

断固ベアを求める

ルネサス懇

定昇延期は論外、過去分もベア実施を

2024年の電機の春闘

2024年の春闘において、電機連合はベースアップ（ベア）1万3000円以上、定期昇給を含めた賃金改善として2万円以上を要求することを決定しました。水準としては、過去30年で最高となります。

昨年の大手電機は7000円のベアでした。しかしこれも物価上昇分に追い付かず、実質的な賃金ダウンとなりました。今年は、昨年から物価がさらに3.8%上昇している状況です。1万3000円でも最低限の要求だと言えます。

定期昇給の延期は論外

ところが今年のルネサスは、ベースアップ無しどころか、定期昇給さえも半年延期を提案しています。

ルネサスの昨年度の売上高は、1兆4697億円となり、前年よりは2.2%減少したものの、過去2番目の高収益

を維持しました。営業利益はGAPで3908億円に達し、これは日本国内企業で24番目の高水準となっています。

好調な業績を反映して、過去2年間で約2500億円もの自社株買いを行い、今年は1株28円（総額498億円）の配当を行います。もうどこからどう見ても、ベアを実施する体力の無い企業ではありません。定昇延期などは論外です。

私達の負担は増す一方

2019年の消費税増税、2020年代の物価上昇、従来から続く社会保障の切り下げなどで、私たちの負担は増す一方です。

さらに岸田政権は、「異次元の少子化対策」として、公的医療保険とあわせて一人当たり年間6000円を徴収する案を示しました。この財源確保の仕方のおかしさは一端置きます。気になるのは、岸田総理が、賃上げと歳出改革によって実質的な負担は生じないと説明したことです。政

府は政府で、賃上げを所与のものとして、国民負担増の政策を練っているのが日本の現状です。この点からも、賃上げは社会的要請だと言えます。

ストを構えた交渉を

ハッブル効果（ハッブルの法則）という物理法則があります。これは、私たちの地球から遠くにある銀河ほど、速いスピードで遠ざかっているというものです。どこか今のルネサスと重なって見えないでしょうか。

会社は、日本国内に対してベア無しと定昇延期をするかたわらで、海外を中心にRSU（譲渡制限付き株式ユニット）を大量に発行しています。そのような現状を耐え忍んでみたところで、むしろそれが普通になるだけではないでしょうか。仮

に将来、業績がちよっと下がれば、会社は容赦なく一時金の大幅減額を提案してくるはず。昨年の秋、UAW（全米自動車労働組合）は、100日を超えるストライキの末に、4年間で25%の賃上げを勝ち取りました。大いに参考にあります。ルネサスでも、リストラと処遇格差ではらばらになりかけている社員の気持ちをすり合わせ、賃上げを獲得するために、ストを構えるべきと考えます。



個人化するリストラ

見えてきたリストラの実態

① 武蔵の技術系の職場を中心にリストラをされているとの情報があるが、職場単位と言うよりも、個人をターゲットに実施されていると思われる。

現場で何が起きているのか

相談者からの報告を総合した結果、現場ではおおむね次のような事態が起きている模様です。

② パフォーマンス評価と結びついて、評価が低いことがリストラの理由になることもあれば、リストラの対象者となったことで次回の一時金がBOTTOMになると告げられる場合もある。

③ 対象者の中には、PIP（業績改善計画）という教育プログラムを受けさせられ、合格しなければ異動になると言われているケースがある。

④ 退職を受け入れた方は、2月から3か月の特別休暇に入っていて、4月末で退職となる。

現状は以上ですが、今後さらに相談者が増えれば、もう少し詳しい実態が見えてくると思います。

人的資本の価値を高めてこそ

今、ルネサスでは外注費の適性化に関する議論が聞かれます。当然のことと思います。そもそも企業で付加価値を生み出すのは内製であって、すべての物を外から調達していたら、利益が出ないからです。人員もまた然りで、外部から優秀な人材を市場価格で買ってくるだけでは、付加価値を生み出すのは困難です。

特に圧倒的な資本力を持つ海外企業に日本の企業が対抗していくには、自分たちが現在持っている人的資本の価値を正しく評価し、

かつ活かしていく方法をこそ探らないといけないのではないのでしょうか。

そのためには、例えばISOなどが「監査のための監査」になっていないか見直すことも必要だと思います。各部門でいい加減になりがちな「業務プロセス」の定義と管理にてこ入れをしなければ、適切なパフォーマンス指標を設定することさえ難しくなるのではないのでしょうか。

他にも、（真の意味で）トランスペアレントな職場環境の整備、社員教育の充実が欠かせません。個人リストラの前にやるべきことがあると考えます。

一人でも入れる 困ったら

電機・情報ユニオン

連絡先
TEL 03-6421-5323
FAX 03-6421-5324
メール: <denkiunion@gmail.com>

困ったら、一人で入れる
電機・情報ユニオンに相談を

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2024年2月 No.55
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

人権を尊重できる企業になるために

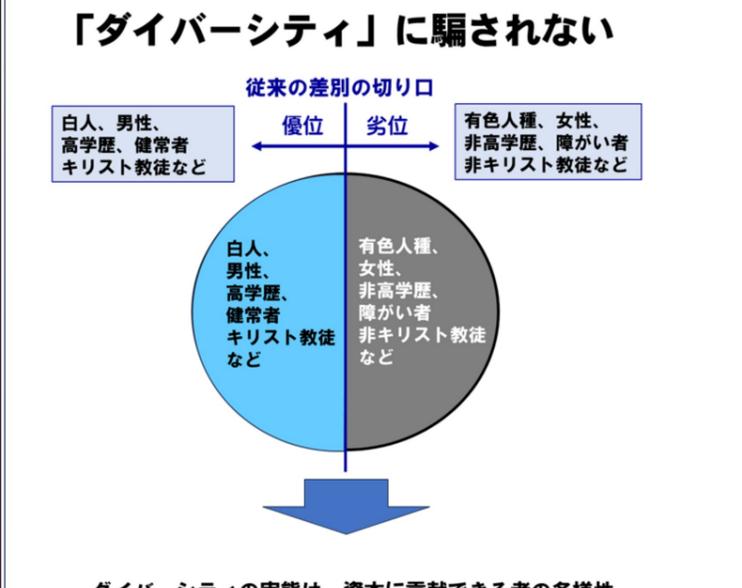
ダイバーシティを見つめ直す

3月8日は国際女性デーです。ルネサスでは3年前のこの日をきっかけに、ダイバーシティ(多様性)への取り組み強化を図っています。

しかし、ビラ49号や54号などで報告したように、ルネサスには女性の低賃金問題が依然としてあります。

また、いわゆる追い出し部屋と呼ばれる職場が3年前に発足し、現在は100名を大きく超える規模にまで拡大したと言えます。低賃金のその職場は、女性比率が全社平均よりも相当高いようだと報告もありません。なぜこのような事態が起きているのでしょうか。

その答えは、ダイバーシティという言葉が、従来の差別とは切り口が異なる新たな差別構造であるからだと思います。下図に、その様子を



REGの統合、問題は?

REG(ルネサスエンジニアリング)のルネサス本体への統合が決まりました。統合そのものはさておき、懸念される点が2つあります。1つは賃金、もう1つはリストラです。

2014年にルネサスは設計製造などの業務を分社化し、REG、RSD、RSMC、RSP Tを発足させました。この分社化において、子会社へと転籍する社員の等級が下げられました。

等級を下げた理由は、当時の労働組合の機関紙(CORE No.8)などに記録されています。それは、ルネサス本体よりも、これら子会社の方が役割が小さいというものでした。会社は当時、「これは個人の問題ではなく、個人の問題ではなく、個人の問題の大きさの差である」と、会社を跨いで異動するケースは役割が変わると説明してまいりました。

今回は、所属会社が元のルネサスに戻るのだから、等級も戻す必要があります。実際にRSDやRSP Tから本体に復帰した社員は等級を戻していませんから、REGの社員だけ差別的に扱うのは、極めて問題です。

リストラについては、会社は今回の統合を人員削減が目的ではないと言っています。しかし仕事の無くなった職場の社員を会社が指名リストラするように現在の、例えば統合そのものが人員削減目的ではなくとも、統合で仕事が合理化されれば、人員削減が実施されるおそれがあります。

統合に前後して、指名退職を受けている社員がいれば、明らかに問題だと言えます。そのような事実がないのかどうかは、労働組合として確認すべきことです。

パワハラ対策と人権デューディリジェンス

人権デューディリジェンスという言葉をご存知でしょうか。

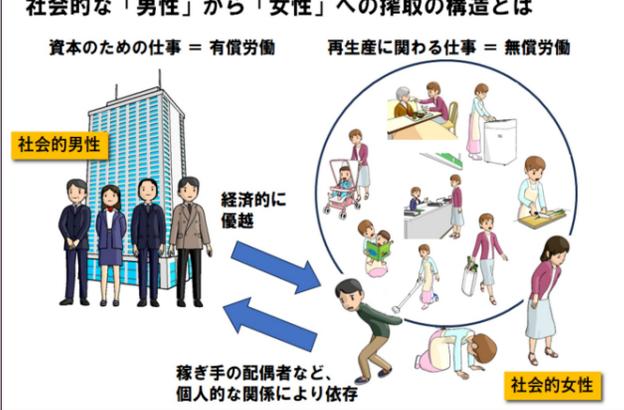
2005年に国連は、ハーバード大学のジョン・ラギー博士を事務局長特別代表に任命しました。ラギー教授が2011年の人権理事會に提出した「ビジネスと人権に関する指導原則」は、各国の代表に支持され、現在はルネサスを含むグローバル企業を守るべき指針となっております。

人権デューディリジェンスとは、この指導原則にある概念で、関連してISO26000など、その他の人権に関する指針にも展開されています。その意味を簡単に言えば、「企業は人権に関するリスクを特定し、対策をしなければなりません。」

人権問題は多岐に及びますので、ここではパワハラを例に上げます。すでに電機・情報ユニオンは多数のパワハラ相談を受けています。ルネサス社内にはパワハラ発生のリスクがあることは疑いありません。デューディリジェンスとして会社が行うべきなのは、個々の事例があったのかどうかの確認だけではありません。パワハラ構造を理解し、原因となるリスクを特定し、その対策を行い、効果を確かめて改善していくことを通じて、パワハラが起きないように会社に変わっていくことが求められます。

電機・情報ユニオンは、パワハラを受けた社員の団体交渉を通じて、会社の人権デューディリジェンスの実施を求めています。これは、直接被害を受けた社員の救済だけでなく、すべてのルネサス社員が安心して働く環境を作るための働きかけでもあります。

ジェンダーの視点から



裏金問題と民主主義

自民党の裏金疑惑問題は、まるで派閥の問題であるかのように論点がすり替えられ、さらに議員へのいい加減なアンケート調査で幕引きが図られようとしています。裏金がいつから誰の指示で行われ、総額いくらで、何の用途に使われたのか、実態を明らかにする必要があるのは当然です。

そもそもなぜ裏金問題が発生するのかと言えば、前提として、お金を出している企業と、受け取っている政党や政治家との癒着関係があるからです。ですから、企業献金そのものを禁止するような法改正も、今後の検討課題となります。

それから、パーティー券を通じた裏金以前に、日本の多くの大企業が、自民党を中心に毎年数千億円規模の企業献金を行っている実態があります。これには、大手電機メーカーも含まれます。さらに企業別労働組合も、いわゆる「ぐるみ選挙」によって、組織内議員を送り込んでいます。

政治に働きかけられるのが悪いと言っているではありません。むしろ積極的に働きかけるべきでしょう。しかし、政治を金で買おうとしたり、組織の代表を送り込んで業界に利益誘導しようとするのであれば、実に問題です。日本国憲法43条1項では、国会議員を全国民の代表と規定しています。これは、特定の業界・団体の利益代表が国会議員になることは、違憲であるという意味でもあります。果たしてこの事実、どこまで知られているのでしょうか。

「政治こそは利益誘導の手段であり、綺麗ごとを言っているは乗り遅れるだけだ」と考える人もいるかも知れません。しかし元旦に発生した能登地震では、またしても近隣の原発で事故が発生しました。地震列島である日本に原発がそぐわないことは既知でありながら、未だに原発を復活させようとの動きが止まらないのはなぜでしょうか。あるいはまた、財源も不明なまま、軍事費を2倍にする決定がされているのはなぜでしょうか。それで良いのでしょうか。お金の利益誘導型の政治こそは、お金のかかる政治の元凶でもあり、民主主義とは相容れないものです。

ホントは嫌だけど おかしいと思うけど

自分の勤めている会社だから文句は言えないよ

これが現実的に最善だと思いたい だって代案は?

綺麗ごとでは解決しないんだって

文句を言うなら、会社を辞めなきゃ

...とみんなが思っている限り、解決しない問題がある