

ルネサス懇、人件費削減施策を語り合う

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) 本日は台風の影響で蒸し暑いなか、急遽お集まりいただきまして、有難うございます。今日話題に取り上げますのは、つい先週会社から労働組合に申し入れが為されました人件費削減施策についてです。会社は労働組合に対し、月例賃金の7.5%カット、それに年末一時金の12%カットを提案してきました。これによって月給30万円の人なら、概算上約15万円の減額になります。裁量労働者なら、おおむね20万円以上です。賃金カット自体が容易には受けられないものですし、会社は業績悪化の辻褄合わせをしようとしているようにも見えます。なぜこうなったのか、会社の提案は妥当なものなのか、皆さんで議論しましょう。

【会社提案を受けた感想】

B) 8月の連休明けに、どうも会社が人件費の削減をやるらしいと言う情報が入ってきました。最初は施策の中身が判らなかったので、また早期退職の募集をするのではないかとの憶測も飛びましたが、実態は賃金と一時金のカットでした。RTは、統合前の年にも賃金一時金カットをやっていますので、またかと思いました。

D) ELは賃金カットに馴染みがないですね。私の記憶では、NEC時代から今に至るまで、賃金カットと言うのはありませんでした。一時金の大幅減と言うのはEL時代に経験していますけど。それから今回は、無給の休日とか、一時帰休とか、残業ゼロ+フレックス休止みたいな案件は無いみたいですね。それだけは有難かったと言うべきか。

C) しかし理由が解せませんね。やはり会社の業績悪化に対する辻褄合わせのように見えます。というのも、カットの根拠が、8月2日に外部にコミットした年間の最終損益 400億円の達成と、下期の黒字達成のためでしょう。目標達成のためには人件費も削るしかないって言う理屈自体、結論からフタをしている様で、過去の春闘の理屈と同じではないですか。もう呆れて笑っちゃいそうでしたね。

B) RT労組の「速報RUN」によると、要するにこういう事です。先の春闘では、震災による被害状況や業績への影響が明らかでない中で、それまでの交渉経過を踏まえて一旦の回答を会社が出しました。そして、その後の復興の状況によっては、改めて会社から申し入れを受ける余地を残していました。今回改めて、賃金一時金、その他のカットについて、会社から申し入れがありましたので、約束に従って真摯に受け取ります。

それを読んで、「あれっ」と思いました。私は、見直しされる可能性があるのは一時金だけだと思っていまし

た。ルネサス懇が4月の頭に発行したWEB限定版第2号ピラにも、そのように書いていたんです。電機の他の大手がそうだったから、ルネサスも同じだと思ったんです。それで改めて春闘の資料を読み直してみたら、一時金だけ見直すとは、どこにも書いてなかったんですね。しまったと思いました。

D) 私も気づきませんでした。EL労組の資料にも、一時金だけとは書いてありませんでした。だけど、春闘の時点では、一時金の行方が不明だったものの、賃金体系は維持される見込みだったと聞いています。だから、再申し入れと言っても、それは一時金に限ると考えるのが自然ですよ。賃金カットまで持ち出すのは如何なものでしょうか。おまけに何で時間外割増率のカットまで入っているのでしょうか。割増率の話などは、春闘で議論の俎上にさえ上がっていません。徹夜勤務手当のカットも同じです。春闘で話題にしないものまで上げて来るのは、問題ではないでしょうか。

B) ルール違反ではないけど、素直に納得できませんね。

C) もしかしたらルール違反かも知れませんよ。時間外割増率の法定基準への引き下げは、EL時代から何度もやっています。最近だと2009年にやったばかりです。労働基準法というのは、労働条件の最低基準を定めた法律なんです。だから第一条の2項で、“この法律を根拠に、労働条件を引き下げてはいけない”と定めているのです。今回のケースは臨時だとしても、その臨時的施策をしょっちゅうやっていけば、実質的には労働条件自体が下げられているも同じですよ。クロではないかも知れないけど、グレーですね。

A) 時間外割り増し率のカットなどではなく、本来は残業時間を削減すべきでしょうね。武蔵事業所では、月の平均残業時間がだいたい35時間くらいです。裁量労働者だけでなく、時間管理者もです。60時間を超える長時間残業状態に慢性的に置かれている労働者も、少なからずいる筈ですので、会社にとっては残業代の原資だってバカにならないと思いますよ。まずはここから是正すべきだと思います。

【人件費カットの影響は】

A) 賃金カットの影響は、家庭によって様々でしょう。いま、電機の40代後半以降の労働者の家庭では、実に約2/3が貯金を取り崩しているとのデータがあります。住宅ローンや教育費の負担が特に大きいと言われてますね。このような貯金を取り崩している家庭では、賃金カットが可処分所得の減少となって、確実に生活に影響してくるでしょうね。

D) 私の知り合いも、子どもが大学生で、学費の捻出に苦労していると話していました。私立大学の工学部だと、初年度入学金が150万円くらいで、年間の学費は100万円が普通ですね。だから1人大学にやるだけでも大変ですよ。収入が少ないので、労働金庫で教育ローンを組んでいると言っていました。

別の知り合いは子供が双子で、2人同時に大学進学を迎えて、もっと大変だと言っていました。さっき残業時間削減の話がされていましたけど、残業をするくらいしか、やりくりする方法が無いと悩んでいる人もいます。

- B) あっ、私立大学はそんなにかかるんですね。私自身は国公立の大学に通っていたから、申し訳ないけど学費はずっと安かったです。恵まれてましたね。だけど私の子供は国公立に行けるかどうか分からないし、住宅ローンは結構抱えているから、子どもの将来のためにも、今の内に貯金をおきたいと思います。
- D) 住宅ローンも教育ローンも、借金は返していかなきゃいけないから、会社の将来が見通せないのはきついですよ。ここで賃金カットしたからと言って、必ず会社が立ち直って、将来は安泰という保証はありませんしね。周囲の人も、同じようにローンを組んで子どもを大学にやっているし、それで特に根拠もなく何とかするのはないかと思ってしまうのだけれど、本当に何とかできるのか分からないのですよね。ひょっとしたら、どこかで破綻するのも知れないと不安になったり。
- B) その意味では、会社の将来を不安にさせる施策ですよ。リーマンショックの時には、100年に一度の大恐慌を乗り切るためだと言って、未曾有の危機に対処するために賃金カットをやったし、一時金は3.75ヶ月で、はじめて4.0ヶ月を切りました。納得はできなかったけど、普段の年とは違う判断も必要なんじゃないかとも思いました。
- それからたった2年で、また賃金カット。もしそれが妥当な経営判断だとしたら、短期決算の辻褄合わせが出来なければ、経営が行き詰るところまで来たんじゃないかと考えます。いよいよ倒産寸前なのかも知れないって。
- D) ダメならダメで、こんなところでチマチマと賃金カットはやめてくれて声も出てきそうです。
- A) では次に、カットのあり方は、会社提案の通りでいいのでしょうか。つまり賃金と一時金の両方のカットでいいのか、割合はこれでいいのか、組合員は全員一律に同率のカットでいいのか。この点はどう思いますか。
- D) どうして一時金だけをカットしないのかなと思いますね。賃金は、月給の7.5%が3ヶ月分ですから、計22.5%分のカットです。一時金は、2.0ヶ月分の12%ですから、単純計算で月給の24%分です。あわせて、月給の46.5%分のカットになります。これをすべて一時金の方に持っていくと、 $2.0 - 0.465 = 1.535$ ヶ月になりますね。冬の一時金は約1.5ヶ月です。
- C) 例えば、総合職の係長クラスと、事務系の担当を比べると、事務系の方が月例賃金のウェイトが高いんです。言い換えると、裁量労働者など、より成果を重視される立場ほど一時金のウェイトが高いのです。だから一時金カットのみにした方が、事務系の負担は減るはず。月例賃金カットを併用される方が、逆進性が高まると言えますね。だから私は、一時金カットのみにした方が良いと思います。
- B) それならば、一律のカット率の方が問題のように思えます。職種か、または貰っている賃金の額に応じて、傾斜を付けた方がいいのではないのでしょうか。裁量性の強い人、賃金月額の高い人に高いカット率を適用するのが妥当ではないかと思えます。それと、扶養家族のいる人へのカット率を下げるのかも。

D) それについては、会社から一律のカット率を提案された時点で、終わっているのかなと思います。労働組合の側から、誰かの分を削って誰かに充てるとは言えないでしょう。そんな事を議論し出したら、組織の統制が出来なくなってしまいますよ。その点は、会社側の配慮が欲しかったと思います。

【非正規雇用者はどうなるか】

A) 低所得者のカット率を抑えるべきだとの意見で一致しましたね。こうした考え方の背景にあるのは、より弱い立場にある人への配慮が重用だとの価値観だと思います。そこで、その価値観の延長線上で、もう一度見て頂きたいのは、費用削減の内訳です。私たちの賃金一時金カットを行う以前から、現在すでに行われている費用削減の中には、アウトソースや期間労働者の削減が計上されていますね。今さらお話すまでもなく、これらの労働者は、契約が打ち切られることで、雇用の継続さえも危うくなると想像できます。このような削減を認めていい物でしょうか。

C) 企業別労組、上部団体としての電機連合、そして連合も含めて、「正社員のための労働組合」との批判が、かねてからありますね。正社員の雇用や労働条件は、労働組合によって、そこそこ守られて来ました。その一方で、ここ20年の間に非正規雇用が一気に増えて、全雇用者の1/3を超える様になりました。彼等は一般に、正社員に比べると圧倒的に低賃金で、雇用の保証もなく、将来に不安を抱えた状態で働き続けています。今回、正社員の賃金カットよりも先に、彼等の雇用契約が打ち切られてしまうのも、その一例ですね。

A) 今の労働組合の機関決定の仕組みが、どこまで真に民主主義に則ったものかは、疑問の余地があると思います。問題はそれだけではなくて、そもそも「俺達だけの民主主義」が、本当に民主主義の名に値するのだろうかと思うのです。

アウトソースや期間労働者は、ルネサスの労働組合員ではありません。それにも関わらず、彼らの雇用の断絶に関わる重要な決定に対し、ルネサスの労働組合が、「組合員の賃金カットより先に契約を打ち切れ」と言って、会社に干渉してしまっているのでしょうか。私は、そこまで言う権利は無いと考えています。

これは労働組合に限らず、国家でも、民族でも、地域でも、規模の大小に関わらず言えることで、他の集団に属する人々に重大な影響を及ぼす事柄を、それらの人々の居ないところで、力のある者達が決めてしまうことは、それが如何に内部的には民主的な手続きに則っていようと、真の意味での民主主義ではないと思うのです。

D) 少なくとも、誰かの雇用打ち切りよりも、自分達の賃金カット率が下がる方が重要だという発想は、労働組合的ではないですね。

B) しかし、労働組合は、自分達の組合員の権利を守るのが第一ですよ。であれば、アウトソースや期間労働者が、ルネサスの組合員でない事が問題だとも言えません。本来、企業別労組を名乗るのなら、同じ会社で働く労働者は、全員組織化できていないとおかしいですよ。

- D) ところが今は、非正規も、アウトソースも、部下無し管理職も、みんな非組合員です。ひょっとしたら、組合員の割合は、この会社で働く全労働者の半数を切っているかも知れません。ユニオンショップ制が機能していないとも言えますね。ユニオンショップなど、やめるべきではないかとの意見もあります。
- C) その意見には賛成できません。管理職の話が出ましたが、本来は管理職でも、労働組合に入れるんです。世の中には、「管理職ユニオン」とか、企業別労組とは違う1人で加盟できる労組がいろいろとありますよね。でも加盟している人は、ほんのごく僅かです。もし今ユニオンショップ制をやめてしまったら、いよいよ労組に加盟する労働者の数が激減すると思いますよ。「我々の労働条件は、会社の業績が上がれば向上するし、下がれば悪くなくても仕方が無い」というようなイデオロギーが、すでに相当浸透していると見ています。今どき、ルネサスの正社員の若者が労働組合に入り続けているのは、ユニオンショップで自動的に加盟させられているのと、脱退すれば解雇されると思込んでいるのが理由でしょう。デフォルトで組合員でなくなってしまうたら、会社から睨まれるかもしれないのに、わざわざ高い組合費を納めてまで労働組合に加盟しようなんて思わないのが自然でしょう。
- だから私は、「正社員のための労働組合」とのそしりを、どんなに受けようとも、たとえボロボロになっても、ユニオンショップ制は堅持すべきだと思うのです。さもないと、労働組合が本当に死んでしまうと思います。
- A) だからこそ、ルネサスや電機各社で働く非正規従業員を守る労組が必要です。私たちのもう一つの労働組合である「電機ユニオン」は、今年「電機情報ユニオン」と改称し、産別労働組合として新たなスタートを切ります。いまの企業別労組では救いきれない非正規の問題を解決しながら、正社員にとっても働きやすい労働環境の実現を目指して、活動して行きます。

【人件費カットの根拠は何か】

- A) 人件費100億円の削減と言う施策の根拠は何だと理解されていますか。これは明確になっている様で、実はあいまいではないかと私には思えます。皆さんは如何でしょうか。
- D) まず、100億円という数字の根拠があいまいですよ。労働組合の資料を読むと、人件費カットの前に、他のあらゆる費用削減施策をやるのが前提だとされていますが、じゃあ何で、ぴったりポッキリ100億円なんですか。固定費削減目標550億円のうち、この施策で 億円、この施策では 億円って積み上げて、最後の残りが人件費だとしたら、もう少し半端な数値になって然るべきだと思いませんか。
- C) それは損益 400億円というのが、7ヶ月後の2012年3月末における着地目標だからでしょう。他の削減施策は、3月に行った早期退職など実施済みのものもあれば、外注費やR&D費や投資の削減など、これからの実行次第で、実際にいくら削ることが出来るのか今の段階では正確には分からないものもあります。だから人件費のカットも、概算で100億円としか言えないのだと思います。
- B) じゃあ、その他の費用削減が予想以上にうまく行ったら、ひょっとしたら人件費カットは不要になるかも知れ

ませんね。

だけど、それは下期の売上5000億円が達成されることも前提にしている訳でしょう。会社の資料で想定されている為替レートは1ドル82円です。実態として円はずっと70円台だし、政府が介入しても80円まで回復しないで、すぐに円高に戻るなど、円高リスクが相当にあるんじゃないでしょうか。むしろ100億円では足りなくなる可能性の方が、ずっと高いと思われます。

D) 100億円という数字の根拠が、いよいよ怪しくなってきましたね。もし100億円以上削減が必要な事態になったら、きっと次の春闘では、更なる賃下げや一時金カットが話合われるのでしょうか。当期損益 400億円必達为前提に有る限り、絶対にそうならざるを得ません。だったら、春闘で一括して話合えばいいじゃないかとも思いますね。

A) 春闘だったら、賃金カットを話題に出しても良いのでしょうか。私は甘いと思います。そもそも従業員の賃金に手をつけるのは、本来ならよほどの事でしょう。私には、賃金を業績のストレッチに使いたいという欲求に思えます。固定費の変動費化の一環としての、賃金の変動費化ではないかと思うのです。そうした大きな変化の流れを見ないといけないのではないのでしょうか。

D) 短期決算における目標達成のため、賃金や一時金で帳尻合わせをするというパターンは、これまでも何度かありました。今回が従来と異なるのは、春闘ではないことです。春闘の場合、会社回答が3月20日前後ですから、年度末の業績着地点は、かなりはっきり見えている筈です。しかし今回は、年度末まで7ヶ月ありますから、着地点があいまいですね。おおよそ100億円くらい足りなくなりそうだから、人件費カットで確保したいと言っているように感じます。つまり予防的な処置としての費用削減をしたくて、その中に賃金カットも含まれているのだと。

そうしたあいまいな業績見込みをベースにした賃金カットを認めるのは、春闘で認めるよりも、一步後退ではないかと思ったのです。

C) ただし、こうした交渉を会社が持ちかけるのは、震災と言う想定外の出来事があって、春闘のときに、労使双方で確認したからですよ。今回は事情が特殊だと言えますから、必ずしも後退とは言えないのではないのでしょうか。むしろ、賃金カットが春闘における恒例行事となってしまう危険性を心配した方が良く私には思えます。

B) 3月11日に巨大地震があって、これから先どうなるのだろうかと思いました。翌土曜日と日曜日には、皆さんとメールで意見を交換して、その内容をピラにまとめて、WEB限定版として発行しました。あのときは、会社の受ける損失が数百億円のレベルなのか、1千億とか2千億とかになるのかも分からなくて、会社が存続していけるのかも不安でした。だから、春闘で留保条件付きながら一時金4.0ヶ月と言う数字が出て、正直かなりほっとしましたね。今年の4.0ヶ月には、例年とは違う評価が必要なのではないかと思います。

D) そうです。その時の留保条件が、現実化した訳ですね。いくらになるか分からなかった震災の被害額は、その後495億円と確定しました。これ以外にも、工場の不稼働損や機会損失に伴う売上減の影響が、今期も来

期もあるはずですが、外部にコミットした下期黒字の達成のために、固定費削減が必要だと。

- C) 下期黒字達成は、率直に言って困難な目標に思えます。賃金カットまでしなくては達成できないものを、なぜ今目標に掲げるのかって思いませんか。
- B) 100日プロジェクトの当初の計画によれば、今年度は通期で黒字が目標でした。上期は震災で計上した特別損失と、出荷減の影響などがあるから、黒字達成は無理としても、下期は言い訳が出来ないと言う事だと思えます。だから下期は、当初の計画どおり黒字でなければならないのだと。
- C) もしかして、赤尾社長が大株主様の前で、無理やり約束させられたのでしょうかね。下期の半導体売上予算5000億円という水準は、リーマンショックの影響がまだ冷めなかった2009年度の下期実績と、だいたい同じですよ。当時はSoCが主力で、A&Pが落ちていたから、分野別のミックスは変わりましたがね。だけど、現在主力のMCUの予算にしても、2010年度下期並みで横這いですから、やっぱり100日プロ当初の目標にキャッチアップ出来ていないと思うのですよね。震災の影響が下期業績にも及ぶのなら、下期黒字と言う目標は無茶ですよ。無茶な目標を達成するための賃金カットでは困ります。
- B) それからもう一点、自己資本の減少が痛手だと、会社や組合から説明されています。自己資本がある水準を下回ると、格付け会社の評価が下がり、金融機関からお金が借りられなくなると言われています。自己資本を確保するために、支出を抑えなくてはならないとの理屈です。
- C) ホンマかいなという気もしますけどね。ルネサスは、今現在でも短期借入金が多いでしょう。ワリの良い借金なんて、どのみち出来ないのでは。そうかと言って、金融機関から全く借りられなくなる事態も、想像し難いですよ。そもそも銀行は、利ざやを稼ぐためだけに存在しているのではなくて、産業を育成するのが役目でしょう。今回の震災で、ルネサスの半導体が、産業界にとって如何に貴重か解ったはずではないですか。私には、金融機関がルネサスから貸し剥がしをするとは考えられませんね。第一そんなことをしたら、超優良企業の自動車会社様まで、業績が一気に落ち込むかも知れませんよ。そういう判断を金融機関がするでしょうか。まあ、格付けが下がるのは良くないけど、格下げ=借り入れ不可=運転資金枯渇=倒産と言うのは、ちょっと短絡的に考えすぎではないでしょうか。
- D) それで結局、震災があったから賃金カットなのか、業績目標達成のための賃金カットなのか、よくわかりませんね。それは多分、震災が無かったらどうなっていたのか、シミュレーションが無いからだと思います。そもそも、2011年3月期の営業黒字だって、震災のために変動費の流出が減って達成できたと聞いています。それが無かったら、果たして70億円の営業黒字目標は達成できていたのでしょうか。
- B) そうですね。震災の影響が大きかったのは分かるけど、じゃあ本業が上手く行っていなくて、達成できていない面は無いのかと言う事です。会社の資料を見ると、1Qの売上が、4Qと比べて600億円近く落ち込んでいますが、震災の影響はその内の300億円となっています。残りの300億円近くは、震災以外が原因ということですね。分野別で見ると、SoCの落ち込みが激しいですね。昨年同期比で見ると、46%も落ちています。

- C) 震災以外の影響もありそうですね。震災で大きなダメージを受けたのは確かにしても、“震災の影響がいくら”ではなく、震災の影響も震災以外の影響も一緒にして、“下期黒字のためにはいくら”の指標にすり替わっているところが問題だと思うのです。このすり替えを認めてしまえば、実際に3月期の時点で最終損益 400億円の目処が立たなければ、更に来年度も賃金一時金カットを続けることになるでしょう。それはつまり、震災と言う想定外の事態があったから認めなくては賃金カットが、結局は業績のストレッチのための賃金カットにすり替えられてしまう事でもあると思います。
- D) すり替えではないと思います。会社は、震災があったから賃金カットとは、ひとことも言っていないと思いますよ。位置づけとしては、あくまでも春闘の「延長戦」ですよ。会社の論理は、あくまでも業績をベースにしているし、当然、次の春闘でも賃金一時金カットの提案はありえます。そういう意味では、ドライに来ているのだから、我々も「震災があったのだから仕方がないね」みたいな、ウェットな感覚で受けてはいけません。我々もまた、業績や財務体質を見ながら、受けるべきかどうかを考えないといけないのではないのでしょうか。
- だからさっきも言ったように、春闘で一括して議論すべきだと思うのです。ストライキも何も構えないところで、なし崩しにされては困ります。
- B) 話は解りました。下期黒字化の話は、春闘で交渉する来年度の一時金によって吸収可能な問題ですね。一方、自己資本が一時的に欠損する話は、そのインパクトの度合い次第ではないかと思います。
- D) もし仮に、今回受けるのであれば、自己資本の問題と、上期の業績の未達分をどうするかと言う観点から、議論すべきだと思います。春闘の延長戦という意味でも、純粹に震災の影響を測るという意味でも、その方が妥当ではないのでしょうか。

【人件費カットは受け入れられるか】

- A) では業績や財務体質を見たときに、賃金カットは受けるべきでしょうか。これまでの話を伺っていると、本来やってはいけないことだが、やむを得ないとのニュアンスを感じます。本当にそれで良いのでしょうか。賃金カットまでやれば、従業員としては、「ここまで我慢したのだから、必ず業績は持ち直さなければならない」と思うのではないですか。しかし現実には、100億円分の固定費を一時的に削ったからと言って、会社の発展が約束されるわけでもなければ、逆に100億円削減しなかったら倒産と決まった訳でもないでしょう。
- C) 正直、脱力感を覚えますね。前回の春闘のときにも確認しましたがけれど、この会社にとって必要なのは、経費の節減ではなく、如何にして売上を伸ばして、赤字体質から脱却を図るかです。その意味で、今までの問題はこれで、今後はこうして改善をしていくと言う様なシナリオが乏しいですね。事態を劇的に改善する特效薬のようなものがあるとは思っていませんが、あまりにも先の見通しが暗すぎると思いませんか。
- C) 会社統合したときに、親会社から”手切れ金”として約3000億円を注入してもらって、このお金をリストラに

使いながら、利益の出る企業体質へと変えていくのが、100日プロジェクトの目的でした。それで、早期退職に数百億使い、設備の償却に数百億使い、ELが持ち込んだ転換社債の償還に1100億円使い、ノキアからの事業買収とルネサスマバイルの新設にお金を使って、1段ロケット、2段ロケット、3段目と順々に切り離しながら、それなりに着々と上昇していたところだったと思います。

そこに今回の震災が起きて、那珂工場の修復だけで数百億も出て行ってしまいました。震災で計上した特別損失は3月末で495億円、資金の約1/6が無くなってしまいましたから、6段ロケットのうちの1段が、噴射する前にぼろっと落ちてしまったようなもので、宇宙空間までたどり着けるかどうか、厳しい状況になって来たのではないのでしょうか。

B) だから、乗組員の給料を削って、補助エンジン用に燃料100億円分を確保したいと。ついでにPA事業を村田製作所に売ったり、SoC事業の選択と集中を進めて、ロケット本体も軽くすれば、宇宙に出られる確率も高まるって事でしょうかね。

C) 選択と集中については、どうかと。短期で見れば、撤退した事業の売上分は確実に減るし、空いた工場の稼働損も出ますよ。SoCの主管工場だった山形は、ラインの稼働率が相当に下がっていると聞きます。

B) えっ、そうだったんですか。那珂が被災して、同じ300mmの鶴岡があって良かったと聞いていました。だから那珂の分を代替生産して、稼働率が上がっているとばかり思っていました。

D) 設計の方はそう思われるのかも知れませんが、我々生産を見ている者から言えば、製造ラインの移管なんて、そう簡単に出来るものではありませんよ。

体力の無い状態で癌の開腹手術をすれば、かえって命が危ないのと同じで、多少は病気が進行しても、薬で抑えながら体力の回復を待って手術するという方法もありますね。事業の撤退も、直近ですべき製品と、そうでないものを分けないと。

C) それにSoC = 不採算事業みたいに言われるけど、SoC単独で見るのはフェアじゃないと思いますね。SoCが最先端プロセスを開拓したあとで、償却の済んだラインを使ってMCUが流れているから、その分もMCUは利益が増えていた面もあるんじゃないでしょうか。だから、今後の会社の戦略としては、SoCの縮小とともに新規プロセスの開発もやめて、最先端は外ファブと言う戦略に切り替えたでしょう。この流れは、いずれMCUも追うことになると思います。外ファブは、そんなにコストが安くないって聞きますけど、外ファブでも戦える製品にしていけないといけませんね。

A) 話が経営戦略の方に行っていますが、賃金カットは受け入れられますか。

D) やっぱり単純なカットは受け入れ難いと思います。それで自己資本が足りなくなって、金融機関からお金が借り難くなるという話なら、賃金カットではなく、従業員から借りると言う格好には出来ませんか。従業員から無利子で貸せば、会社にとってもメリットはあるのではないのでしょうか。

C) つまり、カットした分を、来年の一時金への上乗せで返せという事でしょうか。アイデアとしては面白いですが、無理でしょう。

D) 別に来年でなくとも、再来年でも良いです。あるいは退職金ポイントに加算するとか。

C) いずれにしても、将来確実に発生する費用は、企業会計では引当金として計上しなくてはなりませんから、結局自己資本を減らしてしまいます。退職金ポイントにしても、退職給与引当金が増えますね。だからカットした分は直接的には戻ってきません。賃金カットをするとは、そういうことです。

D) では社内預金制度でも復活させますか。90年代半ばに廃止したとき、確か当時は年6%以上という利率の基準があって、会社にとってメリットが無いって言うので廃止になりました。しかし現在、厚生労働省が定めている年率は0.5%以上となっています。今は定期預金でも利率がゼロに張り付いていますから、利率0.5%だって従業員にはメリットがありますよね。この金利なら、会社にとってもメリットはありそうですよ。

B) 以前はそんな制度があったのですか。私は知りませんでした。

それから、労働組合の論理から言えば、カット分は、我々の雇用の安定と、将来の一時金で戻ってくると言う事だと思います。一時金は毎年の春闘で、経営の許す範囲で最大の原資を確保する方針でしょう。タテマエ上ですけどね。そのタテマエが事実で、かつ、100億円のカットをした方が将来の業績が好転するのであれば、将来もらえる一時金の額は、100億円のカットを飲んだことで増えるはずですからね。その理屈通りだったら、しょうがないけど、カットを認めてもいいかなあとと思います。

C) 先のことなんて、誰も約束できませんよ。それから、労働組合が認めようが認めまいが、管理職は賃金カットの対象になるのでしょうか。もしかしたら、労働組合が拒否した場合、組合員の分もカット率が上がるかも知れませんね。管理職こそ受難の時代じゃないかと思います。

D) すみません、管理職のことをすっかり忘れていました。ELの場合、昨年の夏は、組合員の一時金が1.75ヶ月だったのに、管理職は1.0ヶ月でしたね。その前は、管理職だけ5~7%の賃金カットでした。きっとまた、組合員以上のカット率が提示されて来るでしょう。本当に管理職受難の時代だと思います。

A) 結局のところ、カットを認めるべきか、認めざるべきかについては、明確な結論が出ませんでしたね。まあ我々は、何かの正解を導くために議論しているわけではありませんから、それで良いと思います。ここから先は、組合員一人ひとりが意見を持ち寄り、それを組合員が共有しながら、丁寧な職場討議を経て決めていくべきものと思います。

最後に少しお話しておきたい事があります。このたびの震災で、ルネサスも大きな被害を受けました。一番大きかったのが那珂工場の被災ですね。復旧には相当な時間がかかると言われていましたが、自工会などからの応援を受けて、見込みよりもずっと早く立ち直ったと聞いています。これだけの支援を外部から受けたことは、改めてルネサスの造っている半導体が日本や世界の産業界において、重要な位置を占めていることを私達に教えてくれました。事業が存続できたことに、感謝したいと思います。

D) もし会社統合が無かったら、RT単独では那珂の復旧は出来なかったのではないかとのお話も聞きます。私はELの出身ですけど、もしそれが本当なら、那珂が復旧できたという一点だけを取っても、統合して本当に良かったと思います。

【 まとめ 】

A) それでは、本日のまとめに入ります。

ルネサスエレクトロニクス社は、3月11日の大地震により、那珂工場が被災するなど、多大な影響を被りました。その被害額は、2011年3月期で495億円に達しています。更に今期の供給減や受注減による売上の伸び悩みなどによって、昨年7月に発表した100日プロジェクトで想定していた今年度の当期黒字を達成する見込みはなくなり、業績目標の下方修正を余儀なくされています。そして去る8月2日に、会社は外部に対し、下期の黒字化と、通年で損益 400億円をコミットしました。

会社から申し入れされた賃金一時金カットおよび時間外割増率の削減などは、先の春闘における留保事項を実行に移したという面があります。春闘の時点では、震災による業績への影響が確定できなかったために、一時金4.0ヶ月の一旦の回答が為されていました。こうして震災の影響が明らかになった今、新たに設定した業績目標の達成をベースに、再設定したいものと捉えることもできます。しかし、会社の申し入れは、春季交渉でもめた一時金の減額に留まらず、賃金や時間外の割り増しにも及んでいて、組合員の想定範囲を超えているのは問題と思います。

会社の言う100億円の人件費削減の必要性は、今年度末の損益 400億円必達と、自己資本の欠損の阻止から算出されていて、その意味では震災からの回復の為と言うよりは、業績と財務体質を数値的根拠にしていると言えます。したがって会社の申し入れを労働組合が飲むかどうかは、将来の業績を達成するために、現時点では不確定な数値を元に、未来のリスク回避の観点から賃金カットを受け入れる判断をするかどうかであるとも言えます。もしこの理屈を飲めば、今後も賃金カットの要請が繰り返される可能性が高まると共に、春闘におけるベースアップ交渉や一時金交渉へも、大いに足枷になっていこうと私は思います。なぜなら、仮に下期が円高などによって業績が下振れしたとして、震災を理由に100億円分のカットを今回は認めましたが、春闘では認めないと言えるでしょうか。来年はどうでしょうか。最終損益黒字を目標にしている2012年度で、黒字が出なかったら、一時金はどうなると予想されますか。利益率2桁を目指している2013年度はどうでしょうか。

今日の皆さんのお話からは、賃金カットの交渉は春闘にまとめるべきだとのご意見はありましたが、認めるべきか否かについて、明確な結論は出ませんでした。それは、本来なら到底認められない施策でありながら、一方で現在の会社の経営状況が、非常に良くないと認識があるからでしょう。経営上の本質的な問題は、何よりも売上が伸びていない事です。震災で会社が大きな痛手を被った事は事実にしても、仮に震災が無くてさえ、本当に100日プロジェクトの当初の計画通り今年の通期での黒字が達成できていたのか、怪しむ声も聞かれますね。そしてこの本質的な問題は、100億円のカットをしようがしまいが、そんな事で解決されるものではないでしょう。言わば、輸血用の血液をどれだけ用意しようと、病気が治らないようなものだと思います。その場しのぎでない、本質的な改善への道筋が、具体的な行動の指針を持って示され、現場へ落とし込まれ

なくてはなりません。

私たち労働者は、経営の論理だけから賃金カットの適否を判断しません。賃金は、私たちの労働に対する正当な対価であって、そもそも私たちと会社との契約によって支払いが約束されているものです。労働の質を落とすことなく対価の減額をされるなど、容認できなくて当然です。従業員の中には、収入の多寡だけでなく、扶養家族の有無や、その他の家族の状況によって、借金をしたり、貯金を取り崩して生活をつないでいる人が大勢いると想像できます。更に言えば、非正規雇用者やアウトソースなど、人件費削減以前の費用削減策の一環として契約が打ち切られ、それが賃金カットよりもはるかにダメージの大きい実質的な解雇に至っているケースも、見えないところで発生している可能性は多々あると思われます。ですから私たちは、同じ会社で働く仲間の受ける苦しみにも思いを馳せたいものです。お互いが相手の立場を思いやり尊重することが、働きやすい職場づくりの土台になっていくのだと思います。

ルネサスの労働組合が、最終的に賃金カットを受けるかどうかは、組合員同士が、よく話しあって決めるべきことでしょう。そのためにも、組合員と組合員がお互いに意見を交換できるような、丁寧な職場討議が行われることを望みます。

本日も、お忙しいなか、大変ありがとうございました。