

「臨機の対応」は人件費のカット

3ヶ月前の春闘で、労働組合は一時金年間4.0ヶ月相当の回答を引き出しました。この回答には、ひとまず安堵した方が多かったものと思います。しかし会社は、回答と引き換えに、2012年度の事業運営の状況によっては、『新たな成長を成し遂げる種々の施策について、「臨機の対応」を御願いすることがあり得る』と仄めかしていました。「臨機の対応」という聞き慣れない抽象的な言葉に、一体何があるのだろうか、多くの労働者が様々に思いを巡らせていたことと思います。

6月8日の臨時合同労使協議において、その内容が人件費のカットであることが明らかになりました。組合員の賃金7.5%カットは昨年度4Qと同水準ですが、今度は7月から来年3月まで、9ヶ月間継続して実施したいと、会社は労働組合に申し入れています。更に衝撃を受けたのは、“年末一時金は支給しない”との会社提案です。実際に無支給となれば、今年度の一時金は6月の1.76ヶ月相当のみとなり、リーマンショックのあった2009年にNECエレが経験した2.3ヶ月をも大幅に下回ります。これ以外にも、時間外割増率の法定基準への引き下げ、カフェテリアポイントの凍結などが会社から提案されています。

前代未聞の一時金ゼロに、「生活できない」の声

特に年末一時金ゼロの申し入れには、「これでは生活できない」という声が聞かれます。個社の時代からここ数年続いている低水準の一時金や賃金カットなどで、従業員の生活は疲弊しています。家庭によっては貯金を取り崩したり、ローンでしのぐ生活が続いているとか、副業をしないと持たないなどの声が寄せられています。労働者にとって一時金は賃金の一部であり、業績好調時の「ごほうび」ではありません。従業員の生活防衛のためにも、ゼロの申し入れに対しては見直しを求めます。

賃金カットも問題です。9ヶ月の減額の合計は、単純計算でも月収の67.5%となります。これに一時金のカットとカフェテリアポイントの凍結をあわせれば、年収ベースでは19%を超える減額となります。これ程の我慢を従業員に負わせる施策を、そのまま受け入れる事はできません。仮に全面撤回は困難としても、カット率の緩和や、帰休日（従業員には休業補償による手当あり。企業は雇用調整助成金により手当の2/3～3/4の公的補助が受けられる。）の設定、最悪の場合でも無給の休日の設定など、労働組合に対しては、条件闘争に持ち込むことで、少しでも労働者の負担を緩和する手段を勝ち取ることに期待したいと思います。

その先に待ち受ける抜本的対策

会社は、「臨機の対応」に続いて、抜本的な対策を行うことを明言しています。その内容は未だ明らかではありませんが、新聞報道などでは、工場の売却・閉鎖や事業の切り離し、早期退職の実施などによって、1万2千人から1万4千人の人員削減を行うと報じられています。予想を超えたあまりの内容に、職場には不安が広がっています。（裏面に続く。）

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2012年6月14日

E-Mail : renesaskon@gmail.com

Web : <http://www.renesaskon.net/>

住所 : 東京都港区三田3-2-20 電機労働者懇談会気付
TEL : 03-3455-6006 FAX : 03-3451-3595

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）

100日プロジェクトは失敗だったのか？

会社の業績が、昨年の震災やタイの洪水、超円高、欧州の金融不安など各種の外的要因に晒されたとは言え、なお想定以上に伸び悩んでいる事については、過去2年間にわたり私たちが取り組んできた100日プロジェクト自体が失敗したのではないかと疑問も聞かれます。これに関し会社の説明を要約すれば、100日プロジェクトの3つの柱の内、「構造対策」と「統合シナジーの実現」の2つは想定以上の効果を上げたものの、残る「成長戦略」が大幅に未達であり、その結果、売上が当初の想定を大幅に下回り、先の2本柱の効果をもってしても、大幅な赤字の発生を抑制しきれなかったものと解釈できます。

しかしこの説明には、現場感覚で違和感を覚えないでしょうか。まず、構造対策では、早期退職によって昨年3月末に1487名が退職しました。この中には、優秀な技術者も相当数居たと言われています。退職によって途切れた技術、開発できなかった製品、商談やプロジェクトそのものを諦めざるを得なかったケースは無かったのでしょうか。「統合シナジーの実現」にしても、ITシステム統合を急速に進めたことによる混乱、設計ツールの統合による開発の遅れ、短期では労多く実り少ないクロス生産の弊害などは無かったのでしょうか。つまり、「構造対策」と「統合シナジーの実現」を追及する過程の中に、実は成長力を損なう要素が多分にあったのではないかと疑いをもちます。

企業と事業、大切なのはどっち？

1500名弱の早期退職でさえ大ダメージを受けたとすれば、新聞等で報道されている5~6千人規模の早期退職が実行されたあかつきには、企業として正常な運営が不可能になるほどの組織崩壊を招く恐れがあります。究極の選択ですが、「事業の存続」と「ルネサスと言う企業の存続」と2つに1つを選ぶとしたら、いずれを選ぶべきなのでしょう。事業に競争力があれば、何かの資本の下で継続は可能かも知れません。逆に企業が生きても事業が死ねば、企業も早晚死に至るでしょう。いま、金融機関からの短期の融資という延命処置と引き換えに、事業を壊すほどのリストラをして良いのでしょうか。

赤字を続けてはいけないことも、借りたお金を返さないといけないことも、その通りですが、冷静にルネサスの再建を考えたとき、今年度黒字、14年度に営業利益率2桁は、どの程度達成可能な指標なのでしょう。あるいは、中長期的なルネサスの発展を前提に考えたとき、最も合理的な指標と言えるのでしょうか。思い起こせば2年前、特損の計上の許される統合初年度の内に、工場の減損処理に数百億円をつぎ込みました。このお金を開発費に充てていたら、新製品立ち上げ遅れによる売上拡大の未達は、もう少し何とかなっていたとは考えられないでしょうか。

資本主義は、良くも悪くも、合理的なものが栄える仕組みであるとの認識です。産業を育てる役割を担った金融機関が、自らの役割とは不相応に、殆どリスクを取らない事を前提にして、再建計画の根幹となる管理指標を決めてしまうとき、その非合理性が、結局は競争力を削いでいく事になりはしないかと危惧します。それは半導体産業だけの問題ではないとルネサス懇は考えます。

編集後記 連休明けの5月9日に社長メッセージが発信されて以来、間違いなく職場では不安が広がっています。ところで、「不安」と「危機感」とは、何が違うのでしょうか。不安を持つ事は、あまり良い事とは認識されないのに、反対に危機感を持っていない方が悪いかのようです。何故でしょうか。そもそも不安の無いところに、危機感は何処から生まれるのでしょうか。神様ではない私達人間には、将来を見通すにも限界があり、どうなるか分からないから不安があるのが普通だと思います。その不安が、「会社の業績立て直し」や「厳しい環境でも生き残れる優秀な個人になること」など、何かひとつの対策によって払拭されるかの様に思おうとするのは、もしかしたら自己欺瞞であり、ある種のしがみつきであり、不安からの逃避ではないかとさえ思えて来ます。やはり危機感と言う言葉は好きになれないと思いながら、本ピウを書き上げました。