

じんぼ まさし
神保 政史

年初に思うこと・・・

●電機連合・書記長

謹んで新春のお喜びを申し上げます。

皆様におかれましては、「平成」最後のお正月をご家族やご友人と健やかに過ごされたことと思います。2019年が皆様にとって充実した年になることを祈念しています。

～2018年を振り返って～

2018年は、大阪北部地震や北海道胆振東部地震、西日本豪雨災害や大型台風など、自然災害が相次いで発生しました。多くの尊い命が奪われ、また、不自由な暮らしを余儀なくされている方々も多数いらっしゃいます。

犠牲となられた皆様に、深く哀悼の意を表すとともに、被災された方々とそのご家族・関係者の皆様に、謹んで心よりお見舞い申し上げます。

昨夏の日本は連日各地で記録的な猛暑となり、気象庁が「経験したことがないほどの暑さになっている地域がある。命に危険を及ぼすレベルで、災害と認識している」と発表するなど、尋常ではない事態に見舞われました。世界的にみても、猛暑、噴火、地震、暴風雨災害など、地球温暖化が原因と思われる異常気象、自然災害が多発しています。

これまでの経験では予測できない自然災害が頻繁に発生しており、これまでの常識や固定概念の枠を超えて、国、地域、そして一人ひとりが災害への予知、対応力を高め、日頃から災害に対する備えをしておくことの大切さを痛感させられました。

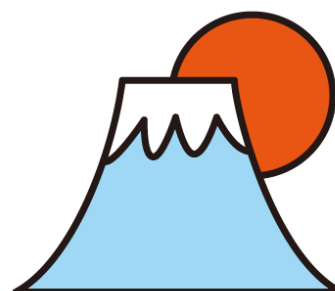
また、政治の世界では私たちの働き方にかかわる重要な法律が成立されました。通常国会では働き方改革関連法案が可決され、臨時国会では外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法改正が可決されました。

この働き方改革関連法案は、私たちの働き方に直接影響する重要な法律、制度が関連法案として一括して論議され、法制化されたものです。関連法案の中には、これまで労働組合が主張していた時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の法整備が法制化された一方で、過労死や過重労働による重篤な健康被害を助長することが危惧される「高度プロフェッショナル制度」が含まれており、玉石混合の束ね法案といえます。

本法案の法制化の論議過程では、私たちの代表である組織内国会議員が働く者の視点で問題点を指摘し、修正・補強に努めてくれました。残念ながら、法案は可決されたものの、47項目にもおよぶ付帯決議が盛り込まれたことは、厳しい政治勢力下で働く者の視点が反映されたことは一定の評価ができると思います。

出入国管理法改正においても、技能実習生の実態が把握されずにその課題解決も講じられていないままに、新たな制度を強引に導入するといった始末です。

本来、国会とは、国民の代表である国会議員が熟議に熟議を重ねて真に国民の安全、生活の向上に資する法律を定め、予算を策定す



る決議機関ですが、昨今の政治運営は熟議とは程遠く、数の論理で押し切る手法が目立ちます。

国の根幹にかかわる諸問題を解決するためには、健全な民主主義の下で与野党が政策をぶつけ合い熟議に熟議を重ねた上で、国民から納得される法律、予算、税制を構築しなくてはなりません。政治離れ、無関心といわれますが、社会、経済、私たちの生活は政治を基盤にして成り立っています。決して、無関係ではられません。日本の持続可能な社会構築に向けて、一人ひとりが政治との関わりを考えなくてはならないと強く感じている次第です。

～2019年闘争に向けて～

年明けから春闘が本格的にスタートします。今年では6年連続となる賃金水準の改善に取り組む予定です。2014年闘争から5年間で30歳基幹労働者の月例賃金を9,000円引き上げてきましたが、実質賃金はほぼ横ばいであり、組合員の生活実態は依然として生活のゆとりを実感できていないのが実態です。その主な要因は、物価上昇に賃金上昇が追いついていないことや、税と社会保障の負担が高いこと、そして将来不安から消費行動が抑制されていることなどがあげられます。これらは、電機連合が毎年実施している生活実態調査からも読み取ることができます。これらの実態を踏まえて、実質生活の維持・向上をめざし

て、2019年闘争においても積極的に月例賃金水準の改善に取り組む所存です。

また、2017年に電機産業労使で確認した「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革」をさらに前進させる必要があります。電機産業で働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備することが、労働の質を高め、生産性の向上につながり、持続的な成長に必要であることを労使が共有し、労使自治の下で積極的に推進していきます。さらに、改正された労働関係諸法への対応として、諸制度の整備に取り組みます。制度は作って終わりではありません。主旨通りの運営ができなくては絵に描いた餅で終わってしまいます。主旨通り運営できる仕組みと一人ひとりの意識改革、組織としての風土の醸成につながる闘争にしたいと考えています。

「春闘」は日本の労使関係を象徴する日本独自のシステムです。これまで、時代の変化に応じて春闘も変化してきましたが、労使が真剣に向き合い、経営実態や職場の諸課題を共有し、賃金水準つまりは労働の価値と職場環境や労働条件、働き方などを決める重要な場です。

この労使の財産ともいえる春闘を、新たな時代にも継承していきたいと強く願っています。