

時代変化を見据えた経営戦略を示し、人をコストとしか見ない経営方針の転換を

賃金・労働条件の切り下げ、絶対許せない

IHI MUとユニバーサル造船との合併に伴う労働条件の変更に対して、多くの組合員から厳しい意見が出ています（「あいUnison」 第1935号）。

・「まずは労働条件ダウンありきがおかしい。新会社の全体像がまったく見えないなか、職場の理解は得られない。また、MUだけでなく、IHIにも厳しい目が注がれている」

・「現行の賃金ベースで計画し、各ローンを組んでいるのに賃下げされては返済が困難になる。また、子どもの教育、親の介護などのために更なる借金をしなければならなくなる」

・「新賃金制度では、1・5年後には大多数の人が減給になる。利益率を上げるのは分かるが、賃金を下げるのは納得できない」

・「新会社の一時金は4カ月となるが、算出のベースとなる基準賃金が低くなるのだから、実質下がるケースも出てくるのではないか。下がるのであれば納得できない」

・「ES勤務手当を廃止すると職長になる人にとっての魅力がなくなる」
こうした批判や疑問に、会社は誠実に応えるべきです。

意欲と希望をもって働けるよう、経営戦略の抜本的な見直しを

「新会社の具体的な事業計画や将来ビジョンが全く見えない」「造船事業の先が見えず、賃金を下げざるを得ない」といった印象であり、不安ばかりが煽られている」という声があがっています。

造船産業の「2014年問題」と言われる、新たな造船不況に直面しつつあるもとで、過去2回の造船危機の時のような、大量人減らしなどの労働者犠牲を繰り返してはなりません。安易な労働条件切り下げは、働く意欲を奪い、新会社の将来にとってマイナスです。

造船産業が困難に直面している今こそ、地球温暖化対策の環境対策船や新エネルギーへの対応など、新技術開発を重視する、経営戦略の抜本的見直しが求められています。こうした展望を示してこそ、意欲と希望をもって新会社の発足をむかえることができます。

労働条件切り下げを許さない断固たるたたかいを

会社は、「賞与月数UPと引き換えに10月から暫定給なしで賃金ダウンすべきとの意見もあったが、これを覆して現行水準を維持した。その結果、暫定給支給期間中は実質的に賃上げとなっている」と言っています。しかし、「新賃金制度では、1・5年後に大多数の人が減給になる」のが会社案です。賃金・労働条件切り下げは、絶対に許せません。会社は、「将来、従業員に苦勞をかけさせたくない」とも言っていますが、新しい時代の中での造船・重機産業の将来展望やそのもとの経営戦略を示さないまま、労働者に一方的に犠牲を強いることは許せません。

会社の「世界的な競争を勝ち抜くためには、固定費を縮減せざるを得ず、労働条件統一にあたって水準調整も低い方に合わせざるを得ない」といった、「人をコスト」としか見ない経営方針は改めるべきです。

2012年6月

日本共産党石川島委員会

(TEL. 03-3647-5057 FAX. 03-3647-5376

HP 石川島委員会 ←検索)