

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)
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8 染野ビル
(電機労働者
懇談会気付)
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオ
ンへの相談は、



大手電機で満額回答が相次ぐ

3月12日(水)、大手電機各社において春闘の集中回答がありました。日立、NECなどは賃上げ要求額1万7千円に対し満額回答となりました。また、三菱電機でも1万5千円の賃上げ回答がありました。ルネサスのベア無し・定昇無し・ボーナス3割カットと著しいコントラストを成していることに、改めて寂しさを感じます。

リストラはどうなったのか

昨年11月に、「全従業員の5%未満を対象とした人員削減の通知が、英語と日本語の文面で社内展開されました。両言語で併記されたのは、グローバルに全従業員に周知する必要があったからだと思われます。

それから今日まで、各職場からは高年齢層をターゲットにリストラが推進されているらしい等の情報を得ているものの、全体的な進捗状況については全く不明です。このような状況で、仮に人員削減に関する文書が日本語のみでアップデートされるとしたら、それは何を意味するのでしょうか。

第2回目の団体交渉を行います

電機・情報ユニオンは近日中に、会社との第2回目の団体交渉を予定しています。

もし3月でほぼ終わると言っていた「コミュニケーション」を4月以降も延長するという話があるのであれば、当然これは会社から労働組合に通知すべき事項です。これまでの人員削減の進捗状況、特に日本国内の人数や年齢、職場や職種などは、重要な確認事項であり、説明を求めます。

今回の人員削減や定昇見送りについては、半導体業界の競争の厳しさや、将来の勝ち残りのために必要な施策との会社説明が繰り返されてきました。

しかし、これらの理由と実行しているリストラの内容との整合性が確認できない限りは、会社の言い分は印象操作の域を出ず、説明や議論や交渉をするうえでは意味を成しません。

国際女性デー50周年を迎えて

3月8日は、国際女性デーでした。国連がこの日を定めてから、今年でちょうど50年になります。毎年この日は、ジェンダー平等をはじめとするあらゆる属性を持った人々の平等を世界中が考え、推進していく決意を改める機会となっています。

ルネサスを含む多くの企業では、DE&I(多様性、公正性、包摂)を重要な価値としています。人員削減をともしうリストラは排除(エクスクルージョン)であり、包摂(インクルージョン)とは正反対です。したがって企業が人員削減を回避することをまず考えるのは、当然と言えます。

注意が必要なのは、「皆が同じ基準でリストラされるのなら平等」とは言えないことです。問われるべきは、リストラする者とされる者の間にある不平等です。あらゆる差別には、差別する者とされる者があり、差別される者が「平等に」差別されれば良いということではありません。

具体的には海外との差です。2019年に実施した約3千人のリストラは国内のみでした。それに海外との賃金格差はどうなっているのでしょうか。私たち日本国内の社員は、海外(主に欧米)の社員よりも一段低く扱われて然るべき存在として、「平等」に扱われたいではありません。まして、扱いにどのような差を付けるかを決められる立場にある役員や、役員に準ずる方々よりも、下等な存在として扱われ、CEOが超高額報酬を貰っている同じ年に賃金の実質減額とリストラに遭うという不平等も、決して容認しません。