

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、



労働協約改定は重要イベント

労働協約とは、労働組合と会社とが締結する労働条件を定めたもので、法的な拘束力を持つものです。社内には会社の法律たる就業規則がありますが、労働協約は就業規則の上位に位置づけられています。

労働組合活動の主要な目的の一つは、この労働協約を締結することにあると言えます。電機連合傘下の労働組合は、一般に偶数年（直近では2024年）を労働協約改定年としています。今年は谷間の年にあたりますが、ルネサス労組の機関紙R.G.U.n.e.w.sの321号にて、協約の一部改定が交渉事項として報告されています。

傷病休職復職の条件は改悪か

機関紙321号で目を引く点として、傷病休職における復職条件の変更が提案されていることが上げられます。

協約では、傷病休職から復職した後、勤務状態、健康状態から会社が復職を取り消す場合があるとしています。現行の協約では、この期間を6か月と定めています。新たな協約案では、これが12か月に延長されようとしています。また、その期間内は、一賃金計算期間中の不就業日が7日を超えても復職が取り消しになると提案されています。（現行は11日）

以上から、復職が取り消しとなる条件が、現行よりも厳しくなりそうです。重要な変更のようですが、機関紙321号には、この背景や理由が説明されていません。（なぜでしょうか。）

他社では悪質な事例が発生

過去、電機・情報ユニオンには、傷病休職後の不適切な扱いに関する相談が何件も寄せられていて、これまで数社と団体交渉を行ってきました。

悪質な事例の概略は、うつ病などの

メンタルヘルスが原因で休職に至った労働者を、回復後も会社が復職させずに、休職期間満了を理由に退職に追い込むというものです。（その手口については、WEB限定ビラ35号で紹介した「広き流れに」が大変参考になります。）

健康でなくとも働ける人

傷病休職からの復職については、病気の完全治癒を要件としているものではありません。また、100%のパフォーマンスを必須とするものでもありません。むしろ病気と付き合いながら働き続けられることが重要で、そのため必要な支援が会社には求められます。

特にメンタルヘルスの場合、原因が仕事や職場環境、ハラスメントなどである場合もあり、これらの対策がなされなければなりません。こうした対策が成されない一方で、「本人の健康のため」と偽って休職させる事例も別会社でありました。このような組織ぐるみの排除が、心に深い傷を負わせ病状を深刻なものにする危険性について十分考慮する必要があります。

雇用延長はどうなるのか

もうひとつ注目するのが、雇用延長に関わる改定です。再雇用後の配置について、現在の職場内と関係会社に加えて「社外への出向」が追加されそうです。これが65歳以降の雇用延長のために追加されるのであれば、まだ理解はできます。しかし、仮に60〜64歳にも適用されるとなると、その意図は何でしょうか。定年前の仕事と同じなら働く意志のある労働者に対し、会社が社外の出向しか提示しないために、働き続けるという選択を諦めるようなことにならないか懸念します。

以上の2点は、悪質な運用がされれば人員削減リストラを補強する手段となり得るため、注意が必要だと思います。