

かつてない厳しい春闘

2月12日、ルネサスエレクトロニクス労組は会社に対して要求書を提出し、2013年の春闘交渉がスタートしました。今年の春闘は、交渉が始まるより1ヶ月前の1月17日のグループ合同労使協議の時点で、会社から賃金カットの継続や早期退職などの追加リストラの提案を受けるといふ、異例の事態となっています。このような経営状況を鑑みて、労組の要求は賃金体系の維持と6月の一時金1.0ヶ月という、ミニマムなものに留められていますが、それでも会社提案との乖離が甚だしく、双方の納得する妥結点が存在し得るのか、まったく分からない状況であり、これまでに無く厳しい春闘になることは間違いありません。

— 会社提案内容概略 —

- ① 2013年6月の一時金は支給しない。12月分は来年度中に別途協議。
- ② 現在の7.5%（組合員）の賃金カットを、2013年度を通して継続する。
- ③ ルネサスエレクトロニクス販売の本体への統合と拠点（松本、北陸、広島、九州）の閉鎖。
- ④ 設計子会社のRMS、RDC、RSOおよび、武蔵ES、北ES、高崎ESの再編と、拠点（RMSの新大阪と熊本、RSOの武蔵、名古屋、福岡、熊本）の閉鎖。
- ⑤ 東セミと北セミの統合。函館工場と北海電子のジェイデバイスへの譲渡。
- ⑥ 2013年9月30日を退職日とした早期退職優遇制度に3千数百名を募集する。
特別退職一時金加算は最大で12ヶ月（45～58歳）
- ⑦ 月俸者制度の改訂。（月俸者＝管理職待遇の者の人数を削減する。）

会社提案の主なものは概略以上です。①の6月の一時金は、生活を守るための最低限の要求として1.0ヶ月を労組は要求しましたが、会社は一切払えないと言っています。②の賃金カットは、「臨機の対応」として緊急避難的に行われたはずでした。これを更に1年の長期にわたって実施したいと言います。③と④では、販売と設計の拠点を多数閉鎖する計画です。地方の拠点が閉鎖されれば、雇用の継続が大変困難になります。特にRMS（ルネサスマイクロシステム）は、この年末にも北海道、山形、名古屋の3拠点を閉鎖したばかりですし、追加で閉鎖対象となっている新大阪と熊本には合計で500名近い社員が働いています。⑦の月俸者制度の改定も問題です。ルネサスの賃金体系維持とは、毎年S1（主任、技師クラス）から管理職待遇に一定割合昇格する事も前提にしていますから、管理職待遇者を降格により組合員に戻すような事があれば、今年だけで無く、過去数年来の春闘交渉で妥結したはずの賃金体系維持さえも、ひっくり返す事になりかねません。

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2013年2月22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24-3
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）

新たに提案された早期退職に怒り

昨年10月末の早期退職により、グループ全体で約7500名が退職して、その傷も全く癒えていないところに、更に追加早期退職の提案がありました。前回想定人数を2000人も上回る応募があったにも関わらず、わずか1年足らずで再募集となります。しかもその理由が、来年度の売上げが何らかの要因によって想定よりも下回るリスクがあるから、その場合でも利益が上がるように固定費を削減するという、極めて消極的なものであることに、驚きと怒りを覚えます。

会社提案によれば、募集人員規模は3千数百名で、退職時期は今年の9月30日とされています。ターゲットにされているのは、40歳以上の間接員（ホワイトカラー）です。また、会社は現在約16500人の間接員の40%程度の削減が必要とも言っているため、最終的には約1万人になるまで、何らかの方法によって人員を減らす構想を持っていると推定されます。

退職金の割増しも、去年は最大で36ヶ月だったものが、今回の提案では12ヶ月と、2年分もの減額がなされています。これでは、会社の再建を信じて残った人にとっては、9月末までの処遇が実質的なタダ働き以下のものになります。会社には、せめて前回と同等水準とするよう求めたいと思います。

真のベストを追求することこそ経営責任

今月発表された3Q決算によれば、MCU、A&P、SoCの全分野で大きく売上げ未達となっており、全方面での苦戦が見えます。このような結果に至った事には、各種の外的要因はあるにしても、過去の経営方針の当然の帰結である部分も多々あるのではないのでしょうか。

長期に亘って開発費を削り続けていることは、新製品の市場への投入を確実に遅延させているのではないのでしょうか。個社の時代からの断続的な人員削減は、技術力や開発力を損なって来なかったのでしょうか。工場の閉鎖による製品の集約は、対象製品の将来の売上げを失わせるだけでなく、ルネサスの長期安定供給に対する信頼を失わせ、顧客を他社製品に向かわせる動機となるのではないのでしょうか。100日プロジェクト以来実行してきた特約店の切り捨てと販売チャネルの見直しは、新規顧客の開拓や、既存製品のメンテナンスに影響を与えなかったのでしょうか。などなど、矛盾と思えることは他にも沢山あります。

利益体質にするためのリストラの最中であれば、一時的に赤字を計上するのは当然です。常に黒字であることを求められ続けたからこそ、改革が中途半端になり、赤字体質からの脱却が遅れているとは考えられないのでしょうか。鶴丸次期社長をはじめとする新経営陣には、「はじめに出資者の意向ありき」ではなく、自ら考えるベストな施策を明らかにして、出資者を説得してでもそれを追求する姿勢をこそ強く望みます。

編集後記 2月12日より、ルネサスの春闘の労使交渉が始まりました。現下の経営状況を鑑みれば、苦しい春闘である事は理解するものの、最低賃金改訂の要求をしなかった事は納得できません。わずか500円や千円の改訂はルネサスの業績にほとんど何の影響も与えないだけでなく、労組の社会的責任からも、また既にルネサスを去った元社員のためにも、最も取り組むべき領域ではなかったのかと考えます。

2月14日には交渉の記録が労働組合より報告されています。その中で、ひとつ気になる言葉が目にとまりました。労組機関紙「速報 Core No.1」の別紙の質疑応答において、質問5（2ページ目）の会社側回答に「ルネサス**新生**の道筋をつけ、とにかくルネサスを残す」とあります。これまで「再生」という言葉がよく使われて来ましたが、「再生」と「新生」では意味が違います。「新生」という言葉から連想されるのは、現従業員をリストラしてどんどん減らす一方で、M&Aにより外部から事業を買収して、会社の中身を入れ替えるイメージです。つまり会社の外形は連続でも、中身は不連続ということです。少なくとも、私たちの多くが望んでいるのは「新生」よりも「再生」だと思えます。