

ルネサス懇、人的施策を語り合う

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)

【早期退職制度の状況】

- A) さて、秋闘の話題で予想以上に時間を取ってしまいました。時間も押しているのです、人的施策については簡潔に議論したいと思います。先月末に早期退職の実施が決定しましたね。1200人と言う想定人数も含めて、ほぼ私達が8月の時点で予想したとおりでした。この早期退職について、何かご意見はありますか。
- C) 管理職や地方の工場の社員数名から質問が来ています。今来ているのは、制度の内容に関する問い合わせです。工場では、11月の月上旬から面談の始まったところもある様です。本体では、11月の中旬以降、面談が行われていると聞きます。
- D) 会社は退職勧奨をしないと約束しました。労働組合員である従業員への説明は、ELの場合キャリアレビューの中で実施されます。早期退職のための面談を個別に実施しないとのことですから、後は運用面で、ちゃんと約束が守られるかどうかだと思います。
- C) 前回の私達の予想では、ルネサスエレクトロニクス本体の組合員は、概ね大丈夫ではないかと見ました。本体で心配なのは、管理職とスタッフ部門ですね。それからルネサスエレクトロニクス販売とか、地方の拠点とか、関係会社とか、会社統合で重複した部門の人減らしが、この制度を通じて実行されるのではないかと懸念しました。しかし今のところ、問題が起きているという報告はありません。
- A) 退職勧奨などの問題が一切起きないことを願ってやみません。もしこれから個別に相談を受けることがありましたら、親身になって聞くようにしてください。
- 相談者が労働組合員であれば、所属する組合に相談すべき事ですから、その線でまずは話をしてください。非組合員である管理職や非正規雇用者から相談を受けましたら、一人でも加盟できる労働組合に入って団体交渉をするのが適切です。電機ユニオンであれば、その点の実績も十分にありますし、交渉中に私達もサポートすることが可能ですね。他にも管理職ユニオン等、世の中には同様の組織がいくつもありますから、ご本人のニーズに合わせて選んで頂ければ良いでしょう。

【産業の空洞化】

A) さて、他にも、人的施策関係の話題としては、12月から発足するモバイル系新会社の話、社内で進行中のリソースシフトの話、販売関係社員の特約店への出向の話、大株主への移籍の話など、いくつもありますね。

D) 相模原の従業員が大幅に減る話もあります。玉川や鶴岡や、その他の事業所に数百名規模で移るらしいです。

B) 人的施策の範疇ではないかも知れませんが、日立超Lへの外注が減っているせいで、日立超Lの業務量が減って、近い将来に人員削減に手をつけるのではないかという心配の声も上がって来ています。

A) 話題が多すぎて本日は個別に扱う時間がないので、とりあえず各施策の意味について、これからひとつずつ考えて行く上での軸になるような、概略的な論点を整理しながら話すに留めましょう。

まず始めに、100日プロジェクトの発表の中に、国内の人員は削減するけれども、海外の従業員比率は高めると書かれていましたね。かなり古い話になりますが、円高が急激に進んだ1980年代に、企業はこぞって海外展開に力を入れました。円高に対抗できるような企業経営にしなくてはならなかったからです。私達は、「産業の空洞化」を問題視し、国内の雇用を守るために、どうやって海外流出を食い止めたら良いかと、ずいぶん頭を悩ませました。当時は主に工場の海外移転によって、工場労働者の雇用が奪われる事を問題と考えていたのですが、今回の中国市場対応の強化などは、少し様相が異なっていると思いませんか。

C) ええ、そうですね。今回は、中国に拠点を造って、そこがビジネスを一貫して管理できるような運営体制を敷こうとしていますね。だから製造だけでなく、設計も営業も、現地採用で強化しようとしています。会社機能のかなりの部分が、海外で展開されるという事ですね。産業の空洞化の段階として、一步も二歩も進んだと言えそうです。

D) 市場は中国にあるし、これから急速に拡大もして行きます。中国人が使う物を、中国人が企画し、設計し、製造し、販売すると言うのは、道徳的見地からも正しいのではないかと考えます。

C) ひとつの見方として正しいと思います。そうは言っても、会社が中国に進出するのは、別に道徳の実現ではなくって、そうした高次のオペレーションが可能な人材を現地で調達できる環境が整ったと考えているからでしょう。日本人を送り込むより有利だと。だから中国で造った物を欧州で売るかも知れないし、インド向けも中国で造るかも知れない。その逆もありえますね。

B) 「純中国製」、つまり企画開発段階から中国で造られた製品を、日本で売るかも知れないですね。そのようになると、日本の本社で勤める社員は、中国人との競争に晒されることになります。製造部門が縮小されて雇用が減ったのと同じことが、これからは本体のホワイトカラーの間でも起きてくると考えたほうが良さそうですね。

C) ホワイトカラーの中でも、日本の顧客と直接やり取りするような販売や販売技術、SE、品質管理などの部門

は、日本人の方が地の利があるでしょう。だけど、例えば技術部門でも、製品や機械やプログラム言語などを扱うような、汎用性が高く、言語の障壁の少ないものなどは、海外の技術者との競争が、これから少しずつ激化していくのではないのでしょうか。

B) つまり、回路設計とかレイアウト設計とかテスト設計とか、今でも国内の外注を積極的に使っている分野が厳しいという事になりそうですね。実際、プログラム関係の技術者の中には、結構脅威を感じている人もいますと聞きます。プログラムって、輸送にコストがかからないという意味で、世界中どこで作っても同じなんですよ。食料品のようにマイルレッジとか地産地消とか言う概念が通用しません。だから例えばインドなんてIT大国と言われますけど、インド人と競争して勝てるかどうかという話になってしまうんです。

A) 各国の生産技術のレベルが同じであるならば、生産物が自由貿易されることによって、賃金のような貿易できない生産要素の価格も、ある国際的な価格に均等化していくという仮説がありました。つまり、国や地域に関わらず、日本でもアメリカでも中国でもインドでも、同一の業種における世界中の賃金が同じになって行くということです。かつては非現実的な机上の空論であると考えられていましたが、今では見直されつつあります。ソフトウェアのように、まさに貿易によるコストが限りなくゼロに近い領域は、こうした現象が全地球規模で起きると考えられますね。そのソフトウェアの中でも、比較的小規模で、開発のための設備投資も多くを必要としない分野であれば、なおさらかも知れませんね。

B) はだかの人間同士の競争だと言うわけですね。ならば、インド人の技術者には、日本人技術者と同じ水準の賃金を要求してもらわないと困ります。

ところで考えてみますと、ルネサスエレクトロニクス社の賃金も、国際的な水準から見直さないといけないという事はないでしょうか。今は販売部門だろうと技術部門だろうと、研究開発だろうと、職種に関わらず、だいたい同じくらいの賃金を貰っていますよね。例えば28nmの先端プロセス開発をしている社員など、もしかして国際的にはもっと高い賃金でも良いと言うことはないでしょうか。

C) そういう意見はあるでしょう。今は学歴によって賃金が決まってしまう面が強いのだと思います。E1では大卒や大学院卒がA職というカテゴリーに入り、短大卒や高卒がB職といった感じで、学歴によって職群が分けられています。そしてこのA職とB職の差が大きいのです。同じA職である限り、技術系だろうと販売系であろうと、同じ年代なら、だいたい同じ賃金になります。だから学歴別賃金とでもいうべきものです。これを理不尽と思いますか。

職種に関わらない横並びの賃金というものは、年齢が同じならだいたい同じ賃金を得られる環境を造り、格差を縮小する方向に作用していたと思います。その効用を忘れてはいけないと思います。先端プロセスの賃金を抜き出して議論することは、他の職種についても、あるべき賃金相場の議論を呼び起こすでしょう。そして職種によっては、著しい賃金低下を招くことにもなりかねません。全体への影響を考えて慎重に取り組むべきでしょうね。

D) IT技術者の話に戻しますと、本来は国際的な賃金水準を、先進国のレベルに合わせたいと私達は思うのですけれど、難しいですね。それこそ世界中のIT技術者が連帯して、職種別国際賃金水準を獲得するために、

全世界規模でストライキをかけて闘わないと。しかし各国の民主化度合いによって、それが可能な国と困難な国があるでしょう。我々が生きていく間には、ちょっと実現しそうに無いかな。

だからと言って、IT産業の賃金が途上国並みになれば、先進国ではIT産業を持つことは出来なくなりますよね。ITの全分野がそうだとするのは無いにしても、非常に問題ではないでしょうか。

- A) 新しい動きもありますよ。「ルポ“正社員”の若者たち」では、中国で働く若者の話が出てきます。その話の中で、中国に進出している日本企業が現地の社員と日本人社員との間に賃金格差を設けているために、優秀な中国人が日本企業に定着せずに欧米の企業に行ってしまうとの指摘がされています。やはり国際競争をしていくうえで、安い人件費で中国人を雇おうと言う発想自体が時代遅れになっているのではないのでしょうか。
- D) そうは言っても、一般的な傾向からすれば、技術の分野でも厳しい国際競争に晒される領域は増えて行くと思います。だから会社としても、そういう分野の技術者を正社員として抱えきれなくなって、外注化を推し進めるのではないのでしょうか。90年代に事務職の派遣社員化が進みましたね。今度は技術職の番ではないかと思えます。
- C) 現に、2年前にはNMS (RMSの前身)で、技術系社員をメイテックと言う技術派遣会社に出向させようと言う計画が実行されました。メイテックに出向させて、そこで新しい就職先を探させようとしたのです。そういう動きが今後も出てくるかも知れないということでもありますね。
- B) そういう意味で言えば、今回の100日プロジェクトでは、MCUの設計技術者などを、社内シフトで確保していますね。まだ雇用を守ろうという姿勢があると見て良いのでしょうか。
- D) それはその方が合理的だからでしょう。だけど本当に社内に仕事があるのか、それとも実はRMSなどに移籍する者が出ないのか、今後ウォッチしていく必要があると思いますよ。

【ルネサス発展の形】

- B) ルネサスの経営陣が成長戦略を描く背景には、現在の人員が企業規模に比べて多いという感覚があって、そのミスマッチの解決のためには企業規模に合わせて人数を減らすよりも、人数に合った企業規模へと拡大するのだと言う思いもあるのではないのでしょうか。雇用を守るためにも、企業規模を大きくしないといけないのだと。
- A) さあ、どうでしょうか。経営陣が本当にそう思っているのかどうかは、想像するしかありませんね。では聞きますが、もし4万8千人もの雇用が守られるとしたら、それはどんな形でしょうか。
- C) 4万8千人の大半は国内雇用です。産業の空洞化を抑えないと国内雇用は守れません。そうおっしゃりたいのでしょうか。だから最初の話に戻ってしまいますけど、今ルネサスは、国内雇用を減らす代わりに、海外の雇

用を増やそうとしていますね。これがルネサスの成長発展の形だとしたら、ルネサスが目標どおり成長しても、国内の雇用は大量に失われます。

D) 海外売上比率を60%にするのが当面の目標です。将来的にはもっと増やしたいでしょう。世界市場で戦っていくのだから、当然のことです。そして、世界で売るからこそ、世界中で雇用するのも、有る意味当然です。海外売上比率が60%なら、日本人は社員の4割になるのが自然ではないでしょうか。造った半導体を消費する国の雇用を出来るだけ増やすことは、国際的なモラルに合致するのではないかと私は思います。

B) つまり国内の雇用を減らして海外の雇用を増やすのは正しいと。正しいことをした結果、国内の雇用は減っていくということでしょうか。何だかやり切れませんね。

C) 例えば、海外への生産移転によって国内工場が閉鎖になれば、数百人から千人規模の雇用が失われるし、地域の経済に与える影響も甚大ですね。だから、私達はこれまで、産業の空洞化をどうやったら止められるのかと、ずっと悩み続けて来ました。

ですが、私は最近、そんなに出て行きたければ、どうぞ勝手に出て行けばいいのではないかとも思うようになりました。日本の財政赤字が莫大な金額ですよ。地方自治体の赤字分も合わせると、1千兆円を超えていて、赤ん坊から高齢者まで、全国民一人当たりざっと1千万円の借金ですよ。私の家庭は妻と子供2人で4人家族だから、ざっと4000万円の負担ですよ。こんなにものすごい赤字を抱えて、まだ法人税を減税しろと言っていますよね。

D) その気持ちは分かりますね。この20年で失業率が随分上がったし、消費税率が上がって、更に上げようという動きがあります。若者はずっと就職難で、今年に至っては「超氷河期」とか言われています。にもかかわらず、法人税率はずっと下がり続けているし、更に下げようと議論がされています。まあ、ルネサスは儲かってないから、法人税もあまり沢山は払っていないでしょうけど。もし私がワーキングプアだったら、これ以上日本が暮らしにくくなる前に、早く出て行けと思うかも知れませんね。

B) 素朴な疑問ですが、どうして国によって法人税率が異なるのでしょうか。さっきの生産要素価格均等化の話と絡めれば、もしかして法人税率も均等化して行くのでしょうか。

C) さあ、どうでしょうか。可能性としては、あり得なくは無いと言ったところでしょうか。いま、これだけ企業の活動がグローバルに展開しているながら、その企業のあり方を規制する独占禁止法などの法律や税制の国際的基準に関する整備が、不十分ではないのかと言う気がしています。法人税については、どこの国だって、自国に企業を誘致することで、国民の雇用の機会と、国家の税収の源を得たいと思うのではないのでしょうか。だから、その意味で、法人税には切り下げ競争が生まれる余地があると思います。

もし仮に、ある産業が世界中どこの国で生産しても、原材料の入手、労働力の質、生産設備の導入、流通などの生産に関わる要素に関して、およそ地の利と言える面が無いのであれば、最後は法人税の出来るだけ安いところに立地と言う発想になるかも知れませんね。考えれば考えるほど嫌な話ですけど。

【会社の存在意義とは】

A) 企業が高い生産性を維持するためには、ダイナミズムが必要です。しかし巨大企業のダイナミズムは時に、ちっぽけな人間のつましい生活もささやかな幸福も、枯葉の様に吹き飛ばしますね。それは果たして仕方のない事なのでしょうか。それとも企業のダイナミズムに着いて来れない人間の方が悪いのでしょうか。

こういうときには、企業の存在意義について、原点に立ち返って思い出してみることでしょう。私が常々言っていることですが、企業と言うのは、松下幸之助の言葉を借りるまでもなく社会の公器です。そしてその最大の存在意義は、本業にこそあるのです。ルネサスで言えば、何よりも社会に必要とされる良質な半導体製品を安価に提供する事にあります。企業の存在目的が金儲けだなんて、ドラッカーだって言っていないからね。

D) 利益を上げるのは、本業を継続させるのに必要だからですね。業績の良い時もあれば悪い時もあるから、そうした変動を吸収するだけの内部留保は必要でしょう。だけど、すっかり成長を終えて、安定期から衰退期に移行している企業であれば、損益ゼロ、つまり1銭の得もなければ損もない状態で、ずっと継続して行けることが理想的なのだとと言えるでしょうか。

B) 会社と言う存在は、資本主義国だけに存在するのではなくて、社会主義国にもありますよね。結局、会社と言うのは、ひとりの人間では出来ないような大きな仕事や高度で複雑な仕事を、集団で役割を分担しながら成し遂げるために必要なコミュニティーだって事に気付きました。つまり資本主義とか社会主義とかの社会体制に拠らない、人間の生産活動における本源的な存在なのですよ。単に利益を生み出すのが目的の機関じゃなくて。

C) ルネサスエレクトロニクス社の企業理念も立派だと思いますよ。「ルネサス エレクトロニクスは、夢のある未来をつくる企業を目指し、叡智を結集した新技術により、地球と共生して人々が豊かに暮らせる社会の実現に貢献します。」です。つまり良質な半導体を世に送り出して、夢のある未来をつくります。人々が豊かに暮らせる社会の実現に貢献します。いい理念じゃないですか。

B) だけど物には両面がありますよね。企業理念の中に、「地球と共生」という言葉がありますよね。半導体の場合、製造段階でも使用段階でも、電力は使うし、薬品や水も大量に使うから、ものすごく環境負荷が大きいと言われる。部品のリサイクル率も高いとは思えません。だから地球と共生と言いながら、実は地球環境に多大な変化を引き起こしているではないし、地球環境を変化させることで、人類に迷惑をかけながら企業活動を存続しているに違いないと思うのです。

だから大事なことが多分2つあって、そのひとつは、そうやって負の影響を与えている以上、私たちの造った半導体製品は、かけている迷惑以上に世の中の役に立たないといけないという事です。そしてもうひとつは、上がった利益は世の中に還元されて行かなくてはならないという事です。

D) なるほど。私は3年前に一眼レフのカメラを買いましたが、実はほとんど使わないまま、本棚の隅に置か

れています。半年くらい触っていないから、電池が切れているかも知れません。昨年買ったハイビジョンビデオカメラも、やっぱりあまり使っていません。それらの中には、ひょっとしたらルネサスの半導体も入っているかも知れないけど、役に立てられて無いという事ですね。今さらだけど、我ながら罪深いなあ。

A) じゃあ、帰宅したらカメラのホコリをふいて、是非使ってあげてください。

D) ははは、そうしますよ。それと、使わないものは買ってはいけないということですね。例えばですが、「これこれの環境負荷をかけるものは、これ以下の値段で売ってはいけない」とか、そういう法律を作って規制できないものでしょうかね。無理かなあ。だけど、単にたくさん造って単にたくさん売れば良いってものではないですよ。無駄に造らないような、無駄に売らないような仕組みって、どうやったら作れるのでしょうか。

【造る人、食べる人】

A) むかしのラーメンのコマーシャルで、「私作る人、僕食べる人」というキャッチフレーズがありました。このCMは、男女差別的だと批難を浴びて打ち切りになったらしいです。この「私作る人、僕食べる人」という言葉は、なかなか差別の本質をよく表していると思います。差別の表現形の形態は、まさに「作る人、造る人」と「食べる人、消費する人」の分離だと私は考えています。例をあげると、熱帯の国のプランテーションで働く農民は、あまりにも賃金が安くて、自分の作った高価な換金作物は買えないといった事があります。

C) トヨタ自動車などは、レクサスを造っている工場労働者に表示を付けさせていると聞きました。世界一の車であるレクサスを造っているのだとの自負や誇りや責任感を持たせるためとか。だけど、そういう労働者は、みんなレクサスを買えるだけの賃金を貰っているのでしょうか。貰ってなければ、これもまた「造る人」と「食べる人」の分離ですね。

B) その話は他人事では無いですね。若い人の中には長時間残業者が大勢います。独身者で、もしかしたらこの人は、会社とコンビニと寮を巡るだけの生活になっちゃってるんじゃないのかと疑いたくなる人も居ます。私は家族がいますが、共働きだから、やっぱり時間に余裕がないですね。だから、テレビもあまり観ていないですし、車も近所のスーパーに週1回の買出しに行くのに使うくらい。カメラで撮るのは子供の写真ばかりという具合です。ゲームは基本的に好きですけど、1本のソフトをクリアするのに5年くらいかかるので、最近新しいソフトを買いませんね。

D) つまりルネサスの主力製品である自動車用途やテレビや、カメラやゲーム機向けの半導体は、あなたのライフスタイルでは殆ど役に立っていないという事ですね。

B) 私の場合、プランテーションの農民と違うのは、お金が無いのではなくて時間が無いから使えない点ですが。

- A) お金が無いのも時間が無いのも、根っこにあるものは同じですよ。労働者を出来るだけ安い賃金で出来るだけ長時間働かせたいと考えるのが資本側の欲求ですからね。その結果、あなたも「食わずに造る人」の仲間入りをしていると言う訳です。
- B) 私達の企業理念には、私達の造った半導体の組み込まれた製品が使われることで、世界中の人が豊かで幸福な生活を送れるようにとの願いが込められているのだと思います。もし私たち社員が、ルネサス製品を組み込んだ製品を買ったり、使ったりする機会から遠ざけられるような事になれば、極論すると私達自身は、企業理念で言うところの「世界中の人」には入っていないことになりそうです。寂しいですね。
- D) 工場で働いている派遣労働者が聞いたら、何を今さらと思うかも知れませんよ。
- B) ええ、それは分かっています。結局のところ、私達の半導体製品は、環境面で多大な負荷をかけているだけではなく、労働者にもいろいろな負担をかけて造られているのですよね。だからまとめると、そうやって世の中に負担をかけて造った半導体である以上、その「負の影響」以上に、世の中の役に立たなくてははいけないし、そのためにはちゃんと使われないとはいけないし、使うためには、購入できるだけの収入と、使用できる時間が必要なのだと。こんなところでしょうか。

【会社から世の中への負の影響】

- C) おっ、まとめの時間になりましたか。それならば、付け足しさせてください。
概論はその通りと思いますが、ルネサスでは様々な人的施策が実行段階に入っていますし、きっとその中で、辛い思いをする人が少なからず出てくると思うのです。企業の成長発展という大義名分のためなら、個人はどんな我慢でもすべきであり、我慢できない人はどうぞ早期退職を取れば良いでしょうみたいな雰囲気が出てこないかと心配です。そういう雰囲気もそうですが、労働者がいじめられて、本人や家族が不幸な思いをするのであれば、それもまた会社の「負の影響」だと思うのですよね。言い換えると害悪であると思うのです。
- B) つまり、その害悪を出来るだけ減らすべきだと。ルネサスと言う会社が世の中に与える影響のプラス面が大きい方が良く、マイナス面が小さい方が良く。その差を出来るだけ大きくすべきではないかという事ですね。
- C) そうなんです、そういう相対的な考え方で、言葉にするとすごく単純で簡単なのに、なかなか実践できないのですよね。いつの間にか会社の成長だけが価値みたいな、一本の価値観だけで物事を判断してしまっている。そういうところから、思わぬバッシングにあう場合もあります。
- B) どんなバッシングですか。
- C) 私たちはNEC & 関連労働者ネットワークの方で、いま雇用延長問題に取り組んでいます。ところが、雇用

延長と言うと、どうも若い世代にはウケが悪いらしいのです。年寄りがいままで会社にしがみついているから、俺達の雇用機会が失われているのだと、本気でそう思われているみたいなんですよ。

- B) 確かに、そう思っている若者はいると思います。でもちょっとずつ変わって来ていると思いますよ。だって今年「超氷河期」と言われますよね。雇用延長はひと段落して、景気も持ち直したにも関わらず、ものすごく就職が厳しいです。さすがに雇用延長のせいではないと、みんな気付きつつあるのではないのでしょうか。

さっき産業の空洞化の話をしましたけど、新卒採用の現場も、空洞化の先行している領域だと思うのです。大企業などは未来を見据えてグローバルに活躍できそうな超優秀な人材しか採らなくなったでしょう。つまり、これからのアジアを中心にした海外展開に向けて、他のアジアの学生と競争させられているのですけど、それを雇用のミスマッチとか何とか言っておまかしているのだと思います。競争自体がこれから激化こそすれ、緩和はしないと思いますから、今年以上の氷河期が訪れる可能性も大きいと思います。スーパー氷河期とか、ウルトラ氷河期とか、いえ、氷河期と言う呼び方自体が良くないですね。いずれ暖くなるみたいですから。そうじゃなくて構造的な問題だと理解する必要があるのではないのでしょうか。

- C) 新卒採用が減っているのも空洞化だという訳ですね。その点については、私も反省しているのです。雇用延長への取り組みについては、これまで何度も会社側と団体交渉を繰り返して、情宣活動もたくさんやって来ました。だけど、争議行為が先行したわりに、根底にある理念を伝える事が疎かになっていた様に思うのです。

雇用延長の話の出所のひとつは、年金財政の行き詰まりで、支給開始年齢が60歳から65歳に後ろ倒しになり、その間の所得保障をする必要が出てきたことです。ふたつ目は少子高齢化で労働力人口が減少するから、中高年を活用しないといけないということでした。だけど、それだけではないのですよね。もっと深いところには、高齢者の働く権利とか、社会権の考え方があります。つまり働くことを通じて、社会の中で一定の役割を果たしながら関わっていける権利があるはずなのです。高齢者福祉の問題とも関係しますね。おそらく将来、身寄りの無い高齢者が増えていきますし、そういう人達にとって必要なのは人間関係なんです。だから社会参加と人間関係を育むコミュニティと言う観点から、働く場所である会社の意味を追求したいのです。もっと背景には日本人の寿命が伸びたこともありますし、そもそも本当に定年が必要なのかと言う議論もしたいです。

世の中にはいろいろな労働問題がありますが、組織として雇用延長に取り組むのは、たまたま私達の仲間の鈴木さんが、山村硝子(旧NEC真空硝子)で雇用延長を求めているからなんです。当事者がいないと団体交渉は出来ないし、運動の足掛かりがありませんからね。だから、それ以外の無数の労働問題は、世の中にある無数の組織で取り組んでもらえることを期待し信用して、私達は雇用延長問題を通じて、世の中の労働運動の中で一定の役割を果たして行こうと考えた訳です。

- A) 電機懇では障害者雇用問題に取り組んでいます。雇用延長問題と共通するのは、この運動が人間とは何か、人生とは何か、労働とは何かという人間存在における本源的な問題提起を基盤にした運動であると言う点でしょう。今後、こういう活動は増えて行くと思いますよ。
- C) 話を変えて申し訳ないけど、メンタルヘルスについても言いたいです。今から30年くらい前は、うつ病と神経症(ノイローゼ)とを、明確に分けていました。うつ病は、精神分裂病(統合失調症)と並んで、内因性の精神病

と呼ばれていました。内因性、つまり患者の遺伝的、肉体的な素養から生じる病であって、原因不明かつ、治癒はしないと考えられていたのです。それに対して神経症は、抑うつ状態になる点ではうつ病と似ていますが、親しい人が亡くなったとか、失恋したとか、他人にも了解可能な原因があって起きるもので、いずれは治癒するものとされていました。

ところが、いつの間にか、神経症がうつ病の中に入れられてしまった様なのですね。もちろん医学的に理由があつての事だと思います。しかし私には、神経症をうつ病に含めたことが問題を大きくしている様に思えるのです。だって病気としてしまうと、本人の健康の問題になってしまうでしょう。だけど、神経症になるには原因があるのであって、とりわけ会社の中では、いろんなプレッシャーなどの外因的なものが原因である可能性がありますよね。これを個人の健康の問題にしてしまったら、原因に迫れなくなるのではないのでしょうか。この人は心が弱いから病気になったのだみたいな。

D) うつ病になる有力な原因にパワハラ問題があるでしょうね。パワハラも困った状況にあると思いますよ。セクハラは受けた本人がセクハラと思えば成立しますけど、パワハラはそうではなく、あくまで上司から職権を利用した嫌がらせをされた場合ですね。言い換えると、職務上必要な指導はパワハラにはならないのです。私はここに本質的な問題があると考えています。

上司と言ったって、所詮ただのおっさんやおばさんですよ。そのおっさんやおばさんの言う事に逆らえないのは何故でしょうか。私達には大抵ノルマがあつて、仕事の割り当てがありますよね。社内的なノルマなら、達成できなくても次は頑張りますと言えば済む場合もあるかも知れないけど、それが顧客の要求だったり、クレームがらみだったりすれば、中途半端にはやめられませんかよ。上司からの業務命令が、単にこうすべきでしよう的な言い方であっても、言われた本人は逃れようのないプレッシャーを感じる事があるのです。

パワハラのパワーは、上司個人のパワーではなく、会社権力のパワーです。そして会社権力はまた、外部の顧客や株主などから圧力を受けていますね。だから職務責任に形を変えた暴力のフレームが存在していないのかどうか、そこを見張る必要があるでしょう。

B) そうですね。その職務責任によって、長時間残業に追い込まれて行くケースもあるでしょう。そんなに忙しければ、仕事の調整が出来るように上長と交渉しろと言う人もいますけど、実は上長も忙しかったりする事が結構多いのですよね。だから言いたくても言えない。そういう状況の中で、子育てや介護のために仕事に割ける時間の少ない人とか通勤時間の長い人とかは、特に追い込まれやすいですね。それで結局、共働きだった配偶者が退職したり、実家の親に頼るなど家族にしわよせしてしまったり。それに今だと、上長へ負荷を軽減してくれ等の直談判をすれば、早期退職のターゲットになるかも知れないとの不安と闘いながらになるのではと思います。

C) 長時間労働の問題について言えば、残業自体が悪だという認識が弱いですね。労働基準法では、週の労働時間が最長で40時間と定められています。上限が40時間ということで、これより短い分には構わないのです。ところが40時間で打ち切ってしまうのは、実務で支障が出るということで、36協定を結ぶ事により、例外として残業が許されているのです。つまり業務の実態と法の掲げる理想とのギャップを埋めるために、若干の残業は必要悪として認められているのです。

だけど如何に36協定があつても、残業自体は悪であるし、出来るだけ減らさないといけない事になり変わりあり

ません。長時間残業を黙認することは、時間的のりしろの少ない人の人生を破壊してしまうことでしょう。本人の意志に関わらず長時間労働を余儀なくされることが、暴力に屈した状態だとも言えますね。だから労働時間の上限に関わるルールは、私たちを際限の無い暴力から守ってくれる盾なのだと思います。

- A) さて、雇用延長、メンタルヘルス、パワハラ、長時間残業などの重要なキーワードが次々に出てきましたね。これらの問題については、個別のテーマとして、今後少なくとも1回以上議論したいと思います。

【半導体産業の過去と未来】

- A) 先日、週刊ダイヤモンドの記事の中で、「50年後もその先も存続できる会社の”礎石”を築きたい」と赤尾社長が述べておられました。50年というところが良いですね。なぜなら、日本の電機産業が半導体を事業として手がけてから現在までが約50年です。今をひとつの節目と考え、これから更に半世紀と捉えておられるのでしょうか。
- C) 50年後と言いますと、現在会社に勤めている人はみんな居ませんね。私達の持っている技術や知識やノウハウや、製品や顧客やブランドや、資産や設備や不動産など、すべての財産を次の世代に引き継いで行ける事が前提になります。いい話ですよ。
- D) 50年後の世界を見据えるには、少なくとも50年の歴史を遡って、如何にして現在の姿が構築されてきたのかについて、おさらいの方が良いと思います。敗戦直後の日本は、航空機を持つことを許されませんでした。強力な軍事力に発展する可能性があったからです。しかし船舶を持つことは許されました。その後、日本の造船業は飛躍的な成長を遂げて、世界第一位の造船大国になりましたが、航空機産業は伸びませんでした。
- 半導体は、AT&Tベル研究所でトランジスタの動作が発見されたのが1940年代の後半だったと思います。つまり戦後のテクノロジーなんですよ。おかげで戦後処理で取り上げられるようなことが無かったのでしょうか。ただ80年代に坂村さんが提唱したTRONは、パソコンのレベルでは普及しませんでしたね。これにはアメリカの圧力があったと聞きます。いま、半導体におけるスタンダードは、先端プロセスにしる、MPUにしる、依然としてアメリカが持っていますよね。果たして日本が、本当に基本的な領域でスタンダードを握れる可能性があったのかどうか、真の意味で一番になれるシナリオが有り得たのかどうかなんて事を、最近疑問に思ったりします。結局、80年代の日本の繁栄も、現在の韓国や台湾の台頭も、黎明期から成長期にある資本主義の強さと、後発であるが故のしがらみの無さと、半導体産業が装置産業であると言う特質とが合わさってもたらされたと言う面では、同じではないかと思うのです。
- いずれにしても、この50年の歴史について、多くの専門家に語ってみたいですね。製本して従業員に配ったらどうでしょう。執筆者は中島元社長でも良いと思うし、世界の第一線でつい最近まで活躍されていた方、例えば実装技術の春日さんとか、故障解析の二川さんとか、他にも大勢いらっしゃるのではないかと思います。
- B) 日本の半導体がこれまで歩んできた道をおさらいしながら、これからの半世紀を見据えると言うことですね。

私もそんな本があれば読んでみたいと思います。

私たちの半導体産業の可能性を感じながら、一方で環境や労働や人権に与える負の影響の現実からも目をそらさず、プラスとマイナスの両面から未来を考えて行きたいと思います。

【まとめ】

A) 議論も尽きませんが、そろそろまとめに入らせてください。

今回は人的施策の具体的な展開にはあまり触れずに、基本的な考え方とか、全体の流れを把握する方向で議論を進めさせてもらいました。その流れの中心にあるのは、やはり産業の空洞化である様です。それも、単に製造工場が海外進出するという空洞化に留まらず、企画や設計や営業などの機能を含めて、一貫して現地の人材に請負わせる形での空洞化の段階に入ったと、はっきり感じます。これから先、国内の社員には、構造的に厳しい時代が訪れそうな予感がします。そう言ってしまうと、何だか危機感を煽っているかの様ですが、多少大げさにでも危機を説くほうが、危機は無いのだと嘘をつくよりも、はるかに罪は軽いでしょう。

こうした産業の空洞化は、企業のグローバル化、ひいては市場のグローバル化によって引き起こされているのでしょし、日本の人口が減少局面に入り、相対的に市場規模が縮小を続ける見込みである以上、市場のグローバル化が進展する限り続く可能性があると思た方が良いのではないのでしょうか。ルネサスと言う会社についても、もし今後事業規模が拡大するのだとすれば、それはあくまで日本人の日本人による日の丸半導体企業としての拡大なのか、海外にシフトしつつの拡大なのか、いずれの姿を想像するのが、より自然でしょうか。私達は底流の構造的変化に気付く必要があるのではないのでしょうか。

しかし私達の目的は、救いようの無い議論をする事ではありません。そして、こんな時だからこそ、会社とは何か、何のために存在するのかを、もう一度確認しましょうと話し合いました。会社の最大の目的は、何よりも本業を通じて社会に貢献することであり、利益が第一ではありませんね。しかし会社はその生産活動を通じて、人間にも環境にも、多大なマイナスの影響を与え続けます。だから、利益だけが価値であるかの様な一本の価値観で全てを判断しようとせず、会社を功罪の両面から捉える見方が必要になって来るでしょう。そうすれば、私達にとって本当に必要な社会のあり方、その社会の中での会社という存在のあるべき姿も見えて来るに違いありません。

当面の労働運動の個別局面においては、一見グローバル化の流れとは逆行するかの様な活動を、従来どおり行っていく事になるでしょう。国内工場が閉鎖になる話があれば、全力で反対しましょう。国内雇用の確保は絶対に譲れない大前提です。賃上げの要求も続けます。一企業が全ての問題解決能力を持っている訳でない事は百も承知です。それでも、あるべき姿の実現に企業を嫌が上でも巻き込むためには、企業側を矛盾の渦中に引きずり込まないとダメです。

労使協調のまま、今を我慢すれば将来は明るくなるのではないかと、少なくともここ10年以上にわたって私達は我慢を続けて来ました。その間に会社を去った仲間も大勢いました。これから先も同じ様な我慢、同種だけどよりきつい我慢を続けて行くのかどうか。それとも、もっと他に頑張り方があるのかどうか、私達で今後更に考えて行きたいと思います。

今日は長時間の議論、お疲れ様でした。時間も18時を回り、外はすっかり暗くなっていますね。ここから続きの話は、その辺のお店でビールでも飲みながら語り合おうとしましょう。

本議論は、11月21日までの情報を元になされています。冒頭で早期退職については、今のところ問題なしと書いていますが、その後11月末になって、退職強要に遭っているとの相談が社員から寄せられている事を付記しておきます。