

そこが問題、ここが疑問！ルネサスの新賃金制度案

大幅賃金減額は違法を疑う

新制度案の最大の問題は、移行前後で基本給が上がらず、数十万円から百万円を超える大幅な減収になるおそれがあることです。その割合は国内社員の2〜3割くらいに達するのではないかと推測します。

2000年に最高裁の判決のあった「みちのく銀行事件」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、それができな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。この判例に照らし、今回の会社提案には違法の疑いがあると考えます。

「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、それができな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。

「パフォーマンス」に払う？、「パーフォーマー」に払う？

会社はこれまでも、「ペイ・パフォーマンス」を徹底する」という理由から、一時金（STP）において、業績評価によって著しい格差を付けてきました。

もとより「ペー・フォー・パフォーマンス」を徹底する」というのは会社の一方的な言い分であって、正義でも何でもありません。要するにこれは労働をまったくの商品にしようというものであり、ILO（国際労働機関）のフィラデルフィア宣言などに照らしても、とうてい社会正義と呼べるものではありません。したがって当然、労働組合として受け入れられる考え方でもありません。

しかしそれは一旦置くとしても、直近の2年間の成績を基本給に反映させるというのは異常です。会社がいくら「基本給は下げないし、一時金はもとも支払いを約束するものではないから」とそぶこうとも、重要なのは事実として大幅減収となる社員がいるかどうかです。実際、今回の会社説明では、「ハイパーフォーマー」と定義した社員に対し篤く配分する意志のあることが述べられています。原資が一定なら、これは「ローパーフォーマー」と見なし、これは「ローパーフォーマー」と見なし、社員がローパーフォーマーと見なし、社員への不利益変更を行おうとしていることは明白なのです。

なお一時金は、現行制度では標準6か月をターゲットにするなど、一定の約束がされていることも付記します。

賃金水準は極力維持すべき

今回の会社提案には違法の疑いがあるのではないかと述べました。これはもちろん、違法だったら問題だが、合法なら問題無いと拘子定規に言いたいのではありません。違法性を疑わずにはおられないほどひどいという事です。

みちのく銀行事件では、労働契約法10条を根拠として、就業規則の変更が「合理的ではない」と判断されました。しかし今回のルネサスのケースは、労働基準法の91条から見ても容認しがたいもので見えます。同条では、懲罰による賃金の減額を1割までと定めています。労働者の生活への影響を考慮してのものです。懲罰で

CEOの高額報酬とは何か

トマ・ピケティの「21世紀の資本」では、CEOの高額報酬が「良い仕事」の対価であるとする根拠の不確かさを指摘しています。むしろ、外的な要因で企業業績が上がったときに高額報酬を得る「ツキ」の要素の方が大きいと言

さえ1割なのです。単に標準より成績が低いというだけで1割を超える大幅減額とはどういうことかと思えます。

想像してみたいのです。もし年収が急に百万円も減り、それが固定化されたらどうなるかを。もともとの年収が数百万円で、家族を支えながら生活している人の場合であれば、普段の生活の何かを組み替えざるを得なくなるでしょう。食費を削ったり、新しい服を買い控えたりする程度でやりくりできる金額ではありません。

子供の進学先として私立が選択肢から消えるかも知れません。2人いる子供のどちらかの大学進学を諦める家庭があるかも知れません。住宅ローンが返せなくなるかも知れないと不安になる家庭、車を手放すことを考える家庭、配偶

者が働きに出ざるを得ない家庭もあるかも知れません。無理して副業することを検討する人もいるかも知れません。

過去の賃金減額では、管理職待遇だった社員が大幅減額を受け、給料日前には水を飲んで過ごし、子供の給食費が払えずに学校に謝りに行ったという例もありました。

貯金を取り崩しながら生活をしている社員だっていると思います。どうなると思えますか。

減額される人が多いからいけないので、もっと少なくしろと言うことでもありません。そもそも成績によって基本給に格差を付けようとすることが、自体が本質的に問題なのです。社員の年収は極力維持すべきです。新制度案はまだ適用されていませんから、今なら違法行為に至らずに済みます。

う研究もある（同書348ページ）とも言います。

そもそもCEOの高額報酬は誰が決めているのでしょうか。企業収益から株主に多額の還元をするCEOは、株主にとって実に都合の良い存在であり、その見返りとして高

低評価の固定は人事の失敗では

なぜたった2年の成績だけで基本給を劇的に変えるのかという問いに対し、「2年間の評価と3年以上の評価では有意差がない」といった主旨の説明がありました。しかしこれは、個人の評価が固定化していることを会社が白状したものと受け取れます。つまり現在のやり方がうまく行っていないということです。

一時金で激しい格差を付けているにも関わらず、個人の評価が固定してしまうのはなぜでしょうか。低評価者の「奮起を促す」などと言って、すべてを低評価となっている社員個人の問題だと決めつけるのではなく、その原因をきちんと探るべきです。少なくとも、懲罰的な制度をこれ以上強化しても、何も改善しないのではないのでしょうか。

他にも、何らかの意図で特定の社員に低評価を押し付ける構造があるかも知れないことも疑うべきだと思います。



念の悔しきと憎しき出るに

会社がもし本当にハイパーフォーマーに報いたいと思っているのであれば、しかるべき役職・等級に引上げることで基本給を引き上げるのが筋です。その結果として賃金原資が増えるのも当然ではないですか。なぜ原資を一滴も増やさず（リストラによる人員減によってむしろどんどん減らしながら）、低評価者の賃金をむしろ取って付け替えようとするのでしょうか。なぜ自らの懐を痛めようとする、低評価者のなけなしのお金を奪って埋め合わせしようとするのでしょうか。低評価者と見なした社員に対する激しい憎しみや侮蔑の念がにじみ出る制度提案には、心が本当に暗くなります。

一方、ウルフスピードの失敗の影響によって、高崎工場の今後の扱いやSOC事業の縮小などについて、12月にも社内説明があるとの噂が社内外から聞こえます。今年は「指名解雇」リストラと賃金大幅減額を合体させるのではないかの推測もされています。純然たる経営判断による損失の責任を社員になすりつけるとしたら、実に許し難いことです。

今鏡 CURRENT MIRROR



ウルフスピードの失敗を、社員になすりつけるな！