

# 誠実な団体交渉を求める

## ルネサスの「指名解雇」リストラと定昇見送りを糾弾

2月12日（水）に電機・情報ユニオンは、ルネサスエレクトロニクス社に対し「指名解雇」リストラと定期昇給見送りの撤回を求めて第1回目の団体交渉を行いました。会社側からは事業部長相当職ら7名が出席されました。重要な役職に就いている方々が会社を代表して出席されたからには、柴田CEOの名代として、全権を移譲されて交渉に臨まれたものと期待しました。しかし、ユニオンが事前に求めた会社の経営状況に関する資料による説明はなされず、「指名解雇」リストラの条件（対象となる人数、集約する職場・事業、割増退職金などの条件等）についても、会社の秘密事項である等の理由から述べられませんでした。このような社会的にも重要なリストラ情報を秘密事項にして開示しないこと自体が問題であるにも関わらず、その必要性に関する根拠についてさえも、何も説明がされませんでした。

定期昇給見送りに関しては、「必要な原資が年間に20億円程度ではないのか。それがグローバルな競争の行方を決定するほどのインパクトがあるとは考えられない」と言った追求などをしましたが、何一つ定量的な説明はなされませんでした。次回の第2回団体交渉では、ルネサスが説明責任を果たすことと、柴田CEOが出席されることを要請し、時間切れ終了となりました。

第2回団体交渉を、2月21日（金）に申し入れました。

## ルネサスの企業理念の根本が問われている

ルネサスは人権方針において国連グローバル・コンパクトの原則に賛同することを宣言しています。柴田CEOは国連グローバル・コンパクトに2021年4月21日に再署名し、そこで定められている10原則を支持することを表明しました。この10原則の中の「原則3」では、電機・情報ユニオンのような少数労働組合であっても、ルネサスグループ連合のような多数組合と差別せずに同等に扱うべきことを定めています。また同時に、有意義な交渉とするために必要な情報を提供することも求めています。

今回の団体交渉における会社側の対応は、残念ながらグローバル・コンパクトに添っているとは全く言い難いものでした。国際的なイニシアティブへの参画は、単にコレクションのように並べれば良いというものではありません。きちんと内実をともなったものとなるよう、次回の団体交渉では、説明資料を事前に用意することと、必要な情報を開示したうえでの誠実な交渉となることを求めます。

### <柴田CEOによる再署名>

RENESAS

activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the UN Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labor, environment, anti-corruption).

- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results).

We look forward to building a long-term partnership with the United Nations to promote the Ten Principles.

Sincerely yours,

柴田英利

Hidetoshi Shibata  
Representative Director, President and CEO  
Renesas Electronics Corporation

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会

E-Mail: renesaskon@gmail.com

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

住所: 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F 電機労働者懇談会気付

TEL: 03-6421-5323 FAX: 03-6421-5324

一人でも入れる 困ったら

電機・情報ユニオン

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F

Tel 03-6421-5323, Fax 03-6421-5324 Email: [denkiunion@gmail.com](mailto:denkiunion@gmail.com)



## 東京地評（ローカルセンター）からも厳しい追及

第一回目の団体交渉では、東京地区のローカルセンターである東京地評（東京地方労働組合評議会）の久保組織局副局長にご出席いただくことができました。

久保副局長からは、「指名解雇」リストラに対し厳しい追及がなされました。何よりここに至るまでの会社の態度は、利益を上げている企業がしごく当然のことであるかのように人員削減を持ち出している点、その必要性について定量的な根拠を何も示していない点、社会的にも極めて重要な情報でありながら自ら開示しない点、社員には就業規則違反であるとおどしをかけて「緘口令」を敷いている点、労働組合である電機・情報ユニオンに通知さえしない点、そうして労働者の理解を求めることさえおざなりにしている点など、総合的に見て労働者にとって深刻な事態を、実に「軽く」扱っています。雇用を失う労働者がどれほどの経済的損失を被るのか、「指名解雇」リストラの対象とされることでどれほど精神的に傷つくのか、そのダメージの重大さと甚だしい対比を成す会社の扱いの軽さに、久保副局長も怒りを隠しませんでした。「コミュニケーション」という言葉で言い換えようとも、実態として退職強要であれば人権侵害であり、人員削減が本当に必要なら根拠を説明することを求めました。

＜一番左が久保東京地評組織局副局長＞



定期昇給見送りについても然りです。厳しい環境の折、中小企業も何とか賃上げを果たそうとしているなかで、それでも物価上昇に追いつかず実質賃金が下がっているのが現実です。そのような中で、ベースアップどころか定期昇給さえしないルネサスの反社会性についても、厳しい追及がなされました。

## グローバル企業は治外法権ではない

半導体業界は、厳しいグローバル競争にさらされていると言います。それは否定しませんが、グローバルな競争という言葉を持ち出しさえすれば、人員削減も実質賃金の低下も許されるというものではありません。当然ながら、合理性を示す説明が最低でも求められます。

ILOの多国籍企業宣言に基づけば、「雇用の安定を促進し、事業活動の変更については合理的な予告を提供し、恣意的な解雇を回避することについて、主導的な役割を果たす」ことなどが求められています。

また、賃金についても、「従業員及びその家族の基本的ニーズを満たすために、政府の政策の枠内で、できる限り良い賃金、給付及び労働条件を提供する」ことなどを求められています。

このようにグローバルな基準は、各国の事情に合わせることを求めているのであって、それを無視して勝手にふるまうことを許してはいません。グローバルな競争の厳しさを呪文のように繰り返せば、社員を納得させられると思ったら大間違いです。

