

## ルネサス懇、一時金を語り合う

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) 今日はさわやかな秋晴れですね。行楽にも昼寝にも、議論にも絶好の日和です。さて、先週からこの冬の一時金に関する労使の交渉が始まりましたね。いわゆる「秋闘(しゅうとう)」です。100日プロジェクトで見えてきている工場閉鎖や早期退職などの人的施策も心配ですが、今日は一時金について語り合うことにしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【秋闘のゆくえ(1)】

A) でははじめに、秋闘の交渉の行方がどうなるかを、労働組合が公開している第一回目の団体交渉の記録などを元に予測してみましょう。

B) 会社の回答が、結構厳しいですね。市況の回復によって、確かに上期は業績もかなり改善しましたがけれど、下期は円高のリスクが相当にあると思います。この週末も現在進行形で円の高値を更新していますよね。もう企業はおろか日本国を上げてでも対処できないという感じです。円高リスクを思うと、結構厳しい秋闘になるのかなあと思ったりもします。

A) これはいきなり厳しい見通しですね。労働組合は2.5ヶ月の要求をしました。実際の妥結額はどのくらいになりますでしょうかね。

B) 私には見えません。ただ漠然と2.0と2.5の間ではないかと言う予想です。

D) ELは今年の春闘で1.75ヶ月でした。2年連続で最低基準の半期2.0ヶ月を割ったことは、かなり問題となっています。労働組合は2.0を割ったらストライキ突入だと言っていましたから、ストをせずにこの水準に留まった事については、なぜストをやらないのかと言う声を職場で何人かから聞きましたし、私たちのアンケートにもそういう意見が来ています。おそらく各職場から相当な文句が出たのではないかと推測します。だから今秋闘では、2.25ヶ月がひとつの目安になっています。2.25ヶ月取れば、春の分とあわせて何とか4.0ヶ月になるからです。

A) RTは2.25と言う数字に対し特に拘りは無さそうです。日立が4.55ヶ月だったので、要求どおり2.5ヶ月取

れれば春とあわせて4.5ヶ月になって、日立並みになるかなと言ったところですので、それに近い月数を望む人が多いのではないのでしょうか。三菱は5.02ヶ月だったので、さすがに追いつけません。

D) 今回の秋闘で、2.5ヶ月取れば満額、2.25ヶ月ならELは何とか通年で4.0ヶ月キープ、2.0ヶ月ならRTだけかろうじて半期2.0ヶ月をキープとなりますね。そこで、刻みの0.25ヶ月分の一時金原資についても着目してみたいと思います。EL労組の中央委員会議案書を見ると、組合員一人当たりの平均賃金が載っています。しかしここには管理職が含まれませんので、管理職を含めた平均賃金は推測するしかありません。今ここで仮に43万円とおくと、これの2.5ヶ月分は107万5千円になります。0.25ヶ月分なら10.75万円です。面倒なので、これをグループ社員の人数4万8000人倍すると、0.25ヶ月分の前原資は51.6億円と計算されます。かなりの額ではありますが、早期退職などの人的施策の為に積んだ240億円と比べれば1/4以下ですね。

C) 親会社から手切れ金代わりに資本注入してもらったのは、リストラのためでしょう。リストラのためのお金を従業員に還元してしまったら、親会社は何と言うのでしょうか。……と言われても、従業員としては納得できませんよね。

A) 親会社ではなくて、大株主様ですね。(笑) RTの場合、以前から日立や三菱の一時金の受結月数を超えられないという現象がありました。RTの利益率が日立を上回った年でもです。さながら親分に首根っこを押さえられている子分のような気分でした。でも今回は日立が4.55ヶ月でしたから、満額の2.5ヶ月でも日立を超えません。堂々と主張して大丈夫です。

C) いいえ、だめです。親を超えられないのはNECグループも同じです。その親は夏が2.0ヶ月、冬が2.0ヶ月+ です。先日NECがこの冬の業績連動式を会社と取り交わしたようなのですが、業績から言って、この部分が、かなり少なくなる見込みです。0.25ヶ月にも満たないと聞いていますから、その意味では苦しい交渉になりそうです。

B) 交渉の経過を見ると、労働組合側は、すでに過去の低回答で組合員の生活が苦しい状況になっていること、業績回復へ向けた業務の確実な遂行には社員のやる気などが欠かせないこと、従業員の頑張りによって上期は予想を上回る業績回復を果たしていることを主張していますね。主張としては妥当ではないかと思います。この路線でしっかり交渉すればいいのではないのでしょうか。大株主の意向がどうのこうのと言うのは、交渉の経緯には、あまり書かれてない様です。4月にはグループ会社を離れ、この上期は頑張っ回復したのだからそれを評価すれば良いではないですか。

D) 私は少し不安です。労組の主張は確かに重要な点をほぼ網羅していると思います。しかし、この要求を受けた経営側は、何が何でも一定水準の一時金を出さなくてはならないと思うのでしょうか。私にはそう思えないのです。経営者は会社の利益を最大化するのが勤めですから、無用な支出は出来ません。したがって、無用な支出ではないことを言わなくてはならないはずですが、果たしてこれで十分と言えるのでしょうか。どこか物足りないと思いませんか。

A)なるほど。それなら話は変わりますが、みなさんは現在の一時金が何を元に決まっていると思いますか。なぜ労働組合は春闘で毎度5ヶ月の要求をするのでしょうか。なぜ妥結額は概ね4ヶ月台なのでしょうか。会社の業績に比例するのはなぜでしょうか。

5ヶ月の要求月数や4ヶ月の最低基準は確かに上部団体である電機連合が指示しているものですが、会社がそれに従う必要は本来ありませんよね。これは結局「枠組み」の強さなのだと私は考えています。春闘を通じて各企業を横断的に取り囲む枠組みです。一般に企業は他社並みであることを気にします。他社よりも賃金・一時金の水準が低ければ会社の名声や人材集めに支障が出ます。逆に高ければ経営を圧迫しますね。だから横並びになるのです。4ヶ月とか5ヶ月とか言う数値に根拠はあっても必然性はありません。支給額が業績に一次直線的に比例することも、同様に必然性はありません。私たちの一時金は、この枠にはめられているからこそ、安定して支給される訳ですが、反面枠から突出することも困難でしょう。これは一時金の妥結月数だけでなく、社内でのどのような職種や階層にどのように配分するかと言う点においても言えることです。

さて、今回もこうした枠組みから大きく逸脱しないという仮定のもとに、次は秋闘の妥結ポイントを予測してみましよう。

【秋闘のゆくえ(2)】

A) それでは、私の方で用意した資料を見てください。これはルネサステクノロジ(RT)とNECエレクトロニクス(EL)の過去の一時金の推移です。

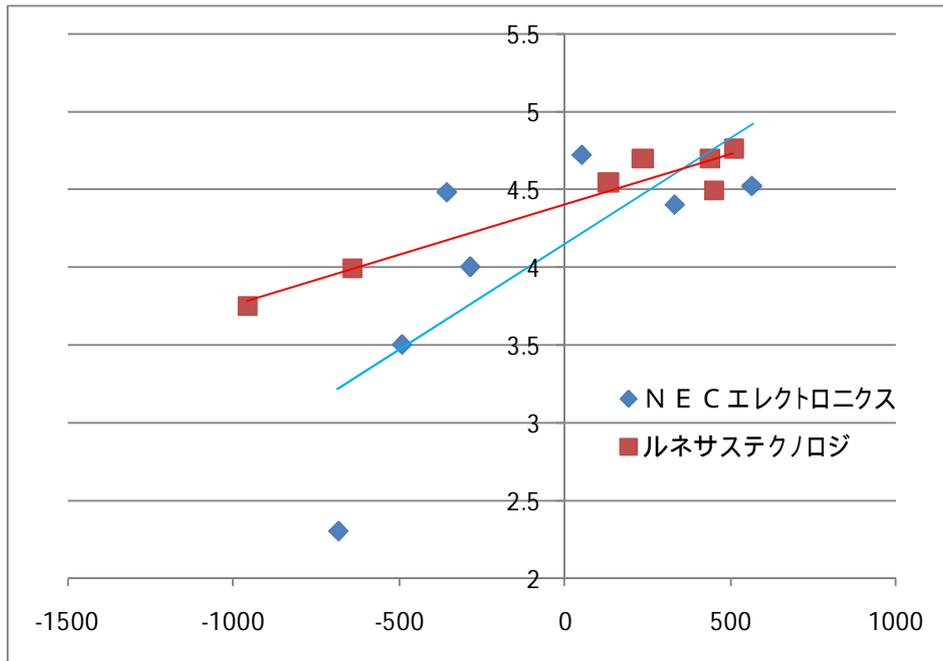
表1 : 営業損益と妥結月数との比較

年	ルネサステクノロジ			NECエレクトロニクス		
	妥結月数	営業損益(億円)	利益率(%)	妥結月数	営業損益(億円)	利益率(%)
2004	4.50	448	4.55	4.52	565	7.93
2005	4.77	510	5.09	4.40	332	4.69
2006	4.55	131	1.45	4.48	-357	-5.53
2007	4.70	235	2.47	4.00	-286	-4.13
2008	4.70	436	4.59	4.72	51	0.74
2009	3.75	-957	-13.62	2.30	-684	-12.11
2010	4.00	-640	-10.67	3.50	-492	-10.45

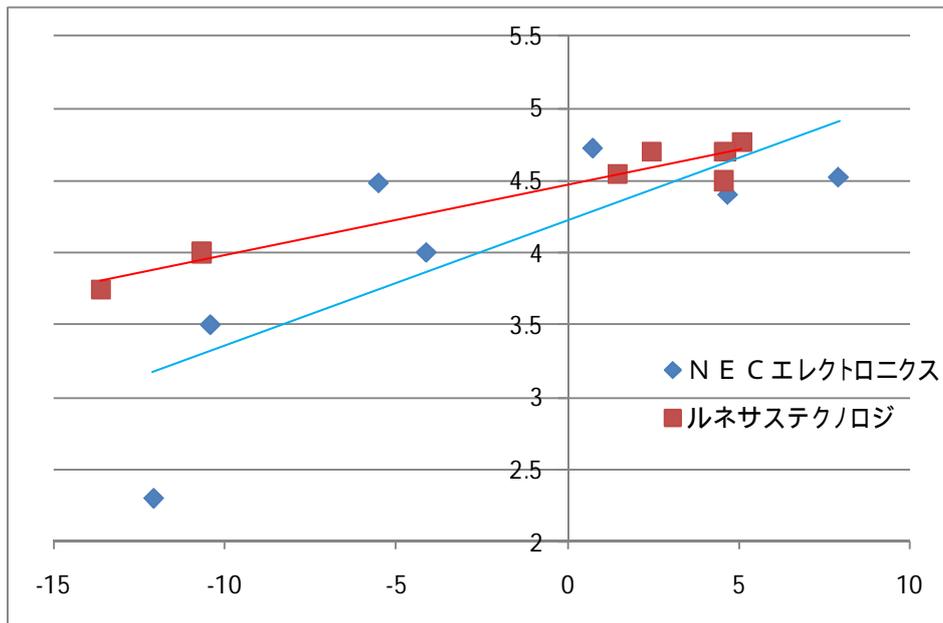
(妥結月数は夏冬計または平均値の2倍。2010年は2倍した。)

この数値をもとに、営業損益と妥結月数をグラフ化してみました。

グラフ1： 営業損益と一時金妥結月数との比較



グラフ2： 営業損益率と一時金妥結月数との比較



これらのグラフを見ながら、今秋闘の一時金妥結月数を予想できないものかと思います。まずRTの一時金を見てください。RTでは業績連動方式は採用せず、毎度個別要求をしてきました。しかしその実績を見ると、面白いことになりかなり近似直線に乗っていますね。だから予想はしやすいと言えます。それでこの上期の業績は、若干の赤字、-20億円程度の見込みらしいですから、通年なら40億円の赤字相当と考えて直線にあてはめると、だいたい4.3ヶ月から4.4ヶ月くらいになりそうです。

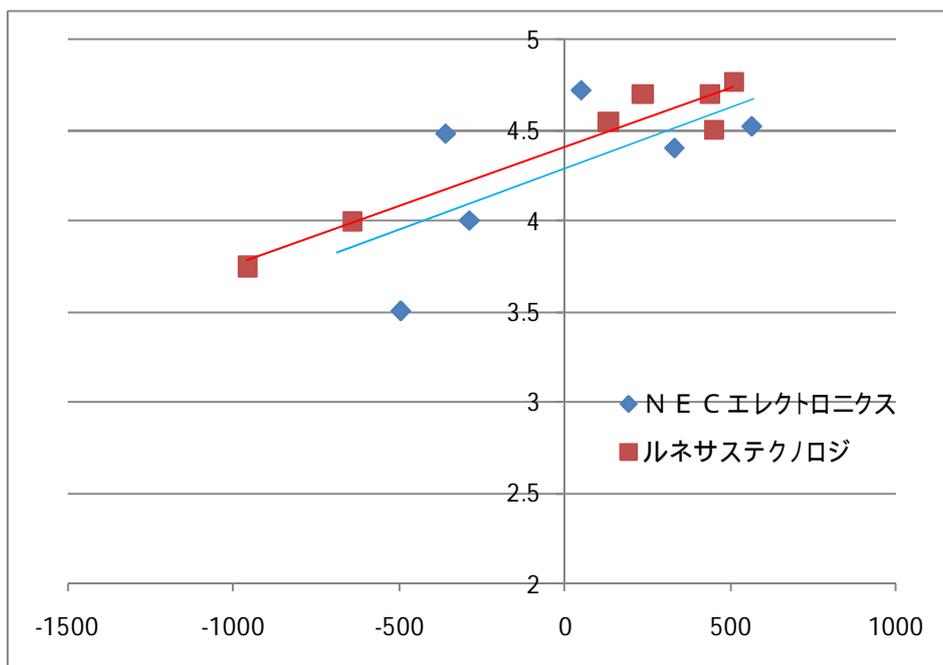
C) ELの場合は、ちょっと事情が違って、毎年NECグループとしての連結決算を前提に業績連動方式の一時金を要求していました。このグラフはEL単独の営業損益を元にしてありますから、当然直線には乗りません。それと現在のNECの業績連動方式は、営業損益と最終損益の両方のパラメータで決まります。本業の良し悪しを示す営業損益と、会社の支払い力を示す最終損益の双方を見ているのだと思います。

A)そうですね。しかし傾向は判るでしょう。ELの場合、RTよりも業績による振れが大きいようですね。しかし一昨年の2.3ヶ月は突出して悪すぎますね。本来なら3ヶ月以上出ていてもおかしくなかったのではないのでしょうか。

C)確かにこのグラフを見ると、悪すぎましたね。2009年の春闘は、NECに付き合ってフレックスを休止するなど、緊急費用削減施策として、他にもいろいろ我慢をしました。なぜフレックス休止はNECに合わせるのに、一時金はNECと同じ4.0ヶ月ではないのかと言う声が、私たちの取ったアンケートにも寄せられました。2010年の春闘における組合員の意識は、この2009年のひどい春闘の結果を引きずっていたと思います。

A)そうですか。ELの近似直線を見ると、RTよりは全体的に低目ですね。ここでグラフ1から、ELの2009年分(2.3ヶ月)の実績を消して比較すると、下のようになります。

グラフ3 : 営業損益と一時金受結月数との比較 (ELの2009年分を考慮しない場合)



面白いことに、ELとRTで近似直線がほぼ平行になりました。グラフの傾きはかなり寝ていますね。およそ営業損益が1000億円増えると、一時金の支給額は0.7ヶ月分増える傾向にあります。統合会社であれば、ざっとこの1/2倍、つまり営業損益1000億円に対し0.35ヶ月とも見なせます。ただし企業規模が大きくなれば、一般に利益率は下がるのが常識なので、実際は0.35ヶ月と0.7ヶ月の間になるでしょう。

それからELのグラフはRTよりも0.1ヶ月くらい低めになっていますね。このグラフからは、ELの悲願である2.25ヶ月が秋闘の妥結点として適当だと読み取れます。

次に下の表を見てください。

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

これは過去のRTの要求月数と妥結月数の差です。半期分で見ると、差の平均は0.21ヶ月となっています。これを今回に当てはめれば、妥結月数は2.29ヶ月と予想されます。要求月数が満額回答になることを期待している人は少ないと思いますが、要求月数と妥結月数の差が開きすぎると違和感を覚えるものです。業績がよほど低迷している場合は別として、この差はある範囲に留まると思われます。

以上から、今回の妥結月数は2.25ヶ月+、ただしこのはせいぜい多くて0.1ヶ月程度と推定します。

D)私の勤は外れることが多いのですが(笑)、私もこの妥結月数になるのではないかと思います。というのも、ELとしては、2.25ヶ月は譲れない線だからです。春闘からの経緯から言って、2.25ヶ月を割ったらストライキに入らないと、EL労組としては体面を失います。はっきり言って自爆ですよ。会社もそれは知っているはずなんです。なぜなら春闘の後、山口社長(現会長)が自ら、通年で4.0ヶ月という基準を認識したと述べているからです。もしそれでも会社が2.25未満の回答をし、労組がストライキに入れば、今度は会社の自爆ですね。結局、2.25以上の回答を出すしかない状況にあると見ています。

B)今秋闘は、統合会社として初めての交渉であって、今後の試金石になると書かれていますよね。という事は、どういう結果になろうとも、そこに会社としての決意とか意志が込められていると見なすべきだと思います。統合会社がどんなメッセージを従業員に出すか、期待を込めて見てみたいと思います。

#### 【労使の責任問題】

A)さて、これまでは秋闘の行方について話し合いました。次に一時金とはそもそもどんなもので、どうあるべきなのか、基本的なところをもう一度見直してみたいと思います。

D)いえ、少し待ってください。その議題に行く前に、責任問題についてどうしても話しておきたいと思いますが良いでしょうか。

A)結構です。どうぞ。

D)まずは経営責任についてです。秋闘の決着については、まだ先が見えていないし、ELにとって最低限のラインである2.25ヶ月は確保するかも知れません。しかし一時金の受結額自体が低水準になっているのは、この会社の経営状況がそれだけ良くないからでしょう。その責任が100%経営者にあるとは言いませんが、0%でもないですね。一時金だけでなく、工場閉鎖や早期退職や、特約店への出向や職種変更とか、地方の拠点への異動とか親会社への移籍とか、もういろんなリストラもやり始めていますよ。親会社への移籍と聞くと「戻れてよかったね」と皮肉交じりに言う人もいますが、この10月頭に戻った人の中には、NECフィールディングだのロジスティクスだのと、いきなり関連会社へ出向になっている人が何人もいますよ。従業員が受けているこれだけのリストラも、この一時金の低水準も、結局は経営状況から来ているのですよね。ならば経営責任を全く追及しないなんて、おかしいではないかと思うのです。

C)それは私も感じています。特に昨年度は、ルネサステクノロジもNECエレクトロニクスも、どちらもものすごい赤字を出しましたよね。ところが会社が統合されたら、過去の事は水に流れたかの様に問われなくなりました。だけど、こうしてリストラや一時金の低水準として引きずっているのなら、当然追求されるべきですよね。

B)「だから会社統合したのだ」「だから100日プロジェクトをやるのだ。」と言うのはわかりますよ。だけど、「このプロジェクトをやり切るのが経営責任だ。」なんて言われると、居直りのようなものを感じますよね。だって、やり切るのは誰なんですか。そういう言い方をすれば経営者だけでやり切ってくださいよ。でもそうじゃないでしょ。

A)経営の責任で重要なのは舵取りですよ。社内的に言えば、過去の経営に関して舵取りに問題が無かったのかどうか、解かるように説明するべきでしょうね。まずは経営トップから社員に、今まではこれが悪かったのだ、その理由はこうだ、そのためにはこうする必要がある、だからこれからはこうするのだと。それだけで終わりではありませんよ。社員ひとり一人が、これからは何をどうすればいいのか、見えて来ようにならないといけません。それには社員が問題意識を持つことは必要ですが、個人がばらばらに問題意識を持って考えているだけでは、答えは出てきません。そこまで落とし込むことも経営の責任です。実行するうえで必要な環境を整えることも、そうでしょう。

D)そうですね、まずは説明責任ですよ。ELの場合、ここ数年ずっとリストラをやっているという感覚です。その中で経営判断としてのブレや誤りは無かったのかと疑問に思います。EL時代にも何千人も社員が辞めているし、これからは国内で5000人くらい削減しようとしている訳でしょう。

ELが独立してすぐに上場したでしょう。上場した当初は確か8000円くらいの株価をつけましたけど、それからどんどん下がりました。本当にあの判断は正しかったのでしょうか。それから情報システム改革でGBTに数百億円つぎ込みました。しかし造ったものの活かせませんでした。いま統合会社では、RT側のシステムに寄せられつつありますよね。いったい何だったのかという感じになっています。NFASの分社はどうでしょうか。単に

リストラして終わったようにしか見えませんよ。それから2008年度には現場の派遣社員をほとんどゼロにしたのに、次の年にまた雇いましたよね。モロに雇用の調整弁ですよ。雇い主としてのモラルを感じません。先端プロセスの扱いや、工場への投資もブレが無かったと言えるでしょうか。そして去年はフレックスを休止して、勤務時間管理を徹底してやり、仕事の能率を上げましょうなんて言っていましたが、何の成果があったのかわからない内に終わっています。そもそもEL発足当時、NECから独立することには社員の反発があったんですよ。せめてEL社とは何だったのかくらい、総括くらいしてくれてもいいではないですか。

B) ELの株価はハタから見ても悲惨でしたね。実は春闘のとき、RTは一時金2.0ヶ月を確保しましたが、ELよりも赤字額は大きかったのですよね。内部では、上場会社じゃないから難を逃れたんだという噂がありました。社員にとっては、上場じゃなくて良かったのかも知れません。

D) もう少し話を続けさせてください。以上は経営の責任についてですが、労働組合の責任についても言っておきたい事があります。先ほども話しましたが、この春闘ではEL労組として初めてスト権を確立して臨みました。会社回答が2.0ヶ月を下回ったらストライキに入る予定だったはずですが、結果はストライキをせずに1.75ヶ月で妥結しました。だから、この冬の一時金で何とか2.25ヶ月を獲得して通年で4.0ヶ月を確保するのがEL労組のミッションと理解しています。もし取れなかったら、やっぱり責任問題になるでしょう。

C) そうかも知れませんが、どう責任を取りますか。

D) 職場の人の中には、幹部は辞めるべきと言う人も居れば、執行部全員が総辞職すべきではないかと言う過激な発言をする人も居ます。

C) 私は反対ですよ。酒井啓子という人が「イラク 戦争と占領」などの著作で書いている事ですが、サダムフセインが居なくなった後のイラク政府では、フセインの出自であったバアス党の党員を、国政からことごとく追い払ってしまった為に、行政が崩壊して、かえって国内が大混乱になったと言うのです。フセインと比べるのは適当ではないかも知れませんが、総辞職というのは現実的ではないでしょう。こういう場合、大抵は委員長一人が退任し、残りは続投だと思います。さもないと労働組合の統制が混乱しかねないのではないかと危惧します。それに委員長にしても、辞めるよりも先にすべき事はありませんか。ここでも求められるのは説明責任だと私は思います。

D) なぜ上手くいかなかったのか、説明はもちろん必要だと思います。私が気にしているのは、いまのEL労組の組織形態です。今年の6月に執行委員の選挙がありました。毎度の事ですが、立候補者と定数が同数で、信任投票となりました。立候補者は執行部が選んでいる事は間違いなくと思います。なぜなら、立候補受付期間前の広報が無いからです。正確に言うと、無くはないのですが、労組のホームページの片隅の誰も気がつかないような場所にひっそりと掲載されていました。本来なら労組が普段使っているメールマガジンで通知すべきところですよ。きっと意図的に流さないのでしょう。執行部が執行委員のメンバーを完全にコントロールしたいからだと思います。その点で非常に閉じた組織だと言えます。それに、春闘の時に一度も職場会を開催しなかった事もあります。つまり一般組合員の参加を促さない組織形態なのですよね。そのような組織形態で運用しているのであれば、執行部の責任はそれだけ重いことになります。

A)選挙の広報も流さないというのは、ちょっとひどいですね。いまだき自ら執行委員に立候補する人も少ないですから、職場からは文句は出ないのでしょうか。

D)出ませんね。それでもここまで徹底するという事は、ただの1人でも自分たちの意図しない立候補者が出たら困ると考えているのでしょうか。強烈な排外主義でもあるのでしょうか。そういう執行部に、お呼びで無いと知りながら、単身乗り込んで行こうと言う勇氣は私にはありません。仮に選挙で当選して執行委員になれたとしても、ちゃんと会議の開催通知が自分に来るだろうか、役割を割り当てられるだろうかと不安になりますよ。

とにかく、今のEL労組の執行部を遠い存在だと思っている人は大勢いると思いますよ。だからもし2.25ヶ月を割って誰も辞めないと、ますます遠くに、私たち組合員とは相当に違う感覚で生きている人達の集団に見えてくると思います。

B)もしそうだとしたら、別に表立って責任を追求しなくとも、執行部はある種の制裁を受けていますね。現在執行委員をやってる人だって、これから退任して職場に戻ったら、「あの時の執行委員だった人」という認識を職場で未永く持たれるのではないのでしょうか。

C)私はもう労働組合を卒業してしまったので、感覚的によくわかりませんが、私の知っている元執行委員を見る限りでは、EL労組はそんなに変な組織ではないと思いますよ。それに一時金が低水準なのは、経営側の問題と労組の交渉力の問題と、どちらが主原因なのでしょう。私は経営だと思っています。さっき過去の経営問題を総括すべきと言う話をしましたよね。ならば労組がそれを徹底的に追求すれば良いではないですか。そういう前向きな責任の取り方もあると思いますよ。

A)経営問題の追及という点では、RT労組も同じでしょう。やはり過去の総括を徹底的に追及してほしいものです。今の電機の労組は、経営問題に強いですね。彼らの特技を存分に生かしてもらいたいものです。

【一時金とは何か】

A)ではようやく本題に参りたいと思います。一時金とはそもそもどんなもので、どうあるべきなのでしょう。これについて見直してみませんか。日本では、年収に占める一時金の割合が高いと言います。逆に言えば、それだけ月例賃金が低いという事でもありますね。

以前、桜美林大学の藤田先生が、こんな事を言われていました。「私達の月給が、3万円でも300万円でもなく、30万円なのはなぜでしょうか」と。それはつまり私達が暮らしていくのにそのくらいのお金が必要だからと言うのが答えでした。つまり給料の額は、私達の生活に必要な額によって決まる面が強く、これを生活賃金と言います。しかし現実には、月例賃金だけではならず、一時金も含めて生活賃金になっているのは間違いないと考えます。例えば電機連合が出している資料によれば、昨年度は貯金を取り崩している家庭が貯蓄をしている家庭を上回りました。一時金の低水準が、そのまま家計を直撃したのでしょうか。

以上から、実質的に生活賃金の一部となっているものが、一時金と言う名の不安定な収入源になっていること

が、本源的な問題なのです。だから私達の収入を、より安定した収入源である月例賃金の割合が増えるようにしていく事はとても重要です。今は高い利益率を上げた企業が6.0ヶ月以上の賞与をセンセーショナルに宣伝しますので、頑張っ業績を上げれば収入が増えるのではないかと言う幻想を抱きがちなのではないのでしょうか。しかし、毎月必ず貰える月例賃金が上がるほうが、より収入は安定しますね。その方が良いと私は思います。もちろん先にお話したとおり、現在の労使交渉は、「枠組み」の強さが最大の決定要素でしょうから、ルネサスエレクトロニクス1社だけが新しい方式を導入するのは困難だと言えるでしょう。

C)例えばナショナルセンターなどを通じて、社会的にコンセンサスを得ていかないといけないということでもありますね。

A)それから現在の交渉のあり方についても考えてみる必要があると思っています。皆さんは今の労使の交渉をどうみていますか。

D)最近の一時金の交渉の様子を見ると、企業がどれだけ利益を上げているのか、支払い能力があるかどうかなどをとても気にしていますね。会社だけでなく、労働組合も気にしているようです。そして労働組合は、さも支払い能力いっぱいまで出させたという雰囲気や纏め上げている様子が感じられます。でも本当にそうなのかなあと言うか、何かもやもやしてよく見えないのですよね。それは支払い能力と言うのが、言葉だけで数値化されていないからだと思います。

A)「支払い能力いっぱい」というのがどこにあるのか、一意に決まると思えますか。

C)いいえ。だって会社の持っている金をどこに振り向けるかの違いでしょう。従業員の給料を篤くするのか、設備投資に回すのか、借金を返すのか、無理やり利益を捻出して株主に配当を出そうとするのか、それとも内部留保を増やすのか。

A)そうですね。最近の春闘を見ていて思うのは、年初に株主はじめステークホルダーにコミットした業績目標という縛りがあって、春闘がそれによって強力に枠をはめられていることです。設備投資だって、年度の間次々に実行して行くことで予算が減って行きますから、これも業績に対するストレッチになる分は限られています。結局、年度末になって業績を落としてでも一時金を増やすという選択は非常に難しくなっている様なのですね。ある意味、春闘が始まったときには春闘は終わっているとも言えます。これをどう考えますか。

C)言い換えると、一時金が増えないような構造が出来上がっていると言う事ですよね。春闘で「私の生活はこんなに苦しい状況にある」と主張しても、びくとも動かなくなって来ている。ウェットなものが通用しなくなっているのだと思います。これは今の経営者がたまたまドライで鬼のようだというのではなく、個人の思惑を超えて、そういう構造が造られているからでしょう。ならば、こちらも一時金が取れる構造とか装置を作らなくてはいいのではないのでしょうか。たとえば、この基準を下回ったら必ずストライキに入ると言うような。我々もドライにならないといけない。

A) 一時金などの処遇は業績に連動するものなのだという考え方は、リーズナブルにも思えますが、これが高じてしまうと、組合員一人ひとりにとって春闘自体が何なのかと言う風に思えて来てしまうでしょう。春闘で組合員が何と言おうとも、業績がこうだから、社外にコミットしているからと言われて一時金が決まってしまうと、組合員から見たときに、何をどうすれば交渉を動かす事が出来たのか、さっぱりわからなくなります。結局一時金の額は、労使の交渉ではなく業績で決まるのかと錯覚するでしょう。ここから春闘不要論が出てきて、そんな不要な春闘をやる労働組合に毎月数千円も払うのはアホらしいと言って、労働組合不要論に発展する危険性があります。でも実は、業績が上がったからと言って、従業員の処遇を向上する義務は経営側にありません。だから業績連動と言うのも、労働組合の成果の内だと理解しておく必要があります。

D) 私はウェットな部分があっても良いと思います。いまどき、隣の組合員がどんな思いでいるのかも知らないと言うのが普通ですよ。だからどんな面で苦しいのかとか、そういう訴えは必要だと思いますよ。

A) そうですね。経営と言うマクロな問題に取り組んでいると、ひとりの人間の抱える悩みとか苦しみとかは、小さな問題に思えてくるのが普通だと思います。だけど、葛藤から開放された人間の心は、暴走をしがちだと言うことを忘れてはいけません。如何に今どきの経営者の判断がドライなものになるうとも、暴走をさせないためにウェットな訴えをしていくことは大事でしょう。

B) 組合員側としてはどうなのでしょう。私の実感では、ウェットな訴えを嘲笑するような雰囲気、組合員の側にあるような気がします。「私達の組織はこんなに頑張って成果を上げている」という訴えはまだ良いです。だけど「私はこんなに苦しんでいる」的な訴えに、なぜかとても冷たい反応があるのです。特徴は、訴えの主体が「私達」ではなく「私」であること、内容が「成果」ではなく「心情」であることです。私が思うに、特に私達のような就職氷河期世代は、社会の中で冷たくされてきたと言う思いがあると思います。自分達が冷たくされたことが、他者に対する冷たさとなって返ってきている気がします。それとやっぱり、自分たちの地位とか将来とかに、本源的な不安があるのですよね。それで他人を受け入れる余裕が無いのだと思います。

A) ウェットなものに組合員同士が共鳴できなくなっているのですよね。今の労組は、いろいろな要求を持った人たちの集まりです。昔みたいに全員が賃上げで一枚岩になれるような組織ではなくなりました。そういう組織では、お互いの要求が異なることを前提に、共通の妥協点を見出していけないといけません。個人の思いというのは、まさに原点です。この原点を確認する、つまりはお互いが相手の思いに共鳴すること無くして、共通の妥協点など見出しようがありません。このまま放っておくと、労働組合は、ばらばらに空中分解しますよ。

D) その共通の妥協点ですが、いまは会社の成長とか利益とかにすり替えられていますね。確かに会社の経営が傾いて困るのは間違いありません。利益を上げれば労働者への還元も増えるでしょう。だけど、原点の確認を怠ってしまうと、会社の成長が労働組合員の目的そのものであるかのような錯覚を助長することになりませんか。そのために数千人のリストラをしても、長時間労働をはじめものすごい我慢を強いられても、それで経営が持ち直して多くの組合員が救われるのなら正しいのだという安易な発想に直結しそうです。会社を去る数千人が仕事の出来ない人達なら望ましいけれど、中に会社にとって役に立つ人が含まれているとまずいと言うような議論になったりとか。

B)役に立たない人は居なくなってしまうと言うことですよ。組合員がそんな事を言ったら本末転倒ですよ。だけど、何度も言いますが、今の若者はそもそも正社員として会社に入ることさえ難しいのです。役に立つはずの人でも就職が困難だし、非正規のまま努力している人もいっぱいいますよ。そのことも考えて欲しいです。

D)それも含めてウェットなものに共鳴できるかどうかだと思います。労働組合と言うのは、自分の組合に属する人だけ守れば良いと言う発想を固定化してはいけない組織だと思いますよ。

C)ウェットな訴えも大切だということを確認しました。私がドライになった方が良いと言うのは、そういうウェットな訴えが、今の一時金の要求実現にはあまり役に立たないのではないかという意味です。経営目標によって始めにフタをされているからです。いまはみんな、会社の業績が悪いから一時金が低いと思っているでしょう。だけど、この「始めにフタ」と言うやり方をされると、実は業績が良くても一時金は厳しいものになると思うのです。年初にそれだけ高い目標を発表してしまえば同じですよ。

A)先に過去の営業損益と受結月数の関係のグラフを見ましたね。確かに業績と比例関係にあるのだけれども、直線がかなり横に寝ている事に気づきます。このグラフから素直に読み取ると、営業損益を2桁、仮に10%にしたとしても、5.0ヶ月行くかどうかという様に見えます。

B)驚きますよね。私は営業損益率が2桁なら、もっと行くと思っていました。だけど現実には、25%とか30%とかにならないと6ヶ月行きそうにありません。なんだか夢が無いですよ。いや、本当に社員が6.0ヶ月の一時金を目指しているのかどうかは別として。

A)利益率25%はハードルが高すぎますね。近頃業績がぱっとしなかったのが気づきにくかったのですが、いつの間にか5.0ヶ月も難しくなっていることが判りました。しかし5.0ヶ月と言うのは、今でも電機連合の標準的な要求月数です。実際90年代までは、5.0ヶ月では少ないという感覚でした。一時金の支給水準も確実に下がってきている様です。

D)今や5ヶ月がむかしの6ヶ月に相当する感じですね。5.5ヶ月でも夢のまた夢に思えます。

C)だから基準を下回ったら即ストライキと言う形で、厳格運用をするのもひとつの手段だと思うのです。これまでストライキは経営に対するある種の牽制であり、その発動には駆け引きがありました。駆け引きしても意味が無いのなら、ルール化するという方法もあるでしょう。

D)一理ありますね。それなら経営目標が出た段階で、このくらいの目標にはこのくらいの一時金が妥当と言うラインを早々に労組も示してしましましょう。ストライキの基準もです。その方針を夏の定期大会で確認すれば良いのではないのでしょうか。

A)それもひとつの方法ですね。「始めにフタ」と言う強力なリミッターを突破するには、対抗し得るだけの強力な

パワーが必要でしょう。今も昔も、労働者の持っている最も強力な実力行使がストライキであることに変わりはありません。これをどう発動すれば有効に機能するのかは、方法論の問題です。株主などのステークホルダーが上から押さえつけている重い「フタ」を打ち破る適切な方法を見出しましょう。これは1社単独でもできることです。しかしより理想的には、先にも述べたように、一時金のあり方を見直して、月例賃金重視の賃金体系にしてしまえば、そもそも4ヶ月を割って生活賃金が欠損する事態にはならないと思います。一時金の支給水準事態が下がっている現状を鑑みれば、一時金頼みの賃金のあり方を見直しても良いと思います。

B)私はちょっと引っかけますね。一時金が業績のバッファーになっていると言うことはないでしょうか。月例賃金に振り向ければ、業績の悪化を賃金原資のストレッチで吸収することができなくなりますよね。その分、雇用に手をつけざるを得なくなるような事にならないでしょうか。

A)経営の言い分としては、あり得るでしょうね。じゃあ今までは雇用が守られてきたのかと言いたいです。2006年から2009年にかけて、団塊の世代と呼ばれる戦後直後生まれの世代が大量に定年退職しました。年功序列賃金で比較的高い報酬を得ていた世代が一度に退職したことで、企業としては賃金の負担がかなり軽くなったはずなのです。一昔前までは、労働組合が賃上げを要求すると、経営側は賃金総原資が増える事を言い分にして対抗していました。その総原資がきっと減っているはずなのです。でも最近の労組はどういう訳か賃金総原資の話をしませんね。もっとこの問題を追及すべきでしょう。

B)私は先日、日本の製造業の平均賃金が09年度は前年比で10%以上も減ったことについて、仲間内で話をしました。製造業の雇用自体が増えていないのですから、賃金原資も10%以上も減ったに違いないですよ。なのに、電機各社は採用を増やしていません。学生の内定率もすごく低いですよ。どういう事なのかと思います。今までは、団塊の世代が会社にしがみついているから、若者の雇用が生まれないのだという噂もありましたが、ここに来て嘘だった事が判明しました。

A)その減った分の原資をどうするつもりなのかを、労働組合は追及しないといけません。一時金として社員に還元する方法もあるでしょうし、月例賃金で還元する方法もあるでしょう。もし将来の人件費高騰が必至なら、今の賃金は据え置くとしても、将来の雇用を可能な限り約束する等も考えられますね。

B)そうですね。それと平行に、私は働くものの報酬とは何かについても問いたいです。仮に一時金の交渉時に、「私達はこんなに頑張っている」と主張して、会社がああそうかと言って労組の要求を呑んだらどうなりますか。100日プロジェクトに沿って今後は各事業体で業務を遂行していきますよね。きっと今までよりも大変になると思います。だけど今までだって大変でした。わずかコンマ数ヶ月のお金と引き換えに、ものすごく忙しくなるかも知れないと思うと、一時金はそんなに貰えなくてもいいかなという気持ちにもなります。2.0ヶ月でも良いから、これ以上忙しくないでくれと。だって、私のような子育て世代は、育児にも時間を取られますよ。これ以上頑張れと言われても、頑張りようがないですよ。ますます家族にしわ寄せするしか無くなって来ます。だから、6.0ヶ月はおろか、8.0ヶ月だって、私にはそんなに魅力的には思えないのです。そんな一時のお金よりも、家族が継続してやって行ける事の方がはるかに重要です。私達は年金だってもらえるかどうか分からないですよ。夫婦で共働きをしていることが最大の財産なんです。

C) 社会全体でみても、だんだん生活の維持が難しい時代になってきていますよ。たくさん利益を上げて、その分たくさん貰おうという考え方は、確かに多くの人のニーズから次第に遠ざかっているかも知れませんね。

B) 男が一家の大黒柱として働き、女が専業主婦をしていた時代の考え方ではないでしょうか。もう古いですよ、たぶん。私としてはそれよりも、例えばR & Dの方にお金を使って、インフラを整え、パソコンなどももう少し性能の良いものに代える事で、業務の効率化を図って欲しいのですよね。そうすれば、生産性も上がって、もう少し私たちの負担も軽くなると思います。

A) 仮に仕事が楽になったとしても、労働時間が短縮できるとは限りませんよ。会社にとって利益は大きければ大きいほど良いのです。だから効率的な働き方のまま、同じように長時間働かせてもっと儲けようと考えましょう。効率化して楽になれば、その分仕事を増やすか、または人を減らすかです。そのために一時金を見せ金に使うかも知れませんよ。

D) 見せ金と言えば、NECグループの主任の一時金なんて、本当に見せ金だと思います。主任は「Vワーク」と言う裁量労働制を適用されます。Vワークは残業代が月あたり約20時間分しかつかない代わりに、一時金が少し優遇されているのです。新任の主任でも100万円を超えることがあります。それまでの一時金が70万円くらいですから、急に上がってびっくりするのです。それで、最初の内は、こんなに貰えるのならもっと頑張らなくてはと思って、貰っている残業代以上に働いたりするのですが、主任を何年もやっている内に、一時金がこれよりも上がらないことに気付くのです。一時金は上がらないし、月例賃金もベア0回答の連続であまり上がらないし。これでは頑張っている仕事の質を上げることが、だんだんアホらしくなってきてしまいますよね。一時金の配分の仕方として、本当にこれで良いのかどうか、再検討が必要ではないでしょうか。

C) 社員にはいろいろな思惑があると思います。頑張っている、その分は賃金で報われたいと思う人はいるでしょうね。それも成果で報われたいという人も居れば、厳しい状況で長時間働いたことを評価して欲しいという人もいるはずですよ。残業してでも生活賃金を稼ぎたい人も居れば、残業の出来ない人もいます。努力している社員も大勢いるでしょうし、努力の機会が得られない人もいますでしょう。育児関係で短時間勤務している人は、会社で仕事をして、家で家事育児をして、毎日がダブルヘッダーのようになっていながら、賃金は安いという不満もあるかも知れません。そして何よりも生活が欠損している母子家庭、父子家庭、要介護者や障がい者を抱えて働き方に制限のある家庭、教育費・養育費の負担の大きい家庭など、本来は年間4.0ヶ月でも足りないかも知れませんね。こうした様々な思惑に、一時金だけでは応えられなくなっている現実があると思います。

A) その通りですね。そもそも会社から支給される賃金だけで、各家庭の財政上の問題を解決できる訳はありません。こうした問題は、賃金だけでなく、社会保障や福祉、税金や公共事業の問題などとも絡めて考えないといけません。これらについては、賃金問題として別に議論の場を設けたいと思います。

それから、いろいろな思いを持った組合員に対し、如何にして労働組合が各自の要求を受け入れて、高次の要求に昇華していくかという仕組み造りも欠かせませんね。

C) EL労組は春闘で職場会をやっていないという話がありましたが、そうすると一般組合員が意見を言えるチャンスが無いと思います。自分がどういう思いで居るかを表現する機会が無かったら、労働組合への参加意識は薄れますよね。これは労組のみならず、会社に対する帰属意識の希薄化に繋がらないでしょうか。「会社は仕事をして、対価として給料をもらうところ。だから仕事が出来ればいいのだ」と言う意識でいても、仕事が順調な間は特に問題は感じないでしょう。だけど私の様な、社員としては黄昏の世代から見ると、そりゃあ長い会社生活にはいろいろあって、平坦ではありませんよ。悩むことも沢山あるはずだと思うのです。そんな時に、会社の中には自分の本当の思いを表現できる場が無いとすると、自分ひとりで悩みを抱えてしまい、もし解決の糸口が見出せないとなると、そこから失望感のようなものが広がって行きそうです。だけど社員の本当の要求とか思いとかをくみ上げる事の出来る組織というのは労働組合が最大ですから、やっぱり大切なんですよね。今後の組織のあり方について更なる発展が求められているのかも知れませんね。

D) どんな要求でも、突き詰めれば個人の要求だし、どんな悩みでも突き詰めれば固有の悩みなんです。だけど、個人の要求や悩みを口に出して言いづらい雰囲気がありますね。

B) 私たちの世代では、仕事の悩みは上長と話し合っ解決するのが当然と言う感覚があります。けれども、それが上手く行かなかった時に、次に相談する先が無いのです。気が付けば会社のメンタルヘルス相談窓口が無いという感じ。だから、上長との折り合いがつかなくて転職した同期も居ます。メンタルを病んでしまった同僚も。

A) 問題の方向性が一時金を離れて深化していますね。このような問題は、賃金や一時金に限らず、労働時間やメンタルヘルス、労働組合組織のあり方など、さまざまな局面から論じた方が良いでしょう。では今日のところは、そろそろまとめに入りたいと思います。

【まとめ】

A) まず、この秋闘における一時金の妥結月数としては、2.25ヶ月 + になるのではないかと言うこと。ただしこの はかなり小さく、2.25ヶ月に張り付くのではないかと言うのが予想です。

次に責任問題については、長年事業が低迷している事について経営責任があること、それは経営者の説明責任であり、過去を総括する必要があるのではないかという事、それから今後どうすれば良いのかについて、従業員一人ひとりに落とし込むことへの責任、それに働く環境を整える責任があるということでした。また、もし仮に一時金が2.25ヶ月を下回れば、EL労組は責任を問われること、そしてここで果たすべき責任も、やはり説明責任であることを確認しました。

それから一時金そのもののあり方についても議論しました。一時金の中に生活賃金の要素が多分に含まれる以上、安定的に確保できることは必須ですね。だから、一時金そのものが低水準かしつつある今となっては、月例賃金に含めるのが適当です。経営側は、期初や年初に経営目標を内外に対しコミットしてしまうため、これが協力にリミットして一時金が払われないという傾向があります。これを突破するためにはストライキを手段として使うのが適当です。

最後に、労働組合は、多様化している組合員の思いをどのように受け止め、どのようにまとめて高次の要求にしていくか、その組織のあり方について更なる発展が求められていると言えるでしょう。

本日はお忙しいなか、お集まりいただき有難うございました。また1ヶ月後くらいにお会いするとしましょう。次回までには秋闘の結果も出ますし、100日プロジェクトや人的施策の情勢について、更に一步踏み込んだ情報が出てくると思われます。それらについて語り合おうとしましょう。