

春闘がはじまっています。ルネサスでは、ルネサスグループ連合が、2月12日（金）発行のRGUnewsで今春闘の統一要求案を提示し、職場討議を要請しました。春闘を実りのあるものにするためには、提出する要求自体が私たちの真に希求するもの、心から実現を願うものである必要があります。

## その1 「賃金体系維持」は不要

ここ数年、降格された元管理職を多数含む労働組合員は、会社の降格制度に苦しめられてきました。特に、作田元会長時代に導入された相対評価は、全体の1割に対し最低評価の「1」を割り振り、かつ「1」＝降格の仕組みとしたため、毎年多数の降格者を出し続けています。中には、7.5%の賃金減額、家族手当の廃止、子会社転籍による降格の3つによって、大幅な賃金減額に遭った挙句に、さらに評価「1」による降格を受けて、数百万円の年収ダウンとなった組合員もいます。

このようなむごい仕打ちに遭う組合員が、来年も「一定規模」出るように、賃金体系を維持しろと、組合の方から会社に要求するなど絶対にあり得ないことです。

## その2 一時金は格差縮小を

ルネサスグループ連合は昨年末、組合員全員に対して人事評価に関するアンケートを実施しました。

その結果によれば、組合員は現行の一時金格差を大き過ぎると感じている傾向が出ています。この組合員の思いを要求に反映させるべきでしょう。最低と最高で3倍も差が付く現状を、従来通り2倍程度に縮小すべきではないでしょうか。

来年度以降、会社はKPIによる差も付けてと言っていますから、なおさらです。

## その3 ベースアップ交渉は必要

過去の労使交渉で妥結した賃金減額の途中にあるとは言え、ベースアップ要求は必要でしょう。

なぜなら、昨年や今年、日本経団連までが賃上げを要請する事態に至っている背景には、消費税の増税などによって家計が苦しくなるとともに、消費が減り、内需の減退で経済に悪影響が出ている状況があるからです。ルネサス社員だけがこのような状況を免れている訳ではありません。

電機連合の統一要求基準は3,000円以上です。

## その4 最低賃金は、過去の後れを取り戻すこと

産業別最低賃金（18歳見合い）は、要求額が157,500円となっており、これは電機連合の要求する160,500円から3,000円も低い要求額です。ここ数年は、要求の段階で差が付いています。

しかし、最低賃金の本質を考えるならば、同じ地域で同じような仕事をしている労働者が、会社の違いだけで最低賃金が異なるというのはおかしいです。もとより最低賃金は、企業の社会的責任（CSR）に属する部分でもあり、電機連合の要求額に合わせるべきだと思います。

## その5 女性の活躍推進を

女性の活躍を推進する上では、まずは過去の歩みを振り返るの必要があります。度重なる早期退職や、事業所の閉鎖、大規模な広域配転は、男性社員以上に女性社員が働き続ける事を困難にし、多くが退職を選ばざるを得ない状況へと追い込まれました。すでに女性から活躍する場を大量に奪ったのが現在のルネサスです。したがって、著しく減った社内女性に対して若干の施策をほどこすだけでは、女性活躍推進法の本来の趣旨に答える事はできません。

まずは、社内女性従業員だけでなく、産業革新機構が中心となって実施したリストラで退職した女性を含めて、現在の状況を把握することを求めたいと思います。

# 職場の声 — 春闘アンケートより —

制度改悪で生活が苦しい。人員も減り、仕事も役職に関わらずリーダーなどを依頼される。相応の役職にまずはつけてほしい。人員が減り、社内のモチベーションもかなり低くなっています。成果主義はあまりよくなく、フォロー役の裏方の仕事を放置されがちになっているように感じる。KPI を使うデメリットが見えているためだと感じる。(武蔵)

早期退職制度の際、退職を選択せず高崎へ転勤させられました。2住生活を余儀なくさせられ、更に低賃金・人員削減・過密労働をさせられています。むさしNET を見て驚きました。役員報酬は大幅に増えているではないでしょうか。社員一人ひとりから取り上げた給料で自分たちの懐を肥やしていたなんて。家賃補助も満足に出ず、挙句選んだ物件は、生活環境も悪く自腹で引っ越しをしないといけなくなりました。悪循環で益々生活が苦しいです。

転勤は、パワハラだと思っています。(会社を辞めさせる為の転勤ですから。) 一日も早く転勤者を元の職場へ戻してほしいです。なくなっている職場については、自宅周辺で通える範囲内に戻すべきだと思います。早くこんな、過酷な環境から開放されたい。自宅に戻りたい。安定した収入を得たい。リストラに怯える日々から開放されたい。(高崎)

交替勤務者にとって、来年からとても厳しい年となる。夜勤手当がほとんどなくなる状態です。眠い目をこすりながらやっている夜勤を、上の連中はつらさを分からずまったく困ったもんです。経営人も交替勤務をやってみろって感じです。ばかばかしくて夜勤なんかやってられません。こんな状態でいい製品なんて出来るわけありませんよね(笑)(那珂)

若手社員は、給与面で年配社員に比べ割を食っている。若手の転職活動は継続して活発化すると思う。(武蔵)

肉体的にも精神的にも 皆さんボロボロ状態です。(西条)

私は技術職から製造現場に強制異動させられた者です。自部門の今回の評価撤廃は関係無いようです。上司からみんなに伝えられたのは人数制限は無くなったが、みんなをオール5 やオール3 を付けるということは出来ない指導を受けていると言っていました。よって、私みたいな異動組は低評価(異動直後は評価1)で、かつ、将来上がる見込みはありません。どうしても今の制度で上がるには、現職場で長くいる人(ほとんど、この方が高評価)を別部門へ異動することが必要です。(地方工場)

## ルネサスを存続せしめているものは何か？

現在のルネサスが、「外部のステークホルダーの支援によって事業継続が出来ている」という事実認識は、果たしてどこまで正しいでしょうか。この3月期に、ルネサスの現預金残高は4,051億円に達する見込みです。これは、3年前に受けた出資金が投資等に回らず、社内に滞留している証拠です。つまりこれは、少なくとも現時点で見ると、産業革新機構等の出資が無くとも、リストラによる費用削減だけで存続しえた可能性があることを示しています。仮にそうでなかったとしても、産業革新機構の前にはKKRが名乗りを上げていた事も思い出して良いでしょう。つまり、産業革新機構が我々の命の恩人などと卑屈になる必要はないのであって、そのような発言を春闘の要求以前にしても、責任から逃れるための言い訳以外には役に立たないと考えます。

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

〒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/>)

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2016年2月

E-Mail: [renesaskon@gmail.com](mailto: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