

雇用責任  
の不履行  
という  
危機感

# 一時金をリストラの道具にするな！

## 労使合意を無視！一時金の査定で退職勧奨

5月の後半から6月にかけて、一時金（ボーナス）の査定を上司から部下に伝える「フィードバック面談」が行われました。面談の席で、労働組合員には、0（最低）から10（最高）まで11段階の査定の結果が示されています。この評価は、0と1が全体の1割、2と3が2割、4と5が4割など、評価ポイント毎に、人数の割り振りがあらかじめ決められていて、相対評価によって割り振られるようになっています。しかも、最低評価と最高評価では、一時金の金額が主任・技師クラスで約3倍もの格差がつかます。例えば、総合職群S1では、0は601,000円で、10は1,911,000円となります。

差がつくだけでなく、0～1の査定を2回連続で取ると、会社は「現在の等級に値する仕事を担えないもの」と一方的に判断し、社外への転身のための制度（新セカンドライフプラン制度）利用を迫るというものです。転身制度の利用は強要しないことが労使合意ですから、会社の対応は、明らかにこれを逸脱するものです。

今回の査定結果の低かった方や家族から、退職勧奨を受けているとの相談が相次いでいます。以上から、

1. 新セカンドライフプラン制度の利用を含め、社外への転身を執拗に迫るのは、退職強要であり、労使合意違反です

2. 最低評価×2回を「現在の等級に値する仕事を担えない」と判断するのは、現場の実態を顧みない会社側の一方的で恣意的な「評価」です。

実際の降格・降級には、客観的な基準や、労働条件の不利益変更としての同意を必要とします

面談の結果や、退職勧奨などについて疑問に思ったら、電機・情報ユニオンまでご相談ください。

## ルネサスは、育児・介護休業法を真面目に取り組み

育児・介護休業法では、労働者を転勤させようとするときには、子の養育又は家族の介護の状況を確認することを配慮しなければいけないと定めています。ところが、最初の大量転勤が実施される7月1日まで、あと1ヶ月を切った現在においてさえ、いまだまともな配慮がなされていません。

RSD横浜では先月、右のようなアンケートがEメールで流れました。これで各自の状況を把握するつもりだったのでしょうか？このアンケートは、「配転条件が全く決定されていない中での実施であり、不安をあおるだけ」との組合員からの指摘を受けた労働組合が、会社に抗議して取りやめさせました。

育児・介護への配慮とは、例え転勤はできても生活の維持に苦勞するなどの、個人個人の事情を丁寧に把握し、可能な限り障害を取り除く努力をすることを意味します。労働局の手前、単なるアリバイ作りとして、おざなりのアンケートやヒアリングをすることではありません。

### RSDで実施されかけたアンケート

- ①武蔵の場合と高崎の場合の異動可能確率
- ②コメント  
例) 母の面倒をみているため高崎移異動は不可能
- ③心配・不安な点
- ④不明で説明を希望する点
- ⑤設計拠点集約に対し自身の進む方向を考えるにあたって確認したい、ほしい情報  
例) 高崎異動の場合 持家を売るため 一日でも早く内々示を出してほしい。

