

生産分社化は何のため？

分社化の概要

12月19日のルネサスグループ臨時合同労使協議で、生産新会社設立に向けた具体的な協議が開始されました。会社提案を要約すると、これまでルネサスエレクトロニクス本体にあった那珂や西条などの旧ルネサステクノロジの製造工場を分社化し、旧NECエレクトロニクス系の製造工場（ルネサスの子会社）とともに、前工程の専門会社と、後工程の専門会社に再編成するというものです。前工程専門会社は那珂に、後工程専門会社は高崎に、それぞれ本社機能を置くこととされています。また、ルネサス本体の生産本部や品証括を中心に、多くの技術者などが新会社に異動し、那珂もしくは高崎に転勤すると言われています。

次回の労使協議を1月17日に予定しており、2月19日には分割契約および（旧NECエレクトロニクスの製造子会社との）合併契約を締結し、4月1日には新会社を発足させる日程案が出ています。あまりに大規模で、かつ急な会社再編に、現場の労働者は戸惑いを感じています。

なぜ本社が那珂・高崎なのか？

従業員が感じている疑問のひとつは、本社機能の設置場所が那珂および高崎であることです。いずれも首都圏の設計部門から地理的に離れており、製造部門と設計開発部門との連携が取りづらくなることは必至です。また、関西、九州、四国など、全国に点在する他工場への出張の利便さを考えても、これらの拠点に集約する意味がよくわかりません。そもそも最先端の前工程ラインのある那珂はまだしも、前工程の工場である高崎に後工程会社の本社を設置するのは、まったく不自然であると感じます。

少なくとも、前工程と後工程の連携を考えるのであれば、両社の本社は同一拠点に置く方が適当であると考えられます。加えて首都圏には、ルネサス自社が土地と建物を保有する武蔵事業所があり、ここに設計開発部門も存在しています。他にまったく場所が無いのならともかく、現状では武蔵に本社機能を置くのが、最も自然かつ合理的ではないのかと考えます。

プロフィットセンター化は可能なのか？

会社は、生産を分社化する目的がプロフィットセンター化にあると言います。しかし名実ともにプロフィットセンターとして機能するには、独立した会社として自主的な経営が出来る事が必須条件ではないでしょうか。端的に言えば、新会社がルネサス本体を一顧客として選べるようになるかどうかです。

ルネサスの製品には、車載品を中心に、他のファウンドリーやサブコントラクターに移管するのが困難な製品が多数あります。これらの製品の独占的な生産を担う企業として、大幅な価格アップをルネサス本体に要求できるだけの交渉力が生産新会社側には必要でしょう。また、ルネサス本体が製品をTSMCなどの別会社に移したいと考えるなら、その技術的サポートは一切行わないと言った姿勢になって当然であると思います。

しかし仮に新会社がルネサス本体の完全子会社として発足した場合、果たしてそのような対等な交渉力を持てるでしょうか。「下請け」の立場として買い叩かれ、なおかつプロフィット（利益）を出せと言われたら、結局のところ固定費を削らざるを得なくなると推測されます。その結果、従業員の大量解雇、製造部門の請負会社化、大量降格などによる賃金カットなどの施策で帳尻合わせが行われる危険性を感じます。

製造が設計開発の「敵」にならないか？

分社化すれば、製造サイドの利益は、設計開発サイドのコストになりますから、利益相反する関係となります。製造サイドとしては、歩留の低下時、製造異常の発生時、ロット廃棄となる事態が発生した時の対応が、果たしてこれまでと同じであり続けるのでしょうか。一方で、設計開発サイドは、設計で追い込めず製造ばらつきで歩留低下を起こすような情報を、これまで通り製造側に報告するのでしょうか。むしろルネサスは、設計開発と製造の密接な連携によってこそ、車載品で世界No. 1たる品質を保ってきたのではないのでしょうか。（裏面に続く）

現実的には、ルネサス本体はルネサスの工場を使わなければ事業が成り立たず、またルネサスの工場はルネサス製品以外にほとんど流せる製品を持っていません。このお互い依存し合い、選択の余地の無い状態が、中期的に見ても大きく変化する見込みがないことは明らかです。したがって製造独自での利益追求ではなく、むしろ製造側は利益を出さないぎりぎりのところで価格設定し、設計開発との密接な連携によるトータルの利益追求を目指すべきではないかと思えます。

生産売却への序章か？

ルネサスエレクトロニクス4年間の歴史を振り返ると、村田製作所に売却した東セミ、テレフンケンに売却したローズビル工場（REA）、アオイ電子に売却した津軽工場（RHC）、ジェイデバイスに売却した福井（RSKS）、熊本大津（九セミ）、函館（北セミ）の3工場、ブロードコムに売却が決まったルネサスマバイル、ソニーへの売却が予定されている鶴岡工場（RSYG）など、他社に売却されたのは、ことごとくルネサスの関連会社でした。こうして見ると、分社化が売却への前段階である可能性にも思い至ります。

精神論・観念論の裏にあるものは何か？

今回の施策を提案するにあたり、会社側の主張に、「事業部を顧客として見る仕組みになっていない」、「アウトソースとの価格競争意識が低い」、「当事者意識を持てる体制になっていない」、「プロフィット意識が希薄」、「利益意識を持ち利益の確保をモチベーション化」などの精神論的主張が多々見られることや、観念論的主張が多いのが気になります。こうした主張には、ルネサスの衰退の根本原因を従業員の意識の問題に帰結させることで経営側の責任を希薄化し、今後のどんなリストラも、労働条件の不利益変更も、従業員にとっては「自業自得」であるとの印象を植え付ける方向に作用する危険性を感じます。

雇用はどうやって守るのか？

いま、職場の人たちが一番気にしているのは、自分たちの働く場所がどこになるのかです。会社提案が実行されれば、那珂や高崎への異動者が大量に出るうえに、そのほとんどは「片道切符」で、残りのルネサス社員人生を通じて、もとの職場に戻って来られる可能性が殆ど無いと見られています。昨年設計子会社（RMS、RSO、RSD）再編のときと同様に、家族と別れて無期限の単身赴任になるかも知れないとの心配が、関係する従業員の心を不安で揺さぶっています。

もっと深刻なのが、子育てや介護などで異動できない従業員です。すでに何人もの方から、「もし那珂や高崎に異動になれば、退職しかない」との声を聞いています。しかし育児介護休業法の26条によれば、会社は転勤などによって子供の養育や家族の介護が困難になる労働者がいるときには、その状況に配慮しなければならないとされています。前頁でも書きました通り、武蔵事業所という有力な選択肢がありながら、こうした労働者を自主退職になると知ってなおかつ那珂や高崎への転勤者に含めると言うのは、法の主旨を無視するものであると解釈します。すでに職場では、社員を振り落して退職にいざなうために、わざと那珂や高崎に集結させようとしているのではないのか、人員削減目的が第一の分社化ではないのか言う、疑いの声も聞かれます。

更に言えば、IDNECエレクトロニクスの生産関連部門は、もともと相模原事業所が主要拠点でした。これが玉川に移ったことで、現在でさえ相模原付近から片道1時間半～2時間かけて通っている従業員が大勢います。通勤の負担を緩和することも生産性向上につながるはずですから、これを機会に、（玉川よりも賃料の安いと言われる）相模原に玉川の実生産関連部門を残すという選択肢も考慮されて良いのではないかと考えます。

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 2014年1月

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 電機労働者懇談会気付

TEL & FAX: 03-6450-1777