

# 玉川ルネサスリストラ相談会

ルネサスリストラ  
相談会報告  
第1号  
発行日：2014. 2. 1

## 大リストラで職場に広がる不安

- ① 一月十七日の合同労使協議における会社提案は、二〇一六年三月末までに五千四百名を縮減する。
  - ② 玉川、相模原、北伊丹の各事業所を閉鎖して、これらの拠点を中心に、六〇〇〇名を大量転動する。
  - ③ 生産を分社化し、新会社を設立する。
  - ④ 人件費百億円を恒久的に削減する。
- というもので、この提案によって閉鎖対象になっている玉川の職場では、多くの方が不安を感じています。

## 職場の声

- ・化合物デバイスの職場は、人員半減の計画で、残った人も高崎に転勤となる。そもそも事業に未来が無いので、退職を考えている。
- ・化合物デバイスのニーズが無い訳ではないが、全社として扱いが低いため、生かそうという発想が出てこないのではないかと。
- ・わずか八五名をなぜ首都圏に残せないのか。首都圏に残せれば、選択も変わってくる。
- ・生産本部も、高崎や那珂に移ると言われている。

設計部門等と離れてしまうので、仕事がやり辛くなるとみんな思っている。

・RSDでは、新セカンドライフプラン制度で、成績低位者が、リストラ部屋に押し込まれるのではないかと不安が出ている。

・大量転動では、育児・介護関係で動けない人も多く、女性を中心に大勢が辞めると言っている。これは雇用機会均等法の間接差別ではないのか。

・今回のリストラにはバックに産業革新機構がいるので、労使関係だけで問題を打開するのは難しいのではないかと。

・あらゆる種類のリストラがルネサスで展開されようとしている。ルネサスは半導体のデパートからリストラのデパートになってしまった。

次回第2回目は、2月7日(金)の18時より20時まで開催いたします。開催時間帯であれば、いつでも御入室いただいて構いません。職場でお誘いあわせのうえ、お気軽にご参加ください。

- ◆場所：中小業者総合センター 2階会議室  
川崎市中原区下沼部 1880
- ◆主催：電機・情報ユニオン ルネサス懇
- ◆連絡先：森英一 (090-4834-6876)
- ◆参加費：無料

## 男女雇用機会均等法と間接差別

二〇〇七年四月に改正された男女雇用機会均等法では、新たに男女双方に対する差別の禁止と、間接差別に関する規定が追加されました。

間接差別とは、見かけの上では男女間の差別が無いものでも、実際には一方の性が合理的な理由もなく大幅な不利益を被るような差別の形態を言います。何が間接差別にあたるのかについては、厚生労働省が省令によって具体的に定めています。現在のところ、間接差別とされているのは、次の3つです。

- ① 募集・採用にあたり、身長・体重・体力を要件とする事。
- ② コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用の際に、全国転勤を要件とすること。  
今年7月より総合職の限定は無くなる予定。
- ③ 昇進にあたり転勤を要件とすること。

これら3つの内の2つは、転勤に関するものであることは注目に値します。また、法律は、右記の3つだけが間接差別にあたるとはしておらず、これ以外にも間接差別となり得るケースがあることが明言されています。

今回のルネサスの大転勤では、育児・介護に従事する方が大量に退職すると想定されるため、そこに合理的な理由が無い限り、間接差別と認定されるべきケースであると思えます。