

信頼は回復したのか

年末一時金は2.0ヶ月、賃金減額解除は別途協議

ルネサスエレクトロニクスの秋闘は、11月7日の第3回グループ合同団体交渉にて会社回答が示されました。一時金は年間で2.0ヶ月と、生活防衛ラインとも言えるぎりぎりの水準を確保しましたが、月例賃金の減額解除については別途協議となり、第4四半期の業績見込みを踏まえて1月に最終判断をする事となりました。高率のスト権委譲を背景に交渉を重ねたルネサスエレクトロニクス労組執行部には、感謝を申し上げたいと思います。

示された「変革プラン」のアウトライン

10月30日の上期決算発表において、会社は「変革プラン」と称した、会社の目指す姿と目指す姿への取り組みの概略を示しました。そこでは、2017年3月期の目標として、営業利益率2桁%が目的と定められました。利益を上げることは企業にとって事業の成果であり、事業継続の必要条件ではあっても、それ自体が目的になるのは本末転倒ではないでしょうか。利益を上げる事は、企業の本来の目的でも無ければ、産業の目的でも無いと考えますし、この事と「社会に貢献する企業」というフレーズとの関係も不明確であると感じます。

職場の信頼関係は回復したのか

約1300名の間接社員が降格となり、その約半数が早期退職をされた9月末から1ヶ月余りが経ちました。早期退職に至る募集プロセスでは、降格管理職を中心に、厳しく執拗な退職勧奨が行われるなどしたため、職場の人間関係は大きく信頼を損なう結果となりました。加えて、産業革新機構の出資が決まってから10ヶ月以上もの間、会社から成長戦略が示されなかった事や、成長戦略抜きに次々に実行されるリストラによって、経営に対する信頼も大きく損なわれました。今回、秋闘によって年末の一時金は確保でき、一息つくことは出来たものの、これは失われた信頼回復へのほんの一步に過ぎません。

職場では、従業員の大量退職を伴うリストラが、これから近い将来また実行されるのではないかと疑いが消えていません。また、会社は年末一時期の査定のために、成績を10段階に分けて相対評価を行うと言います。もし上司との人間関係の信頼が回復していなければ、ここでの査定が、次回のリストラ対象者を決める根拠にされるのではないかと疑念を湧き起こすと考えられます。

リストラで脅す限り、信頼回復はあり得ない

大幅な人員減によってルネサスの職場はとても傷ついています。ルネサス懇の実施した「終わらない構造対策を問うアンケート」によれば、6割の方が「仕事の回転が遅くなった」と回答し、また2/3の方が「分からない事、混乱する事が増えた」と答えています。今職場で必要なことは、分からない事は正直に分からないと言い、職場のみんなでコミュニケーションを密にして、一番良い仕事の仕方（ベストプラクティス）を学びあう事ではないかと考えます。ところがリストラをちらつかせながら、相対評価で厳しく監視をしようとするれば、お互いが自らをブラックボックス化してしまい、仕事の能率向上に対し、大いに妨げになるとも考えられます。

また、そもそも年間2.0ヶ月という生活防衛ラインぎりぎりの一時金に対し、成績評価で大幅な差を付ける事が妥当なのかどうかについても疑問を感じます。今は、分かち合いによる信頼回復が重要な時期と考えます。

NECセミコン重層偽装請負訴訟

— 10.28 福岡高裁にて控訴審の判決が示される —

ルネサスSKYの熊本錦工場で、物流関係の仕事に従事していた柳瀬さん、松永さん、柴田さんの3名は、人吉急便の社員でしたが、派遣先の日通からNECロジスティクスに派遣され、実際にはルネサスSKY（当時NECSKY）の社員の指示に基づいて、工場内で働いていました。業務の実態はNECSKYの社員と同じでしたが、中間に入った日通のピンはねなどによって賃金は半分程度で、ボーナスはありませんでした。そしてリーマンショック直後の2009年末から2010年3月にかけて、工場の業務縮小を理由に契約を打ち切れ、3名とも解雇されました。

この裁判は、こうした多重請負構造の中で、孫請け、ひ孫請けの会社の社員が、下請けであるが故に労働実態に合わない低賃金や、ピンはねや、不安定雇用に甘んじている現実はおかしいのではないかとの疑問を持ち、法廷に訴えたものです。10月28日に、控訴審の判決が福岡高裁にて下されましたが、その内容は一番の熊本地裁の判決を引き継ぎ、原告の主張を退けました。

同じ仕事をする人の間に著しい賃金の違いがあることも、何も仕事をしていない中間業者がピンはねすることも、理不尽であると私たちは考えます。原告団は、これから益々団結して、この理不尽を克服して行くことを決心しました。ルネサス懇は、原告団を応援しています。

第一回団体交渉を行いました

電機・情報ユニオンは、上期の早期退職期間において降格処置や執拗な退職勧奨を受けた組合員の地位保全などを要求するため会社に団体交渉を申し入れ、10月18日（金）に第1回目の交渉を行いました。

団体交渉の席では、はじめに国連グローバルコンパクトやISO26000に則った取り組みを目指す電機・情報ユニオンの基本的スタンスを示し、次いで事前に会社に送付していた「組合活動の基本要件について」回答を求めました。これに対し、会社からも今後ユニオンと「対等・良好な労使関係」を築き、団交の申し入れがあれば、速やかに応じるとの回答がありました。

続いて、組合員が受けた多数回の退職勧奨は違法であるとし、謝罪を求めましたが、会社側は「違法の認識はない」とし、相互の見解が食い違いました。また、降格者の降格理由や選別基準を尋ねた質問には、「総合的判断で実施した」と、具体性を欠く回答でした。

次回の団交内容は12月に予定しています。計画値を大幅に上回った第二四半期決算内容や、個別問題などに関する具体的な協議を求めて行きます。



＜電機・情報ユニオンの交渉団＞

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11月 No.13

E-Mail : renesaskon@gmail.com

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

住所 : 〒105-004 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