

# 人権と経営の両立を目指せ

## 人権こそグローバルスタンダード

# ルネサス懇

### 人権破壊構造の克服を

#### グローバルに加速する企業再編

最近、半導体業界の企業再編が益々目まぐるしくなってきました。10月末には、クアルコム社がNX Pを買収するとのニュースが流れました。買収金額は実に470億ドルと言います。しかも、そのNX Pは、昨年リリースケールを買収して、車載

半導体の分野で世界No.1になったばかりでした。他にも、7月にはソフトバンクがARMを買収しましたし、昨年はアパゴが世界第4位のクラウドコムを業界として過去最高額の370億ドルで買収して話題になりました。そしてルネサスも、8月にインターシルの買収を発表しています。

8月に突然発表されたアメリカのナログ半導体メーカーであるインターシル社買収のニュースについては、社員が多くがどう考えたら良いか分からない状況だと思います。外部の報道を見る限りでは、3200億円もの大金をインターシル買収をどう見るか

### インターシル買収をどう見るか

価値はないとするものが多く見られます。また、ルネサスはこれまで社内アナログ技術に必ずしも注力してきたとは言い難いだけに、今回の買収とコアコンピタンス強化の話との関係も不

社員を大量に退職させ、賃金を下げたことで生まれた利益も、ここには含まれていません。経営者は出資者に対してだけでなく、社員に対しても納得の行く説明をする責任があると考えます。

# ルネサス提言冊子を発行しました

## 「人権と経営の両立は、どうすれば実現できるか」

### そもそも人権とは

人権とは何でしょうか。ルネサス社内では1年に1回、全社員を対象に人権教育を実施していますが、テキストの説明は憲法14条「平等」の説明から始まり、内容はセクハラ・パワハラに特化しすぎていて、偏りのあるものになっています。

憲法で保障する基本的人権は11条から始まります。主だった条文を上げますと、13条は個人の尊重と幸福追求権、18

### 職場の人権は守られているのか

では、ルネサスの職場で人権は十分に守られていると言えるでしょうか。殊に産業革

新機構が経営支配をするようになってからは、リストラなどを通じて、多様な人権に関する問題が多重的に生じていると感じます。

職場における人権問題の多くは、個人の抱く積極的な意思によると言うよりは、そうしなければ経営が破たんするとか、仕事が成り立たないと言った感覚が共有されることによつて生じているのではないのでしょうか。パワハラでさえも、業務上追いつめられた事情から発している場合があると思います。人権は、企業経営と両立しがたいものであると言う面は確かにあります。

### 技術と人権の関係

いまひとつ注目したいのが、技術と人権の関係です。私たちは社内の輪管教育を通じて、技術にはデュアルユーアスと言う面があることを学びました。

ルネサスが重視する新技術には、自動運転、IoT、インダストリー4.0、人工知能など、今後爆発的に普及するこ

### 人権を守るためには何が必要か

とが期待される分野があります。しかしデュアルユーアスという要素は、技術の本質に属するものであり、便利な革新的技術であっても、軍事用途や、人々の自由を奪い不幸をもたらすような用途に使われる危険性があります。

人権を守るには、人権が守られない構造を理解し、克服することが求められます。ではその構造とは何でしょうか。ILO（国際労働機関）は、「労働は商品ではない」という基本原則を確認しました。これは労働が商品であるという現実こそが、人権侵害の根幹にあるとの認識に立つものです。

私たちルネサス懇および電機・情報ユニオンは、協同でこのテーマに取り組み、議論を重ね、今年8月に掲題の冊子を完成させました。A4版で112頁のボリュームとなった本冊子では、私たちのリス

### 協業に必要な異文化との融合

国境を越えた協業を成功させるには、如何に早くお互いの技術を融合させ、一体となった経営を推進していくかが重要です。ルネサスとしては、2010年の発足直後にノキアのLTE事業を買収しましたが、うまく行かなかつたという苦い経験があります。このとき、ルネサスマバイル社を設立し、本体から独立させましたが、多くの転籍した社員の過重労働による努力も及ばず、わずか2年余りで事業売却をすることとなりました。

### 融合に欠かせない人権意識

失敗の原因としては、そもそもの戦略に問題があったと指摘する声もありますが、ノキアとの融合が滞っていたことも、原因ではないかと考えられます。

日本メーカーは、早くから中国やアジアに進出して、営業拠点や工場を設立して来ましたが、このところアジアでの売り上げは伸び悩んでいます。その背景として、企業のアジア進出が安い人件費目当てだったために、現地の従業員を安く買っていたことが、優秀な人材が定着しない原因になったという指摘があります。国内にしろ海外にしろ、働く者をないがしろにする姿勢は、今後の企業経営を大いに損なう危険性があるでしょう。

ここ数年のルネサスは、雇用の大量喪失、賃金の大幅減額、女性雇用の破壊、長時間労働、退職強要、追い出し部屋、パワハラなど、人権に関わる問題が多発しています。今後グローバルに協業を進めていくためにも、世界に通用する人権意識を持つことが必須です。

### 春闘アンケートに「協力を

ルネサス懇は今年も電機労働者懇談会の主催する「2017生活改善要求アンケート」に参加しています。消費税増税や食料品の価格高騰、健康保険料の漸増、住宅費や教育費の負担、年金の目減りや今後のインフレへの心配など、家計収支における将来不安の種がたくさんあるにも関わらず、処遇改善によつて年収は減り続け、リストラによる雇用不安も消えないままです。

生活水準を取り戻し、将来不安を払拭するため、私たちの要求を明らかにして、実現を目指しましょう。（回答はホームページのほか、下のQRコードからも可能です。）



人権と経営の両立は、どうすれば実現できるか

— ルネサス労働者による現場からの提言 —

この冊子は、ルネサスで働く労働者とOB、関係者が集い、現場の目線から提言する会社を見つめ、真の両立について議論を重ねた結果を、提言としてまとめたものです。外部からは見えないリストラや買収を知ること出来る貴重な資料であると同時に、経営者や労働者、および労働者とは異なる視点から企業のあるべきありようを追求した、貴重な一冊でもあります。仕事や家庭に追われながら日常を送る、ごく普通の労働者が、ルネサスで働きながら争たくなりたいという願いを胸に、渾身の思いを込めて書きました。

2016年8月 電機・情報ユニオン ルネサス関連労働者懇談会

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2016年11-12月 No.34.  
E-Mail: renesaskon@gmail.com  
Web: <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.

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

〒142-0043  
東京都品川区二葉2-20-8染野ビル2F  
Tel 03-6421-5323 Fax03-6421-5324  
Email: denkiunion@gmail.com  
URL: <http://www.denki-joho.jp>

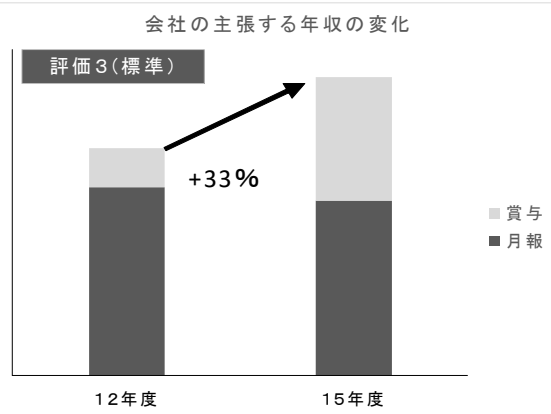
トラへの取り組み、ルネサスで起きているリストラの分析、ルネサス衰退の原因に関する考察、最新の技術動向と人権との関係、そしてどうすれば人権と経営が両立できるかについての考察を載せています。普及価格は700円です。問い合わせは左記へ願います。

# 賃金処遇の是正と改善を

2014年度下期からの人事処遇制度大改悪によって、ルネサスの基本給は一律に7.5%のダウン、それに家族手当の廃止などによって、組合員平均で10%の月収減となりました。

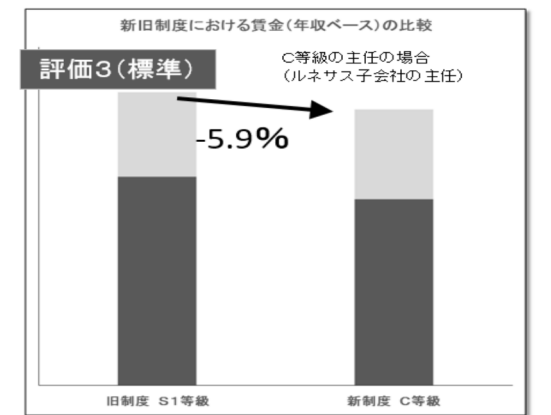
ここへ定期降格制度（評価が5段階評価で最低の「1」の場合）や定期降給制度が加わることで、更なる恒常的な賃下げが毎年実行されています。

このような状況にあるにも関わらず、会社は5月の「変革プラン振り返り」において、新制度で年収が大幅に増加したかの様に主張しています。（下図参照）



「変革プラン振り返り」(社内版)より作成

いくら何でもこれは無いでしょう。そこでルネサス懇でも、新旧制度の賃金変化をシミュレーションしてみました。その結果が下図です。



ルネサス懇による年収変化のシミュレーション

ルネサス懇の試算では、昨年度で成績標準者の年収が5.9%のダウン。果たしてどちらが実感に近いでしょうか。しかも2016年度は更に下がること必至です。来春闘では、制度の是正と、処遇の改善を要求すべきです。

（上記試算の詳細は、提言冊子「人権と経営の両立は、どうすれば実現できるか」に収録。）

# 全国各地から —最近の出来事—

全国の拠点・工場から、最近の出来事や声をレポートします。

職場の実態や、労働者の状況などは、労働者が広く共有すべき情報です。ルネサス懇までご連絡いただいたご意見や情報は、可能な限りビラやホームページに掲載していきます。

## 高崎

高崎工場は残っている6インチも閉鎖との話があり、社員は将来を心配しています。那珂工場のN3へ応援に行っている社員からは、高崎のラインとの設備の違いが歴然としていて、これでは高崎が閉鎖されても仕方がないと思ったと聞きました。

しかしそんな折、ルネサスの6インチ閉鎖後の製品移管先として、旧日立の千歳工場であるミツミ電機が候補にあがっているとの話を耳にしました。ミツミが頑張っているのなら、高崎だってまだまだ頑張れる。そう思いませんか。

## 那珂

茨城県は地震が多く、震度4クラスの揺れが数ヶ月に1回くらいの割合で起きています。那珂のN3棟では、鶴岡から移した90nmの製品を、日々のデリバリーを守りながら一生懸命造っていますが、何時また大きな揺れが来ないかと心配です。今年は熊本地震で川尻工場が被災し、会社は少なからぬ打撃を受けました。地震を起こした断層は、西条工場のある愛媛の西条市の下も走っています。RSMCは大丈夫だろうかと思ってしまう。

## 豊洲

豊洲フォレシアは、相変わらず昼食難民です。柴田CFO肝いりの社食はイマイチ人気がありません。味は悪くないのですが、量が少なく、女性でも普通に大盛を頼んでいます。（大盛は無料です。でも大盛を普通盛りにしたらどうかと・・・）

1階のお店は高いし、毎日コンビニというのもちょっと。仕方が無いので近所の大学に食べに行くか、そうでなければ自宅から弁当を持って来てオフィスで食べる人が多いです。窓が大きいおかげで、消灯してもそれほど暗くならないのが幸いです。でも社食をもう少し何とかしてほしい。

## 武蔵

JR国分寺駅北口の再開発が急ピッチで進行しています。出勤時、西武バスの乗車混雑の緩和策などの改善はどうなっているのでしょうか。再開発の交通広場には、西武バスも入る予定と言われています。一方、西国分寺からの出勤は、送迎バスが3台で運行され、最終も9時40分迄あり順調です。

武蔵事業所への人員集中で食堂の混雑を心配しましたが、3箇所（本館・テクノ館・プラザ館）は、シフトが多いものの概ね順調です。（本館が5シフト、テクノ・プラザ館は3シフトで運営されている）従来の「弁当形式」から、調理仕立ての食材がトレーに盛られるので、暖かい食事が出来ています。

今年も9月にビアパーティーがありました。昨年は飲食代が無料だったためか、飲み過ぎる人が続発で、しまいには救急車が来ていました。ある品質管理の職場を中心に37人が、翌日ひどい吐き気や腹痛に襲われたという話もあります。会社役員が自ら焼きそばを焼いていて、それを食べたとか食べなかったとか。また、そもそも飲食代は会社と組合のどっちが出しているのかと疑問も持たれました。

今年は組合負担で、飲み代は自己負担。でも開催は労使協同。設営を荷った人総の方々はご苦労様だけど、会社としてはちょっとセコイのでは。

## 山口

高知、高崎とともに再編の話が出ていて、将来に不安があります。しかし山口は、6インチの工場としては、国内最高クラスの生産性を誇りました。仮に工場を閉鎖するとして、製品はどうするのでしょうか。まだまだ需要はあると聞きます。川尻に移管しようにも、能力に余裕はないようだし、他に山口よりも生産性の高い外注先があるとでも言うのでしょうか。再考をお願いしたいです。

## 滋賀

今年2月に8インチをロームに譲渡しました。6インチはどうなるのかと心配していたところ、アメリカのインターシル買収の話が。インターシルのアナログ技術と、ルネサスの化合物半導体のプロセスを組み合わせると、新しい製品が出来れば、もしかしたら滋賀工場もまだまだいけるのではないかと期待しています。

## J D熊本

昨年末にシンガポール工場が閉鎖し、その製品をこちらに持ってきて立ち上げが終わらないうちに震災に見舞われ、5月早々には再開したものの、いまだに毎日のデリバリー回答にも窮しているのが実情です。今後、製造ラインの設備増強などにより、克服していきます。

## 川尻

4月の震災から立ち直るべく、日々フル稼働生産を続けていますが、8月末にも大きな余震があり、またしても少なからず被害が出ました。

それでも、復旧の速さは同業他社が参考にしたいと訪れるほどです。また、幸いなことに川尻品の需要は、いくら造っても造り切れないほどありますから、これからは厳しい要求が続くと思いますが、少しでも早くキャッチアップしていきます。