

# 退職強要を跳ね返せ!

## 差別、強要、あなたの職場は?

4月に入り、各職場で「キャリアチェンジサポートプログラム（CCSP）」と呼ばれる早期退職制度に基づき、面談やセミナーが始まっています。会社は退職強要を行わないことを約束していますが、以下に示すように、現場では問題のある行動が多重的に行われているのが実態です。あなたの職場では如何でしょうか。

### 会社主導のハラスメント

個人面談に先立ち、部長が面談のための教育を受けていたと言います。教育まで実施して、不本意な面談をさせることは、部長たちに対する人格権の侵害であり、会社による組織的ハラスメントです。

部長は、紙の資料とパソコン画面を見ながら、マニュアルに従って面談をしていた様だったとの報告がありました。



### 成績による差別的扱い

新年度が開始して3ヶ月以上が経過したにも関わらず、早期退職制度の対象者に対しては、今年度の目標設定がされていません。この差別的扱いによって、目標達成のための業務開始が遅れてしまうのですから、今年度末の業績評価においても必然的に結果に差が出るに違いありません。

### セミナー強要という強制労働

ILOの29号条約では、強制労働を禁じています。強制労働とは、「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働のこと」です。ルネサスでは、本来の業務とは殆ど関係のないセミナー参加を「業務命令」とし、従わなければ不利益があると言って、参加を強要しています。これはまさに強制労働にあたるものです。

### VMVが泣いている

個人面談では、「会社とあなたでは価値観の相違がある」として、退職に追い込もうとしています。ルネサスの掲げるバリューの中には、「多様性の尊重（ダイバーシティ）」がありますが、多様な価値観を持った者が共に働けることこそが真のダイバーシティです。社員をVMVで評価しておきながら、自らはその意味さえ理解していないのでしょうか。

### キャリアへの過剰な干渉

そもそも、個人が如何なる思惑で働くのか、自分のキャリアをどう考えるのかは、個人のプライバシーに関わることであって、上司に対してであれ、外部のコンサルタントに対してであれ、開示する義務を負いません。したがって、個人のキャリア意識の開示を前提とするような面談等への参加を強制することは、憲法13条による幸福追求権の侵害である疑いがあります。

希望退職と言いつつ、実際は評価MIDDLE以下の社員を選択的に制度対象者にするなど、社員の希望ではなく、会社の希望で進められているのが実態です。もはや事実上の指名解雇に近い悪質なやり方は許せません。電機・情報ユニオンには、すでに退職強要面談に関する相談が来ます。職場で困ったら、一人で悩まず、ぜひとも相談をお寄せください。

# ルネサス懇

<発行者>  
ルネサス関連  
労働者懇談会  
(ルネサス懇)  
〒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)

# たったひとつで良いから、抵抗を ～ 退職強要面談をさせられている管理職へのメッセージ ～

会社の命令によって、個人面談をさせられている管理職のみならず。大変お疲れさまです。今回の面談にあたっては、面談する部長クラスに対し事前教育が行われていたことが、社員に知れ渡っています。こうした教育を受けさせられることも、教育されたことを実践する義務を負わせられることも、実に不本意だと思っていられっしやる方が多数だと思います。

会社がグローバル化するから、国内を縮小してく？ 経営者の国内軽視の姿勢はよく分かりました。しかし過去のリストラの傷もまだ癒えていない現場から、さらに人を減らしてしまっは、実務はますます滞るのではないのでしょうか。

IDT買収で経営リスクが高まっているはずなのに、経営者はほっかむりして、平気で1億円を超える報酬を受け取っています。果たして、その報酬に見合うだけの責任を負っているのでしょうか。むしろ本当に辛い仕事は、現場に押し付けているのではないですか。

もし会社のやり方に100%納得していないとしたら、その気持ちをごまかさなで下さい。ルネサスのバリュー「当事者意識、基本と正道」にのっとり、何かたった一つでいいから、抵抗を、あるいは自身が真に正しいと思う行動を取って頂きたいと思ひます。

部門長に対し疑問をぶつける、このような面談はしたくないとはっきり態度で示す、退職者数のノルマを達成しようとしな、部下を追い詰めないなど、何でも結構です。電機・情報ユニオンにご相談いただくのも、ひとつの抵抗でしょう。もし100人の管理職が100通りの抵抗をすれば、それは大きな力となって、本質的な意味において会社を改善するに違いありません。

20世紀の社会心理学者エーリッヒ・フロムは、晩年の著作「悪について」の中で、最も悪しき心の状態になることを「衰退の症候群」と表現しました。人間は良い行動も悪い行動もとる事ができますが、悪い行動を重ねてしまうと、もう後戻りできない状態になり、心が死に向かって衰退して行ってしまうと言ひます。そうした選択は、例えば、会社がグローバル競争に勝ち抜くためとか、上の命令だから仕方ないと言うように、自らの行動の責任を何か別のものに預けてしまうような合理化によって起きるものです。

何も抵抗しなかつた。抵抗しなくて良い理屈をひねり出して、自らの疑問を滅却してしまつた。そんな経験の積み重ねがやがてキャリアとなり、過去のキャリアを正当化する言い訳を常に必要とさせ、あなたの心の自由を、未来にわたって拘束し続けることのないように。

**退職強要は許せません。被害を受けたらこちらに相談を**

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2019年4月 No.42  
E-Mail: renesaskon@gmail.com  
Web site: 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 Fax 03-6421-5324  
Email: denkiunion@gmail.com  
URL (<http://www.denki-joho.jp/>)



ルネサスの定時株主総会が、3月20日の10時から開催され、約150名の株主が出席しました。

**株主から厳しい追及**

今回の株主総会では、半年前に決定したIDTの巨額買収と、足もとの業績低下との矛盾に厳しい目が向けられました。出席した一

# 株主総会 経営責任を追及

般株主からは、「IDT買収に関する説明は理解できないばかりか、虚偽記載であり、「第三者委員会」を設置して説明する事を求める」という追及があり、呉社長が顔を真っ赤にして応対する場面がありました。

さらに、「必要であればIDTの部品を購入すれば足り、自動運転などに資金を使うべきではないか」との質問に対しては、売上高の過半を占める車載向けと、データセンター向けなど他の事業でバランスを取るという考えを示しました。

しかし、同一基板上にルネサスとIDTの部品が混載されているとしても、それは従来のデバイスソリューションの範疇です。また、データセンター向けというこれまで注力してこなかった分野への進出は、過去の選択と集中路線とは明らかに異なり、「はじめに買収ありき」で、理由を後付けにした印象は免れません。

ユニオンからも質問

ユニオン組合員からの事前質問への回答も、約30分にわたってありました。

「IDTの買収は、ルネサスの事業規模からみて過大投資であり、借金経営のリスクはないのか」という質問に対しては、「IDT投資はバランスに注意しており、マネージできる範囲である。ルネサスにとって理想に近いパートナーである」との回答がありました。

その他、4月から実施されるキャリアアチェンジャープログラム（CCSP）の個人面談について、「過去の早期退職時にパワハラ面談を受けた。早期退職後は業務効率も下がっている。今回も過去と同様のことが実施されると懸念されるが、退職は社員の自由意思で選択できるようにしてほしい」との要望が出されました。会社からは「貴重なご意見をいただきました」との回答がありました。

# リストラアンケート結果報告

## 残念な経営陣に非難が集中！

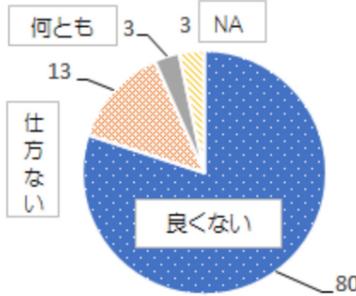
ルネサス懇では、2月14日から4月2日にかけて、「ルネサス・リストラアンケート」を実施し、計60件の回答をいただきました。ご回答いただいた方々に感謝申し上げます。以下に集計結果を報告します。なお、詳細はルネサス懇のホームページを参照ください。

今回のリストラをどのように思われますか

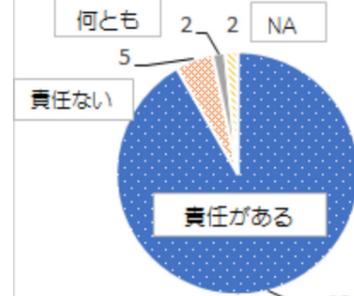
経営者に責任があると思いますか。

ルネサスは今回のリストラで良くなると思いますか。

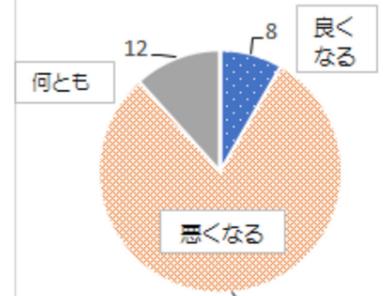
リストラについて



経営者責任について

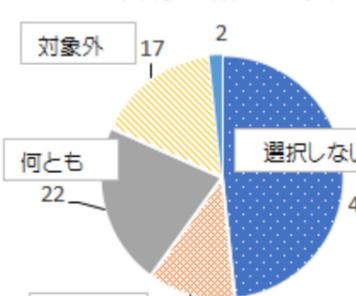


今後について



早期退職の選択は？

早期退職の選択



自由意見（一部紹介）

社員をコストとしか見ない残念な経営陣であることがハッキリして来ました。

全工場の一時帰休で経済的に大ダメージです。1億以上の報酬の社長は一部返金したぐらいで気にしていない状況なのは許せないところです。

海外にシフトして行くという有様。雇われ経営陣だから社員の生活なんて何とも思っていない。

このような状況になっているにも関わらず会長も社長も大した責任を負おうとしない。インターシルのとシナジー効果ができなかった経営の失敗を社員に押し付けているようにしか見えません。

従業員が、パフォーマンス評価という名の、評価者の気分次第で賞与額のみならず人生をも左右しかねないリストラによって一方的に責任を取られる中、経営陣はプロ経営者であるにもかかわらず、経営責任を取ろうとしない矛盾。役員報酬の一部自主返納くらいでは従業員はとても納得できない。

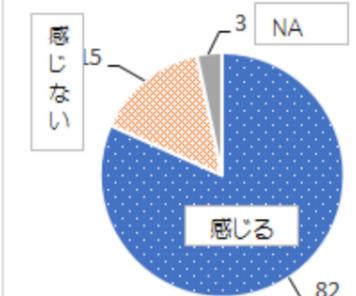
リストラをした後、会社をどのようにして立て直していくのか明確なビジョンが示されておらず、先日行われた組合との討議でもボンヤリごまかしているような印象を受けました。

ここにきてまたリストラ騒ぎです。もうルネサスに対しては恨みしかありません。退職強要がもし私の身に降りかかったら、鶴丸会長に一言苦言を言いたいと考えています。

これまでのリストラで多くの仲間を失い、残った人員でここ5年程踏ん張った結果が再度の人員削減では、組織としてのモチベーションを維持することが出来ない

リストラの不安を感じていますか。

リストラに不安は



## ルネサス関連の最近の出来事

▼社外取締役より新たに就任(3月20日)・・・同時期のNHKニュースでは、最近海外のコンサル会社が、企業に社外取締役の採用を要求し、拒否すれば株主総会の議案に反対するよう働きかけるとのこと。社外取締役は、企業に株主向けの経営をするよう求めるのだと言います。

▼自社株100億円の購入を発表(3月25日)・・・自社株買いで低迷していた株価が反発。

▼S&Pがルネサスを格下げ(3月28日)・・・IDT買収による多額の債務で、財体質が悪化したと判断された模様。「BBB」から「BBBマイナス」に1段階引き下げたと発表されました。

▼IDTの買収完了(3月30日)・・・IDTの買収が完了。目標としていた6月末までの計画に対し、3ヶ月前倒し。

▼キャリアアチェンジャーサポートプログラム(CASP)の個人面談始まる(4月1週)・・・早期退職制度であるCASPの面談が始まりました。労働組合との約束では、キャリアセミナー・相談への参加は任意のはずでしたが、面談のはじめから行かされる事が決まっていたとの報告がありました。

▼新株予約券の発行内容確定(4月9日)・・・1個あたり59900円の新株予約券を、57万個余り(342億円相当)発行すると発表しました。しかもIDTの役員等だけで60億円相当を手にします。今回の早期退職者が仮に千人だとすると、割増退職金を一人あたり400万円と仮定しても、計40億円です。会社の姿勢がいかに社員をないがしろにするものかが分かります。