

ルネサス懇、秋闘を語り合う

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) 11月は暦の上では霜月と言いますね。月の前半は暖かくて過ごしやすい陽気が続いていましたが、ここに来てだいぶ涼しくなって来ました。特に明け方はかなり冷えるようになりましたし、インフルエンザやノロウイルスが流行を始めたとも聞きますから、体調など崩されないよう気をつけて、元気に乗り切っていきましょう。

さて、本日の議題は、前回予告しましたとおり、秋闘の結果と、100日プロジェクトのその後を、人的施策を中心に取り上げることにしたいと思います。今回は議題が2つあって、ちょっと大変だと思いますが、よろしく願いいたします。

【厳しかった秋闘】

A) では、最初に秋闘の方から行きましょう。10月20日に労働組合は冬の一時金2.0ヶ月で受結しました。先月の会議で私たちは、受結点を2.25~2.35ヶ月と予想したから、見込み以上に低かったと言えます。この受結月数をどう見るか、どう評価するかについて、まずは話し合いたいと思います。

D) 私も2.25ヶ月+ と考えていました。それは、旧ELの事情を加味してのことです。前回もお話しましたように、ELにとって2.25ヶ月は譲れない線だったはずですが、通年で4.0ヶ月を確保するために、2.25ヶ月をストライキの基準にした攻防があるかと思っていましたが、労働組合は案外早くに要求を下げてしまいましたね。その理由が何だったのか、知る必要があると思います。

A) そうですね。前回私は、枠組みの強さという事について語りました。つまり、世間相場という枠組みがあって、そこに我々の給料や一時金は、がっちりとはめられているのだという事です。このことを前提に、過去の交渉結果から大幅な逸脱はないだろうと考えた末に、2.25ヶ月+ と予測したのです。その意味で、今回の結果は枠組みを外れたとも見えます。あるいは、電機連合の拡大中間に属するRT労組だけは何とか通年4.0ヶ月のラインをぎりぎり保って、徳儀で残ったと言う見方も出来ますね。いずれにしても、予想を超えた厳しい結果になったのは何故なのでしょう。

B) 上場会社としての洗礼を受けたのかなあと私は思いました。

A) 先月の議論では、「初めにフタ」と言う話をしましたね。株主はじめ外部のステークホルダーに対し年初にコ

ミットした目標値という縛りがあるって、一時金が業績に対する最終的な調整弁のようになってしまっていると。上場会社では業績がオープンになるし、目標値は株主に対する約束でもありますね。だから、その約束を果たすために、一時金がバッファーとして機能しているとの見方も出来ます。

今回の秋闘の間にも、このままでは年度末の目標達成が厳しいという話が出てきました。

B) それも会社回答日の前日に社長通信で、いきなり100億円分の緊急費用削減施策を追加でやると言う話が出てきましたよね。あれは何だったのでしょうか。しかも緊急と言いながら、あれから1ヶ月経っているのに、具体的にどんな費用削減をするのか発表がありません。結局、秋闘に水をかけるための発表だったんじゃないのって気がします。

A) いいえ、発表はされていますよ。10月27日の決算報告の中で、R&D費を追加で100億円削減すると社外にはちゃんと発表しています。それが従業員にきちんと伝わっていないとすれば問題でしょう。

D) EL社員は、緊急費用削減施策という嫌なものを思い出します。フレックスの休止をまたやるのではないかとか、出張手当を削ったり、残業代割り増し率の削減とか。だから何をするのか具体的に報告して欲しいと思いますね。

B) RTだってそうですよ。賃金カットとか、無給の休日とかを連想します。だけど今回はR&D費で削減するというのなら、そういう施策はやらないと思って良いですね。だけどそれならそれで、開発部門には通達があっても良さそうなものです。上には指示が来ているのかもしれませんが、私のところまでは降りてきていないですね。部門毎にいくら割り当てられているという話も聞きませんが、大丈夫なのでしょう。

とにかく、秋闘の回答日前日に費用削減の話を持ち出すことについては、作威的なものを感じずにはいられません。せこいなあって思いますよ。

【要求月数とのギャップ】

A) 要求月数が2.5ヶ月だったでしょう。妥結月数はそれを0.5ヶ月も下回りました。これも異例のことです。2.5ヶ月という要求自体が高かったのだという見方もあると思いますが、如何ですか。

C) ELの場合、最低でも2.25ヶ月は取りたかった訳ですから、2.25ヶ月を基準にプラス を要求したのは妥当だったと思います。別に無茶な要求でも何でもないでしょう。むしろやっぱり妥結月数が低いのだと思います。

秋闘の前は、上期の業績を30億円程度の営業赤字と見ていました。ところが実際は7億円の黒字でしたよね。黒字でこの回答は無いだらうと思いませんか。大赤字でも4.0ヶ月は最低限キープが、これまでの一時金でしたよ。

D) 労働組合の資料を読むと、この冬の一時金の算定には前年度の業績がベースになると会社側は主張した様です。ちょっとひどいですね。半年前の春闘の直後には、当時の山口社長が、電機連合の最低水準である通

年4.0ヶ月を認識したと言っていたのですよ。そう聞いたら、上期頑張れば通年4.0ヶ月は当然取れるだろうと普通は思いますよね。

それに春闘はRTが2.0ヶ月だったのに対し、ELは1.75ヶ月でした。このギャップは、3月までは別会社だったのだから、それぞれの会社の業績で交渉した結果だと説明されています。それは理解します。しかし統合会社になっても前年度の業績で判断するのだと言われると、ちょっと待ってくれと思います。だって前年度の営業赤字額はRTの方が大きかったのですから。EL側から見たら、そんなの今さら持ち込まないでくれと思いますよね。だったら冬の一時金は、元ELの社員だけ0.25ヶ月上乗せしてくれよと思って当然でしょう。夏と冬で基準とする業績が同じであるなら、両方合わせて通年で何ヶ月とするべきと言う考え方もありえます。それがダメなら、せめて元EL社員だけ「調整金」とか何とかという名目で、一時金に上乗せするとか。

C) そうですね。冬も前年の業績で判断するなら、それを春闘の段階ではっきり言うべきだったでしょう。上期も終わって秋闘に入ってから、実は前年業績なのだと知られてしまうと、だまし討ちにあったように感じますよね。だったら別に秋まで待たなくたって、1Qの内に交渉をやってしまえば良かったではないですか。春闘の時にやるぞと予告しておいて、4月に入ってすぐに交渉するか、せめて前年度の最終的な決算のわかる7月くらいには実施できたはずですよ。秋闘ではなく夏闘で良かったではないかと思います。

D) 理屈を言えばそうですね。会社側としては、前年度の決算を軸に交渉する方が、一時金を低く抑えられるし、交渉時期を出来るだけ遅くさせれば、それだけ不測の事態に対処できますよね。ですから、前年度の業績をベースにするという理屈を保持しながらも、円高が急激に進んだ後の10月に交渉できたと言う時点で、会社側は既に勝っていたとも言えますね。昔ながらの秋闘というスタイルに捕らわれた労組側の敗北と言えるかも知れません。

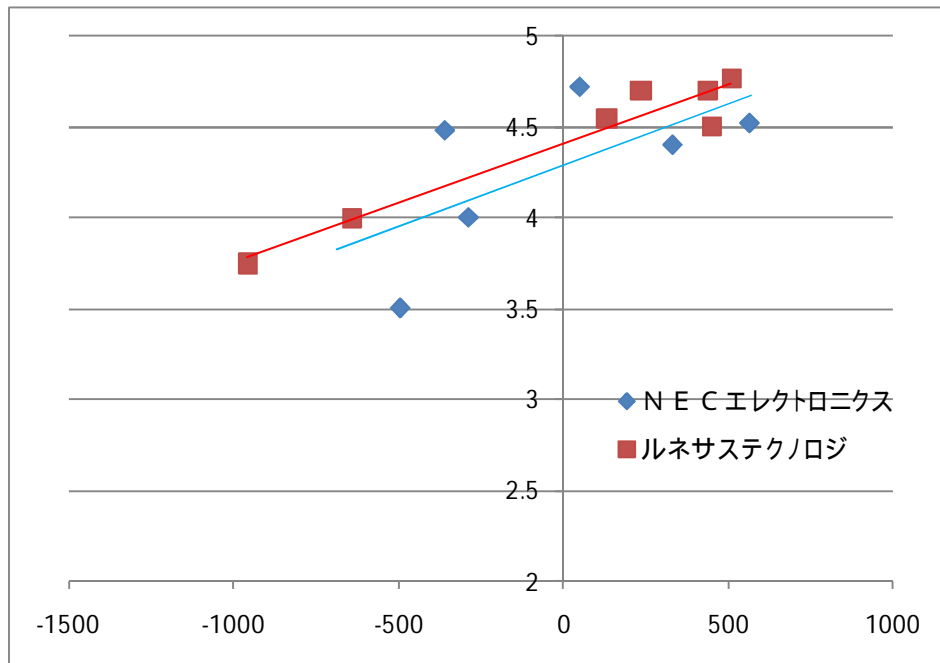
【2.0ヶ月の妥当性】

A) EL側の無念さは分かりました。では悔しいので、昨年度と、今年の上期の1年間の業績で評価したらどうなるかについてもシミュレーションしてみませんか。昨年度末には、赤字を抑えるために、利益の上がる製品から出荷したという話もありますね。その分のマイナスは、この上期に影響しているはずですよ。であるならば、この1年間の業績を見ても意味があるでしょう。

昨年度末の業績は、ELが123億円の営業赤字、RTは131億円の営業赤字でした。合わせると254億円の赤字ですね。そして上期が7億円の黒字ですから、直近1年間トータルでは247億円の営業赤字となります。2社分で247億円ですから、1社分なら124億円です。この赤字額を前回使用したグラフにあてはめると、通年で4.22から4.33ヶ月くらいが妥当となります。仮にこの半分が冬の一時金だと見なせば、2.11から2.17ヶ月ですね。したがって2.14ヶ月前後が、本来妥結点として納得できるラインだった様に思います。

ちなみに2.0ヶ月だと、従来なら1000億円(統合前で1社あたり500億円)以上の営業赤字を出したときの一時金の水準と読み取れますね。ただしこのグラフは、ELの2.3ヶ月だった年をデータから除いています。

グラフ：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）



D) うーん、2.14ヶ月ですかあ。0.14ヶ月は、月給30万円の人で4万2千円に相当するんですよ。決して小さくないですよ。

B) 今秋闘は、統合会社として今後の試金石になるという話でした。だからどういう結果だろうと、そこに会社としてのメッセージが込められているのだと解釈したいです。一時金の水準としては、会社統合前よりも一段と低水準になったと言えますね。つまり会社にとってステークホルダーのひとつである従業員の位置づけを、相対的に下げたと解釈して良いのでしょうか。上場会社になって株主を優先せざるを得なくなった分、従業員への処遇を下げているのだと。

C) そうとも受け取れるかも知れませんが、ELはもともと上場会社です。そのELでさえ、統合前よりも水準は下がっている様に見えます。

D) しかしもう一つの可能性として、実は会社の企業体力から見て、2.0ヶ月でさえ苦しかったということは考えられませんか。実はこれでも結構無理したのだと。

A) 企業体力論に絡めた話は何か聞いていませんか。

B) キャッシュが少ないから、出来るだけキャッシュアウトを抑えないと、企業の存続に支障が出るというような話は聞きました。だから一時金が出せないという事なのかどうか、はっきりとは聞いていません。そうらしいという噂です。

ELとRTの現金は、統合時点でELが約900億円、RTが約1100億円で、合計約2000億円でした。ここに親会社から資本注入されて、4月末には3377億円になった様ですね。だけどELが抱えている転換社債の償還に1100億円必要で、他にもリストラにかかる費用を合わせると、実は現金がそんなにある訳ではないという話です。確か770億円を今年リストラにつぎ込みますしね。

A) 現金が潤沢にある訳ではないのは、まあ間違いないでしょう。しかしリストラに費用がかかるとは、大した言い訳ではないですか。早期退職に1200人を見込んでいとされていますが、目標人数に達しなくても、応募者が居なければ早々に打ち切った方が良いでしょう。キャッシュアウトを最小限にするためにも、その方が理に叶います。それと残りのリストラ費用530億円の内訳に、鶴岡工場とローズビル工場の減損処理と言う項目がありますね。設備の減損処理は、キャッシュの流出を伴わない会計上の費用処理のはずですよ。本当にそれらをキャッシュが無い言い訳にしているのでしょうか。

B) 私の聞き違いかも知れません。

A) むしろ短期借入金結構多いのが気になります。とにかく、我々ももう少し経営分析に強くなる必要がありますね。近頃は大企業の蓄えた莫大な内部留保が問題視されています。しかしこれらは、内部留保と言っても必ずしも現金で持っているわけではなく、企業の建物や設備などの固定資産になっている部分もあるから、容易に取り崩せる訳ではないという話を経団連などが吹聴しています。それならば、本当に固定資産は増えているのか、有形固定資産はむしろ減っているのではないのか、その固定資産を買うための資金はどこから出てきたのか、自己資本から調達したのか、それとも他人資本からなのか。そういった追求などが必要です。

B) 退職給与引当金のように、「～引当金」の名目のものも怪しいんですよね。だけど、以前その話を会社の中でしたら、退職給与引当金を取り崩したら、従業員の受け取る退職金や企業年金が欠損するだろうって言われました。

A) まるっきり間違いでは無いとしても、注意を要します。退職給与引当金は、退職金の原資そのものではありませんよ。積み立てている企業年金と、将来発生する見込み費用との間に差があると、その差分を引当金として積み立ててはならないということです。年金積立金の運用が上手く行っていれば、引当金自体が本来は不要なのです。

B) ルネサスの場合、純然たる内部留保はマイナス2000億円を超えていますよね。この会社に限って言えば、内部留保の議論って本当に的を射ているのかなあと思うのですが、その点はどうなのでしょう。

A) 内部留保の話は、実は結構古くから問題視されているのです。それがここ数年、大手のマスコミなどが取り上げる様になりました。視点にあるのは、個別の企業と言うよりも、むしろ日本の企業全体です。09年3月期で

言えば、自動車業界の大手全体で20兆4千億円、電機大手が26兆2千億円もの内部留保を持っていました。09年3月と言えばリーマンショックの後です。その前の年末に東京で派遣村が出来て、3月には電機業界で大量の派遣切りがありましたね。だから、富の使い方として、社会における分配の仕組みとして、本当にこれでいいのかという世の中に対する問題提起の意味がありました。

個別の企業でいくら内部留保がある、だから賃上げは出来るはずと見て要求する、こうしたアプローチは、社会全体の問題を是正していく具体的な方法の一つと私は考えています。なぜ方法の一つかと言えば、富の分配の仕方は賃上げだけでは無いからです。そうは言っても、利益が出ないから賃金も払えないでは困りますよね。業績の良い時は良い時なりに、悪い時でもそれなりの一時金になるよう、求めていかないといけません。内部留保の議論は、その根拠として使うことも可能なのだと考えておいてください。

C) 私は前回の議論で、もっとドライになったらどうかと主張しました。この基準を下回ったら必ずストライキに入るようなことをしないと、「初めにフタ」には勝てないのではないかと思ったからです。フタが外部へのコミットである以上、フタ自体を無くすことは出来ません。だから、出来るだけ“緩い”フタにするしかないと思いました。必ずストに突入するとなれば、経営者も社内の見込み業績と外部に発表する予算(フタ)との間に、ある程度のマージンを設けざるを得ないでしょう。マージンが増えれば、労組にとって交渉の余地が増えると思うのです。

A) それも一理ありますが、ストライキを構えるには、労働者の意志の統一が欠かせません。今はストをやるかどうかよりも、ストの出来る体質にして行く方が重要ではないかと思えますね。

それでは次回の春闘に備えて、我々も勉強することにしましょう。教科書を2冊ほど紹介しておきます。1冊は経済法令研究会の出している「入門！企業分析の手法と考え方」です。中小企業を想定した企業分析の本ですが、説明が平易で基礎を勉強するのに向いています。もう1冊は、学習の友社から発行されている「内部留保の経営分析 過剰蓄積の実態と活用」です。どちらか1冊で構いませんから、次に春闘の議論をする時まで読んでおいてください。

【なぜ残念な結果になったか】

A) 今までの議論で、秋闘の結果は残念なものであったという見解はおおむね一致したと思います。では、なぜ今回このような結果になったのか、考えてみたいと思います。まず、何度も議論に出てきていますが、年初に内外に発表した予算の圧力、すなわち「初めにフタ」の威力がものすごいと感じますね。

D) そうですね。今回の労働組合側の主張は、まっとうなものだったと思います。まっとうなのに通じなかった。なまじまっとうな主張をしているだけに、結局は何を主張してもムダだったんじゃないかと言うような雰囲気さえ感じます。交渉になっていたのかどうか。

ELとしては、2.25ヶ月は譲れない線だったはずなのです。だから、2.25ヶ月を巡ってストをするのだと私は期待していました。以前のEL労組だったら、そりゃあストはしないでしょう。今回はRT労組と一緒に秋闘をやるから、もしかしたらと思ったのです。期待はあっさり裏切られちゃいましたけど。

A) RTだってずっとストはやっていませんよ。勿論、むやみやたらとストをするのが良い事とは思いません。我々の世代は、70年代のゼネストなども知っていますから、勝算の見込みの甘いストが、どういう悲劇を生むのかを、実際にこの目で見ています。

ストをやるうえで重要なのは、目的がはっきりしていること、その目的がストをしてでも実現するに値するものであること、実現可能だという公算があること、そして実現しようと言う強い意志を労働者が共有していることです。この秋闘でストをやる必要があったとしたら、その目的は何でしょうか。

D) 一番大事なのは一時金水準の維持だと思います。ELは通年で4.0ヶ月の達成がかかっていました。業績の回復度合いから言って、実現可能だとも思っていました。

A) では、それはストをしてでも守るべきものだったでしょうか。

D) そこなんですよね。ELでは以前から、ストをすると組合員の賃金も減るし、会社の業績にもダメージがあって、巡り巡って従業員の処遇にも影響するから、ストはやらない方が得だみたいな言い訳が聞かれていました。大企業の労組が社会の代表として、賃金や一時金の水準を守ることの意義というのが何も意識されず、単にどっちが自分の懐に入ってくる金が多くなるのかという議論になってしまっていました。

A) そうであれば、労働者側の強い意志が欠損していたということですね。それではストは打てませんよ。RT労組などは電機連合の拡大中闘として、電機の賃金相場を作っていく責任があるのです。会社統合して、企業規模が更に大きくなった今、EL労組とともに、その責任は増していると言えます。

D) 責任なんて硬いことを言われると、引いちゃいそうですよ。

A) ははは。だけどそういう教育は、労働組合として本来必要なものですよ。電機連合が毎回の春闘で賃上げ交渉の要素として「賃金の社会性」と言っていますでしょう。賃金には社会性があるのです。

ルネサスエレクトロニクスは日本を代表する半導体企業ですから、この業界における賃金相場を作っていく役割を私達は担っているはずですよ。この秋闘は、その重要な第一回戦でした。結果は、従来水準から後退してしまった様に思います。ここから押し戻すのは容易ではないと私は思います。気が早いかも知れませんが、今のままでは、次回春闘も4.0ヶ月を守るか割るかの攻防になるのではないかと危惧しています。

B) 4.0ヶ月が新会社の相場になってしまう恐れがあるということですか。それは要約すると、私たちが強い意志を持って団結していないから、一時金も増えないのだと言われるのでしょうか。何となくコテコテの労働運動論みたいですが。

今回の妥結結果の背景には、円高などの外的環境の厳しさとか、この会社の事業体質とか、もともと両社とも赤字会社だったこととか、現実的な苦しさがあると思います。11月16日に評議員会があって、全会一致で秋闘の集約が承認されました。これは組合員の一般的な感覚として、これが精一杯だと考えたからではないでしょうか。

D) EL労組は、11月2日に集約しています。こちらも反対票は入らなかったようです。感覚としては同じかも知れませんが。

A) 代議員の大多数で集約を可決したのであれば、それを尊重しなくてはならないでしょうね。だけど、みなさんの実感として、従業員がみんな今回の結果に納得したと思えますか。

D) 納得していない人は周りに居ますよ。一方で、逆にそもそも一時金が労組と会社との交渉で決まっていることさえ知らない組合員もいると思います。納得以前の問題と言うか。

B) さすがに大多数が納得しているとまでは思えませんね。

【責任論ふたたび】

D) 私は労働組合の責任について、やはり言及しておきたいと思います。もう今さらと思われるかも知れませんが、春闘も近いことだし、言うべき事は言っておきたいのです。

A) どんな責任があると思われませんか。

D) 前回の議論では説明責任について触れました。もうひとつ、ちょっと原理的かも知れませんが、いまのEL労組やRT労組は、どちらも労使協調路線の労働組合ですから、労使協調路線なりの責任があるのではないかと思うのです

A) それは、どんな責任ですか。

D) 労使協調路線とは、企業の維持継続・成長発展を促すことで、組合員の労働条件・経済的地位の向上を獲得するというスタンス、最近の言葉で言えば、会社と労働者との間に「WIN - WIN」の関係を築くことが、その要諦であると理解しています。その理念の根拠は、多くの組合員が何よりもこの会社で継続して働けることを望んでいること、働き続けながら自らの生活を支えたいと願っていること、それを可能とする安定した仕事環境の中で仕事にやりがいを感じながら、職業人として成長して行きたいと望んでいることから、それらを保障すべく、会社の経営を健全なものにして、会社を成長発展させる事こそが大事なのだという考え方にあると思います。

だから、今の労組は会社に対して、一方的な要求を突き出すことはしませんね。労組の資料をじっくり読んでいただくと解ると思いますが、労組は会社に要求する代わりに、暗に我々組合員もまた会社の要求に応えると言っているのです。会社の要求に応えるとは、ひとことで言って「しっかり働きます」と言うことです。春闘や秋闘で妥結するという事の意味は、この妥結額で向こう1年や半年間、我々は一生懸命働きますと会社に約束することなんです。

今回の秋闘は終わりました。だから我々は、2.0ヶ月と言う一時金と引き換えに、100日プロジェクトの遂行のため、これから半年間は頑張らなくて働く義務があります。

A) そうだとして、労組執行部の責任はどうなりますか。

D) 前置きが長くてすみません。執行部がいくら約束しても、現場の組合員が着いてこなくては意味がありませんよね。つまり、今回の結果でもって「よし、頑張っとう働こう」と言う意識を、どれだけ喚起出来たかどうかと思うのです。この点に関して、労組の対応が適切だったと私には思われたいのです。私の職場では、秋闘期間中、職場会ひとつ開かれませんでした。私の職場の組合員は、完全に蚊帳の外だったと思うのです。それで結果が2.0ヶ月ですと言われても、しらけますよね。

組合員が自覚を持って、交渉経緯と結果に納得して、しっかり働こうという意欲を高めると言うのが、労使協調路線の労組における交渉力の源泉ではないでしょうか。それが今回もまた損なわれた様な気がするのです。

A) そうですか。では仮にその見方が当たっていると、責任の取り方はどうなりますか。

D) 集約のための代議員投票で、絶対多数で可決されているのです。だから組織として2.0ヶ月と言う結果が承認されたと見るべきでしょう。したがって2.0ヶ月と言う結果に対して責任を取る必要はありません。

ただ、執行部の側から組合員の帰属意識や結束力やモチベーションを高めるように、改めて働きかける必要があるのではないかと思います。そのためには、組合員が交渉へ参加していると言う自覚を持てる様でなくてはいいないでしょう。次回の春闘では、きちんと職場会をやって、職場の意見収集をして、要求に反映させるところから始めるべきだと思います。

A) 組合員の意欲については、労組にも責任があるとは思いますが、やっぱり会社側に、より多くの責任があると思いませんか。2.0ヶ月では、従業員の期待に十分応えたとは言えないのではないのでしょうか。

D) ええ、しかしそれは、2.0ヶ月よりももっと出せたはずだと我々が考えているからですよ。だけど、絶対額で多いからやる気を出すとか、少ないからやる気を無くすとか、そういう事だけで良いのかなあと私は思うのです。そうではなくて、交渉経過そのものの納得性がとても大事だと言うのが私の考えです。

【労働組合運動の再構築】

C) 私は本質的な問題を追及したいですね。秋闘が盛り上がらなかったという話がありました。労組の盛り上げ方も足りなかったかも知れませんが、だけど、盛り上がらない最大の原因は、組合員のニーズと労組の掲げるもの、あるいは獲得できると期待できるものとの乖離にあるのではないのでしょうか。組合員の多くは、本当の自分の望みを、労働組合を通じて叶えられるとは思っていないのではないのでしょうか。

そりゃあ、2万人以上もの組合員を抱える労組です。組合員の年齢幅も広く、いろんな職種に就いていますから、マクロにパイの拡大を目指して、全員が潤うことを目指すのは正しいでしょう。たとえ0.01ヶ月であっても、少しでも多く獲得しようとする事は間違っていないと思います。だけど組合員は、自分がどうなるのかに結局は

関心があるのですよね。

A) ええ、そうですね。つまりパイの拡大さえ必ずしも共通の目標ではなくなった可能性があります。これでは、一時金**ヶ月を基準にストライキと言っても、組合員全員の理解を得られないかも知れません。それでも団結意識は重要だと思いますよ。

B) 団結意識は乏しいかなあ。同調意識ならばあると思いますよ。同調意識がマイナスに作用すれば、「みんなが我慢しましょう」になっちゃうんですね。

C) みんなと違うことをする人は我侭と言われますけど、みんなが同じで無いと気がすまないという感情を押し付けて、例外を排除しようとする方が、よっぽどひどい我侭だと私は思いますよ。みんなに我慢させないと気がすまないと言う人は、きっとみんなに我慢させる者に対してよりも、我慢しようとならない一部の人に対して、怒りの感情を抱くのでしょうか。

B) これまでの話から、今回の秋闘には、2つの閉塞感があったと思います。ひとつは組合員が参加できなかったという閉塞感、そしてもうひとつは、交渉が通じなかったという閉塞感です。

D) そうですね。参加できないという面からは、無関心やシラケが生まれるし、交渉が通じないという面からは春闘不要論が生まれて来ると思います。そしてこの2つが組み合わせられれば、結局は労働組合不要論に発展するのではないかと懸念しています。

その結果として、労働組合を通じて何かを改善しようとする意識が消えて、代わりに経営面で大幅な黒字を達成すれば、従業員の処遇も向上するという意識が台頭して来るとのではないかと。言い換えると従業員の処遇が低いのも経営が痛んでいるせいであって、経営さえ立て直せば処遇も回復するのではないかと、その一本のストーリーだけで物事を考えるようになって行かないかと心配します。

C) そういう考え方自体が、必ずしもすべて誤りとは言えないだけに、厄介ですね。

A) 誤りとまでは言えませんね。しかしそれが100%真理だとみんなが考える様になれば、労働運動は崩壊してしまいます。労働運動には、労働者一人ひとりを大切にしようというミクロに迫る要素と、会社という枠を越えて広がっていくマクロに発展する要素の両面があります。経営の安定化のためなら多少の犠牲はやむをえないと切り捨てることで、ミクロの追求を諦めて良いでしょうか。自分の会社の経営が上手く行ったことでライバル企業を蹴落としたとき、ライバル企業に勤める労働者はどうなっても知らんという発想で良いでしょうか。これらを気にしなくなったら、もはや労働運動では無くなってしまいます。

私が言いたいのは、業績好調な会社と沈滞する会社とで、一時金に差があってはいけないという様な極端な形式的平等主義ではありませんよ。ただ、業績が悪くとも、ある一定水準の一時金が確保されないと、働いている人達の生活が成り立たなくなります。その水準というのは、電機連合のような企業横断的な労働組合組織を通じて相場を造っていくべきものです。そういう企業の枠を越えてつながる意識が無くなってはいけないということです。

B) わかりやすく言うと、泣いている労働者が居ても平気で居られるような人は労働組合員ではないということです。そういう意識を常に持ちながら、労働者みんなの生活を良くするために、賃金の向上とか、労働環境の改善とか、社会の仕組みつくりとか、多方面に考えて行きましょと、その実現手段のひとつに経営の改善もあるでしょうと。

【大事なのは利益還元の仕組み】

A) 2000年代になって日本の企業が莫大な内部留保を溜めたのは事実です。これは我々が考える広義の内部留保、つまり退職給与引当金や自己株式取得なども含めた内部留保が増えているというだけでなく、一般的な狭義の内部留保、すなわち利益剰余金だけを見ても、ものすごく増えました。資本金10億円以上の企業5500社の合計で、2001年が84.7兆円だったものが、2008年には133.2兆円と、157%もの増加をしています。一方で労働者の所得は減っていますし、生活保護を受ける世帯数は過去最高に達している現実があります。こうした生活の困窮は、ますます社外だけの話ではなくなって来ています。だから、社会の富の分配のあり方について、私達はもっと考える必要があるでしょう。一時金と言う形で社員に分配するのも、その方法のひとつですし、法人税などによる再分配の仕組みを機能させるのも有効な方法ですね。

C) 業績の良い会社の利益還元の仕組みが一時金で良いのかと言う問題もありますね。日本の法人税は高いと言うけど、実は大企業が実質的に払っている法人税率が中小企業よりも低いというデータがあります。利益を直接雇用の従業員の一時的金として還元するだけでなく、税金をしっかりと払うことで広く社会にも還元して、そこから失業給付や社会保障のための原資を充実させていくという考え方があって良いでしょう。

B) 確かに労働者の関心が経営オンリーになってしまうと、そういう発想は生まれて来ませんね。だけど経営者サイドは、それで良いと思うのではないのでしょうか。余計な事に関心を持たず、会社のことだけ考えて、働きアリか働きバチのように頑張ってくれれば良いと。

D) だけど一人で頑張ったって、会社の業績を立て直すことはまず無理ですよ。この半年間だって、ものすごく頑張った人は会社内にたくさん居ると思うんです。その結果、何とか営業黒字にこぎつけましたけど、結果が2.0ヶ月でした。なんか行き詰まりを感じませんか。

C) ええ、ですから頑張った人にはそれなりの配分がされるのが成果主義です。成果主義なら、原資が増えなくとも、実績を上げた人は相対的には多くもらえますよね。それで100万円を超えるような一時金と言うのは、扶養家族を何人が抱えている人でなければ、たとえば独身者であれば、まあ金額的には生活して行くのに十分な額ですよ。マズローの欲求ピラミッドは、いろんなところでよく引用されますけど、人よりも多く貰えることが承認の欲求を満たしていると推定できます。

B) つまりピラミッドでより高次の欲求を満たしている人がいる一方で、もっと低位の欲求、例えば生活に必要な

賃金も十分に得られなくて、安全の欲求を満たせなくなっている集団がいるという分裂が起きているということですね。これがまさに、労働者の団結を阻害し分断してしまう最大の要因かも知れませんね。

D) 一時金2.0ヶ月だと、貯金を取り崩す人も出てくるでしょうね。住宅ローンとか、普通は一時金を見越して、12月は4倍くらい返済しますよね。90年代に45坪くらいの土地付き一戸建てを6~7000万円で買った人とか居たけど、ローンは返せるのかなあ。

C) 母子家庭や父子家庭などが一番深刻なのではないかと思いますよ。事務職だと、もともと賃金が安いでしょう。年収は300万円台が一般的だと思いますよ。子供が小さくて短時間勤務にしていると、更に7~8割くらいの収入になってしまいますよね。今は子供手当で月13000円もあるけれど、焼け石に水ではないでしょうか。それに収入が少ないだけでなく、年柄年中、外の仕事と家庭の仕事に追われて休みが無いでしょう。病気をして寝込むこともできませんよね。

B) 私と同年代には、まだ独身者が大勢居ます。経済的には直近で困っていない人が多いかなあという感じがすね。だけど誤解が無い様にして頂きたいのですが、もう自分は一生独りかも知れないと言う感覚を持っている人が結構いると思います。そういう人は、老後の支えになるものが結局はお金しかないし、自分達には年金が支給されるのかも分からないから、やっぱりお金はいくらでも欲しいんです。一時金が沢山もらえなくても良いと考えるのは、一時金を出しすぎた結果、会社の経営が傾いて、会社が倒産したり自分がリストラされて、生涯収入が減ったり、生活が維持できなくなってしまうと困ると考えているからです。

年配の人達は、若い世代がみんな成果主義賃金に賛成だと思っているのかも知れませんが、一時にたくさんお金が入るよりも、未永く安定した収入がある方が良いと思っている人の方が多いと私は感じていますよ。

A) ひとえに一時金2.0ヶ月と言っても、受ける影響は人によって全く違うでしょう。今の議論を要約すると、個々の家庭の家族構成や事情によって、必要な収入額がかなり違っていて、実際に得られる賃金とのギャップが大きいと、生活が悪化したり、下手をすれば崩壊してしまうということでしょう。

ひとつ理解しておかなくてはならないのは、現在の日本では、生活に必要な収入が、ほぼ賃金のみで依存してしまうことです。加えて、生活に必要なもののコストも高いですね。住宅然り、教育も有料です。だから母子家庭など、絶対的な収入の少ない家庭では、生活がとても困難な状況になっていかざるを得ません。こうした問題は、単なる賃上げ要求だけでは解決しませんから、社会保障や福祉や公共事業の問題と絡めて考えて行く必要があるでしょう。

B) と言っても、若い世代は政治に関心が無いですよ。

D) 最近では、中高年でも政治への関心は薄れていると思います。若い頃に関心の無かった世代が中高年になりましたから。アンケートを取ると、労組の活動でもっとも期待されていないのが政治に関わる活動です。

A) まあそうでしょうが、政治問題は本来重要ですよ。会社の業績がどんなに伸びても、解決出来ない問題はありますから。会社との交渉で獲得すべきことと、社会への働きかけを通じて実現すべき課題とを整理して、き

ちんと区別して考えて行きたいものです。

【まとめ】

A) ではまとめに入りたいと思います。

まず、今回の秋闘は、円高の急激な進行などの外的要因に晒されて、かなり厳しいものになりました。しかしそれを考慮しても、上期に何とか営業黒字を達成しながら一時金の受結月数が2.0ヶ月だったと言う結果は、これまでの経緯から見て、一段低い水準だったといえるのではないかと思います。特に、統合会社で最初の交渉において、こうした低い水準で受結したのは問題なのではないかということでした。従来水準から見れば、2.14ヶ月くらいが、何とか納得のできる水準と言えそうです。

次に、このような厳しい結果になった原因は、労組の交渉に問題があったと言うよりは、ルネサスエレクトロニクス社が上場会社であること、上場会社であるが故に業績に対して厳しい外圧が存在することが背景にあるのではないかと言うことでした。そして個別の交渉の局面では、外部のステークホルダーの要求に応えられなければ、企業の存続が危ういとか、キャッシュが行き詰れば倒産だとか、企業の存続への危機感を労使の代表が共有している様に見えます。そのために、労働者個人の切実な訴えなどが、何も通用しないような交渉になって来ていると感じます。その結果、一時金の交渉自体が、一体どれほどの意味があるのか見えなくなって来ています。交渉なんて無意味なんじゃないのか、無駄なんじゃないのかと言う思いが組合員に広がらないかと危惧します。もっと組合員を巻き込むような一時金交渉の再構築を労働組合には求めたいと思います。また、こうした状況に対応して行くためには、私達も経営分析力を身につける必要があるでしょう。

しかし更に本質的な問題として、そもそも私達の生活環境が、あまりにも進行しすぎた貨幣経済の中にあること、それが故に生活に必要な糧を、お金を通じて手に入れなければならないこと、そのお金が、私達の勤める企業の賃金に抛り過ぎてしまっていることがあります。お金の使われ方として、人が生きていくのに必要な基本的なもの、すなわち食糧や衣服や住環境や、医療や教育などを買うために使われるのが、もっとも純粋に人の幸福につながる良い使われ方だと私は思います。ところが、今の一時金では、本当にお金の必要な人が潤うとは限りません。ルネサスエレクトロニクス社には、そもそも一時金が無い非正規労働者も働いているに違いありません。ですから、生きていくのに最低限必要なものは、賃金を経なくても、ある一定水準が確保できる仕組みを作っていく必要があるのではないのでしょうか。そのためには、従来の枠組みを大切に守って、一時金のパイを最大限取ることは継続しながらも、同時にもっと社会や政治に関心を持って、私達みんなが潤う富の再分配のあり方についても考えて行きたいと思います。

(「ルネサス懇、人的施策を語り合う」に続く)