

ストライキにはストライキを

ルネサス懇

会社は雇用と賃金をどうしようとしているのか

現状を見る限り、会社は、数%規模の人員削減を目的とした「指名解雇（整理解雇）」にほぼ等しいリストラ施策を、今後は通常の定期的な人事制度にビルトインして、毎年のように実施する意図があるのではないかと疑っています。もちろん現在のように莫大な黒字を出し続けている状況では、強制的な解雇が違法となるのは明らかです。しかしこれも、まさに今、財界や一部の政治家等によって虎視眈々と進められている「解雇の金銭解決」が法制化される事態となれば、（労働組合による実力行使を除いては）もう防ぐ手が無くなりそうです。現時点でも、日本は決して解雇しにくい国ではありません（2019年調査でOECD37カ国中13番目に解雇しやすい）。産業別労働組合や外部労働市場が育っていない日本が、解雇のしやすさで一気にトップに躍り出ることになれば、日本の労働者の人権は、かつてない脅威にさらされることとなります。

賃金についても、会社はベースアップと定期昇給の両方を無くす意図かも知れません。賃金は会社が言うところの「市場価格」で決めてしまい、春闘という本来の市場価格を労使で交渉する場を完全に無視し、労働組合が賃上げ交渉する機会を消滅させようとしているのではないかと危惧します。

これらが実現すれば、会社は雇用も賃金も完全に経営のコントロール下に置き、人件費は単なる「人への投資」として資本の振り向け先の一項目とされてしまいかねません。そうなると、経営者は経営目標と業績とをにらみながら、M&Aか、配当か、設備投資か、人か、どこに配分すれば株式の時価総額を最大化する効果が得られるだろうかと考えるだけになってしまふのではないかと恐れます。

<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、



ストライキこそ現状打開の手段

「ストライキ」と言うと、穏当でない問答無用な感じや、どこか大人げない粗暴なイメージを抱く方もいるかも知れません。しかし、会社のやっていることを良く見ていただきたいのです。経営の現状と見込みに合わせて、現在と将来の人件費の枠組みを決めてしま、その範囲を断固超えないばかりか、国内は縮小しようと思わしている状況は「**資本のストライキ**」と呼ぶべきものです。資本のストライキによって私たちは、人員削減と定期昇給の見送りを、まるで確定的なものであるかのように突きつけられているのです。

こうした状況における労働組合の役割は、会社が少しでも人件費に振り向けられる原資を増やせるよう経営改善の提案をすることではありません。それは社内組織がやるべきことです。なぜなら、人件費は単なる費用として削減できれば良いと言ったものではなく、むしろ逆で、可能な限り雇用と賃金を最大化することも企業の社会的責任だからです。ところが今は会社がその役割を忘れたのか、人件費をコストとして、その増加をかたくなに認めないという事です。ならば労働組合も私たちのコスト増（生活費の負担増に留まらず、労働強化やリストラによる心身の負担増を含む）に見合った賃上げを獲得する意志を撤回しないことです。

ルネサスエレクトロニクス労働組合に求めたいのは、ストライキ権を確立した上での交渉です。丸腰の交渉では、会社の資本のストライキに對抗できず、何も動かせないのは当然です。現状を打開する最大の手段は、労働組合側も労働のストライキで対抗することを置いて他にありません。

ストライキを通じて、賃金も雇用も結論を動かしているものにする。本
当の労使交渉はそれからです。