後の処遇
- e. 出向期間中の労働条件・処遇

等々について明記し、従業員代表の確認・意見書提出、従業員への周知徹底をむねとしないといけない。

② 上記①の包括的労働契約が、制度として無い場合には、個別的労働契約として従業員労働者一人ひとりと使用者との間で、労働契約として署名捺印のうえ、確認しなければならない。（労働契約法第 14 条）

* 出向問題で現在トラブルが多発しているのは、人材派遣業・人材紹介業の事業体に、使用者が労働者を出向させることについての是非である。

2. 配置転換

配置転換（配転）について、就業規則または労働契約に違背しない場合には、使用者側の人事裁量権の範囲として有効である。

しかし、次のような場合には、その配転の法的正当性が問い直さなければならない。

- ① その配転に業務上の必要性がない場合
- ② 他の不当な動機（労働組合に対する不当労働行為的意志等）に基づいて行われる場合
- ③ 対象労働者が通常甘受できないような不利益をこうむる場合（職種変更で賃金グレードが著しく低下するなど）

* 配転問題で現在多発しているトラブルは、退職勧奨しながらか、または退職勧奨が

拒否された後、本人にとって不利益となる職種または部署に配転する（賃金ダウンが明瞭な部門－営業から事務管理部門へ、など）といったケースである。

3. 有期雇用契約の中途解約的雇止め

最近、正社員に雇用する前提のもとに、有期雇用契約的試用期間契約を労働者に求める事例が多発している。

有期雇用契約の途中解約（昨年10月～本年2月に多発した派遣労働契約・期間工契約の破棄または解約）は解雇理由が客観性・合理性を有していない限り、違法である。

*1年契約の契約社員でも、2回以上反復して雇用継続した場合には、雇用における生活期待性が生じているので、契約期間満了の雇止め解雇が必ずしも有効とはいえない。

4. 退職勧奨

退職勧奨については、使用者側が当該本人の労働者に提案したとしても、それ自体は違法ではない。希望退職募集に応募するように提案した場合も同様である。従って、当該本人が使用者側に対して、明瞭にその提案を断ってきた時は、退職勧奨はそれで終わったことになるわけだが、問題はその先に発生する。使用者側として、当該本人に対して次のような対応を強要した場合、その退職勧奨は違法的なものになる可能性がある。

- ① 解雇予告を前提として退職勧奨する。
- ② 退職勧奨の面談を1時間以上2時間に至って行う。
- ③ 退職勧奨の面談を1時間以下であっても3回以上行う
- ④ 退職勧奨の面談を本人が断っているのに実施する。
- ⑤ 退職勧奨を通知した直後にICカード、セキュリティカードなどを取り上げて、職場・事業所から「ロックアウト」する。

C ユニオンから見た団体交渉における企業の弱点

I. 団体交渉をめぐる労働組合とのつきあい方

1. 労組結成となるパターンについて

労組が新たに結成される状況としては、次のようなパターンがある。

- ① 企業業績の悪化に伴ってか、または事業再編の必要性に基づいて、企業そのものが売却・部門売却（分割を伴う）されたり、倒産・破産するなど、従業員の雇用が不安定になった場合
- ② 人員整理計画の発表、希望退職募集の実施に対して、従業員の不満が蔓延した場合（とりわけ、経営マネジメント層の犠牲がなく、従業員のみはその犠牲を強いているか、退職条件があまりに低いなど）
- ③ 就業規則の改定（退職金規定、年金制度、賃金＜給与＞規定の改定、高齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度の改定、等々）がいずれも従業員にとって不利益となる場合。この場合に、就業規則の改定が正しい手続きでなされず、使用者側の一方的意志のもとで実施されるか、実施された時。

2. 団体交渉拒否または労組否認について（いわゆる不当労働行為）

労働組合法第7条（不当労働行為）違反の不当労働行為について、最も多いのは第2号（団体交渉拒否）である。第1号（組合員に対する不利益扱い）、第3号（支配介入）については、労組側がこれを実証することに困難性が伴う場合が多い。

- ① 2号の団体交渉拒否となる場合で、最近多い事例・・・労組からの文書通知（団体交渉申し入れ、要求書の提示）内容に対して、あまたの求釈明要求文を送付し、使用者側の団体交渉応諾を保留し続ける。
- ② 団体交渉について、いったんは応諾して実施するが、その内容が形式的かつ「不誠実なもの」となっている。（これについては後述する）
- ③ 組合員に対する労働条件等の不利益変更について、一般的人事異動か、または人事処置にカムフラージュしている場合、そして成果主義人事評価に基づく賃金ダウンにカムフラージュしている場合等々について、労組側がそれを立証することに困難性が伴う場合が多い。

3. いわゆる「不誠実団交」とは

いわゆる「不誠実団体交渉」にあたる事例が多発している。以下のような事例は不誠実団体交渉とみなされる。

- ① 社長が出席しない団体交渉の場合に、使用者側の出席者がまったく当事者能力のない状況（労組側の質問・説明要求・回答の要求に対して応答できず、テイクアウト＜持ち帰り＞型の対応に終始する）
- ② 労組側が文書で通知または要請しているにもかかわらず、いっさい文書回答しない
- ③ 回答・説明が形式的で、終始同一の言語表現でしか述べず、使用者側の立場と回答に固執する
- ④ 団体交渉の協議事項として申込書に明示しているにもかかわらず、団体交渉の場で、「義務的団体交渉事項」ではない、などと述べて、具体的団体交渉に入らない
- ⑤ 労組側団体交渉出席者（上部団体の役員・被解雇者）に対して「（自社の）被雇用労働者ではない」と述べて、団体交渉とはならない
- ⑥ 次回団交までに回答または説明すると確認しておきながら、事実上それを果たさない

4. トラブル回避ではなく、トラブル（労組との対応）回避および恐怖・不安について

合同労組・コミュニティユニオンなど、いわゆる社内労組とは相違する労組との団体交渉に対して、いたずらに恐怖・不安に陥り、労組回避となってしまう場合がある。

- ① 社内での交渉を回避して、ひたすら社外施設に逃げようとする。それがミエミエだと、労組事務所での交渉を要求されることになる
- ② 団交会場での使用者側と労組側との席の配置があまりに離れ過ぎていて、距離空間があり、協議する場とはなっていない。この場合も労組から席の配置を変更するよう求められる
- ③ 団体交渉の記録のためにレコーダーの設置を労組側が求めた場合に、これをひたすら拒否する。労組側はICレコーダーをすでに作動させていることが多い
- ④ 労組側の言語表現と質問に逐一応答、または対応することへの不安感で、正常に対話することができない
- ⑤ 少数組合、またはたった1人の組合員ということについて「あなどり」と「無意味・無意義」を感じすぎていて、労使対等の立場と言語を呈することができない

*少数労組を無視した場合には、いくつかの厳しい判例法理（大輝交通事件・東京地裁判決 平 7.10.4 労判 680 号など）によって批判されることとなる

Ⅱ．企業側の弱点のあれこれ

1．当事者能力（使用者代表としての責任意志）の欠如

当事者能力の欠如としては、次のような対応が見られる。

- ① 代表者から前面委任されていない状況が露呈している
 - ・ 労組側からの質問に対して自信を持って応答できない
 - ・ 明らかに責任回避的態度がありありである
 - ・ 無責任さをあらわにした態度で挑発的である
- ② 回答するかしないかを後日回答する
 - ・ 争点、解決への道筋から遠のく状況
- ③ 質問に対して消極的対応をする

2．企業内セクショナリズム（使用者内部の齟齬）

- ① 企業内セクションごとの、利害または立場の相違
営業部門と製造部門、総務・人事部門と営業・製造の現場、経営トップとそれ以外・・・
etc 利害または立場の違いはどこの企業にもありうる。
就業規則・・・とりわけ休日・休暇・就業時間、給与規定、人事評価等々の具体的な実施履行の仕方・方法についての見解等は、各現場ごとに相違していて当然といえる場合がある。

しかし、労使交渉においては、その相違について整合性を持った説明が必要であり、交渉以前に、現状認識と整合性ある説明について、使用者側としての意思一致を行うべきである。ましてや “ 整合性ある ” 説明自体が、その企業独自の気風・文化のために、あまりにも社会的通念と食い違っている場合は、労組側から追及される原因となる。

たとえば、年次有給休暇の支給・取得について、その企業では「休暇申請書」に事前に理由を記述し、直属の上司の了解・同意に基づいて取得させていたとなれば、社会通念としては問題ありということになる。

さらに、同一企業内の製造部門では、生産計画・工程管理の都合上、従業員に厳しくその事前チェックを徹底させていたが、一方で営業部門では当日、電話で連絡した

だけでOKということになっていた場合、どう整合性を持たせた説明になり得るであろうか。

希望退職・人員整理の場合においても、セクションごとに説明が相違し、従業員間で混乱する場合もある。

② 派閥人脈的相違

前記の部門ごとの相違が取締役内部に起因しているか、または取締役内部の対立に帰結している場合もある。さらに、人員整理対象の選定基準（客観性・合理性のある基準が必要）が派閥人脈によって相違しているとか、“今回は専務派よりも常務派のほうがその対象者が多い”だの “少ない”だのと露呈した場合には、何をかいわんやということになってしまう。

人事評価においても、相対評価の実施方について、その派閥人脈的相違が露呈した場合には、社員のモチベーションとロイヤリティに重大な支障をきたすことになってしまう。

3. 親会社・株主・背景資本・関連事業体との関連

① 「派遣」「請負・委託」の場合

派遣元と派遣先、委託・請負元とその先との立場の相違は明白にあるのが当然であるが、労組としての追求はこの相違の弱さと強さの落差と事情に対して向けられてくる。派遣先の事情で派遣元に対して派遣契約を打ち切る、または変更し、その結果派遣元が当該労働者を現場から交代させるか、または契約打ち切りにする場合には、必ず労組による派遣先へのプッシュが予測される。派遣元の勝手な都合でそのような選択をするにもかかわらず、派遣元が「派遣先の事情」といった言い逃れをしているような場合には、労組による派遣先へのプッシュは当然ありうる。

② 親会社（同一資本系列）・ホールディングス・株主・背景資本・関連事業体の場合

上記①の典型例はわかりやすいが、それ以外の場合は、わかりにくいけれども、同様の事情と問題点が存在しうる。法的には労使関係として成立しえないと主張できるけれども、労組側は「道義的」「実態的」責任を追及することになる。

古い判例では、全国金属（全国金属産業労働組合同盟）の「川岸工業事件」の使用人概念の拡大（法人格否認の法理）という考え方も提起される。

労組側としては、実態的決定権者に向けて対応するのは当然のこととなる。

* 最近では「京浜ホテル事件」などもこのケースである。

以上

2012年4月

今、労使問題で問われている課題は何か

東京管理職ユニオン
執行委員長 設楽 清嗣

日本経済の見通しは依然としてグレイであり、各企業の雇用動向も低位平準を保ったままであり、使用者側の従業員対応も厳しいプレッシャーが増している。使用者側が従業員労働者に期待することは厳しく過大なものであり、これに応えきれない労働者の能力の限界も又明白となっている。その結果労使トラブルが多発する可能性が増大している。

I. クレーマー型社員急増の諸傾向とその背景

1. クレーマー型社員の諸傾向

- (A) ウワサを公然、隠然と流す。
- (B) 社内に入出入りする業者に様々な無理難題を提起する。
- (C) 新入社員、派遣社員、非正規雇用社員に困難をもたらす。
- (D) 上司、同僚の行動・態度について様々な手段でクレームを提起する。
- (E) 苦情処理委員会、コンプライアンス機関にクレームを提起する。
- (F) 社内イントラネットに情報を流布する。

※ 以上の行為と正当な問題提起との区別がつきにくい。

2. クレーマー増大の背景

- (A) 企業経営にとっての市場環境圧力の増大
その結果としての人件費コストへの圧力。正社員に対する労働過重の増大。
非正規社員へのシフト
- (B) 社員教育、人材育成の余裕低下、即戦力主義的雇用対策
- (C) 旧態依然たる労務対策、又は労務放棄による体育会的トレーニングの横行。
- (D) 社員（従業員）の世代的資質の変化
少子化社会時代後の家庭教育、学校教育。過保護、過管理型教育トレーニング、
トラブルトレーニングの低下又は極小
- (E) 社会的（人間関係的）トラブル対応力の低下状況の下で、会社社会に解き放たれる。
パワーハラスメントへの対応力の欠如。打たれ弱い。
- (F) 40代前半以下の世代のメンタル疾患の増大。

※ すきまのない会社（職場）社会。孤立化と自己閉鎖を強いられる環境閉鎖型の会社社会を超える広い人間関係の形成は可能であろうか。

3. 対処の仕方

- (A) 業務遂行のあり方について、その手順等々の規則を定めそれを順守するよう周知徹底する。
- (B) 管理職に対する提起と周知
- (C) ハラスメント、セクシャルハラスメント、コンプライアンス機関に対応する諸規則諸組織についてできるかぎり専門家・第三者の参加を促す。
- (D) トラブル、ハプニング回避型の姿勢・態度を養成する

II. 経営者の対応能力が問われる団体交渉

1. 労使問題発生を恐れるな！

- (A) どんなに企業が発展して経営が上手く行っても、労使問題は必ず発生する。
- (B) 事業拡大又は顧客ニーズが増大している場合には
人手不足——過労・過重型問題が発生する。
 - ・仕事の指揮系統の破綻
 - ・時間外労働の増大
- (C) 企業が縮小困難になれば、人件費コストダウン、人員削減等々がテーマとなってくる。
- (D) 労使トラブルの発生をむしろ糧として、社内改革のチャンスとする積極性が問われている。

2. 労使問題・労使トラブルの真の原因と問題の所在を、正しく把握せよ！

- (A) 時間外労働の常態化の原因を検討せよ！
社員の時間外労働管理を強化することよりも、仕事の流れと顧客ニーズ対応力の弱点とを正しくつきとめ改革せよ。
- (B) ハラスメント発生の原因は、その人間関係に困難をもたらす心理的な弱さが、加害者・被害者双方に内在していると考えらるべきである。
- (C) 社員に不利益変更をもたらす場合には、使用者側は2つの重要な前提手続きを怠るな！
経営者(取締役・ボード)およびそれに近い上級管理職は、自らの待遇・労働条件の抑制又は低下を社内に示せ。
従業員社員のコンセンサス——就業規則改訂のための従業員代表選挙を公正に正しく

実施せよ。

3. 団体交渉出席メンバーの当事者能力に留意せよ！

取締役会、会社代表者が自ら団体交渉に出席しないで他のメンバーに任せているのに、その出席メンバーに何の権限も対応裁量権を付与しない状況が明らかとなれば、労組側から厳しく批判されることとなり、当事者能力欠如の不誠実団交となるであろう。

4. 団体交渉の場での論戦、ペーパーでの応酬には積極対応すべきである。論戦を回避する姿勢は問題から逃げることになる。論戦におぼれる姿勢は解決の道を閉ざすことになる。論戦しつつ落とし所を考える事。

Ⅲ. 多様化する労働者の権利向上をめざす合同労組（地域ユニオン）

1. 個別的労使関係から集団的労使関係へ

「労働基準法」的要求から「労働契約法」的要求へ。

「労働契約法」は集団的労働契約である就業規則変更にもなる《不利益変更》を容認している。

2. 派遣法的働き方と偽装請負的働き方との相違と類似。

3. パートタイマー、アルバイト当々の非正規雇用労働者の均等待遇要求が高まる。

4. ハラスメント、精神疾患の増大は各企業を蝕み、労組にとって主要なテーマとなる可能性大。

5. 60才以上の高齢者雇用安定法・継続雇用制度に関する厚労省の恣意的見解（Q&A）は近々に改められる予定。

「東京管理職ユニオンの闘い」

東京管理職ユニオン
執行委員長 設楽清嗣

I. '93 東京管理職ユニオン結成以来、今日までの経過と問題点

(1) リストラは管理職から始まった

- ・ 孤立する管理職労働者一人ひとり
- ・ 労働者意識が欠如した会社人間
- ・ 会社は「忠誠心」を示すものも切り捨てる

(2) 管理職ユニオンという個人加盟労働組合

- ・ 日本の労働法は「会社」的集团的労使関係を前提としている
- ・ しかし、地域的・職能的・個人集合関係を否定していない
- ・ CSU（セメダイン・スーパーバイザー・ユニオン）フォーラムの判決
- ・ 相前後して結成された東京管理職ユニオンの波及

(3) 第1期リストラ（'92年～'95年）、第2期リストラ（'98年～'02年）を経て、 今、第3期リストラ（'08年12月～）、第4期リストラ（'11年9月～）

- ・ 孤立する個人から連携する複数の仲間づくり
- ・ 「世界不況だから」の便乗リストラ
- ・ 人員整理解雇4要件についての無知と無視
- ・ 会社も会社員労働者も・・・双方の無知と無視

(4) 社会的課題としての労働問題への取り組み

- ・ 「いじめ」→「ハラスメント」→「精神疾患」の増大
- ・ 過労死型働き方（ホワイトカラー・エグゼンプション）に対する抵抗
- ・ 非正規雇用労働者の増大、そして派遣切り・期間工切りに対する異議申立の闘い
- ・ '04年全国ユニオン（全国コミュニティーユニオン連合会）の結成
- ・ '05年連合会長選に全国ユニオン会長の鴨桃代さん立候補と大善戦
- ・ '07年全国ユニオン、派遣ユニオン、フリーター全般労組が合流して共同事務所へ

II. 労働組合運動の真の課題は、その外側に、そしてすぐ隣に存在している

(1) '08 年年末～'09 年正月の派遣村闘争 — 蔓延する格差と貧困に対する闘い

- ・派遣労働者の悲惨は'98年の派遣法改正以来徐々に深まり、そして拡大していった
- ・それをくい止めるために「派遣法抜本改正」要求闘争が1年以上前から積み重ねられていた（昨年4月以来5回にわたる院内集会、各党議員に対する院内工作）（社民党の率先努力、共産党の学習）
- ・'06年、'07年、日雇い派遣が急増（ケータイ電話、拘束10時間以上でも8時間日給（6000円）からデータ装備費200～300円のピンハネ、違法の建設現場への派遣）
- ・ネットカフェ難民などのワーキングプアの増大
- ・グッドウィル（降り口雅博会長）、フルキャスト等々、次々に廃業へ
- ・'08年10月から始まった大企業の大量の派遣切りで路頭に迷う（住むところも、暮らしの糧も奪われ、餓死寸前になった）労働者の群れ
- ・'08年12月4日の「派遣切りを許すな！派遣法抜本改正要求」日比谷野音集会の大成功、全野党代表があいさつ
- ・集会実行委員会における積極対策論が派遣村を生み出した。ある特定団体・労組が決定・確認してもムリであった
- ・実行委員会を担う人々の自主的発意がマスメディアを動かし、諸団体を動かした（生活破綻者の群れ — 村民登録者数499人、ボランティア登録者1674人）

(2) '08年10月不当解雇以来200日以上を闘い抜いた京浜ホテル争議

— ハゲタカファンド・リーマンブラザースとの闘い —

- ・'08年10月20日、小林誠社長による131人の従業員全員不当解雇
小林社長は毎年1億円以上の営業利益をあげている京浜ホテル（JR品川駅前の一等地）を、自らが営業外取引によって生み出してしまった67億円の債務を超える収益（プラス6億円）を確保するために、サンライズ・ファイナンス（リーマンブラザースの100%出資子会社）に売却するという暴挙を画策してきた。そのため、08年10月20日に従業員131人全員を解雇するに至った。
- ・京浜ホテル従業員は全国ユニオン傘下の東京ユニオンに加入して職場支部を結成し、解雇後、職場を選挙して自主営業で闘い抜いてきた
- ・09年1月15日、小林誠社長とサンライズ・ファイナンスの利害代表者の意向をうけて、東京地裁は「占拠排除」の仮処分を決定。警視庁機動隊500名以上を動因して京浜ホテル支援の労働者400名に襲いかかり、暴力的に排除を強行した。労働組合は非暴力抵抗で闘った。
- ・京浜ホテルの労働者たちは職場を失った後、現在まで、リーマンブラザースに対して「反社会的債権回収をやめろ！」という声を堂々と六本木ヒルズ（かつてグッドウィルなども事務所をおいてきた巨大ビル）に向かってあげ、闘い抜いてきた
- ・全世界で（とりわけEU諸国で）、米国ハゲタカファンドの不当債権回収をめぐって労働者・労働組合の抵抗闘争が続いている

(3) 日本マクドナルドにおける「日本版エグゼンプション」反対訴訟の勝利的和解

— 「ディーセントワーク」 v s 「米国型マックジョブ」の闘い —

- ・「マクドナルド」熊谷店店長・高野廣志さんは「過労死」型働き方と決別するために'06年12月以来「時間外労働賃金未払い請求訴訟」を闘い抜いてきた
- ・日本マクドナルドは米国本社（シカゴ）の提示に基づき、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションを合法化することを目的として「店長の時間外労働賃金は支払わない」と主張してきた
- ・労働基準法 41 条第 2 項では「管理監督者たる者」は時間外労働規制の対象から除外することが規定されているが、マクドナルドはこの規定を援用して時間外労働賃金を支払わないと主張してきた
- ・しかし、「管理監督者たる者」の規定はきわめて厳しく、会社使用者側における取締役か、またはそれと同等の地位に基づいて自らの労働時間を決定できる人格と表示されてきた
- ・米国は'98年の対日規制緩和要求で、日本版ホワイトカラー・エグゼンプション（米国ではホワイトカラーは時間外労働規制の対象から除外されている）を実施するよう広言してきた
- ・'05年以来、厚労省と日本経団連は上記の法改正を画策したが、'07年労組の反対闘争によって潰されてきた
- ・「マクドナルド」熊谷店店長・高野廣志さんの裁判闘争は、
 - ① 全外食産業ばかりでなく全流通チェーン店に働く「店長・主任」などの労働者たちの過労死型働き方を改めさせる闘いであり、
 - ② いわゆるディーセントワーク（尊厳ある働き方）を認めさせる国際的基準（ILO条約）遵守の闘いであり、
 - ③ 米国型マックジョブ（安価で働く）、ホワイトカラー・エグゼンプションに反対（フランス、イタリアなどのマック抗議行動）する闘いである
- ・すでに、コナカ、すかいらーく、白木屋などでも闘われてきている

(4) 2011年3月震災・福島原発破綻、同年11月以降ヨーロッパ金融破綻を経て、今日の不況対策のリストラと向き合う闘い

— リコーにおける先制的・攻撃的人員整理に対する闘い —

- ・2011年7月、全世界の従業員10万人中の1万人を人員整理すると発表
- ・第1期（2012年3月までに）1,500人の人員整理を目標とする希望退職募集応募者が2,350人となり、目標達成
- ・しかし昨年7月以降、リコー関連すべての事業体で退職強要的な退職勧奨が実施された
- ・しかもこの人員整理について、いわゆる「4要件」に値する説明は一切なかった。つまり、人員整理的経営事情が存在しないにもかかわらず、先制的・攻撃的リストラが実施された。
- ・さらに2011年7月以降の退職強要のプロセスで、これを拒否した社員に不当出向・

不当配転が公然と実施された。

- ・技術者として「社長賞」を受けた社員が、全く畑違いのロジスティックに配置転換されるといふ事態である。

Ⅲ. 今、何が問われているのか

(1) 新自由主義（米国型グローバル資本主義）の破綻は何をもたらしているか

- ・今回の世界的金融破綻はさらなる資本主義的経済システム（巨大技術開発、資源・自然篡奪型開発、利益追求型市場競争）の破綻に至るのか否か
- ・貧困と格差の蔓延、失業の増大が招く社会的破綻と混乱（犯罪の横行、家族の崩壊、教育の荒廃）
- ・消費・情報拡大型都市・工業地帯への人口集中と、孤立と閉塞をしいられた地方・地域（全世界で同時進行）

(2) 問われている課題に正面から向き合う人と人との協力と絆、行動が人々の関係を作り出す

- ・格差と貧困と向き合う活動 — 生存権を確保するための行動 — 「生活保護を獲得するための行政交渉」 — 「高校生が先頭に立って始めた大分キャンノン派遣切り救援活動」（大分社民党の活動）
- ・反貧困NPO（湯浅誠）の冷静・沈着な取り組みが、熱い人々の連帯行動を呼び起こし、マスメディア・報道の積極的対応と全国的ボランティアの結集を形成した
- ・なぜ、トヨタをはじめとする自動車産業が経営困難と業績の下降線をもたらしているか。海外市場依存体質の破綻。自動車購入必然方生活スタイルの転換（若者たちは自動車よりも自転車をも求めている）
- ・医療（病院）、教育（学校）の現場で起きている荒廃は何が原因であったのか。医療の規制緩和（病院・福祉施設の株式会社化）、教育の規制緩和（学校経営の市場競争化・行政による統制化） — 東京都における教員沈黙化現象）、医療・教育を資本主義的利益追求の道具にしているのか。
*都立三鷹高校・校長の叫びと生徒たちの声
- ・農業の疲弊、世界中での資源・自然篡奪に対抗する各共同体の形成、環境・自然保護に向けての取り組み

(3) 何から始めるか

- ・それぞれの現場から積極行動を！
労働組合運動の現場から、私鉄総連 — 広島電鉄における非正規労働者の正社員化闘争が他の職場にも波及、全国労金労組の非正規および関連事業体労働者の待遇

改善闘争

全国ユニオン、派遣ユニオン — 派遣切り反対、派遣法抜本改正要求闘争・・・etc

- ・労働組合の作り変え・作り直しを！

既得権益防衛闘争は孤立を招く

社会保険庁労組の困難はなぜか

社会保険庁年金精査・打ち込み業務に低賃金で大量の派遣労働者が就労させられている現実とは？

KDD I の国際オペレータの非正規雇用労働者切り捨て合理化反対闘争を、KDD I 労組はなぜ支援できないのか

自動車・電機の大企業の現場で多発した派遣切り・期間工切りを、なぜ大企業労組は見捨てているのか？