

あの震災から2年

— 昨年東北地方太平洋沖地震から2年が経過しました。震度6強の揺れに見舞われた那珂工場は、製造ラインが大変な被害を受け、当初はいつ復旧できるかも判らないと言われていましたが、内外の関係者の並々ならぬ努力によって、早期の生産再開を果たすことが出来ました。しかしながら、ルネサス自体は、震災を始めとする厳しい外部環境に晒され、更には内的な構造的問題もあって、未だ先の見えない険しい経営再建の途中にあります。

被災地の復興、ルネサスの再建、そしてまた日本経済の活性化は、末端の人々の生活がきちんと保障され、一人ひとりが活気を取り戻す事を目指さなければならない点で共通していると思います。その基本は、誰でも仕事があって、働くことが出来て、十分な収入が得られることに他なりません。

出資者の圧力を受ける春闘

— 一時金1.0ヶ月という生活防衛をかけた最低限の要求を掲げて始まった今年の春闘は、3月1日に第2回目の団体交渉、3月11日に第4回合同対策会議が行われました。

交渉では、労働組合側が現在の苦しい経営状況に理解を示し、会社再建のための協力を惜しまないことを繰り返したうえで、6月の一時金1.0ヶ月と、来年度の賃金減額についての見直しなどを要求しました。ところが会社側は、出資がまだ実現してはいないこと、出資を確定するためには、出資者（大株主、金融機関）に対し、自らが「固定費削減努力」を見せなくてはならないことを根拠に、対応は極めて困難としています。このように今年の春闘は、出資者の意向が大きな圧力となって、私たちの賃金など基本的な労働条件を脅かす状況となっています。

長期にわたる賃金減額に悲鳴

ルネサス懇が電機労働者懇談会とともに実施した2013生活改善要求アンケート(春闘アンケート)には、賃金カットなどの人件費削減施策により、生活が苦しくなっている現状を訴える声がたくさん届いています。

「次年度も減額措置がとられるということで、将来に備えた資産形成も満足にできず、家庭を持つ身として非常に将来が不安です」「若年層の子育て世代は、本当に生活が苦しいです」「来年度から、給与が減額され、残業も減りそう。このままでやっていけるのか、非常に不安」「夏のボーナスは最低1ヶ月死守をして欲しい」「このままでは生活できない。住宅ローンの支払いや子供の教育費に廻せない」「嫁がパートに行っていますが、大学生、高校生、中学生の3人の子供がおり、学費に住宅のローンにと毎月赤字の状態です」など、特に住宅ローンや養育費・教育費の負担を支えきれないとの訴えが、いくつもありました。従業員の生活を支えるためにも、賃金減額の早急な解除と、まともな一時金水準への復帰が強く求められます。

(春闘アンケート結果については、[ルネサス懇ホームページの記事](#)をご参照願います。)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2013年3月13日
E-Mail: renesaskon@gmail.com
Web: <http://www.renesaskon.net/>
住所: 〒105-004 東京都港区新橋4丁目2-3
エムエフ新橋601号 電機労働者懇談会気付
TEL & FAX: 03-6540-1777

ひとりでも入れる労働組合

電機・情報ユニオンに相談を

中央本部 (森=090-4834-6876)
関東地本 (海老根=090-1212-9552)
関西地本 (西野=090-9714-8780)
東京支部 (米田=080-6540-7190)
神奈川支部 (中村=080-5060-7728)

見えなくなった経営再建

ルネサスエレクトロニクス社が発足してからの3年間は、「100日プロジェクト」に従いながら経営が進められました。この100日プロジェクトも、赤尾前社長を中心とする経営陣も、計画通りの結果が出なかったことから内外の激しい非難を浴びました。しかし改めて過去3年間を振り返って見ると、100日プロジェクト自体が、①2社の統合（拠点、工場、製品、資材、組織、人事制度、業務フロー、システム等の統合）、②費用の削減（早期退職等による人件費削減、外注費削減、その他の固定費と変動費の削減など）、③売上げの拡大の3つを同時並行してやっていくと言う、大変難しいものでした。また、親会社から受けた約2000億円の出資も、大半をリストラや借金の返済に使わざるを得ず、資金面でも当初から苦しかったと言えます。加えて大震災やその他の自然災害、円高、主要国内顧客の不振が重なり、この間の経営の舵取りは誰が経営者になっても極めて困難なものだったことは間違いありません。

経営に対しては、あくまでも「結果責任である」との声も聞きます。そして売上げを激減させ、資金難に陥り、事業継続のために産業革新機構という官民ファンドの出資を受けざるを得なくなった結果だけを見れば、前経営陣は失敗したと言わざるを得ません。その失敗の責任を問われる形で、2月22日付けで赤尾前社長は取締役になり、鶴丸新社長による新体制が発足しました。ここで問われるのは、新たな経営陣のもとで、経営再建への道筋が見えているかどうかです。会社からは、人員の大幅削減や多数の拠点の閉鎖などの大規模な追加リストラや、賃金一時金のカット等による人件費の削減など、従業員の痛みを伴う施策ばかりが先行して出ていて、将来に対するビジョンとそこに至る道筋が、私たちからは見えなくなっていると感じます。

経営責任の明確化を求める

経営再建の道筋だけでなく、経営責任も見えにくくなりました。ルネサスを構成する工場、拠点、従業員数、労務構成、労働条件などは、この会社の経営の根幹に関わる重要な要素ですが、そのあり方に外部の出資者が圧力を加えているとすれば、今後の結果に対する責任は当然ながら出資者にもあることとなります。しかし最大の出資者となる産業革新機構の場合、仮にルネサスが再建に失敗して破綻したとしても、出資金は税金によって担保される仕組みになっています。これによって、ルネサスの経営に何らの関与もしていない国民が、税金によって最終責任を取らされる構造です。ルネサスの経営に影響を持っている者ほど責任の度合いも大きいのですから、金融機関の債権放棄の方が税金投入よりも先に来るべきではないかと考えます。

経営から提案されている施策はどうでしょうか。例えば、間接人員の40%削減を目指す根拠としては、「一人あたりの売上高」と言う一つのパラメータばかりが強調されているようです。人員という仕事をする主体の減少によるマイナスの影響を危惧する労組側の質問に対し、経営側が十分な回答をしているとは言えません。「統合」と「費用の削減」と「売上げ拡大」とを、如何に同時に進めるか悩みながら苦闘してきた100日プロジェクト時代と比べて、経営判断の質が落ちているのではないかと疑いをもちます。全ての経営施策を自らのベストな判断に基づいて実行しようとしているのか、それとも出資者の意向で渋々やっているのか、経営者の「本音」が分からないのは問題です。経営者と出資者双方の責任の所在があいまいな内は、従業員が新経営陣を信頼してついて行く事は不可能と考えます。

編集後記 春闘の交渉が膠着状態になっている様です。出資者の理解を求めるよう会社に要求する労組に対し、労使交渉を出資者との関係に拡大することを拒絶する会社の態度は、取り付く島も無いという雰囲気です。ならば労組として取るべき態度は一つ、出資者の意向を労働条件に持ち込む事を一切拒否することではないでしょうか。労使自治そのものが脅かされている現状を鑑みれば、組合員の同意を何とか得て、時間外労働拒否でも良いから、ストライキ決行の具体的準備に入るべき段階になっていると思います。