



ルネサス 人権破壊企業からの脱却を！

作田体制の「負の遺産」～人権破壊型リストラの深化

産業革新機構がルネサスの経営に関与し始めてから、甚だしいリストラが多重的に展開されている様子を、本紙面を通じて繰り返し伝えてきました。

多数の工場閉鎖と事業所閉鎖に伴う雇用破壊と大転勤問題、分社化と大量降格、相対評価と格差拡大による賃金体系の破壊、大幅な賃下げ、常時リストラ構造のビルトイン、育児・介護休業法などの法律無視、工場労働への配転等の人事権の乱用、退職強要等のパワハラなど、筆舌に尽くしがたいほどの酷さです。

後退するCSRの意識

社内のCSR教育の質も変わりました。法律以上の社会正義を追及する姿勢は薄れ、現在は、もっぱら「社員性悪説」に基づく、個人レベルの問題行為の啓発と取り締まりに重点をおく内容となっています。

会社組織や経営トップが犯す違法行為の可能性を取り上げないことが、前述したような人権破壊型リストラの拡散に歯止めがかからない要因の一つと考えられます。

人権破壊に終止符を

こうした人権破壊型リストラの横行こそは、今後ルネサスがグローバル企業として発展して行くうえでの最大のリスクであり、作田体制の負の遺産であると考えます。

ISO26000のようなグローバルルールが、企業が企業を選ぶ仕組みとして発展して行くことになれば、いずれルネサスがエコシステムから排除される要因ともなり得えます。

いま、ルネサスに必要なのは、利益を上げるためなら、人権を損なっても仕方がないという考え方からの脱却ではないかと思います。

他力の成果か、823億円

ルネサスの2015年度3月期の最終損益は、823億円の黒字となりました。営業利益は1044億円（利益率13.2%）に達しています。

しかしここには、成長力を損なうほどの従業員の大量リストラや賃金減額による人件費の大幅カット、工場閉鎖による造りだめ効果など、経営者にとっては「他力」と言える要素が多分に含まれます。

こうした「焼畑経営」の効果は一時的なものです。一時の数値ではなく、新製品は立ち上がっているのか、将来への布石は打っているのかなど、未来に向けた経営戦略の進捗こそが、退任する作田会長の業績を評価する基準になります。



妖怪去りて悪魔来ぬ？

3月末、作田会長兼最高経営責任者（CEO）の退任と、後任に元日本オラクル社長の遠藤隆雄氏の就任が予定されていることが伝えられました。

遠藤氏は、日本IBM出身です。日本IBMと言えば、ロックアウト解雇など、新しいリストラ手段を先駆けて導入するリストラ・リーダーのイメージがあります。老舗リストラ企業から、新興リストラ・リーダーの地位を確定しつつあるルネサスへ。

このトップ人事は、新たな大リストラのオーメン（災厄の前兆）ではないかと、社員の中に恐れが広がりがつつあります。

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 2015年6月 No. 31

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 電機労働者懇談会付

TEL & FAX: 03-6540-1777

配転撤回 二人を武蔵勤務に戻す

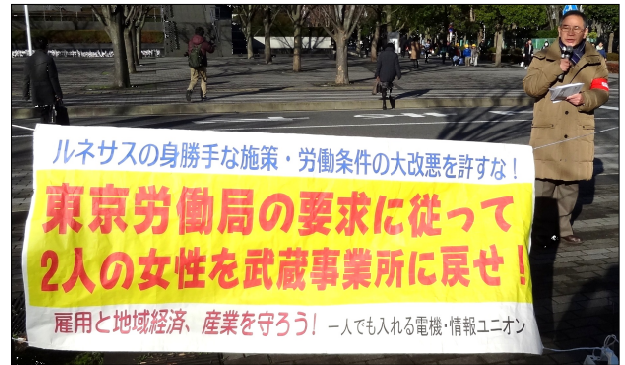
昨年の10月から、武蔵事業所(東京都小平市)から高崎事業所(群馬県高崎市)への配転を強要されていた二人の女性労働者を、一人は4月13日から、もう一人は5月18日から元の勤務先の武蔵事業所に戻すことができました。

一人の女性は、小平市の自宅から新幹線を使い片道2時間40分の通勤を、もう一人はマイカーでの片道3時間半の通勤を強いられながら「元の職場に戻してほしい」と訴え続けていました。

この間、女性労働者は、電機・情報ユニオンの支援を受けながら、武蔵事業所での勤務を求める働きかけを東京労働局、厚労省、国会に粘り強く行ってきました。

東京労働局は、育児・介護休業法第26条に基づいて高崎配転を撤回するよう、4回にわたる指導・助言をルネサスに行いました。

電機・情報ユニオンは、門前宣伝や団体交渉を重ねて支援を強め、日本共産党の小池晃参院議員は国会で再三にわたり追及しました。さらに、この女性らが分割・承継手続きに「瑕疵(かし)」があったと異議を東京労働局に申し立て、会社との協議が続いていました。



3月2日、ルネサス玉川事業所での宣伝行動

労働者の生活と家族を尊重せよ

女性は「元の職場に戻れて本当にうれしい。支えてくださった方々に感謝します。会社は従業員一人ひとりを大事にしてほしい」と話します。

電機・情報ユニオンの米田徳治中央執行委員長は「二人が武蔵勤務に戻れたことは、本人のがんばりの賜物。がんばりに応えた職場のたたかい、国会でのたたかいで勝ち取ったものです。大きな成果です。引き続き、不当な退職強要や降格を是正させたい」と決意をのべています。

職場には、育児や介護のために長時間通勤を強いられている人や単身赴任を選択せざるを得なかった人も少なくありません。「育児・介護休業法第26条を会社は遵守せよ。働く者の生活と家族を尊重せよ」「配転を見直してもらいたい」などの要求を出していきましょう。

附則第5条に基づく協議が行なわれる

会社分割・承継の附則第5条に基づいての会社との協議が4月2日から始まり、2回目が5月22日に行われました。

協議の中で、5人の申出人とその代理人5人は、今回の分割・承継に関する問題点や疑問、不安なことを問い質すとともに、自らの要望と要求を会社に伝えています。

会社との「協議」を希望される方は、電機・情報ユニオンにお気軽にお尋ね・ご相談ください。

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

