

早期退職追加募集に反対！

8月30日にルネサスエレクトロニクス労働組合より発行された機関紙 Core_No.31 にて、早期退職の追加募集に関する会社申し入れがあったと報告されています。この申し入れ事項の受け入れに反対します。

更なる退職強要の恐れあり

ルネサス懇の実施した「終わらない構造対策を問うアンケート」によれば、今回の早期退職への応募を考えた理由として、「退職勧奨を受けたから」「事業上解雇になるから」と、退職強要の疑いのある理由を挙げる回答が多くありました。これは、面談において事業上解雇が既定のものであるかの様に説明されているのが原因であり、労働者の冷静な判断を誤らせる要因になっていると考えられます。（*1）

もしルネサスエレクトロニクス労組が追加募集を受け入れれば、改めて面談が実施されます。すでに会社に残ると判断した社員に対して実施される以上は、翻意を促すための何らかの対応が取られる事が十分に想定されます。例えば、担当業務を空白にされた業務分担表が作成されるなど、さも10月以降の組織構想に入っていないかのような印象を与えて、指名解雇されるのではないかとプレッシャーを強めるなどです。（*2）

残ると決めた社員の多くは、1回の面談さえ不要と考えている筈です。退職の意志の無いことを明らかにしている者に退職勧奨を行う事もまた、退職強要に当たります。以上から追加募集は受け入れるべきではありません。

事業上解雇(整理解雇)は、申し入れさえもすべきではありません

事業上解雇(整理解雇)に関してルネサスエレクトロニクス労組は、「(会社は労組に対し)申し入れすらすべきではない」との見解を出しています。この見解を支持いたします。

整理解雇の4要件(*3)のひとつは、「人員削減の十分な必要性があること」です。この要件について、裁判官は経営者の判断を尊重するのが一般的と言われます。しかし現在会社が人員削減の理由としている、「安定的に収益を出し続ける企業体質に転換する」と言うのはどうでしょうか。安定的に収益を出し続ける事は、企業にとって理想には違いありませんが、現在250万以上ある日本の法人の7割以上が赤字法人であり、安定的に収益を出している企業は全体の一握りなのが実態です。その一握りの企業になるために、大量の整理解雇を行っても目標人数の削減を完遂すると言うのは明らかに行き過ぎであり、社会一般の通念を逸脱すると考えます。

また、会社は業績が下振れするリスクを理由にしていますが、リスクの要因と影響度、確率など明確ではありません。強いて言うなら、将来の業績が下振れする最大のリスク要因は、具体的な成長戦略が示されないまま、会社を縮小するリストラばかりが継続している事ではないでしょうか。これでは、会社を維持するための売上げが急激に減ってしまい、新製品や新事業が立ち上がる前に、経営が行き詰まらないとも限りません。会社には、これ以上の人員削減は中止し、事業そのものの立て直しに全力を尽くす方向に早急に切り替える事を求めます。

(*1)重要な事実の錯誤を与える場合

重要な事実について誤った情報を伝えることで労働者の判断を誤らせた場合、合意退職は無効となります。早期退職を取らなければ解雇になると認識した場合も、これに該当する可能性が高いと考えられます。その場合、早期退職への合意書も撤回できます。

(*2)仕事の取り上げも退職強要です

もし面談の場で、「10月以降のあなたの担当業務は白紙だ」「組織再編後の構想に入っていない」など、仕事の取り上げがあった場合、退職強要の疑いがありますので、電機・情報ユニオンまで相談をお寄せください。(相談先は次ページの末尾)

(*3)整理解雇の4要件

「1. 人員削減の十分な必要性があること」、「2. 解雇回避努力義務を尽くしたこと」、「3. 解雇対象者の選び方が公正・妥当なこと」、「4. 説明・協議手続きを尽くしたこと」の4要件を満たしたとき、裁判において整理解雇には合理的な理由があると判断されるのが一般的です。

会社申し入れに対するルネサス懇の提言

前ページの通り、早期退職追加募集は不要であり、会社申し入れを受け入れるべきではないと考えます。しかし、もし組合員の総意として労組が受け入れる判断をされるのであれば、次の7つの事項を提案します。

1. 面談を受けるか受けないかは組合員の自由にすべき

面談において新たな退職強要が実施される危険があり、これは事前に回避すべきものと考えます。すでに残るとの意思表示をした社員が、1回の面談も不要と考えているのであれば、受けない自由も必要です。

2. 退職強要に対するチェックを強化すること

多くの社員は、早期退職に感じなければ事業上解雇されると考えて応募した事が分かっています。こうした応募動機や、実態としての仕事の取り上げなどに関し、相談に来た組合員から話を聞くだけでなく、積極的な実態調査と情報共有が必要ではないかと考えます。

3. 相談者同士が意見交換できること、一斉相談会を開催すること

相談者同士が話し合える事も、不安解消に効果があると考えます。また、このような労組にとって最も大変な時期に、組合収入の減少により専従執行委員が減っていると言う実態もあります。労組の業務効率を改善する意味でも、個人別の対応だけでなく、一斉相談会の開催が有効と考えます。

4. 36協定を結ばないことを交渉条件とすること

労働協約27条では、「会社業務の都合により剰員となったとき」に事業上解雇とすると定めています。剰員解消を理由に解雇を実施した職場において、直後に残業が行われるのは問題です。事業上解雇を実施する事業所は、次年度の36協定を締結しないことを前提に交渉する方法もあり得ると考えます。

5. 産業革新機構の責任を明らかにすること

人員削減の目標を完遂しなければ出資しないとの具体的発言が、産業革新機構から為されたのか確認が必要と考えます。もし確認出来なければ、そのような事実は無いこと（人員削減を完遂しなければ出資が受けられずに経営が行き詰まるという決定した事実は無いこと）を前提に交渉すべきではないでしょうか。

6. 経営者の雇用責任を問いただすこと

如何に会社経営が苦しくとも、雇用責任が無くなるわけではありません。もし雇用責任が果たせないのであれば、再就職への支援を精一杯行うのが経営者の当然のモラルです。早期退職の割増金は、次の仕事が見つかるまでの収入保障と、生涯収入が減る事への補填の意味があります。ところが会社は、事業上解雇になった者には割増金を払わず、再就職支援さえも行わないと言います。本気で雇用責任を自覚しているのであれば、到底このような意識にはならないと考えます。

7. 安定的利益を得るための解雇を許さない社会通念を作ること

労働契約法の16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」となっています。社会通念は、裁判官が独善で決めるものではなく、私たち一人ひとりの意思によって作られるものです。“業績が下振れしても安定的に利益を確保出来る体質にする事を目的に単純計算で算出された人員まで解雇する事”を認めた時の社会への影響を考え、これを認めない社会通念を作るとは、労働組合の社会的責任に属することだと考えます。

ひとりでも入れる労働組合

電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel & Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2013年9月

E-Mail: renesaskon@gmail.com

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

住所: 〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601号 電機労働者懇談会気付

TEL & FAX: 03-6450-1777