

ポストが無ければ作ればいい

ルネサス懇

ジョブ型リストラとは

ジョブ型雇用という言葉は、最近よく耳にすると思います。大手電機では、日立や富士通、NECなどが導入を進めている人事制度です。このジョブ型雇用は、仕事に人を付けるという思想から成り立っている訳ですが、これは裏を返せば、仕事が無くなれば職を失う恐れがあることを意味します。

では日本で先行している企業ではどうなっているのでしょうか。2020年に管理職に対しジョブ型雇用を導入した富士通では、全社で1万5千人居た管理職のうち、2割にあたる3031人を2022年3月に早期退職させたと報道されています。このリストラにあたり、富士通は統括部長から課長までの管理職を15から11の「富士通レベル」というグレードで分け、仕事と富士通レベルの両軸から、ポストを与えられない管理職を割り出し、退職へと追い込みました。

リスクリングは誰の責任？

実は、企業構造や事業改革による仕事の変化とともに、社員を流動化させるような雇用形態への改変は、財界や政府が強力に推進しているものです。ここでは、仕事を失った労働者には、新たな職業の能力を身に着ける（リスクリング）の機会が必要とされています。しかし日本では従来から、自己啓発は個人の自己責任とされているという問題があります。2010年から2018年の人的投資の額は、対GDP比でイギリスが1.58%、アメリカが0.99%であるのに対し、日本はわずか0.34%となっています。リ

<発行者>

ルネサス関連
労働者懇談会
(ルネサス懇)
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8染野ビル
(電機労働者
懇談会気付)
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、



スキルリングの土台がはなはだしく脆弱だと言わざるを得ません。

市場や社会情勢の変化によって、仕事を再編していくことは必要としても、こうした日本の現実を考慮すれば、まずは社内でも新たなポストを確保することです。その上で、異動や職種の転換にあたっては、必要な教育を行い、雇を維持していく努力が求められます。



能力開発は自己責任

仕事が無くなれば解雇？

電機・情報ユニオン

困ったら、一人で入れる
電機・情報ユニオンに相談を

連絡先
TEL 03-6421-5323
FAX 03-6421-5324
メール: <denkiunion@gmail.com>

