

ルネサス懇、2011春闘を語り合う

参加者： A委員(ルネサステクノロジ出身:座長)
B委員 (ルネサステクノロジ出身)
C委員(NECエレクトロニクス出身)
D委員(NECエレクトロニクス出身)

A) 今年の冬は昨年末から寒い日が続きますね。もう3月の下旬だと言うのに、つい3日前も東京で雪がちらつきました。皆さんも風邪などひかれないう健康には十分気をつけてください。さて、ここしばらく討論をお休みしていましたが、新年明けて第一回目となります今回は、春闘について語り合いたいと思います。半月前の2月17日(木)に、労働組合は会社に対し要求書を提出いたしました。要求内容は、すでにご承知のように賃金体系維持と一時金4.5ヶ月です。2月25日(金)には第2回目の団体交渉も行われています。今回話合いたいのは、主に春闘の要求内容と交渉状況に対する評価と、労働運動の方向性についてです。それではよろしくお願いたします。

【賃金体系維持の要求をどう見るか】

A) ではまず、賃金の要求から議論するとしましょう。労働組合は、賃金体系の維持を要求しました。つまり賃上げは定期昇給のみでベースアップはゼロということですね。上部団体である電機連合の指示に従って、業績好調な大手電機各社も軒並みベースアップゼロですから、要求水準としては他社並みだとも言えます。これについて、どう考えますか。

D) 私は賃金体系の維持という言葉に違和感を覚えています。先日ルネサス懇の第3号ビラ作成の際にお話しましたが、「賃金体系」の維持と「賃金水準」の維持は同じではないと思うのです。

A) そうですね。先日のお話をもう一度お願いできますか。

D) 電機連合の方針では、開発・設計職基幹労働者の30歳の賃金を基準にしていますね。ELの賃金体系には、A職群からD職群まで、4つの職群があります。このうち、主に大卒以上のホワイトカラーがA職群に該当します。それからB職群は高卒や短大卒の事務系、C職群は製造関係です。そしてそれらのいずれにも属さないのがD職群です。

さて、以上からELの開発・設計基幹職はA職群に該当します。そこでA職群の30歳時点の賃金を取り交わすことになる訳ですが、ベースアップゼロという事は、この金額は現行と同じ月給32万500円を据え置くとの要求になります。

- A) RTの開発・設計職基幹労働者の30歳の賃金は、30万2200円です。ぱっと見ると、ELの方が2万円弱も賃金が高いみたいに見えますね。
- D) そう見えるだけだと思っています。それはこの32万500円という金額が、どうやって算出されたのかを追っていけば分かります。
- A職群は、等級が1級から3級までの3段階に分かれています。新入社員は3級で、数年経つと2級になります。1級は係長主任クラスです。EL労組が想定しているモデルでは、30歳でA職群2級から1級に昇格する、つまり30歳で担当から主任になると仮定しています。このとき、昇格前のA職群2級のモデル賃金を28万4千円と想定し、これが主任に昇格するとき一気に3万6500円も上がって、32万500円になると仮定しているのです。昇給額3万6500円の内訳は、基本昇給9500円および主任への昇格昇給2万7千円です。
- C) この仮説にしたがって30歳の平均賃金が32万500円になるためには、実際にみんな30歳で100%主任に昇格しなくてはなりませんね。でもそうはなっていないでしょう。
- D) そうなんです。確かに私の同期の世代は、大半の人が大学卒なら9年目で、院卒なら7年目で主任になりました。当時は年功制が今よりも濃厚だったから、同期はみんな一緒に主任になったのです。大学卒で9年目と言えば、浪人や留年をしていなければ31歳になる年で、この年の4月時点では30歳です。したがって昔であれば、30歳で主任昇格と言うモデルは正しかったと言えます。しかし今はどうでしょうか。
- C) 大学卒だと、10年目や11年目で主任になる人も珍しくないでしょう。
- D) 実際に何%が何歳で主任になっているかと言うデータはありませんが、感覚的に昔よりも昇格の時期が遅くなっていると思うのです。だから30歳の時点では、まだA職群2級の割合が結構高く、平均賃金はとても32万円まで行かないと思うのです。
- B) つまり実態としては、RTとそんなに差が無いだろうと。
- D) ええ、おそらく。それと細かいことを言えば、ELの計算式の基本昇給額にも疑問があります。9500円と言うのがどこから出てきたのか。A職群2級の標準的な昇給額は4500円なのです。なぜ5千円もゲタを履いているのでしょうか。考えられるのは、"主任に昇格する人は、成績が標準よりも上のはずだ"という仮定に基づいているのではないかと言う事です。
- C) もし仮定どおり30歳で全員が主任になるのなら、成績が標準以下でも主任に昇格できるということですから、成績優良者の昇給額を適用するのは誤りですよ。成績標準者の基本昇給額が4500円ですから、せめてこれと同じか、またはこれ以下の金額で計算すべきでしょう。
- D) 今一度計算し直してみましよう。仮に30歳で半分が主任になるとしますね。すると50%が32万500円になります。半分しか主任にならないと仮定したので、基本昇給額も9500円を採用しています。残りの50%は担

今のままですら、28万4千円に基本昇給4500円をプラスして、28万8500円になります。ここから30歳の平均賃金は、30万4500円と求められます。RTの30万2200円とほぼ同額になりました。

B) 今までのお話は、RTのモデル賃金が正しいと仮定した場合ですが、実際にはどうでしょうか。RTでも、全員が30歳でRS2になっているとは限りませんよ。いずれにしても、会社との交渉で使っている数字と実態に乖離があるのは、まずくないですか。

A) まずいですよ。電機連合の中央委員会議案書ダイジェストを見直してください。4ページ目の中ほどに、「賃金水準の維持」という言葉が出てくるでしょう。つまり目的はあくまで賃金水準の維持です。それを実現する具体的手法として賃金体系を据え置こうとしているのです。仮にELで主任になる年齢が遅くなっているとすれば、賃金体系が変わらなくても賃金水準は下がりますね。さっき見たように、30歳で100%主任に昇格すれば賃金は32万500円ですが、半分しか昇格しなければ30万4500円となって、平均賃金は1万6千円も下がります。実質的に賃下げとなってしまうのです。

B) RTだって、RS2の12号俸給を基準にしていますけど、30歳のRS2で12号に達しない人の割合が増えれば、やはり賃金水準は下がるということですね。理屈は分かりました。しかし、じゃあどのように交渉すれば良いのでしょうか。実際の30歳平均賃金を取り決めるという方法もあるかも知れませんが、計算が煩雑になりますし、会社としては昇進や昇号させる人数をコントロールせざるを得なくなって、運用には無理が生じるのではないのでしょうか。

C) 確かに平均賃金で取り交わすのは困難でしょう。特にELは30歳が主任昇格の時期にあたっているだけに、管理が難しいですね。しかし方法はあると思いますよ。「30歳の時点で80%以上が主任に昇格する」等、昇格率を協定するのです。こうすれば、賃金体系を維持することで、ある一定以上の賃金水準を保てます。定昇維持と言うと、定期昇給の維持を意味しますが、昇格の維持も訴えたいですね。

B) とにかく、運用の仕方では何とかなると言うことですね。それから問題の根源は、どうやらモデル賃金を間接的に取り交わしている事にあるらしいと解りました。言い換えると、30歳の平均賃金をダイレクトに取り交わさずに、30歳時点で到達するであろう等級とか号とかを仮定していることにあるのですね。なぜなら30歳でその等級や号に達する保証はないし、それは会社側に決定権があるからです。

しかし会社側の言い分として、もし昇格とか昇号とかが遅れるのであれば、それは本人の努力不足か、または職場の運用上の問題だと返される可能性はないでしょうか。

D) 先日、私が新入社員だった頃の教育資料を見つけました。もう20数年前のNEC時代のものです。何でそんなものを後生大事に取ってあるのかって言われそうですね。いえ、年末の大掃除をしていて、物置の奥の段ボール箱を引っ張り出したら、中に入っていたのです。それらの資料を見て、改めて当時の新入社員教育の充実ぶりを思い出しました。

私の新人の頃は、新人だけを集めた教育期間が長くて、実際に配属先の職場でまともに仕事を始めたのは7月になってからでしたよ。しかも7月以降も職場の先輩達が、いろいろと教えてくれたものです。集合性の

教育の機会も多くて、入社してから数年間は、年に何回も受けていました。入社して5、6年経つと、今度は総合技術研修と言って、週に1回、まる1日使って技術系の講義を受けられる研修もありました。総合技術研修なんて、今はやってないのではないのでしょうか。

- B) つまり昔に比べて、今の方が社員の教育がおろそかになっていると言われるのでしょうか。しかし教育の話と賃金の話と、何か関係あるのでしょうか。
- D) ありますよ。今どき入ってくる若者はみんな優秀ですよ。その優秀な若者が、入社後まる8年間も過ごして、なおまだ主任の域に達しないとしたら、その理由は何でしょうか。主任になれない若者が増えているとしたら、それは昇格のための評価基準が上がったか、または社内教育の衰退から若者が伸び悩んでいるか、どちらかではないのでしょうか。いずれにしても、会社側に主たる責のある問題です。
- C) もしその通りなら、社内教育をきちんとやらせて社員を育成させると言う観点からも、昇格率を取り交わす事には意味がありますね。

【賃金水準の年齢間格差】

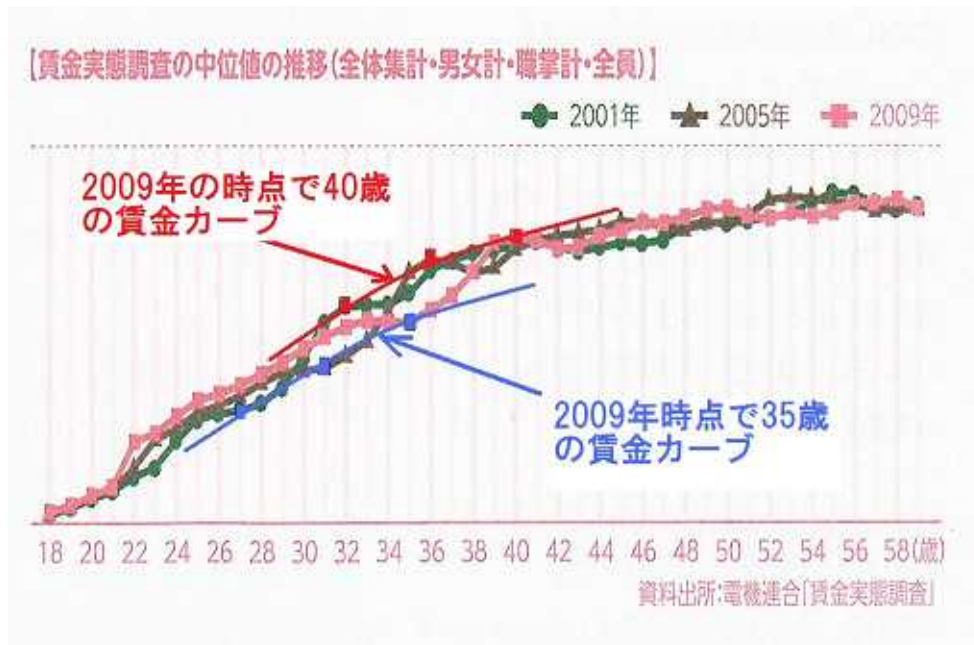
- B) 賃金水準について、言っておきたいことがあります。資料を見てください。お配りした資料は、電機連合の中央委員会議案書ダイジェストに載っていたグラフを元にしてあります。このグラフは2001年、2005年、2009年の各年における年齢と賃金の関係をグラフ化したものです。

グラフ1 : 電機連合賃金実態調査の中位値の推移



- A) 電機連合は、このグラフから賃金水準はおおむね維持していると主張していますね。
- B) 確かに、ぱっと見れば、各年度であまり変わっていないようにも見えます。しかし、次のグラフを見て下さい。

グラフ2 : 電機連合賃金実態調査の中位値の推移



- B) これは、2009年時点で35歳の人の賃金カーブと40歳の人のものとの比較です。2009年で35歳の人は、2005年では31歳、2001年で27歳ですから、各年齢の点を青い曲線で結びました。同様に2009年で40歳の人の賃金を、赤い曲線で結びました。それぞれの曲線を比較すると、かなり差があるのが見て取れると思います。
- A) 確かにかなり差がありますね。このグラフには縦軸のスケールが無いので、具体的にいくらなのか判りませんが、35歳の平均賃金と、40歳の平均賃金では、3～5万円くらいの開きがありそうですね。
- B) そうなんです。35歳の方が、かなり低いですよ。年収で3～5万円も差がつくということは、年間なら一時金も含めて60～70万円くらい差がついていると思うのです。30代の10年間を通算すると、600～700万円くらい少ないです。2009年で40歳と言えば、大学卒なら1991年の入社です。35歳なら1996年の入社です。
- D) 1991年は、バブル入社の後期にあたります。1996年入社は「ロスジェネ世代」ですね。
- B) 私達ロスジェネ世代は、単に就職が狭き門だっただけでなく、賃金でも恵まれてはいないらしいと知って、少しショックを受けました。

C) 変ですね。いくら何でも差があり過ぎです。少なくとも90年代からこの方、ペアがゼロの年はありましたが、マイナスになったことは一度もありません。なのに賃金が減っているとは、どういう事でしょうか。

A) 考えられる可能性は2つありそうです。ひとつは賃金体系の変更の影響でしょう。90年代の後半に、電機各社は成果主義賃金制度を導入しましたね。あの時の賃金体系の見直しによる影響を受けた可能性があります。制度移行の整理の仕方によって、そのあおりを食ったとも考えられますが、具体的に制度の何が作用したのかは、各社の制度内容と運用実態を調査しないとわからないでしょう。

もうひとつは、96年頃の世代に大手の正社員が少ないという可能性です。この電機連合のグラフは、大手も中小も一緒にしてありますから、大手の割合が比較的少ない年代は、相対的に賃金が下がります。

D) 真の原因については、是非とも電機連合に調査していただきたいと思いますね。

A) ところで、これまでの議論では出ませんでした。賃金体系の維持と言うのは、そもそも労組の掲げる要求に値するものなのではないでしょうか。賃金体系の変更は、重要な労働条件の変更です。もし変更によって仮に労働者の賃金水準が下がるとなれば、会社側は一方的に変更できないのです。要するに要求せずとも、一方的に改変させられる心配は無いのですから、あえて維持を要求するのはおかしいでしょう。

C) 労働者側から経営者に対して処遇の改善を申し入れるのが春闘ですから、単なる体系維持では本来の意味で要求にはなっていないということでしょうか。

【一時金の行方】

A) それでは、次に一時金についても議論しましょう。労働組合は4.5ヶ月を要求しました。この要求月数をどう見ますか。

B) RTは、昨年も4.5ヶ月を要求し、妥結月数は4.0ヶ月でした。しかし昨年は600億円を超える莫大な営業赤字の中での要求であったのに対し、今年は曲がりなりにも黒字が出ている状態での要求と言うところに、大きな違いがあります。単純に業績と比較すると、低すぎる要求のように思えます。

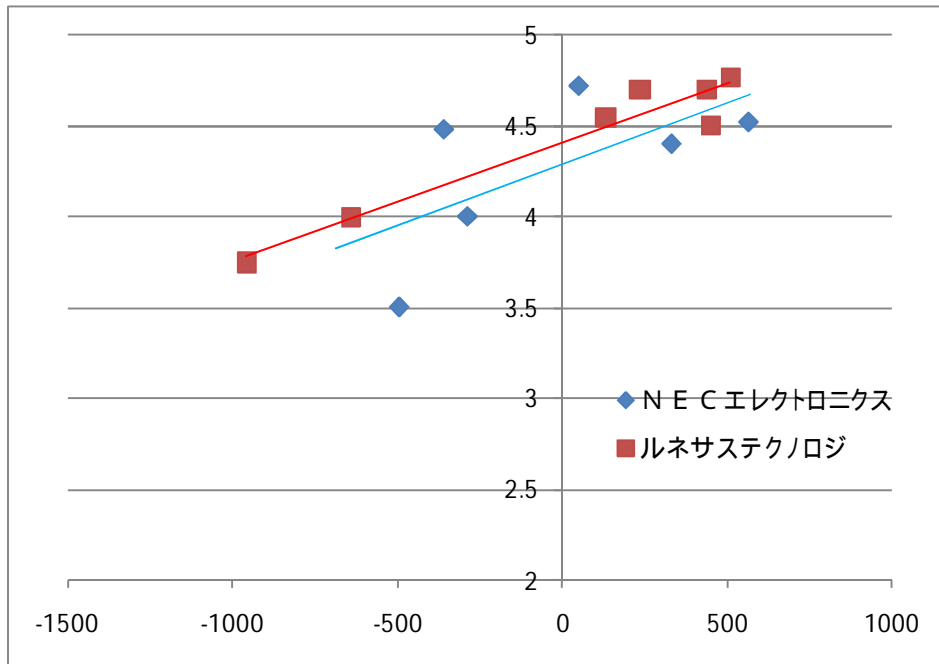
そもそもRTは、従来5.0ヶ月の要求を基本としてきました。個社のときに要求が5.0ヶ月を割り込んだのは、昨年と一昨年の2回のみです。多少なりとも営業黒字の出ている年は、すべて5.0ヶ月以上を要求してきましたから、従来の延長線上であれば、当然今年も5.0ヶ月を要求すべきだったでしょう。

表2 : RTの要求月数と妥結月数

年	ルネサステクノロジ			
	妥結月数	要求月数	差(年)	差(半期)
2004	4.50	5.00	0.50	0.25
2005	4.77	5.20	0.43	0.22
2006	4.55	5.20	0.65	0.33
2007	4.70	5.00	0.30	0.15
2008	4.70	5.00	0.30	0.15
2009	3.75	4.00	0.25	0.13
2010	4.00	4.50	0.50	0.25
			平均	0.21

- A) ついでに言いますと、若干でも営業利益の出ていた2008年以前では、妥結月数が4.5ヶ月を下回ったこともありませんでした。だから、今回要求が4.5ヶ月になってしまっている事に対しては、要求水準そのものの著しい低下を感じますね。
- B) ELとくっついたから、こうなってしまったんだという声も聞きますが。
- D) 確かにRTよりもELの方が、一時金の水準が若干低かった様ですからね。ちなみに、前回使用したグラフから今回の妥結月数を占うと、だいたい4.3から4.4ヶ月になります。ELの感覚としては、4.5ヶ月要求というのは、まずまず適当な感じがします。

グラフ3 : 営業損益と一時金妥結月数との比較 (ELの2009年分は考慮してしない)



B) RTは、要求月数と妥結月数とのギャップが0.5ヶ月くらいあるのが普通ですから、これでは電機最低基準の4.0ヶ月に張り付く結果になるのではないかと心配しています。

A) 要求月数に対する見方は、RTとELで少し異なるようですね。しかし大切なのはもちろん実際の妥結月数です。従来の延長なら4.3から4.4ヶ月になりそうだということですが、本当にそうなるでしょうか。第一回目の交渉記録を見ると、何となく怪しい雰囲気ではありませんか。

2月17日の速報RUNには、会社側の見解として、「要求は応えることが到底困難。過去の水準に捉われず、独自の水準を考えていくことが妥当」と書かれています。

C) 「過去の水準」とは何を意味しているのでしょうかね。過去のRTの水準のことでしょうか。つまり4.4ヶ月などどんでもない。

B) 「独自の水準」という言葉も気になります。過去のRTでもなくELでもなく、もっと低い水準を意味しているのでしょうか。

A) 会社統合によって一時金の水準が下がるのかどうかは、重要な注目点です。その意味で、まさに今回の春闘は注目に値します。気になるのは、今回も企業体力論とか支払能力論とかが強調されるに違いないという点です。我々はこれまで、このような議論には企業の内部留保を論じることで対抗して来ましたが、そこで一応今回も、内部留保について少し見ておくことにしましょう。

【内部留保の議論はどうなっているのか】

A) 我々は従来から、企業の内部留保に注目して、もっと従業員に還元すべきだと言って来ましたが、特に21世紀に入ってから、リストラが横行し賃金が上がらない一方で、大企業が莫大な内部留保を溜め込んでいるという現実がありますので、益々この点を強調しています。

企業の資産の中で、狭い意味で内部留保と呼べるのは、利益剰余金です。利益剰余金とは、事業活動で生じた利益を積み立てたものです。そこでルネサスについて、12月末時点での貸借対照表から利益剰余金を見てみますと、-2414億円となっていますね。利益剰余金がマイナスですから、内部留保があるところではないという事になります。ここが他の電機大手と最も異なる部分です。これは本業で長年利益を上げていない結果であり、かなり問題だと見て良いでしょう。

B) じゃあ、内部留保が無いから賃金も一時金も諦めなくてはいけないのでしょうか。今の話は、あくまでも狭義の内部留保ですよ。それで広義の内部留保はどうなるのかが大事ですよ。

A) そうです。何をどこまで内部留保に含めるかは、いくつか説がありますが、ここでは金額の大きい資本剰余金と退職給付引当金の2つに注目しましょう。退職給付引当金を内部留保に含める理由は分かりますでしょうか。これは従業員の退職以降に払う給付金の見込みに対し、現在の積み立て分が足りない場合に負債として

計上するものなのですが、今すぐ退職給付として支払いが必要なのはその内のほんのわずかで、支払うまでは他の用途に運用可能です。また、いざとなったらJALのように約束を反故にして、支払わずに済ませることもあり得るので、いわゆる有利子負債とはかなり性質の異なるものです。だから内部留保に含めるのです。

さて、ルネサスの資本剰余金は4504億円で、退職給付引当金は933億円あります。これと利益剰余金の合計は3023億円になります。仮にグループ会社48000人で頭割りしても、一人当たり630万円と言う莫大なものです。

B) つまり一人630万円も“貯金”があるのだから、少くらい賃上げや一時金に回しても良いではないかという事ですよ。そういう議論も可能ですよね。

D) 確かに広義の内部留保から見れば、余裕が全くない訳でも無さそうです。資本剰余金が多いのが特徴ですね。しかしそうは言っても、これは親会社から資本注入された結果であって、これから先、借入金の返済などに充てられていくのではないのでしょうか。ルネサスには、旧ELが持ち込んだ転換社債1100億円の負債があって、これを今年返さないといけいはずです。他にも主にRTが持ち込んだ短期借入金が1411億円もあって、転換社債以上に莫大です。他に1年以内返済予定の長期借入金も353億円あって、これら借金の合計が2864億円です。これを全部近い内に返済しないといけません。これに対し、現金および現金等価物は3343億円ですから、決して十分とは言えないのではないのでしょうか。どこかで資金調達をしないと、やはり運転資金が不足してしまいませんか。

A) 負債の影響を見る指標にはD/Eレシオがあります。これは、有利子負債残高を自己資本で割ったものです。簡単に言うと、借金を払えるだけの財産があるかどうかを意味していて、これが0.4以下なら優良、2以上なら危険とされています。ルネサスのD/Eレシオは1.09ですから、危険ではないにしても、良くはないですね。加えて、返済の近い負債が多いことを考慮すれば、実態は1.09と言う数字以上に悪いと考えて良いのではないかと思います。

C) 自己資本比率は今のところ29.2%で、見た目は何となく優良っぽいのですが、これも段々下がっていくのは既に決まっている事ですしね。

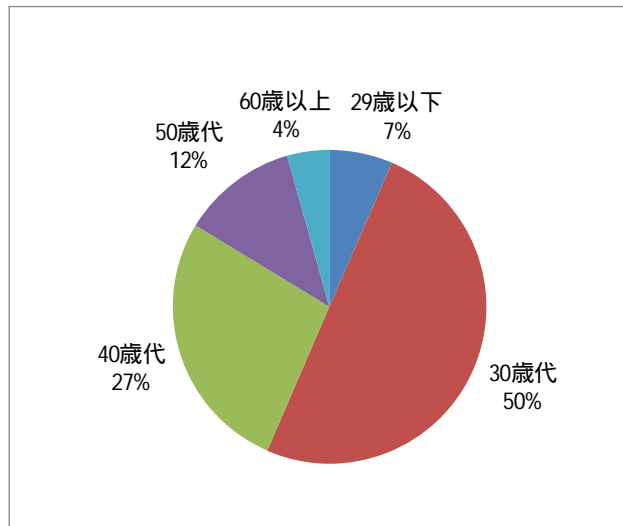
A) 私が言いたいのは、広義の内部留保があるから大丈夫だろうと言うことではありません。先も言いましたように、利益剰余金がマイナスなのは、この会社が長年利益を上げていない結果です。この赤字体質自体は大変問題で、何とかしなくてはなりません。この点に関しては、多くの方が共通の認識ではないでしょうか。

結局のところ、本業を何とかしない限り、ここで小金をけちっても本質的な解決にはならないのです。そのためには、現時点でのスタティックな財務状況などを見ているだけではダメでしょう。もっと未来を見据えた議論が必要と考えます。

【春闘アンケートの結果より】

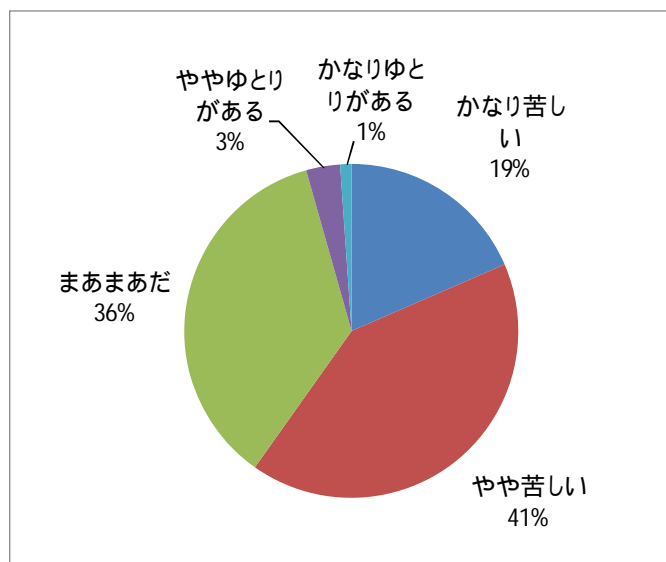
A) では一旦ここで、我々の行った春闘アンケートの集計結果を見てみましょう。今回のアンケートでは、計92名の方から回答を頂くことができました。この内、男性は81名で女性は8名です。年齢別で見ると、30代の若い社員の回答が過半数を占め、40代をあわせると77%に達しています。事業場別では、武蔵事業場の方が44名と最も多く、次いで玉川が17名、那珂が9名でした。

<回答者年齢>

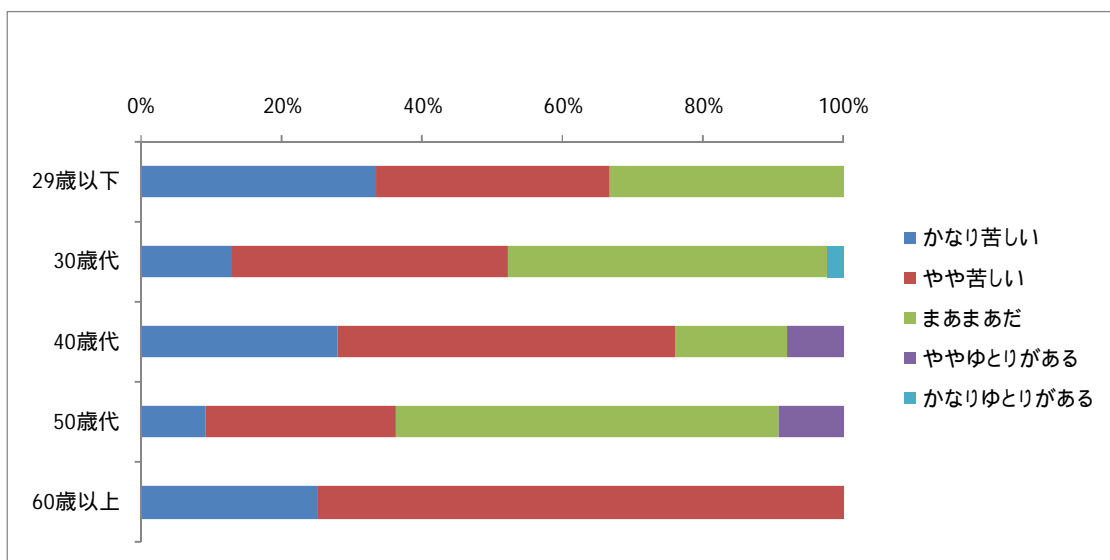


A) まず、生活実感から見てみましょう。「かなり苦しい」「やや苦しい」をあわせると、58%になっています。また、「ややゆとりがある」と「かなりゆとりがある」の合計は5%で、全体としてみると、生活実感は苦しいという意見が多数を占めています。多数派を占めている30代と40代を比較すると、40代の方が「苦しい」と回答する割合が高くなっています。

<生活実感>



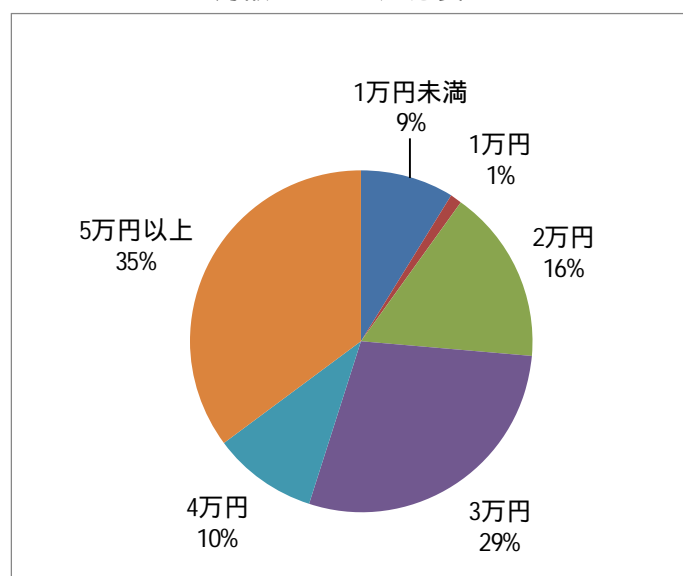
< 年齢ごとの生活実感 >



A) 次に賃金の必要額です。「あなたの生活には月額であといくら必要ですか」という質問に対し、最も多かった回答が「5万円以上」で、全体の34%を占めました。2番目は「3万円」で、29%を占めています。「1万円未満」という回答は9%しかありませんでした。

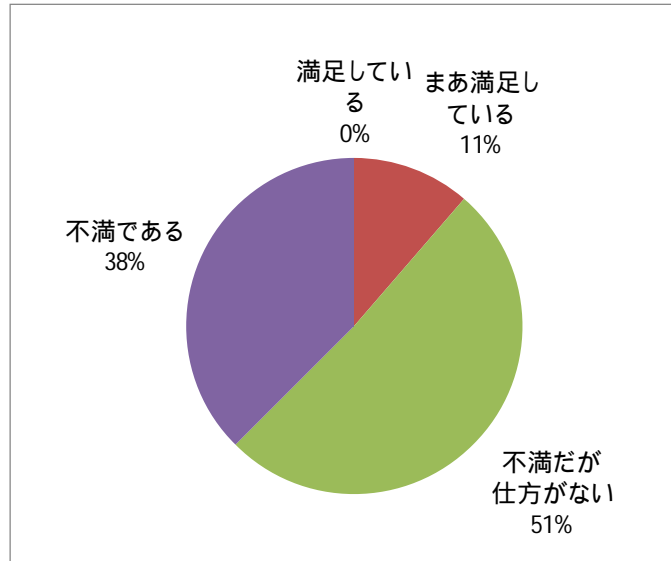
年代別では、30代よりも40代で「5万円以上」の割合が高いのが特徴ですね。先の生活実感の回答結果と一致しています。ちなみに電機連合の調査でも、40代以降で貯金を取り崩す家庭の割合が多いというデータがありますので、その結果とも一致していると言えます。

< 月額であといくら必要か >



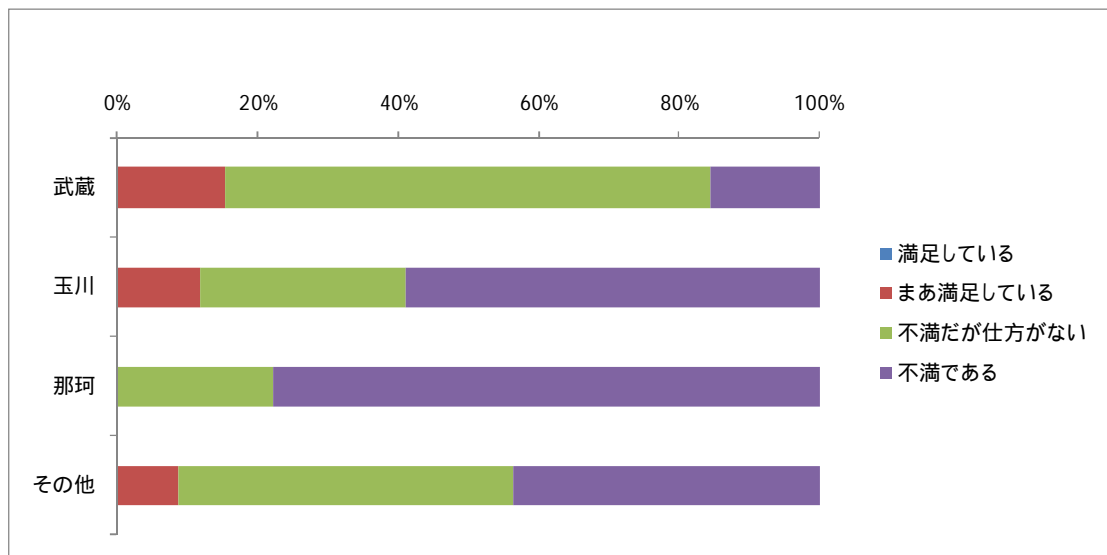
A) 3つめは春闘評価です。昨年の春闘はどうだったかの問いに対し、「不満だが仕方が無い」という回答が全体の半数で、「不満である」という回答も38%ありました。実に9割近い方が、不満だと感じていたということです。

< 昨年の春闘に対する評価 >



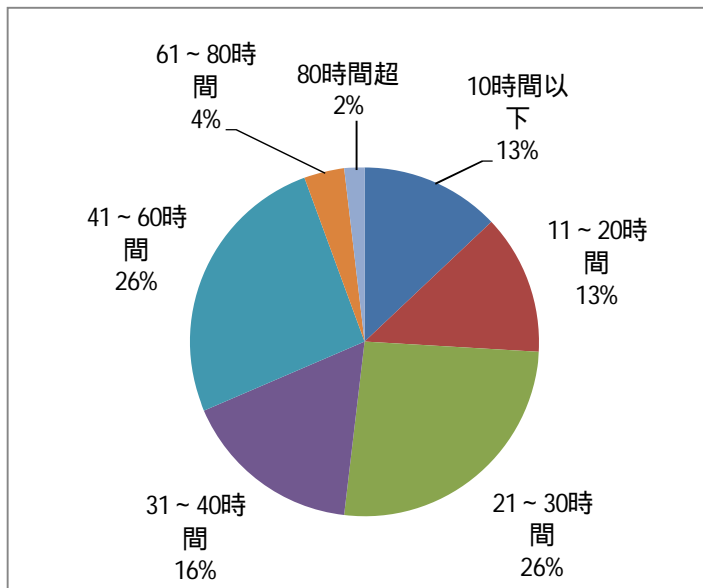
A) 特徴的なのは事業所による違いで、武蔵の「不満である」の割合が15%なのに対し、玉川では58%に達しています。昨年はRTの一時金が2.0ヶ月、ELが1.75ヶ月と差が付きましたから、そのあたりの不満の差が出たと判ります。

< 事業所別の昨年の春闘に対する評価 >



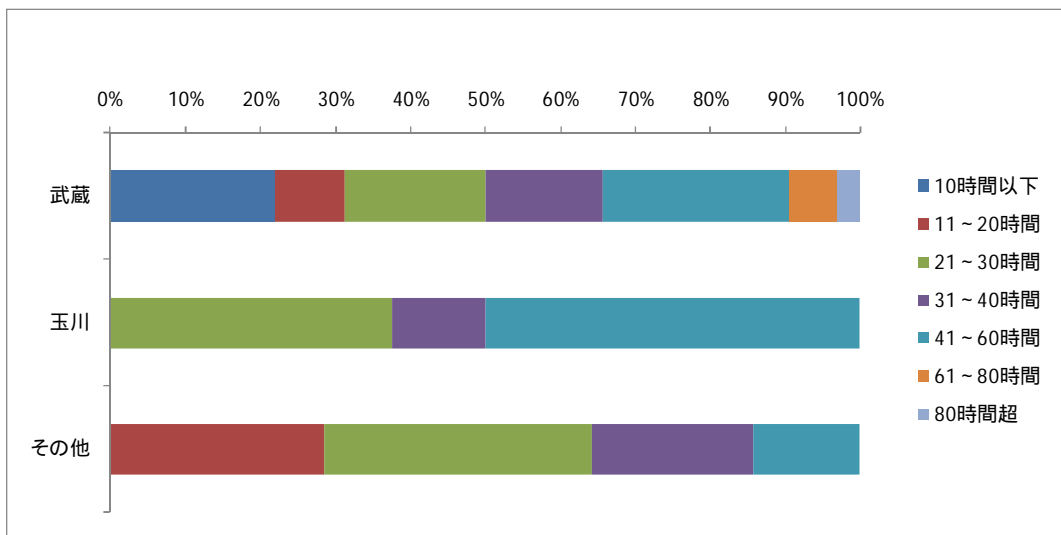
A) 4番目に残業時間について見ましょう。月に20時間以上の残業をしている人が全体の3/4に達しています。40時間以上の残業者も1/3を占めていて、長時間残業体質になっているのがわかります。年齢別で見ると、30代の長時間残業が目立っていますね。

< 残業時間 >

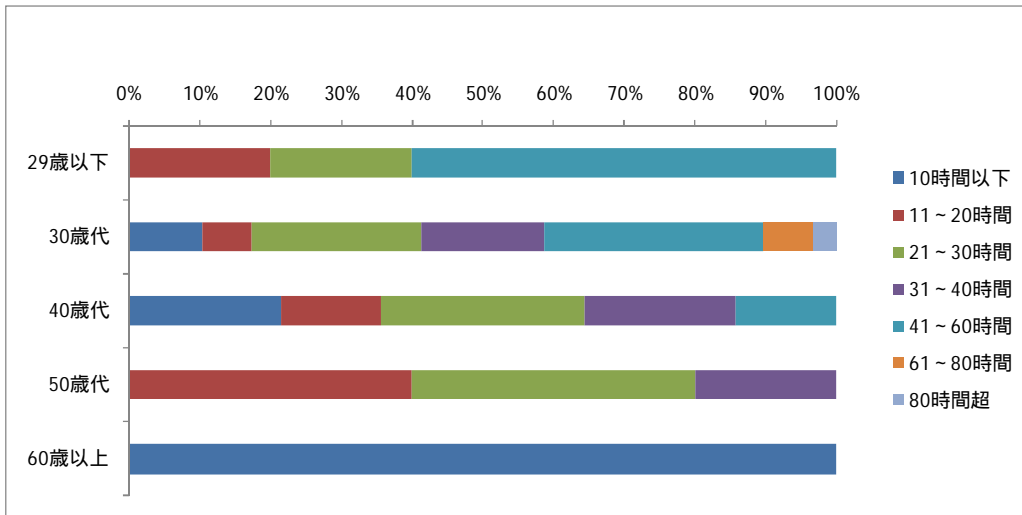


A) 事業所別で見ると、武蔵の長時間残業者が目立ちます。年齢別で見ると、長時間残業者は30代に多いようです。

< 事業所別の残業時間 >

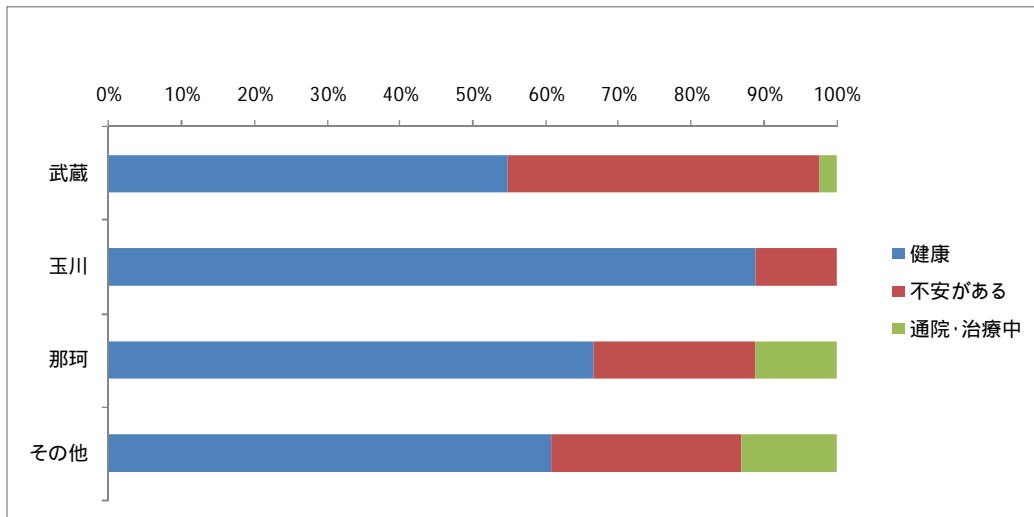


< 年齢別の残業時間 >

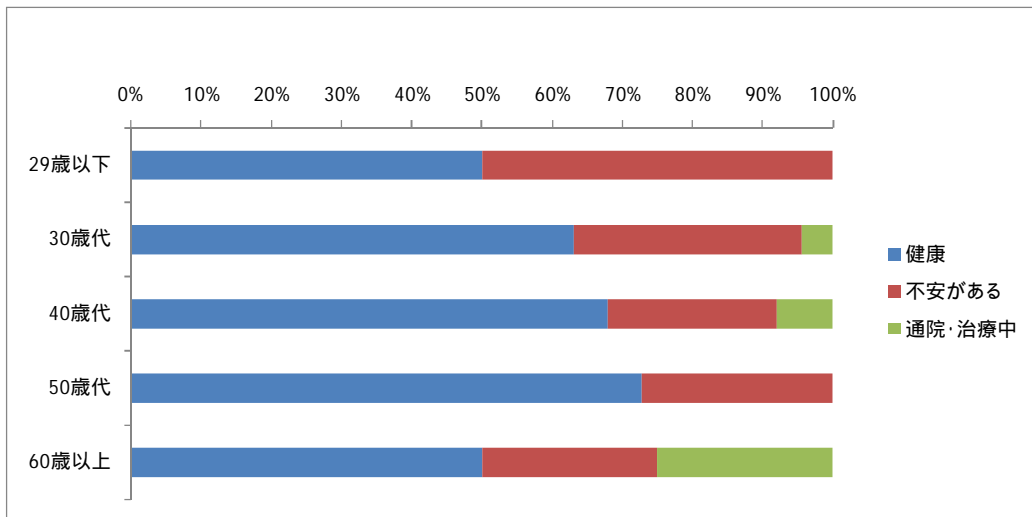


A) 次にメンタルヘルスです。不安があると答えた方が31%、通院・治療中が5%という結果でした。他の電機懇の平均と比べれば少ないと言えますが、事業所間や年齢で差が出ているようです。玉川に比べて武蔵や那珂の方が、圧倒的に不安があると回答が多いのが特徴です。RTの方がメンタルを病んでいる割合が高い結果になりました。年齢別で見ると、若い人ほど不安を抱く割合が高いのも特徴です。

< 事業所別のメンタルヘルス状況 >

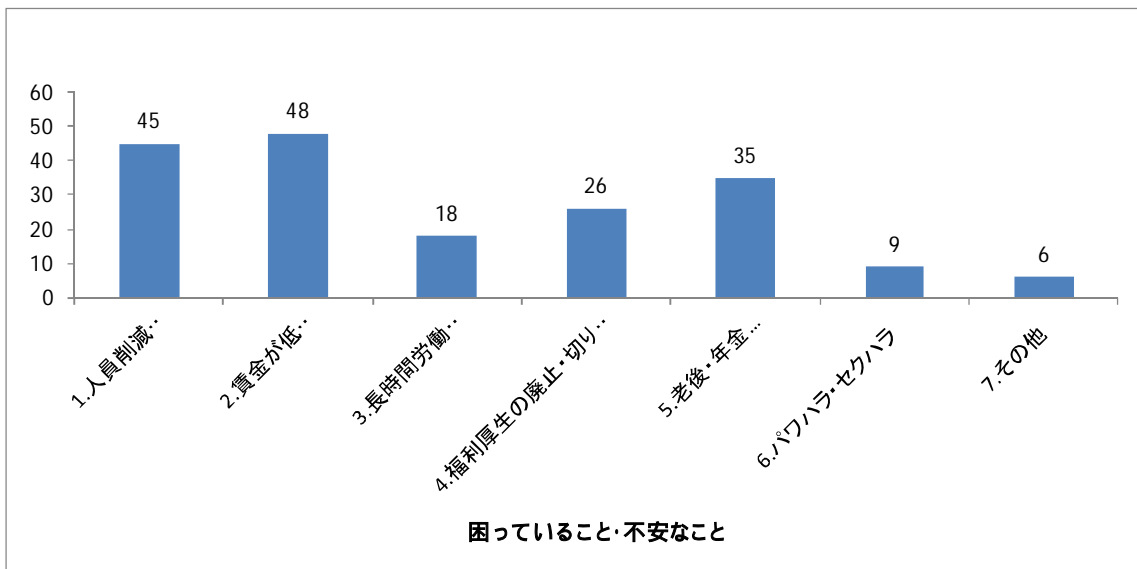


<年齢別のメンタルヘルス状況>



A) 最後に、「困っていること、不安なこと」です。賃金が低いという回答が最も多い結果になりました。これは電機の他社と同じ傾向です。ただ、他社の平均では「老後・年金」と回答する割合が2番目に高かったのですが、ルネサスの特徴は「人員削減・リストラ」が第2位になっていることです。回答者に30代や40代が多く比較的若かったこと、および現在リストラの最中であることが影響したのでしょう。

<困っていること、不安なこと>



【運動の方針はどうあるべきか】

A) さて、ここからが本番ですが。

D) いつも本番になるのが遅くないですか(笑)。前段階が長すぎます。

A) お楽しみは最後までとっておきたいものです。さて、今までお話ししたことを踏まえつつ、私たちの運動をどう組み立てて行けば良いと思いますか。

B) 会社の業績を考慮に入れれば、やはり賃上げや一時金の増に期待するのも困難かと思われます。

D) そうは言っても、じゃあ会社の言いなりって訳にも行きませんね。

C) ストライキはどうしますか。一応今回も委譲投票はしたんでしょう。それで、具体的に何ヶ月をハドメにしてストをかけるのが適当だと思いますか。

D) やっぱり賃金体系の維持と一時金4.0ヶ月でしょう。ルネサスは電機連合の拡大中闘に入っているのだから、電機連合の最低基準は守らないと。昨年のような大幅な赤字の年だって守ったんだから。

A) おや、あなたにしては弱気ですね。もう少し上の、4.25ヶ月くらいと言うと思いましたが。

D) ええ、前回の秋闘の時には2.25ヶ月(4.5ヶ月相当)だって思ったんです。でもストライキは組合員全員でやるものですからね。かなりの多数派が賛成する水準でストをかけないと、組合員が着いて来れないでしょう。

C) ですが、そういう弱気な姿勢こそ、会社側の思う壺ではないですか。

D) ええ、確かに言われる通りです。私が今回弱気になっているのは、今年の春闘がここ数年に無いほど盛り上がっていないからです。この2010年度という年は、ルネサスが統合会社となって、親会社の強力な支配から多少なりとも開放されて初めて迎える春闘ですね。だから経営者は新しい会社の一時金水準を決定する春闘として、ものすごく大事に考えているだろうし、並々ならぬ意志を持って立ちは大かってくると思うのです。しかしそれに挑む組合員がまったく盛り上がっていない。だから高い水準でストを打っても、経営側は容易に折れないと思うのですよね。逆に組合員が折れてしまうと思うのです。失敗に終わるストほど、みじめなものはありません。

C) かなり悲観的ですね。

D) そもそもストに入られたら、たぶん3月末の営業黒字達成は無理ですよ。経営としては、どうせ外部へのコミ

ットメントを達成できないのです。だったら、すごすごと労働組合に折れるよりも、赤字を増やす覚悟で徹底攻勢に出た方が良くはないですか。そうやって賃金水準を上げない様に頑張る方が、投資家からも大株主様からも、見た目は良いかも知れないですし。

- A) ELはそんなに盛り上がっていないのですか。前回は言いましたが、ストを打てるような組合の体質にしないといけません。ではストの話はこれくらいにして、今言われた4.0ヶ月なら良いのでしょうか。
- B) 要求4.5ヶ月で妥結月数が4.0ヶ月だと、RTとしては昨年と全く一緒です。とても受け入れられませんね。だいたい三菱電機が5.77ヶ月を要求しているし、日立も5.5ヶ月でしょう。違いすぎますよね。親会社は利益を上げているからと言うのは分かりますが、それにしても去年と同じではないでしょう。
- D) じゃあ、何ヶ月ならいいのでしょうか。
- B) 過去の実績から言って、やっぱり4.4ヶ月くらいじゃないかと。ふと思ったのですが、過去の実績の平均とか比べる対象が無いと、何ヶ月が適当かって本当はよく分からないのですよね。例えば、スーパーに買い物に行くでしょ。大根は東京都内なら、だいたい1本100円から200円で売られているから、100円だと安いと思うし、250円だと高いから今日は買うのをやめておこうって思うんです。つまり100円から200円が大根の相場です。相場を基準に、相対的な値段で高いか安いかを判断しているのです。
- D) つまりRTにとって、今回の業績であれば、過去の実績から判断して一時金の相場は4.4ヶ月近辺だと。
- B) まあ、そんなところです。
- D) 今回仮に4.0ヶ月なら、旧RTの相場から見てだいぶ低いのですね。だけど、さっきも言ったように、今回は統合新会社の水準、つまり相場を決める春闘でもあるから、妥結月数が4.0ヶ月だとすれば、これまでのRTの4.4ヶ月という相場はご破算になって、全く意味が無くなってしまわないかと思います。
- B) やっぱり大事な春闘じゃないですか。盛り上がっていないなんて言っている場合じゃないでしょう。
- D) まあ、そうですが、少し待ってください。実は世間を広く見渡せば、一時金のもっと低い会社も沢山あるし、そもそも一時金を貰っていない労働者もいるのです。だから別の世間相場から見れば、4.0ヶ月でも貰いすぎという事にもなり得ます。
- B) そういう意見は、私たち30代からは良く出ます。
- D) 世間と比べるとしても、やっぱり相対的な判断なんです。何かと比較して高いか低いかを論じているという点では、有る意味さっきの4.4ヶ月と同種の意見だと思います。私としては、相対的ではなくて、絶対的な指標がある方が強いと思うのです。

A) それはどんな指標ですか。

D) 電機連合のデータでは、40代以上になると、貯金を取り崩している家庭が貯金をしている家庭を上回るのです。私たちの取った春闘アンケートでも、苦しいと答えた人の割合が3 / 4を占めていましたよね。これを解決するためには、賃金を上げるしかないじゃないですか。だから賃上げは要求して良いと思います。私たちのアンケートに従えば、3万円以上のベースアップをしるとの要求になります。

C) そうですね。そういう要求を聞いて無茶だと思ふのは当然だと思います。だけど要求は要求で良いではないでしょうか。日本人は苦手かも知れないけど、海外で買い物をする、売り手はものすごくふっかけて来たりするのは良くあることだと言います。だいたい相場の3倍くらいの値段をふっかけてきて、そこから交渉が始まって、結局適当なところで折り合います。賃金の交渉も、もっとふっかけて良いのではないかと思います。

D) そうでしょう。必要だから要求する、欲しいから求める、これがまずは基本のはずなんです。妥結額は、要求と比べて相当に下がるかも知れないし、そのギャップには不満を感じるかも知れないけど、大事なのは要求が私達の生活実態とか生活実感の中に確かな根拠を持つことなんです。今の春闘にはそれが無いのです。真の労働者の要求に根ざさないし、だから弱いし、これではストも打てないだろうと私は思うのです。

【多様化する要求の集約を】

B) それならば、真に労働者の心に根ざした要求水準は、どうなるでしょうか。

D) わかりません。情報が少ないですね。組合員が何を求めているのか、総合的、包括的に分からないのです。本来なら、労働組合が日頃からもっと頻繁に職場会を開いて、お互いに何を求めているのか話し合っ理解し、共有するような機会を設けるのが理想だと思うのです。そうやって話し合っ、お互いに求めるものが違う者同士が、出来るだけ最大公約数的な要求を探りつつ、特に困っている人を救済できる方法を検討しながら、じゃあ我々の要求はこれだというものを出さない。組合員の要求の集約ってそういうものでしょ。

B) 職場の組合員の多くは、去年以上の獲得をすべきと思っているのではないのでしょうか。ただ、中にはもっと会社寄りの、つまり4.0ヶ月でもしょうがないんじゃないとか、一時金が出るだけでも有り難いとか思う人も居たり、そもそも一時金よりも仕事の忙しいのを何とかして欲しいとか、IT投資や研究開発費を出して欲しいとか、いろんな人が居ると思います。

D) その一方で、ずっと低賃金に張り付いていて、一時金が出るなら8ヶ月でも10ヶ月でも欲しい人とか、積年のベースアップゼロを跳ね返すために、一気に5万円くらい賃上げして欲しい人とかも、きっと居るでしょう。

C) つまり、一時金に限っても、4.0ヶ月以下でいいやと言う人も居れば、10ヶ月くらい欲しい人まで、もう様々

だと。それが本当なら、どう要求したらいいか、分かりませんね。

D) 分からないのは、要求の集約が出来ていないからです。組合員の要求が人それぞれ違うのは当然のことです。集約とはそれを並べて、みんなで話合っ、最終的な自分達の要求を固めることなんです。要求を集約しないで闘おうとするから、企業の体力ばかり気にする闘争になってしまい、ストを発動する事も出来なくなってしまいますね。もし要求を集約できていたら、もっと違う、ブレない闘い方になるはずだと思います。

C) それは例えばどんな風にでしょうか。

D) 本当にみんなが納得して要求を集約できるケースと言うのは、単純な多数決ではなく、例え少数でも切実な願いを重視したものになるでしょう。今の会社において、およそ賃金に関する事で、一番切実な願いとは何でしょうか。それは非正規雇用の待遇改善であったり、母子家庭や父子家庭の経済的困苦の解消であったり、事務系の職員の賃上げであったり、とにかく低賃金のために生活を支えるのに苦労している人達を中心になるのではないのでしょうか。だから、やっぱりベースアップは必要だという話になると思います。

B) だけど電機大手の、もっと儲かっている会社でもベースアップは要求しませんよ。

D) 今は仮定の話をしているのですから、この際それは置くとしましょう。

B) しかし会社がベースアップを飲むとは思えませんよね。

D) そこで必要なのが戦術なんです。譲れない要求には、ストを構えるしかないでしょう。要求を集約できた労組は強いんですよ。ブレないでストに突入できるからです。

B) そうは言っても、要求が3万円のベースアップだったらどうしますか。会社は無い袖は振れないし、どうにも行き詰ってしまうではないでしょうか。

D) 別に3万円のベースアップをハドメにストをかける必要はないでしょう。無い袖を振れとは言いません。有る袖を振らせるのです。非正規にしる、事務職にしる、電機大手ではマイノリティです。マイノリティで賃金の低い人達に篤くなるような賃上げで妥結するという方法があるでしょう。

C) つまりベースアップではなく、最低賃金の引き上げと賃金体系の若干の修正をハドメにして、妥結を図ると。

D) そうです。これはあくまでも一例ですので、あまり大げさに捉えないで下さい。今の例では、マジョリティは賃上げなし、マイノリティだけが賃上げとなります。もし労組が要求を集約していなければ、マジョリティの側から不公平だとの意見が沢山あがるでしょうから、このような要求は出来ません。ちょっと極端な例で示しましたが、集約することの必要性を分かって頂けたでしょうか。

- C) 少数派だけが恩恵を受ける要求であっても、全員で要求するからこそ実現の可能性が開けるという事ですよ。
- B) 逆に言うと、ある組合員の一群は一時金を出せと言ひ、別の組合員の一群が、それよりも研究開発費を出せと言った状態で、お互いのすり合わせのないまま、つまり集約しないまま春闘に入っても、会社に対してアピールできる力は乏しいと。そういう状態では会社は無理して一時金を出そうと思わないし、それどころか労対立によって組合が分裂してしまう可能性もあるということでしょうか。
- D) そうですね。それで現実に戻りますけど、要求を集約しないまま突入した今回の春闘では、どうしたら良いでしょうか。私なりに思うのは、今となっては、これまで2回の団体交渉が終わった段階で労組が固めている方針に、組合員も最大限協力するしか無いのではないかとことです。要求を集約しなかった労組執行部への批判は、春闘の後ですとして。

【会社の主人公に相応しい処遇を】

- C) ところで、春闘の着地点はどうなるでしょうか。今までの話を総合すると、4.0から4.4ヶ月の間になりそうな感じがしますけど。
- D) 私の感覚では、妥協できるのは4.2ヶ月までかな。4.1ヶ月だと少ないなと思います。4.0ヶ月はまずいでしょ。特にRTは去年と同じだから、メリハリがありませんね。
- B) 「頑張り」ってなかなか数値化しにくいのですが、よく使われるのが結果の一次微分ですよ。つまり変化量です。昨年の600億円を超える大赤字と、今年の収支トントンとの差は大きいです。4.0ヶ月だと、この頑張りが何も評価されていない事になってしまいます。そうなると、結局会社にとって自分達は何なんだって思えてきます。単なる労働力なのか、資材や用力と同じで、お金で調達できる「物」なのかって。
- C) 会社と積極的に関わろうという意識が遠のきますよね。自分達が会社の主人公になって、積極的に仕事をこなして行こうと思えなくなってきました。
- A) 社会経済史的に言えば、古代ギリシャのような奴隷制国家と言うのは生産性が低いのです。それは、奴隷は働く意味を見出すことが出来ないために、積極的に働いたり、工夫をしたり改良改善をしたりしないからです。現代の会社においても、仕事をする人達が奴隷のような気分になってしまえば、生産性は上がらないでしょうね。従業員が会社の奴隷ではなく主人になれることは、とても大事です。
- C) 100日プロジェクトを達成していく上でも、一人ひとりが主人公になれないとダメですよ。

【まとめ】

A) 本日も長時間にわたる議論をしていただき、ご苦労様でした。

まず賃金要求に対する評価についてですが、賃金体系の維持よりも重要なのが賃金水準の維持ですね。そのためには昇格が従来どおりきちんと実施されているかについて、チェックが必要だと言う話でした。方法としては、ある年齢における昇格率を協定する等が有効かも知れません。そもそも賃金体系維持を春闘で労組側から要求すること自体がおかしいという考え方もあります。それから、2009年度で40歳の賃金カーブと35歳の賃金カーブで、月収レベルで数万円の違いがあるのではないかと指摘もありました。これの原因については、電機連合に調査をお願いしたいところです。

一時金については、営業利益をもとに、過去のRTの実績をベースに考えるのなら、4.4ヶ月が妥当でしょう。ELを基準にしても4.3ヶ月くらいになるでしょう。しかし一方で、直近で返済が必要な借金を多く抱えている財務体質を考慮すると、経営が見た目より苦しい状況にある事も理解しなければいけないと思います。この会社の経営における一番の問題は、長年の赤字体質を脱却できていない事にあると思います。したがって、単に一時金を我慢すれば会社が存続するとか、多めに要求すれば潰れるとか考えるのは、本質から外れていて、如何にして会社を赤字体質から脱却させるかが重要であり、むしろ、もし必要なら一時金もそれなりの水準を出す方が賢明と考えられます。100日プロジェクトを達成していく上では、労働者個人が主体的に業務に向うことが不可欠です。会社において自分達こそが主人公であるとの感覚は、相応の処遇があればこそ持てるものかも知れませんからね。

それから最後に、要求を実現するための闘い方として、最も重要なのは要求を集約することであるとの結論になったと思います。もともと個人で異なる要求を持った労働者が、お互いの妥協点を探って、要求を集約する過程は、とどのつまり労働者の団結そのものであると考えられます。要求の集約無くして団結なく、団結なくしてストなど困難ではないでしょうか。今日は私たちの要求を集約する方法について話し合うことは出来ませんでした。重要なテーマですので、いずれまた取り上げるとしましょう。

次回は5月か6月に、ルネサスの1周年を振り返ってみたいと考えています。またもし4月に時間が持てましたら、長時間労働の問題を取り上げたいと思います。その際には、また闊達なご意見を頂けたらと思います。今日もお忙しいなかお集まりいただき、ありがとうございました。