

# 事業上解雇に待った！

ルネサスエレクトロニクスグループでは、2010年の会社統合後としては3回目となる早期退職を実施するため、7月から40歳以上の社員に対する個人面談が行われ、8月1日より募集の受付を開始しました。面談では、「早期退職を取らなければ、事業上解雇になる可能性が高い」など、解雇をちらつかせた退職勧奨が行われています。しかし会社側が安易に事業上解雇（整理解雇）を用いるのは、さまざまな点で問題があります。

## 1. 人員削減の必要性はあるの？

会社は人員規模をリーマンショック以前の「一人あたり売上高水準」に戻すために人員削減をします。すでに賃金カットによって、一人あたり人件費を削減し、なおかつ大量降格により更に削減しようとしながら、そのような比例計算をするはなぜでしょうか。また、そもそも一人あたり売上高水準が過去と同じでなければならない理由も明確ではありません。

しかも人員削減は、今後の「売上減少リスク」に耐えられる様にするため必要と言われており、現在の危機だけでなく将来のリスクも根拠としています。このような理屈がまかり通れば、将来のリスクを多目に見積もることで、使用者はどんどん解雇出来てしまうこととなります。まさに雇用ルールの破壊です。

## 5. 実は退職強要じゃないの？

退職勧奨に臨んで、虚偽の情報を労働者に与えることで判断を誤らせた場合には、民法95条または96条に基づき違法となります。今回の早期退職では、何人もの方からお話を聞く限り、応じなければ自身はほぼ100%事業上解雇になると思われているケースが多々ありそうです。本当は事業上解雇そのものを実施するかどうかさえも、7月末までの面談期間では労働組合と合意されていません。

## 7. 利益が出ているのに整理解雇？

8月2日には1Qの決算が発表されました。1Qは経常損益で85億円の黒字となり、前四半期に続く経常黒字を達成しています。そして次の2Qもまた、黒字を見込んでいる状況にあります。

事業が黒字を計上できる局面で、数百名から千人規模の整理解雇を行うことになれば、社会通念上の理解が得られるとは到底思えません。

## 2. 本当に余剰人員なの？

早期退職の面談では、「残った人は、これまで以上にものすごく忙しくなる」とも説明されています。人が減ると一人あたりの仕事が増える職場ならば、余剰人員はいないと言う事ではないのでしょうか。

## 3. 事業の継続は可能なの？

昨年の7446名もの早期退職で、組織はかなり疲弊しています。ここで更に人員削減をすると、再起不能なくらいに壊れてしまう職場もあるでしょう。職場では、「自部門からは、もうこれ以上の退職者を出して欲しくない」との声を耳にします。

## 4. 人選の妥当性はどうなっているの？

整理解雇4要件のひとつが「人選の妥当性」です。解雇対象の人選は合理的かつ平等である必要があります。ところが今回の早期退職では、NECエレクトロニクス出身者が狙い撃ちされていると言われます。これが事実であれば、平等とは言い難いでしょう。

## 6. 整理解雇が必要と言ったのは誰？

「人員削減をしなければ、産業革新機構からの出資を受けられない」と、これまで社内では説明されてきました。そのようなマスコミ報道も聞きました。ところが産業革新機構自らが「ルネサスの人員削減は必要で、削減することが増資の条件」と直接に発言するのを、聞いた記憶がまだありません。あるいは「早期退職が目標人員に達しなければ整理解雇が必要」とオフィシャルにコメントするのを聞きましたでしょうか。

人員削減それ自体が会社の経営を根本から損なうリスクがあるのですから、やらせる者には結果責任が伴うはずで、その最終責任を誰が負っているのかも不明です。

以上から、事業上解雇は合法的に実施できるかどうか不明です。また、ルネサスの業績不振は、トヨタをはじめとする莫大な利益を上げている国内大手顧客から製品を安く買い叩かれているからだとの指摘もあり、整理解雇はルネサスのみならず、これら国内大手顧客の社会的責任や評判にも関わってくると考えられます。

## 如何なる理由があろうとも、退職強要は違法です

7月から始まった早期退職の面談では、労働組合員は回数を2回までに制限されているものの、様々な理由を付けて、実質的に3回目の面談も行われているケースがあると言います。しかしそれよりもっと深刻なのは、管理職に対する面談です。すでに6回におよぶ面談を受け、更に7回目を通告された方からは、次のような退職への圧力を受けていると伺いました。

「事業上解雇は不可避と思う。おそらく9月末かもう少し先、あなたが解雇される可能性も高いと思う。」

「余分に人が居ると余分な仕事をする、会社はスリム化して、個社時代のように健全な体制にする。」

「今の状況ではあなたに仕事は与えられない。今のプロジェクトもはずれてもらう。こうならないようにすべきことをしてこなかったことは反省している。余分な人に仕事を与えてきた結果こうなった。」

「あなたの今後だが8月1日以降は引き継ぎのみやってもらう、次の仕事はない。」

「キャリア相談をもう一度受けてほしい。新しい道を考えてほしい。」

退職を選ばなければ解雇になると思わせ、仕事を取り上げ、無理矢理仕事の引き継ぎをさせて、本人が退職に同意するまで執拗に何度も面談を繰り返すやり方は、退職勧奨と言える領域をはるかに超えていると言わざるを得ません。どんなに会社が厳しい状況にあろうとも、社会の最低限のルールは守らなくてはなりません。もし違法と感じる事がありましたら、**電機・情報ユニオン**までご相談ください。(連絡先は末尾)

## 「縮小スパイラル」を食い止めよう

8月1日付けの人事異動では、ルネサスエレクトロニクス社本体だけで約1300名の方が降格対象になったと言います。その大半は課長級で、8月から役職を外され、早期退職を取得しなければ10月以降にS1（主任・技師クラス：労働組合員）への再格付けが示唆されています。職場では、退職を決めた人にも、残る道を選択した人にも、モチベーションの低下がはっきり見て取れます。事業を行うのは人であり、利益の源泉は労働です。もしかしたら新経営陣は、「役に立つ人」だけを残せば能率が上がると考えているかも知れませんが、意欲を失えば「役に立つ人」も本来の力を発揮できなくなります。

ルネサスの売上げ減少が止まらないのも、人員が減ったことによる製品開発力や販売力などが低下したこととか、事業撤退や工場閉鎖を行っているが故に顧客が供給不安を感じて逃げ出していることなどが大いに影響していないでしょうか。その売上げ減を理由に更に人員削減と拠点閉鎖を行うのでは、いつまで待っても事業の縮小に歯止めが掛からないのではないかと思います。ところが昨年12月に産業革新機構の出資が決まってから既に8ヶ月になりますが、リストラにつぐリストラの発表ばかりで、建設的な施策が何ら出てきません。

今や職場は新経営陣に対し、疑問だらけ、不信だらけ、不満だらけです。経営陣が「まずリストラをやり切る」と考えているうちに全てが終わってしまわないよう、私たちは職場で働く者の率直な目線から声を上げて行くべきと感じています。

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 2013年8月 No. 11

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: 03-6450-1777