

人員削減が恒常化されそうな訳

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、



基本給重視は良いけれど

先日、ソニーグループが冬の一時金（ボーナス）を段階的に廃止し、その分月給を増やしていく方針であることが報じられました。同様の動きは、近い将来ルネサスでもありそうです。

電機連合は第7次賃金政策においても月例賃金重視という方針は変えていません。ですから労働組合の立場から月給の割合を高めることそれ自体は望ましい方向だと言えます。

しかし、会社はなぜ、今になって一時金重視の方針を改めるのでしょうか。少なくともグローバルに見たとき、日本の一時金の割合が高いことは、ずっと以前から判っていたことだからです。

一時金で業績変動を吸収していた

ルネサスは、2014年の人事制度改革で、基本給を7.5%カット、家族手当などを廃止して、むしろ一時金の割合を高めた経緯があります。その理由は、業績の浮き沈みが激しい半導体業界に適応するために、業績のストレッチの手段とするためでした。つまり残業代以外は固定的支出となる月例賃金の割合を減らし、代わりに一時金の割合を高め、さらにこれを目標の達成度によって激しく増減させることで、業績変動を吸収するのが目的でした。

実際に今年3月の一時金も、業績悪化を理由に、標準の7割とされました。年収に占める一時金の割合が約1/3ですから、これは年収1割カットに相当します。（つまり会社は人員削減だけでなく、その前にすでに人件費を1割もカットしているということ。）

基本給は上げざるを得ない

ここ数年、大手企業を中心に、新卒の初任給を引き上げる動きが多々見られます。会社によっては、大卒で月額30万円台に達するところが相次いで

います。初任給引上げの理由は、もとの水準が低かったことや、海外との比較で上げなければ優秀な人材を集められない等があると考えられます。しかし初任給だけを引き上げれば、それ以前に入社した社員と賃金の逆転が起きてしまいます。したがって既存社員の基本給も、特に若手中心に大幅に上げざるを得ないことになります。

雇用をストレッチの手段に？

さて、既存の社員の基本給を大幅に引き上げるとなると、賃金制度の大胆な見直しが必要で、一時金は相対的に縮小せざるを得ないことになります。そうになると、一時金による業績変動の吸収機能が弱まりますから、代わりとなる調整手段を求める可能性があります。つまり雇用での調整です。

今後会社が数%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、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算段であると疑う根拠はここにあります。この指名解雇の恒常化が（ルネサスだけでなくソニー等の大手各社で）実現すれば、日本の労働史における一大問題です。労働組合は、ストライキも辞さない構えで阻止すべき局面ではないでしょうか。

会長代理のハリウッド・タコ師匠が「人員削減は交渉の対象外」と申しております。



何言ってるんですか。早くスト権確立して会社と交渉してくださいよ。

