

# ルネサスハリボテの構造改革の果ては？

## ハリボテの裏で苦しむ労働者

1月末にルネサスの業績が予想を上回る見込みが報じられ、株価が大幅に上昇、850円を超えました。わずか16カ月前に、産業革新機構などが一株120円を出資してから、実に7倍以上もの値を付けたこととなります。しかし、市況の反応とは裏腹に、ルネサスの職場は、1月末の早期退職によって、更なる危機を迎えています。もともと人員不足だった職場から、さらに貴重な人財が抜け、もうどうにもならないほど壊滅的な状況になっている職場が多数あるとの情報が寄せられています。

好業績を演出するためにリストラを繰り返す姿はまるで、柱や梁を引っっこ抜いて、化粧板に加工して、建屋の外観を整えるかのようです。綺麗になった外観の裏側では、労働者が一生懸命に倒れそうな壁を抑え、雨漏りを受け止め、夜露に濡れ隙間風に凍える日々を耐えています。

## 利益のためなら何でもあいなのか

昨年からの大転勤計画によって、育児や介護に携わる労働者（主に女性）が多数退職に追い込まれています。これは明らかに育児・介護休業法第26条（労働者の就業場所を変更する場合において、子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならないとの定め）に対する違反です。また、同法を無視して武蔵から高崎に転勤させられた女性は、片道2時間以上の遠距離通勤の負担が原因で体調を崩し、医師の診断によって1年半ばかりから休職することとなりました。会社が労働者に対して負う安全配慮義務を果たさなかった結果です。

2月1日付けの人事異動では、事業部以下の所属が明記されず、担当業務も空白の組合員が30名以上もいます。その中の何人かは、新設部門への異動を言い渡され、座席もフロア内の特定の「島」に集められ、部長が至近距離で見張ったり、報告書を破棄するなどのパワハラも行われています。まさに「壁なき追い出し部屋」です。

高崎や那珂では、転勤したばかりの社員に対して早速、退職強要面談が実施される事態が多数発生しています。この他にも、10%を大きく超える賃金カット（労働基準法91条違反）、工場労働へ配転するとの脅し、36協定の例外業務の範囲を逸脱した長時間残業など、さまざまな問題が多重的に発生しています。

利益のためなら法や人権を犯しても良いと考えるのであれば、悪徳商法や暴力団やマフィアや海賊と、程度の差こそあれ、本質は同じと言わざるを得ません。

## 法と人権を守るのが、21世紀のグローバル企業の常識

いま、世界の優良企業の間では、ISO-26000や国連のグローバルコンパクトなどに則り、社会的責任を果たす動きが進んでいます。これは、企業が取引先を選ぶうえで、人権保護や遵法の視点を重視するというものですから、法や人権を守れない企業は、世界のまともな企業から相手にされず、孤立していくリスクはますます増大することになります。これから先、ルネサスが世界のリーダー企業たちとエコシステムを構築していくためにも、利益が法や人権に勝ると考えている様にしか見えない経営者は去るべきです。

ひとりでも入れる労働組合

**電機・情報ユニオンに相談を**

電機・情報ユニオン本部

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel&Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2015年2月 No. 27

E-Mail: renesaskon@gmail.com

Web: <http://www.renesaskon.net/>

住所: 〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601号 電機労働者懇談会気付

TEL & FAX: 03-6540-1777

# 2015春闘アンケート中間報告

2015春闘アンケートに、56件の回答が寄せられています。ルネサス労働者の声の一部を紹介します。

現在20代だが、これから30,40歳と勤めていく中で本当に先が見えない。ある歳までいったらリストラが確実に待っているように思えて「会社のために」と言う気持ちが湧いてこない。

人員削減の面談では辞めるようにすすめられて困っています。子（大学2年、高校2年）と妻も最近では明るさが無くなりました。

早期退職面談等が心配です。強要されるのではないかと毎日が心配です。高崎に転勤になり2重生活をしている人も多く今の給料では、とても暮らしていけません。家賃補助も少なすぎて、自己負担が大きすぎます。このような人を多く作り退職させようとしているのではないのでしょうか。

大幅な黒字化達成しているにも関わらず、人員削減を続ける必要があるのか非常に疑問に感じる。労働組合も会社側の意見を聞くのみであり、実質機能していない。また、人員は削減されているにも関わらず、仕事総数は削減をされていない、またはスケジュールの変更が無いため、一人当たりの負担が益々大きくなっている。

給料も大卒の初任給レベルでバンドの上限の為、定年まで上がる見込みがない。生活が苦しい。日勤者は、毎年長期連休が取れるが、交代制勤務者は、毎年長期連休がなく不公平！！今年は2～3日の休暇のみ。人は半減、仕事は倍増、休みは取れない、給料は減る、家族サービスできない、長期連休を交代制にもきちんと取らせて下さい。1回/年の4連休を願い出ても、取らなくてもいいと言われる（パワハラ）。すでに、2015年には能力あるもの以外は、アウトソーシングで他社（ハケン）になると脅かされている。人員、給料、パワハラ、休暇（特に交代制）の改善を切に願います。今後もこのアンケートの定期的な実施をお願いします。

子どもが生まれたばかりで今後の生活に不安があります。

世の中の常識を超えている！ひどい状況、人員削減は超ブラック企業！経営陣は、ルネサスの将来に責任なし、自分たちの2～3年の業績しか考えていない！

先日の早期退職制度で、転勤出来ない多くの人達が退職していく。自分たちも、その転勤組で家族と離れ2重生活をしている。生活が苦しいうえ、手当や基本給もカット。おまけに、人の何倍も仕事を押し付けられる。それが、一度も携わった事が無いもので、やり方など殆ど教えて貰っていないのに、少しでもミスをすると怒られる。どこが間違えていると言う指摘ではなく、間違えてるから直して。と言った嫌がらせの様なやり方。その仕事しかしていない人に言われるのは腹立たしい。早期退職制度で、何度も退職強要を受け、それが終わっての嫌がらせを受けている。高崎から東京の病院に通っている人も何人もいる。当然交通費は自腹で。早く今までの生活に戻りたい。家族との生活を取り戻したい。

近年の人員削減で、かなり職場が疲弊してきている。しかも今後ソリューション事業にシフトチェンジしている時期とも重なっている。デバイス商売だけでなく、ソフト製品化、ボードの製品化が必須であると、誰もが思っている。が、この製品化というのがとてもやっかいで、今残っているプロパーだけではとてつもなく荷が重い。多様な部門との整合とり、説明し、却下、また説明。動きも遅くなる。ようやく認可が降りたころには、市場のスピードに追い付いてない状況。とはいえ、そこを生き残った人達のソリューションが次のルネサスをけん引することになる。そう思っているが、次の人員削減で、またキーマンや若手がさらに辞めていくとなると、非常に不安である。

## 川崎合同法律事務所のルネサス法律相談

連絡先：電話044-211-0121 藤田 温久弁護士、川岸 卓哉弁護士  
メール kawagishi@kawagou.org

相談は無料です。困ったら、一人で悩まずに、まずは相談を

