

## ルネサス懇、制度一元化を語り合う（勤務）

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)

### 【裁量労働】

A) みなさん、おはようございます。昨夜はよく眠れましたか。今日もさわやかな陽気ですね。海も真っ青で、伊豆大島がよく見えます。昨日は、夕食後の雑談も含めて、大いに盛り上がりましたね。飲みすぎて二日酔いの方はいませんか。

さて、今日は勤務制度と福利厚生制度について議論します。まずは勤務制度からです。育児関連施策については、先月議論していますので、今回は省きますが、それで良いでしょうか。では、はじめに裁量労働制を見てみましょうか。新制度における裁量労働制は、**区分R**の方にあわせているようですね。対象は総合職1級(S1)です。みなし労働時間は1日あたり8.75時間で、裁量労働手当は残業代30時間分がつきます。

D) 裁量労働については、いろいろと議論すべきことがありそうです。まず裁量労働手当ですが、**区分E**の**Vワーク手当**は1日1時間分ですので月に約20時間分です。したがって新制度になると約1.5倍に増えます。しかし、代わりに一時金の「**Vワーク加算**」が無くなります。**Vワーク加算**とは一時金への加算金で、金額にして約20万円です。同じ**A職群1級**でも、**Vワーク制度**の適用者にだけ加算金があるのです。

この**Vワーク加算**は、98年ごろに**Vワーク制度**を作ったとき、**Vワーク制度**の適用者と非適用者との間に差を付けるために設けたものと解釈しています。**Vワーク**は、適用するにあたって本人の同意を必要としています。元は会社が残業代を減らすために作った制度であることはミエミエでしたので、**Vワーク**適用者が得をすると言うよりは、**Vワーク**でないと損をする制度を織り交ぜたのだと私は見ています。なぜなら、**Vワーク加算**を設けるにあたって、一時金の原資は変えないと説明されていたからです。原資が変わらなければ、**Vワーク**適用者に上乘せされる分だけ、非適用者の一時金が減ることを意味します。実際、**Vワーク制度**が出来る以前の主任の一時金水準よりも、制度開始後の非適用者の一時金水準は下がったと言います。非適用者に限って言えば、賃下げになっているのですよ。

だから私は、**Vワーク加算**など要らないと、以前から思っていました。今回無くしてしまうことには、どちらかと言えば賛成です。

ただし当然ながら、新制度でトータルの収入が減るのではないかとの懸念が生じるでしょう。毎月の裁量労働手当の増加分と、一時金の**Vワーク加算**の約20万円と比較すれば、基本月収の少ない人ほど**Vワーク加算**廃止の影響が大きいでしょう。しかし私は、**Vワーク**適用者の収入は減らないと予想しています。なぜなら、正直に一時金を20万円減らしてしまえば、それは**区分R**の裁量労働者の一時金も同じく減らすことになるからです。それは出来ないでしょう。現在の**RS1**の一時金水準を見ると、**Vワーク**適用

者の一時金水準と、だいたい同じくらいに見えます。だから、Vワーク加算がなくなっても、これまでの一時金の水準が保たれるのではないのでしょうか。こうして考えると、新制度の裁量労働制は、区分Eの裁量労働者にとっては収入増の方向だと推定できます。

B) 区分Rにとっては、収入減です。裁量労働手当が名目で残業30時間分と言うのは変更ありませんが、これまで役割給の26%だったものが、基本給の25%になっています。この25%という数字は、来年1月から3月に適用される賃金減額の数字と同じです。つまり残業代割増率130%のところ、新制度では125%の法定基準下限値にしたと言う事ですね。125%が恒久的になるのは、納得が行かないと思いました。

それから、新制度の基本給は、役割給から家族手当分の18000円を差し引いていますから、この分も減額になります。

A) 簡易的に計算すると、RS1の賃金は年収ベースで約30万円も減額になります。このことは、来週配布予定の「むさしNet」で周知して行く予定です。

C) みなし時間が1日8.75時間というのは、どう考えたら良いのでしょうか。区分Eでは、Vワークがスタートした当時のみなし時間が7.75時間でした。それから実態に合わせてとか何とか言って、8.75時間にした記憶があります。

さっき、残業代を払わないために裁量労働を導入したのではないかとの見解がありましたが、残業代だけでなく、Vワークは残業時間そのものをあいまいにする形でスタートしました。それまでタイムズと言うシステムに社員証を通して出退勤時間を管理していたものを、Vワーク適用者は通さなくて良くなったのです。

ところが、こうしたいい加減な労働時間管理によって、労働者の残業代が支払われないことが社会問題化したために、2001年に厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が構うべき措置に関する基準」と言う通達を出して、例えば裁量労働であっても、使用者が始業時間と終業時間を把握し、記録することを求めたのです。これは2003年には義務化されています。

NECの各事業所の通用門などにフラッパーゲートが設けられ、出退社時間が記録されるようになったのが、翌2004年からです。フラッパーゲート敷設の理由は、セキュリティの強化だけでなく、従来のタイムズの記録だと、社員証を通してから職場に戻るケースがありましたし、タイムズには残業時間を1時間とか2時間とか指定できるボタンがあって、22時まで会社に居て4時間残業しながら、2時間のボタンを押して帰るとか、不正な使用があったからだと聞いています。通用門で、出入りとともにチェックすれば、そのような不正が出来ないと考えられたのです。

NECがみなし時間を変更した理由は定かではありませんが、みなし時間と実労働時間が異なるのは、おかしいではないかとの議論があった事は確かです。では、新制度の8.75時間は実態に合っているのでしょうか。武蔵事業所の残業実績では、裁量労働者は35時間前後と言う話でしたね。合っていないのではないのでしょうか。

B) 武蔵の場合、残業時間は自己申告なので、35時間より多い可能性も否定できません。各自がパソコ

ンの画面からプルダウンで時間を選んでいるのです。だから残業隠しが行われなくても言い切れません。日本ビルも、似たようなものだと聞いています。

- A) 日立超Lなどは、入り口でカードを通して入退出時間を記録していると聞きます。武蔵よりも正確でしょうね。玉川などNECの事業所と似たような管理と思われる。
- D) 玉川の平均残業時間に関する定期的な報告は見えていませんが、何かの機会に報告がある時には、いつも20時間前後ではなかったかと思います。ただし、これは全従業員の平均ですので、裁量労働者だけを比較したときに、武蔵よりも少ないかどうかはわかりません。
- C) 厚生労働省の通達では、武蔵のように時間管理が自己申告制である場合に、使用者側に実態を確認する事も求めています。とにかく、みなし時間は、実労働時間と一致していることが原則でしょう。
- B) すると、武蔵の場合には、みなし時間が35時間、玉川なら20時間にするのが適当になるのでしょうか。事業所によってばらばらで良いのでしたっけ。それに同じ事業所でも、仕事によっても職場によっても、かなり差があると思います。みなし時間を設定すること自体に、かなり無理があるように思えます。

- A) いずれにしても、みなし時間が定時を超えることが問題では無いでしょうか。8時間労働制というのは、19世紀の後半に欧米諸国で実現されてきたもので、1919年に設立したILOの第1号条約ともなっているものです。いわば労働条件の中でも、最も基本的なもののひとつです。これを、ごく当たり前のように突破するみなし時間とは何でしょうか。それをまず問いませんか。

労働基準法には、1日8時間や週40時間労働を突破できる例外規定として、36条があります。従業員の代表と使用者が協定を結べば、法定労働時間を超えて働かせることが出来るというものです。ここで結ばれる協定を「36協定(サブロク協定)」と言います。

裁量労働者についても、36協定を結べば、1日8時間や週40時間を超えるみなし時間を取り決めることが可能になるのですが、従来の36協定が残業時間の上限を決めていたのに対し、残業を含む時間をみなし時間として制定することは、そこまでは働いて当然との意識を与えてしまうという意味で、我々から見て後退と言わざるを得ません。

- C) 私も賛成です。本来なら、7.75時間をみなしとして、残業代は別に払うべきだと思います。そういう裁量労働制を敷いている会社があるかどうか知りませんが、最初から残業を当て込んでいるなんて、おかしいと思いますね。

区分EのVワークには、**超過申請**という制度があります。これは、みなし時間を越えた残業をする場合に、超過分の残業代を申請できる制度です。新制度でも、7.75時間をみなし時間にして、これを越えた分をすべて**超過申請**の対象にすれば良いのです。裁量労働を、残業代を払わなくても済む勤務制度にしないためには、**超過申請制度**は外せないとは私は考えているのですが、新制度では削除されてしまっています。とても問題だと思います。

D) その**超過申請制度**も、どこまできちんと運用されているか分かりませんよ。私は**Vワーク制度**発足時から、一部の期間を除いて、**Vワーク**適用者でした。多いときは1ヶ月に60時間から70時間くらい残業をしましたけど、上司から**超過申請**をする様に促されたことなど一度もありませんでした。第一私自身が、そんな制度があることさえ知りませんでした。**超過申請**は、いつ出来た制度なのでしょうかね。

C) 以前からあったと思いますけど。**Vワーク制度**が始まった頃の**超過申請**は、事業部長クラスの承認が必要だったのですよ。そうすると、上からの圧力で申請できないから、途中から上司承認で申請できるように変わったのだと思います。

いずれにしても、制度の正しい運用が職場で指導されていないみたいですね。すると**超過申請**を残してもダメですか。それなら時間管理者と同様に、確実に残業代がつくようにしないとイケませんね。それと同時に、裁量労働手当そのものを無くして結構と私は思います。だって、裁量労働は成果を重視するでしょう。成果によらず一律に30時間分の手当てって何ですか。意味がわかりません。

B) 30時間分のお金を出すから、その分成果を上げてくれと言うことです。その成果を上げるための残業時間が30時間だろうと、60時間だろうと、0時間だろうと、それは働く側の要領次第です。

C) それで平均的な能力の人は残業30時間になると言うことですか。

B) 武蔵は平均が30時間を超えています。

C) 月30時間は年間なら360時間で、これが36協定における上限ですよ。平均がそれを上回るとは由々しき事態です。36協定を何だと思っているのでしょうかね。

D) 業務の能率を上げれば残業が減るなんて幻想ですよ。周りを見てください。仕事の出来る人で長時間働いている人と、同じく仕事の出来る人で残業していない人と、どちらが多いですか。私の周囲では、圧倒的に長時間働いている人の方が多いですよ。仕事の出来る人は、たいていの場合、公私を問わず仕事に取り組んでいる時間が長いから出来るのだと私は考えています。個々に例外はあるとしても、定性的にはそうでしょう。

C) 長時間残業は昔から問題だったのですよ。かつては労働時間が長いことが問題だったのですが、代わりに残業代は出ていました。裁量労働制になって、残業代もまともに払われなくなってしまいましたね。

D) 残業代が払われないのは、非常に問題だと思いますよ。もちろん、労働者にとって許し難い事ですが、実は企業にとっても、決して良い結果にならなかったのではないかと私は考えています。詳しいことは別の機会に述べたいと思いますが、端的に言って労働生産性の向上を阻害したと思うのです。労働者にとっては、頑張り甲斐の無い制度として、企業にとっては、残業頼みで効率化のインセンティブの働かない制度として、それぞれ悪い方向に作用したと思うのですよね。

新制度は、そういう悪弊を断ち切るべく、過去の反省に立った制度設計にして欲しかったと思いますが、

区分EのVワークと比較しても、少し遅れた制度になっているように見えます。今回の制度改定で一番残念に思う点のひとつです。

- B) 私は改善した点もあると思いますよ。区分Rの裁量労働制は、土曜日が平日扱いです。だから、土曜日に出勤しても、休日出勤手当が出ないのですよ。新制度は、土曜日の休日出勤手当がしっかりつくでしょう。人によっては、これで増収になるケースも出てくると思いますよ。
- A) 見方を変えれば、区分Rの裁量労働者が、これまでと同水準の収入を得るためには、積極的に土曜日の休日出勤をするしかないとも言えますね。
- C) 区分Rの裁量労働は、何だか怪しい制度ですね。法律の盲点を突いたとしか思えません。だって週40時間の枠組みはあるのですよ。土曜日が平日扱いなら、みなし時間のうち、1日あたりの定時は何時間で、残業時間相当は何時間なのでしょう。定時の合計が40時間の範囲に収まっていないといけなはずです。それに残業時間だって、裁量労働者にも年間360時間の縛りはあるのです。どのような法的整理が為されてきたのでしょうか。
- B) わかりません。そこまで疑問に思いませんでした。土曜日が休日扱いになるのは、正常化と見て良さそうですね。
- A) 正常化と言えば、そうですね。しかし、新制度を見るに、やはり従来から問題になっていた、裁量労働制を残業代削減施策に使うという点では、改善傾向が見られませんか。裁量労働手当が30時間分になることで、区分Eの裁量労働者にも圧力がかかるのではないかと心配します。
- D) 大いに有り得ますね。私の上司などは、非常にまじめで部下思いの良い人ですが、それでも「Vワークは残業20時間分の持ち時間がある」とか、「裁量労働なので、自宅で仕事をして構わない」とか言っていますね。まあ、部長からそう指導するようにと言われているのだと思いますけど。来年から裁量労働手当が30時間になったら、“持ち時間は30時間”って言うでしょうね。
- A) 私が心配しているのは、そこです。裁量労働者に、当たり前のように残業させるなど、とんでもないことです。しかし、会社は「S1は原則裁量労働」としたいのではないかと思うのです。もし裁量労働を外す人がいたら、何だかんだと理由をつけてS2へ降格させるとか、管理職への道を閉ざすとか、何らかの制裁を併用することで裁量労働の長時間過密労働を維持しようとするのではないかと恐れています。
- C) 裁量労働制は、制裁労働制ですか。
- B) 昨日、賃金の議論をしたときに、管理職になりたくないS1をいじめるのではないかとこの“予言“がありましたよね。それがつまり、裁量労働で長時間労働をするか、さもなければ、降格を受け入れるかと言うことでしょうか。裁量労働の適用者を絞ること、S1 = 裁量労働としないこと、残業代がつくようにすることな

ど、S1を守るルールが欲しいですね。

- C) それと裁量労働手当という見せ金を無くすことです。代わりに成果によって基本月収にもう少し差がつくのは認めるとしましょう。差が付きさえすれば良いというのでも無いですよ。S1の昇給テーブルを見ると、降給があるだけでなく、一番評価が高いときの賃上げ額も、現在の区分Eの制度より抑えられています。全体的に低いほうにシフトしていますね。低めにシフトしたらメリハリのある処遇でしょうか。違うでしょう。

#### 【休暇】

- A) 次は、各種休暇制度についてです。最初は年次有給休暇です。新制度は区分Rの現行制度と同じで、年間に24日の有給休暇が付与されます。現行の区分Eは22日ですから、区分Eにとっては、2日の休暇増になりますね。

- B) まさか減らす訳にも行かないから、これは当然ですね。

- D) 労働基準法39条では20日とされていますから、区分Eの制度はそれよりも2日積上げていたのですが、2日積上げるのだって結構年月が掛かったのではないのかなあ。統合で、あっさり2日増えちゃいましたね。

- A) 国内の他社と比較するのであれば、ルネサスの付与日数は見劣りしないでしょう。一応、諸外国の付与日数についても言及しますと、アメリカをはじめ、アングロサクソン系の国は付与日数が少ない傾向にあります。オーストラリアとか、ニュージーランドとか、カナダが該当しますね。本家イギリスは、若干多くて平均26日です。これらの国は新自由主義路線を行く国でもあります。他のヨーロッパの各国は、だいたい30日前後の付与日数になっていますが、“バカンス”という言葉を持つフランスは、何と年間38日も有給休暇があります。

- B) 上を見れば、キリがないですね。

- D) キリがないと言うより、日本の付与日数が、まだまだ少ないのではないのでしょうか。

- A) 付与日数も重要ですが、消化率の方はもっと重要だと思います。日本の消化率は際立って低く、付与日数の半分を捨てているとのデータがあります。

欧米諸国では、有給休暇は当然の権利との考え方がありますが、日本にはなかなか定着していないようですし、現実的に取りづらい要因もあります。取れない理由としては、仕事が忙しいというのが多く、他にも病気等のために残しておくというのも多いです。

欧米諸国には、一般の年次有給休暇とは別枠で病気休暇を設定しています。日本は、病気になっても年次有給休暇を取って休まないといけないうところが異なるのです。そうしたリスクに備えないといけな

れば、何か取らざるを得ない理由が無い限り、付与日数いっぱいの取得は難しいのではないのでしょうか。

私は、今後の休暇を巡る攻防としては、この病気休暇をいかに早く日本の企業に導入させるかがポイントになると考えています。今後、高齢化社会への対応として、雇用延長や定年延長などで高齢者の雇用が当たり前になっていく事は確かでしょう。突発的な病気や慢性的な疾患と付き合っ、働き続けていくための諸制度の整備が、ますます重要と考えます。

C) 新制度のファミリーサポート休暇は、自分の病気にも使えますが、病気休暇ではないですね。

A) ファミリーサポート休暇には、年5日の付与日数制限があるので、病気休暇とはいえません。病気休暇とは、基本は治癒するまでの日数だけ、有給で休める制度です。一応期間が設けてあって、その期間を超えると休職になります。日本の多くの企業では、年次有給休暇がなくなれば休職ですからね。

B) 仕事が忙しくて休暇が取れないのは、実感としてよく分かります。何か理由が無いと私も休暇を取りません。

私の場合、仮に何も用事の無い日に休暇と取ると、まず子供の朝と夕方の保育園の送り迎えが私の仕事になります。そうすると、1日の長さがそこで決まってしまうのですよ。しかもその間に洗濯や掃除や、布団干しをやらないといけなから、正味で使える時間が5～6時間なんですよ。会社を1日休むと、仕事は10時間分遅れていくのに、自由になる時間はその半分。おまけに翌日以降は、休んだ分の仕事を取り返さないといけなから、その大変さを思うと、別に休まなくてもいいやって思ってしまう。

D) 自分が休んでいるときにも、仕事が進めば良いのですけどね。靴屋の小人みないなのが私にいればねえ。

B) 周りに完全にフォローされてしまったら、それはそれでガクッときますけどね。

C) 周りが休まないから、休暇を取りづらいというのがありますよね。私の年代などは、休暇を取らないことが美德という発想もありますよ。熱があっても会社に来るとか。

B) 冬の会議のときに、ずっとゴホンゴホンと咳をしている管理職が対面に座っていました。その日の夜に私も熱が出て、翌日は朝から38度8分の高熱だったので病院で診察してもらったら、A型のインフルエンザでした。同じ日に、一緒に会議に出た同僚も休んでいました。そういうの、無性に腹が立つのですよね。

C) 裏を返せば、病気であっさり休んで、軟弱だというレッテルを貼られたくないのですよ。そういう風潮があるからこそ、無理をしてしまうのです。

B) だけど、インフルエンザで会社に来て、職場でうつすなんて、罰金物ですよ。

A) 気持ちは解りますが、その場合には、その管理職に本当のことを話すのが一番だと思います。体調が悪いときには、どうぞ休んでくださいと言ってもいいでしょう。そのほうが職場も助かりますと。休みやすい職場を、そうやって少しずつ作っていったら良いと思いませんか。

B) かって怒鳴られそうな気が……。ところで、病気休暇はいいのですけど、有給休暇にも次年度への繰越がありますから、積立があれば、その年は24日まるまる使っても、まだ最大24日の備えがありますよね。

A) 健康な人であれば、それで十分かも知れません。一体何日休暇を付与すれば良いのかとの批判もあるでしょう。しかし備えるという発想自体が、休暇を保険として持っていたいという事ですからね。私は保険としての休暇を別枠で持っていた方が良いと思います。

B) ですから、保険としての休暇は私も否定はしませんけど、病気のために取っておくという回答は、単に付与日数が足りないという意味ではなくて、むしろ病気で休むかも知れないのに、それ以外の理由で休んでしまったら、いざ病気になったときに休み過ぎにならないか不安とか、そういう意味ではないのかと思います。私自身がそうですから。

私の場合、自分だけでなく子供が病気のために休む可能性があるから、特に冬場などは、他の理由で休暇を取らないようにしています。

D) 結局それは、広義の意味で忙しいから取りにくいという事でしょう。連休とか、集中的に休暇を使うような事は、やはり抵抗があると。

C) 確かに集中的には取りにくいから、毎月1日ずつ計画的に取得しましょうという活動も昔からありますね。これは、休暇日数を使い切る人には迷惑な話です。前年からの繰越日数の半分を、計画的取得の対象にするとか、そういうルールにしたら面白いと思うんですけどね。

A) 年次有給休暇が取得できない理由は深そうですから、今日はこの辺にしておきましょう。次は年休の一斉行使についてです。取り上げるまでもないと思っていたのですが、[区分E](#)の方では、何か言いたいことがあるようですね。

D) [区分E](#)の夏休みは選択式だったので、これがどうなるのかと思いました。[区分E](#)では、夏休みがAパターン、Bパターン、Zパターンの3種類あります。Aパターンが8月の第1週、Bパターンが8月の第2週で、Zパターンがそれ以外の7月から9月のどこかで任意に取得する5連休です。

実はこの制度が出来たのが、つい10年くらい前です。それ以前のNECは、3年周期で夏休みが変わりました。8月第一週の休みが2年続いたあとで、第2週の休みの年が1年ありました。夏の一番暑いのは土用の頃だし、お盆と重ならないので混まないから、第一週の休みは嬉しかったですね。当時の私は、NECはハイカラな会社だから、夏休みも粋だと思ったものです。あっ、ハイカラって死語ですか。

B) 選択制というのは面白いですね。フレキシビリティがあって良いと思います。区分Eの選択制を残すべきということですね。

D) いや、そうでもないです。選択制が始まってから、夏休みを取れない人が出てきています。もともと選択制を敷いた背景は、工場が夏休み中もフル稼働だったので、事業部も半稼働にして、滞りなく生産を継続する目的だったと思います。従業員の便宜を第一に図った訳ではないですよ。

選択制以前の夏休みは、用力も落としてしまっていたので、事業所全体が休みでした。休日出勤しようにも、出来なかったのです。選択制になってからは、事業所が動いているから、出勤すれば仕事ができちゃうんですね。特に、顧客が稼働していたりとか、夏休み明け納期の仕事を抱えていたりとか、休みたくても休めない人が出てきてしまいます。そういう人のためにZパターンを用意しているわけですが、みんなが休んでいないときに、一人だけ1週間休むのも、きついですよ。出てきたときには、1週間分仕事が遅れていますからね。溜まったメールを読むだけでも、1日では終わらないのではないのでしょうか。

今年の夏、電力削減のために一斉休暇取得日を3日設けたでしょう。あれは、職場ではむしろ歓迎されていました。普段休めないから、休暇が取れて嬉しいという声が多かったですよ。

C) 本当に自由に取得できるのであれば、選択制の方が望ましいと言えますが、取れない人の事も考えると、固定性の方が、今は合っているかも知れませんね。

だいたい、労働基準法における一斉付与自体が、休暇の取得促進を目的にしていますよね。まずは取得できることが優先ではないかと思います。

A) それも一理ありますが、労働基準法39条による休暇の一斉付与と言うのは、労働者の時季指定権と使用者の時季変更権に強い制限を加えることが、かつて三菱重工長崎造船所の事件における94年の福岡高裁の判決でも確認されています。この判決に鑑みても、取得できないということ事態が、非常に問題なのです。忙しかったから取れなかったでは済みません。

いかに選択制を敷こうとも、必ず取得させなければならないのだとの意識が、管理職に無いのであれば、そこを徹底すべきでしょう。

C) 確かに法を厳格に適用すれば、夏休みの取得期間である9月末が来た時点で、必ず取得していないといけない訳だから、未取得の人は、自動的に9月最終週の連続5日が取得日になるし、本人が休もうが出勤しようが、会社は休暇扱いにして、休暇付与日数を5日削ってしてしまっても良いのですよね。

B) そこまでやっても、まだ休まずに出勤する人が出てくるでしょうか。「俺は、必要とあらば、自腹を切って夏休みを返上しても働くプロ」とか何とか、ナルシズムに浸ったりして。

A) 続いてリフレッシュ休暇について議論しましょう。これは区分Rと区分Eの制度の折衷になっていますね。5年ごとに5日という点が区分Rの制度と同じで、勤続年数ではなく年齢で付与という点が区分Eの制度と同じです。区分Rでは、勤続年数でなくなるのは不公平ではないかとの声がありました。

C) そういう理屈も有り得ますよね。中途採用で29歳で入社したら、2年後にはリフレッシュ休暇の対象になるでしょう。高卒で18歳から勤めている人は、勤続13年目でやっとですから、かなり不公平な感じがしますよ。

A) これ以外の制度もそうですが、長年働いた者に対する慰労の要素が希薄になってきているように思えます。

C) 区分Eも以前は勤続年数で付与していました。数年前に年齢による付与に変えたのですよ。だけど、30歳で5日、40歳で7日、50歳で10日と傾斜をつけているのは、慰労の意味を残しているのだと思います。それに慰労と言えば、50歳でキャリアデザイン支援金10万円が貰えるのですが、新制度では廃止されますね。

D) 私みたいに、もう少しで50歳の年代には、ちょっとショックですよ。10万円と10日の休みと、どちらが無くなってショックかと言えば、休みの方ですね。会社に入ってこれまで、半月まるごと休める機会って、結婚したとき以外ありませんでしたからね。これが5日になってしまうと、夏休みと変わらないじゃないですか。55歳でも5日取れるから、トータルの日数は変わっていませんよって言われるけど、そうじゃないですよ。連続して休めるから貴重なんですよ。

B) これまでは、実質「ごろうさん休暇」だった制度が、名実ともに、次の業務に向けて心身の疲労を回復し、リフレッシュするための休暇に変わったと思えば、それはそれで納得できるような気もします。けど当面は、50歳の時点で10日の取得も可能にして、代わりに55歳は無しにするという選択肢を残すような、移行措置があってもいいかなと思います。

A) 次にファミリーサポート休暇は如何でしょうか。前回、育児施策について議論したときには、現行区分Rの「家族看護休暇」と「介護休暇」の2つは現状維持にして、ファミリーサポート休暇とは別にすべきではないかとの見解になりました。何か付け足す事はありますか。

C) 原型は区分Eのファミリーフレンドリー休暇なのですが、現状は、ファミリーフレンドリー休暇の取得要件に該当するような事でも、年次有給休暇を使っている場合が多いと思います。

年次有給休暇であれば、要件に関わらず確証が要らないから、申請が楽なんです。どうせ年休だって取得しきれずに余るから、そっちを先に使ってしまうのだと思います。ここでもやはり、休暇自体が取りにくいという問題があると思います。

B) 私は今の区分Rの制度の方が良いと思います。必要なときに必要な休暇が取れるように、家族看護休暇と介護休暇は別になっているべきだと思うし、区分Rのサポート休暇のように、年休の未消化分を繰り入れる要素が欲しかったと思います。繰り入れが5日に満たない人のみ、不足分を付与という制度にすれば良かったのではないのでしょうか。

A) 他に無ければ、休暇制度は以上として、休職制度についてレビューすることにしましょう。

#### 【休職】

A) 私傷病休職制度も変わりますね。率直に言って、改悪ではないでしょうか。まず目を引くのが、復職取り消しの取扱です。これまで**区分R**は復職後4ヶ月間に同一の傷病で欠勤すると復職取り消しでしたが、これが6ヶ月に延びます。**区分E**の制度に合わせた様ですが。

D) 確かに一見すると、**区分E**に合わせた様ですが、**区分E**は、復職後の6ヶ月に30日以上欠勤があると復職取り消しでした。新制度は基準が書かれていないのが気になります。

B) **区分R**は、4ヶ月の期間で会社が復職を不相当と認めると取り消しになります。具体的な欠勤日数は設定されていないようです。復職取り消しの判定基準そのものは、もしかしたら**区分R**の方が厳しいのかも知れませんね。復職取り消しとして、どのような場合が想定されるのか、会社の方針を知りたいですね。

D) 新制度は、この6ヶ月間を通じて、「通常勤務が可能となっているか否か見極める」とされているでしょう。ですから「通常勤務が可能」とする判断基準が問題になると思います。「通常」という言葉が心に引っかかるのです。**区分E**の現行制度では、ある程度の欠勤を容認しているのですが、例えば週に1~2日欠勤するような状態も通常勤務と認めもらえるのでしょうか。

それから復職の条件についても書かれていませんが、**区分E**では産業医などの判断に基づき、会社が就労可能と判断すれば復職できたのです。つまり全体として、**区分E**の制度というのは、病気が完治しなくとも、ある程度働ける段階になったら、就労しながら治療していくことを前提にした制度設計のはずなんですよ。

ところが新制度では、「治療に専念させ」とされているでしょう。そういう考え方であれば、休職期間をもっと延ばして、代わりに復職してからの慣らし期間は短くても良いと思うのですよ。なんだか中途半端に**区分E**の6ヶ月を持ってきているように見えるのです。

C) ちょっと違うのではないのでしょうか。**区分E**の制度がある程度の欠勤を認めているというのは、就業規則の79条を読めば、確かにそう解釈できます。だけど、59条では「就業させることが不相当と認められる者は就業させない」と規定しているのです。だから、**区分R**の制度と、基本的に変わらないと思いますよ。

ある程度症状が回復して復職しても、再び悪化して休みがちになる事もあります。休職していると、復職後の有給休暇の付与日数も少ないから、風邪をひいても休めなくて苦しいのですよ。それでも頑張っただけ出勤しようとするのですが、やがて休暇を使い果たし、欠勤せざるを得なくなると、人事は再休職を促すのですよ。実際の手続きとしては、産業医の診断に基づいて、就業不相当と人事が判断すると、本人と上司と人事との面談が行われ、通算で欠勤が30日になる何月何日から休職してください、それまでは就業禁止ですから欠勤ですと言われるのです。つまり、症状の悪いときだけ間歇的に欠勤し、

あとは勤務するという働き方を、本人の自由な意志で選べる訳ではないのです。

B) では、現行の区分Rの制度も区分Eの制度も、会社が「就業することが不相当」と考える基準がどこにあるかが問題ということですね。

A) 最近ではメンタルヘルスによる休職が増えていると聞きますね。メンタルヘルスなどは、どこまで行けば完治したと言えるのか不明確ですからね。カウンセリングを受けるだけでは完治しないし、日常の人間関係の中で日々の生活リズムと心の健康を回復していくしかないというのが私の理解です。だから就労しながら治療していくとのコンセプトが、基本的に正しいと考えますよ。

C) それと、メンタルヘルスは一回病んでしまうと、回復するのにとても長い時間を要する点も見逃せないと思います。治療する間には、当然ながら波があるし、時として欠勤が重なる事だってあるでしょう。長期的な視野から治療回復を考えないといけなのではないのでしょうか。「治療に専念させる」と言っても、回復途中の波が下振れしただけで、再休職ではたまりませんね。

A) 治ってから復職なのか、ある程度働けるようになったら復職なのか、その考え方の違いが大きいと言えますね。

C) ええ、ですから、復職の条件が何であるのかも、もう少しはっきりさせる必要があるのではないかと思います。

B) 休職に入るときの条件も厳しくなっていませんか。これまで7ヶ月で126日以上欠勤があると休職に入るとされていましたが、新制度では4ヶ月で72日に変わっています。なぜ短くしたのでしょうかね。

C) 区分Eの規程は、ある意味もう少し厳しくて、欠勤日数が通算で60日に達すると、休職とされていました。連続欠勤3ヶ月で休職に入ることになります。

B) 両制度の折衷で、4ヶ月にしたと言う事でしょうか。

C) それはどうか分かりません。しかし会社は別に、欠勤が72日溜まるまで放って置くつもりで制度設計しているのではなくて、ここでも欠勤になる頃から休職を薦めるケースが多いはずですよ。復職後の場合と同じです。欠勤期間も実質的には休職期間ですから、7ヶ月が4ヶ月になることで、休職可能期間が3ヶ月短くなったも同じだと見るべきです。

病状が進行する見込みは少ないけれど、長期間にわたって通院などの治療をしながら就労しなくてはならない場面もあると思うのですよ。だから本当は、休職が必要なケースかどうかを見極めて、働ける人は継続して働ける制度にしておいた方が良く思うのです。

D) 私の職場に以前、疾病に罹って1年以上の長期療養をしていた方がいました。伝染性の無い病気です

たし、入院が必要なほど重症ではなかったのに、休職する前は、週に1~2日くらい出勤して働いてもらっていました。その1、2日が貴重でしたね。休職されると、誰かがその人の仕事を全部引き継がないといけないから、辛いのですよ。時々出社することが治療に悪影響を与えないのであれば、認めるようにした方が、職場にとっても良いでしょうね。

B) 要するに、休職前にしろ、復職後にしろ、100%フルで働けないときに、ある程度休みながらも働き続けられる制度を設けるべきだと理解しました。これは慢性的な疾患や、しょう害についても言えますよね。

C) そうです。もう一つの問題は、治る見込みの無い疾病や、しょう害をとまなう疾病をどうするかです。例えば脳梗塞によって不自由が残った場合とか、パーキンソン病のような有効な治療法の無い難病などで、単純に休職すれば良いとの判断をされると、二度と復職の見込みはなくなります。

現在、電機・情報ユニオンが扱っているケースの中に、病気のために半身の自由が効かず、就労が困難になっている労働者を救済するべく取り組んでいる事例があります。困難はあっても働ける限り、出来るだけの就労の場を保障させる活動は、社会の中における労働とは何かという本質的な問題を問うものですので、長い年月をかけても取り組んでいかなくてはならないと思っています。

B) 休ませて治療に専念させることも大事だけど、治療すれば完治するというモデルしか想定しない制度では困りますよね。心も体も普段は完璧に健康で、たまに病気になるという人は、恵まれていますね。年齢が増すほど、どこかに悪いところを抱えながら、体と相談しながら働き続ける人が増えるのではないのでしょうか。やはり高齢化社会に向けて、半健康な労働者が働き続けられる制度の整備が必要ですね。そこにはおそらく、政府からの何らかの援助も必要だと思います。

A) メンタルヘルス問題を抱えた相談者も、電機・情報ユニオンに次々来ていますね。

C) いろいろな企業から相談者が来ますね。ソフトウェア関係は特にひどいとの印象です。職場でひどいパワハラなどのいじめに遭って、心に不調を来たしてしまうケースです。

今、どこの職場でも、大抵メンタル関係で休職している方が1人2人はいるのではないのでしょうか。しかも、そのまま休職期間満了で退職してしまう割合が多いと聞きます。人事異動通知の退職者に、以前から休職していた方の名前を見つけることがあります。なぜ退職に至ったのか、ほとんど誰も知らない内に辞めていかれるのですよね。本人のプライバシーを理由に情報が著しく制限されているために、会社の中にいて何が起きているか知る機会が、私たちにほとんど無いといえるでしょう。だから、電機・情報ユニオンに相談に来られた方から事情を伺うと、そのひどさに衝撃を受けるのです。現代の企業社会の裏側を見る思いですよ。

A) 相談者は大手からも来ます。必ずしもメンタルヘルス対策が整っていないからではありませんね。むしろ、運用そのものが、かなり密室で行われていて、チェックされないことに問題があると思えます。

C) そうですね。事例をひとつ挙げると、ソフトウェア関係の会社に中途採用された方で、ひどいパワハラ

を受けた方がおられました。もともとは決して弱い人ではなく、むしろ人一倍忍耐強い方だったのですが、上司から離され、仕事を取り上げられ、新たな職場に編入されたところで”自分で仕事を探して来い”だの何だのと命令されて、しかも毎日、さらし者のように長時間立たされ、怒鳴られ罵声を浴びながら、部長に進捗報告をさせられていました。それが延々続いたのち、とうとうメンタルに不調を生じてしまったのです。これだけなら、パワハラの問題だと言う事になりますが、ここから先はもっとひどいのです。

この方が人事に相談したところ、ただちに休職するようにと指導され、休職に入ったのです。その間に通院し、生活リズムを整えて、産業医が復職可能と判断するまで回復したのですが、会社は復職のための面談の設定を拒否して、本人の同意も無いまま、むりやり退職させてしまったのです。

B) いま、新入社員が会社の中で、ものすごいしごきに遭うという話があります。「ブラック企業」という言葉もありますが、しごきに適應できない者は、排除の対象になるのです。排除された人は、心をぼろぼろにされているので、社会への適應力そのものを、大きく失ってしまうと言います。社会全体として、憲法も労働基準法もそっこのけの異様な厳しさに適應できない者を、メンタルヘルスを口実に企業の外に放り出す流れがあるように思えます。

D) ルネサスがどうなのかは分かりませんが、そういう非人道的なことが将来とも行われないう、常にチェックする仕組みが必要でしょうね。

今回、会社は”治療に専念させる”とのコンセプトを出していますから、実態として治療できているのか、休職満了退職者の数や、休職者に対する割合とか、そういった数値なども、安全衛生委員会などを通じて定期的にトレースすべきだと考えます。

B) 病気とか治療とか言う言葉を強調しすぎると、100%個人の問題であるかのように錯覚されかねませんが、メンタルヘルスなどは、長時間労働とか、きついノルマとか、パワハラとか、職場にも原因のある場合が多いのではないのでしょうか。根本問題の解決を遅らせるような休職制度では困りますね。

A) この問題も、別に機会を設けて、もう少しじっくり話し合う必要がありますね。

【定年】

A) 今日は時間も限られていますので、定年制度の方に話題を変えさせていただきます。区分Rの定年は、60歳と半年です。日立と三菱が統合した当時、日立の定年は60歳になった月の月末だったのですが、三菱が60歳になったあとで迎える3月31日だったので、両者の間を取って60.5歳にしたのです。現在の区分Eは旧日立の制度に近いですね。ここは、とりあえず長い方に合わせる事で問題ないでしょう。

B) 私は、定年とは60歳後の3月31日が普通だと思っていました。制度統合まで、自分の会社の定年が60歳になった月だと知らなくて、学校の卒業と同じように、毎年みんな一緒に退職していくと思っていました。

A) 3月末退職するのは公務員です。三菱が公務員と同じ定年制だったという事です。

区分Rで問題になっているのは、定年退職時に貰えるギフト券24万円分の扱いです。これを廃止するとの提案が出ていましたね。当然ながら反対意見が多数出ています。廃止する理由が、今後”退職者が増えるから”だと言うので、小学校の給食のおかずのように、人数割りで減らすだのやめるだの言うのかと、怒りの火に油を注いでいますよ。カフェテリアプランのような制度なら、人数割りでというのも分かりませんが、長年勤めた人への慰労を何だと思っているのか、「ルネサスオリジナル感謝状」って何だ、紙切れ1枚かと、反発の声があります。

C) 区分Eには、ギフト券なんて制度はありませんよ。むかしは定年退職者のために送別会がたくさん開かれましたね。自分の職場だけでなく、元の職場で一緒だった仲間も一緒に、玉川クラブみたいな施設を借りて、大勢で送り出したものです。最近は、寂しく辞めていくケースが増えましたね。なまじセカンドキャリア制度などが出来たから、職場から姿を消す日と、定年退職の日が一致しなくて、そのあたりも原因ではないかと思えますけど。

A) むかしは、定年退職の日には花束をもらって、自宅までタクシーで送ってくれたものですよ。慰労とか感謝というのは大事なんです。本人のためだけではなく、会社が個人を大事にしている象徴でもありますから。

ギフト券について、会社は再考すると言っていますが、遅かれ早かれ無くなりそうな気配があります。

C) 会社の”温度”が下がっていると感じますね。だんだんぬくもりを感じなくなっています。

D) 金額で言えば、24万円など大したことはないですよ。年金退職金に比べれば微々たるものです。感謝の気持ちが伝わって来ないのが問題なんです。この制度を廃止の俎上に載せている時点で、失敗なんじゃないかと思えますね。

B) でも、若い世代には、定年はよく見えませんよ。定年退職者の存在もよく見えないし、果たして自分が無事定年退職を迎えられるかどうかなどは、もっと見えません。率直にうらやましいと思います。

A) では、中高年が本当にうらやましい存在なのかどうか、次は再雇用制度について語りましょう。

#### 【再雇用】

A) 再雇用制度は、区分Rの制度に片寄せされますね。60.5歳になる前の選択です。NECのように、定年前の賃金減額はありませぬ。

C) 東芝、三菱、NECの雇用延長制度が、業界の中でも悪いのですよ。区分Eは、57歳の時点で雇用延

長の選択をしないといけません。それに雇用延長を選ぶと、定年までの賃金は2割減額になります。裁量労働は外れるから、Vワークの主任は、大幅に年収がダウンしますよ。

更に雇用延長後は、賃金が半分だし、一時金が半期で1ヵ月分なので、年収としては選択前の約4割になります。

- A) 新制度も賃金は大幅に減額になりますよ。総合職の成績標準者で月収16万3千円ですよ。それまでの月収の半分以下になります。一時金は半期で2ヶ月分出ますが、年収は区分Eの制度と比べて必ずしも多いとは思えません。低賃金労働と言うのが問題ですね。日立などは、その分だけ労働日自体を減らす制度もありますよ。
- C) 労働日を減らして当然ではないのでしょうか。40歳以降の最低賃金は22万1千円ですよ。フルタイムで働いて、それよりも賃金が安いとは何事でしょうか。専任職群で、評価Cなら14万8千円です。18歳の最低賃金の15万3千円よりも低いですよ。ひどすぎますね。再雇用者なら最低賃金を下回っても構わないと考える根拠は何でしょうか。
- B) そういえば今回の新制度の提案の中に、最低賃金が入っていませんよね。区分Eも区分Rも金額が同じだから取り上げなかったと言われそうですが、労働組合が毎年の春闘で要求している重要なものを、確認事項とさえないのはおかしいですよ。再雇用の賃金が最低賃金よりも低いとの批判が出るのが分かっているから、わざと伏せたのではないのでしょうか。
- D) 60.5歳を過ぎたら、急に能力が衰えるとも思えませんしね。明らかに仕事の割りに、賃金が安すぎると思います。成果主義など、仕事の成果に応じて賃金を決める仕組みを導入しながら、仕事と同じで賃金を大幅に減らす制度を混在させるのは、ダブルスタンダードだと思いますね。
- B) ですが、そのようなダブルスタンダードは、正規雇用と非正規雇用との間にもありますよね。派遣や請負は、正社員と同じ仕事をしていても、賃金はずっと安いです。
- C) 弁護士の中野麻美が言うところの「労働ダンピング」ですよ。そうやって非正規雇用を不当に安い賃金で働かせる仕組みを造ってきた訳です。再雇用制度も、年金問題の解決と安い労働力の供給を同時に実現するための制度として、政府と企業が結託して造ったとの疑いを私は持っています。だけど会社は、国の制度の被害者だと言わんばかりでしたね。年金制度を縮小して、その穴埋めを企業にさせるのは問題だと思いますけど、被害者みたいに言うのは、賃金をちゃんと払ってからにしてくれと思います。
- D) 賃金は年金が不足する分だけという考え方自体は認めるとしても、払う賃金に見合った労働時間にすべきでしょうね。そうしないと、ただ安い労働力が市場に大量に投入されるだけで、若者の就労をかえって圧迫してしまいますよ。労働日を減らすとか、1日あたりの労働時間を減らすとか、制度を見直す必要を感じます。

B) 再雇用が若者の雇用を圧迫しているとの理屈は、ちょっとおかしいと思います。少子高齢化の問題は、全人口に対する生産年齢人口が減って、生産年齢にある人達の負担が増えることにある筈ですから、本当は、若者も中高年も、働ける人達の就業機会がもっと増えないとおかしいのですよね。

私と同年代の人に再雇用制度についてどう思うかと聞くと、“賃金が安すぎて優秀な人が辞めて行くのは問題だ”との声を聞きます。優秀でない人なら辞めて当然なのかと言いたくなりますが、私たちの世代が厳しい選別に遭っていますから、そういう考えになるのも無理はないと思います。

D) いま民主党が年金の支給年齢を68歳に引き上げるとか言っていますでしょう。それはそれで問題なのだけれど、再雇用制度も、それに追随させないといけないし、65歳への定年延長も、視野に入れていかないといけないと思いますよ。

C) まずは生活の糧を得られるようにするのが第一ですよ。しかし雇用延長の背景にあるのは、収入の問題だけではないですよ。

高齢者が社会とのつながりを失わず、社会の中に生きられる場所を確保していくこととか、長年の人生で培った能力を発揮して、社会への働きかけが出来る機会を確保することとか、生きがいを持って、健康で長生きをするための適度な活動を続けていけることとか、それらを通じて、高齢者の医療費や年金を減らしても継続できる社会を造ることとか、高齢者福祉全般に関わる問題です。みんな年を取るのですから、自らの行く末を思いながら、考えて行きましょう。

D) とところで、**区分E**の制度で雇用延長制度を取得した人は、移行措置として新制度の対象にはならないと書かれていますね。それはないだろうと思うのですが。

C) そうなんですよ。ルネサスとの統合のときに、ルネサスがNECと違って60歳時の選択にしている事は分かっていたから、新制度のようになることを見越して、選択しなかった人も居るのではないかと思いますよ。

特に60歳前の賃金2割減額が問題ですよ。仮に何らかの事情で雇用延長が出来なくなっても、減額した分の賃金は戻ってこないのです。どう考えても辻褃の合わない制度です。なんで退職金に上乗せしないのかと言いたいけど、結局は損するリスクを持たせることで、雇用延長したいと言う気分させないようにしたのでしょね。

D) 管理職も雇用延長であるのでしたっけ。管理職で制度を取得している人を、見かけないような気がするのですが。

C) 制度はありますよ。ただ、“余人をもって替えがたい高い能力を持っている人”だけが対象だったと思います。おかしいですよ。奇人をもって替えがたい変人だろうと、野人をもって替えがたい猿人だろうと、希望者は全員再雇用が原則ですよ。

A) 雇用延長制度については、まだまだ一般的な認知や理解が不十分と感ずます。私たちも、多面的な見

地から、情宣活動を行っていく必要があります。

### 【セカンドライフプラン】

A) 勤務関係の最後に、セカンドライフプランを取り上げます。意外にも、今回の制度統合で、セカンドライフプランに関する意見をあまり聞きませんでした。

区分Rから見れば、これまで40歳以上が対象年齢だったニューライフプランが、新制度では区分Eと同じ45歳以上に引き上げられます。職場の人達は、これをどう捉えているのでしょうか。

B) 転職支援として、この制度を利用したいと考える人は、40代前半では皆無ではないでしょうか。この制度を利用する人は、原則として転職先のアテが無いということですよ。

40代前半で、アテもなく転職を考える人は、よっぽど何かあるのでしょうか。親の高齢化で、どうしても実家に帰らないといけなとか、家族が要介護状態になって行き詰ったとか。

対象年齢は40歳でも45歳でも構わないと思いますが、そういったやむを得ない事情があって退職せざるを得ない場合には、例外規定として30代でも取得可能にするとか、補助的な条件を付けられませんか。

C) 元が、バブルがはじけた後に会社経営が苦しくなったので、中高年を早く退職させて、会社を身軽にする目的で造った制度でしょう。そういう”本来の目的”と違う用途が認められる可能性は低いのでは。

B) 転職支援制度ではなく、退職促進制度だと。

D) 再就職のアテがあっても良いのですよ。休職期間を設けずに、そのまま一時金をもらって退職する事も出来ますから。だけど、区分Eで数年前に、拡散プロセス関係の技術者がソニーなどに転職して行きましたが、こういう同業他社への転職の場合には、認められない可能性があるのでは、注意が必要でしょうね。

A) 支援金の金額という面から言えば、賃金100%相当分の手当が出ますし、退職一時金は区分Eの水準を上回っていますし、従来と比較して悪くはないようです。休職期間が1年ですが、これは如何ですか。

D) 賃金はずっと100%でなくても、段階的に減額でも良いから、期間をもう少し長くしてもらえないかと思っています。

社会の景気動向から言って、好況と不況の波は、数年単位で入れ替わりますよね。不況の年は、なかなか再就職も覚束ないではないですか。昨年プランを選択した人なんて、その後で大地震があり、タイの洪水があり、欧州の経済危機と円高があり、株価の暴落がありで、こんな筈では無かったと思っている方もいるでしょう。

C) 資本主義社会のダイナミズムをマクロに見れば、産業構造も時と共に変化していくし、企業は成長衰退も生成消滅もするし、それにもなって労働力の移動も不可避でしょう。会社がこのような制度を整備してくれることを有り難いとは思いますが、本当はもっと公的な失業保険制度や、再就職支援制度が充実しないといけないのだと思います。もちろん、そういう制度を構築していくうえで、企業の社会保障費負担も求められます。日本の法人税が高いという話は、いろいろな優遇施策による抜け道が沢山あると言う点で嘘なのですが、社会保障コストの企業負担が少ないことも同時に指摘されないといけません。

A) さて、予定していた時間をオーバーしています。少し早いですが、これから昼食の休憩を取ります。福利厚生制度については、午後からレビューするとしましょう。それでは12時半まで休憩時間といたします。