労組執行部へのエール

現在のルネサスは、日本国内で上位数十社に入るほどの黒字経営であるにも関わらず、指名退職やベースアップゼロ、定期昇給延期を実行しています。このような情勢に対し、労働組合はその「事実上の」存在をかけた正念場を迎えていると言えるため、労組執行部に対し励ましの言葉を贈ります。

グローバルな観点から検討を

今年の総額人件費が円ベースで上昇していたとしたら、為替レートの影響が大と思われます。日本国内に関する限り、長年ベースアップをしていないことからも、賃金高騰が原因ではないと考えられます。むしろ最近の物価上昇を考慮すれば、やはりベースアップや定期昇給は求めなくてはなりません。

すでに競合他社には各種コスト削減施策を発表しているところもあると言いますが、ルネサスも一時金の労組要求額が昨年から１２．５％下がっているなど、人件費削減は進行中という認識でもあります。

グローバルという観点から言えば、そもそも人事処遇制度自体が、各国でどのように異なっているのか、総合的に比較検討されなくてはなりません。まずはそこから明らかにすべきです。

知恵を出してこそイノベーティブ

指名退職は、違法な指名解雇に限りなく近く、日本の社会通念上、極めて問題のある施策だと言わざるを得ません。このような施策を毎年の恒例行事のように実行されかねないという状況であれば、なおさら看過できません。

電機連合に所属する労働組合の歴史上、雇用の確保は常に最優先事項ではなかったでしょうか。「人員削減施策は会社との協議事項でない」と言っていられるのは、あくまで組合員の退職者が無い限りにおいてであり、一人でも退職のターゲットにされた時点で、ストライキ権を確立してでも協議に持ち込むべきです。

雇用を守ることを念頭に、会社と交渉を重ねるには知恵が必要です。それこそがイノベーティブです。黙って組合員の退職を見送るだけなら、知恵は必要ないでしょう。

会社と労働組合は一体ではない

アントラプラネリアル（企業家精神）について労働組合で最も重要なのは、企業の論理と労働組合の論理は異なるという点をはっきりさせることです。

これまで発行された労働組合の機関紙を読む限り、会社の説明は抽象的で、組合の質問への答えになっていないものが多いと感じます。中途半端に妥協しないで、もっと追求すべきでしょう。

思い出して欲しいのは、私達の普段の仕事です。たとえば、ルネサスのＱＡ（品証）の担当者だったら、このような数値や具体性を欠いた説明で、ＤＲ（デザインレビュー）の承認をするのでしょうか。ＤＲに諮る設計部門も、それをチェックする品証部門も、もっと丁寧な仕事をしていると思います。（それでも人によってはＬＯＷやＢＯＴＴＯＭの評価を付けられているのが現実と思います。）繰り返します。会社回答は、ルネサスのＱＡが納得するレベルにあるのでしょうか。

トランスペアレントな組織に

最後にトランスペアレントです。組合員一人ひとりの声は、執行部だけが聴けば良いと言うものではありません。席や職場の離れた組合員が何を考えているのか、お互いにもっと知り合い、議論を深め合う場所を作るのは、労働組合にとってとても重要な仕事です。

会社との交渉においても、もし執行部だけでは荷が重いと感じるのであれば、評議員や副評議員、そして職場の組合員の力をもっと結集するべきです。

ルネサス懇

＜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、