

ルネサスは団交に応じよ

労使の誠実な話し合いを求める

第6回目の団体交渉を会社は拒否

電機・情報ユニオンは8月18日に、第6回目の団体交渉の申入書を会社に提出しました。しかし会社は、ユニオンから提示した交渉事項に対し、「団体交渉義務を負うとは認識していない」、「説明可能な範囲で十分に説明を尽くした」等を理由に、次回交渉に着くことを拒否しました。ユニオンからは、9月6日および9月29日にも交渉申入書を送りましたが、会社は先と同様の理由により、団体交渉をする意向が無いと返答しています。

いまだ十分な説明はなく、団交継続は必要

電機・情報ユニオンはこれまでの5回の団体交渉を通じて、ルネサスの行ってきた「指名解雇」リストラおよび定期昇給見送りの撤回・見直しを要求してきました。特に「指名解雇」リストラについては、社員が受けるダメージの大きさや、現在の経営状況との比較から判断して必要性があるとは到底認められないことなどから、会社に施策の中止と説明を求めました。また、リストラの対象者となった組合員が執拗な面談を受けたという事実から、実質的な退職強要が行われているとして、会社に調査と是正を要求しました。

しかし会社は、いまだリストラの国内の実施人数や、割増退職金等の内容など、基本的な事項さえも明らかにしていません。退職強要の有無についても、何をどのように調査したのかも明らかにしないまま、「違法な退職強要と評価されるようなコミュニケーションを認識していない」と回答しています。そのような状況では、「十分に説明を尽くした」とは到底言えません。

会社は団交を拒否せず、応じること

退職にともなう不利益や、退職強要による人権侵害、定昇見送りによる実質的な賃下げによる経済的不利益については、すべて社員が被る「負の影響」として、会社には人権デューデリジェンスの実施を求めるものです。この人権デューデリジェンスの実施過程において、ステークホルダーである労働組合との対話は欠かせません。国連人権理事会による「ビジネスと人権に関する指導原則」では、労使の認識の齟齬を正していくためにも、企業に労働組合との対話をするよう求めています。ルネサスは、こうした国際的な労働基準を順守することを宣言しています。会社の方針に則り、引き続き電機・情報ユニオンとの団体交渉に応じ、誠実な話し合いを続けるよう求めます。

また、過去2年は「指名解雇」リストラの実施を11月に社内通知していることから、来月にはまた実施通知を出してくる恐れがあるものと警戒しています。もしそのような事態になれば、改めて施策の撤回を要求することになります。

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会

E-Mail : renesaskon@gmail.com

Web site : <http://www.renesaskon.net/>

住所 : 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F 電機労働者懇談会気付

TEL : 03-6421-5323 FAX : 03-6421-5324

一人でも入れる 困ったら

電機・情報ユニオン

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F

Tel 03-6421-5323, Fax 03-6421-5324 Email : denkiunion@gmail.com



新人事処遇制度で年収が大幅にダウンも

電機・情報ユニオンは会社に対し、現在社内にて検討されている新人事処遇制度についても労使協議の実施を求めました。当然ながら会社は、少数派労働組合である電機・情報ユニオンに対しても、多数派組合であるルネサスグループ連合と同様な資料を用いて新制度案についてきちんと説明し、協議に応じなくてはなりません。

制度改定の背景とは

電機・情報ユニオンがこれまでに組合員を通じて把握している内容によれば、新制度では一時金の比率を減らして、その分基本給を上げる方針と言います。これは新卒採用が売り手市場になっていることなどを背景に、各社が人材確保のために初任給の大幅引き上げをしているからで、ソニーなどではすでに実施されているものです。そして初任給を大幅に引き上げるからには、先に入社している社員の基本給と逆転が生じないように基本給の全体的な引き上げも必要になりますが、これを賃金原資を増やさずに行うために一時金（賞与）を大幅に減らすことで全体の調整を図ろうとしています。

短期の評価で年収が大きく変動

一時金が大きく減るのですから、その分だけ基本給が上がらなければ、年収としては減収になるということです。ところが会社からは、直近の成績によって基本給の上がり方を大きく変えるという案が示されています。最高評価の社員は基本給が3割以上も増加する可能性がある一方で、平均よりも低い評価の社員はほとんど上がらないという、かなり差別的な昇給テーブルの案が提示されています。組合員の見立てでは、このまま会社提案が通ってしまえば、全体の3割くらいの社員は年収で数十万円から百万円を超える大幅な年収減になると言います。一部の社員の年収から相当な金額を奪い取って、他の社員に付け替えるという極めて暴力的な施策となっています。

差別的な変更は違法の疑いが濃厚

私たち電機・情報ユニオンは、この会社提案を、過去の判例に照らして違法の疑いが濃厚であると見ています。参照したのは、2000年に最高裁判決のあった「みちのく銀行事件」です。この裁判では、55歳以上の行員に対して大幅な賃下げを行ったことが違法とされました。一部の労働者が一方的に不利益を受ける場合には、その不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済をあわせて図るべきであるとして、それが無いままに大きな不利益のみを与えることを認めない判決でした。

ベア実施も含めて要求する

会社は、今回の改定は賃下げを目的としたものではなく、賃金原資は維持すると言います。しかし賃金原資を維持するとは、要するに来年もベアを実施しないという意味であり、近年の物価上昇を引き続き無視し続け、事実上の賃下げを行うと言っているのに等しいものです。

電機・情報ユニオンは、違法の疑いのある新制度案に関しての詳細な説明と、ベアの実施を求めて、労使協議の開催を会社に要求していきます。

「みちのく銀行事件」最高裁判決より抜粋

本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それが無いままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。