

真の再建に向けスタートを

雇用も人権も守る企業を目指せ

10月30日に、会社は上期決算を報告しました。売上は3,607億円、営業利益は631億円となり、前年同期と比較して減収増益となりました。

上期決算報告より

業撤退等によって減少しています。成長軌道に乗る道筋自体が依然、漠然としている印象があり、多くの社員からは日常業務との結びつきが見えず、グループ内で必ずしも共有できていないのが実態です。それが来年度以降の展開に不安を感じさせる要因となっています。

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)
〒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)
(03)6421-5323

格差是正こそ再生への道

賃下げと論議の置き換え

ルネサスは昨年10月、新人事制度への切り替えとともに、全社員の基本給を一律に7.5%カットしました。さらに大半の社員を下位の等級へ降格して、賃下げを行いました。これらの施策は、総額人件費を年間100億円削減するのが目的です。

こうした大幅な賃下げを実施しやすくなるため、一時金(ボーナス)で著しい格差を設け、良い評価を取った少数の社員だけには、従来制度よりも高い収入を得られるようにして、収入が増えるも減るも個人の頑張り次第であるかの様にすり替えました。

KPIで更に格差拡大

会社は、この年末よりKPIによる部門間格差を導入し、一時金の格差をさらに拡大させる方針です。上期の営業利益率17.5%という好結果に対し、労働組合は3.5ヶ月と

シッパイ・シバタの是正に期待

遠藤会長の就任後すぐに、会社は相対評価を廃止すると告げられました。相対評価のおかしさは、ほとんど誰が見ても明らかでしたので、まずは是正を歓迎するとともに、やり低評価者を作らない



ホームページも「賢下ろし」

ルネサス懇が運営するホームページもご覧下さい。8月より、新コーナーの「ルネサス懇のアゴラ」を開設いたしました。アゴラとは、ギリシャ語で広場の意味です。このコーナーでは、小トピックについて、主に私たちルネサス懇がプレゼンターとなっていて、意見や主張を述べます。読者の方からご意見・ご感想を頂いた場合には、それも掲載する予定です。よろしくお願いたします。

など、ルネサスの人事制度には、まだまだおかしきところも残っています。遠藤新体制のもと、こうした過去の人事制度の失敗が、順次是正されていく事に期待しています。

SIPPの正体とは？

業績評価で「1」または「2」の評価が付いた社員を対象に、セルフ・イノベーション・プログラム(SIPP)という、外部の人材派遣会社が主催する教育が各事業所で行われています。一体どんな教育が行われているのでしょうか。

SIPPとは何か

セルフ・イノベーションとは「自己変革」の意味です。つまりSIPPとは、成果の出ない社員を教育して、高い成果を上げられる社員になるよう、自己変革を促す教育プログラムです。今年、少人数のグループ制集合教育を丸2日実施し、キャリアカウンセラーとの個人面談を2回行う構成でした。

真の目的は何か

会社生活を振り返ることから始まり、ルネサスにおけるキャリア形成だけでなく人生全体のキャリア形成について考えるというものでした。また、自己啓発のための具体的な行動計画を立てて実行することも求められました。

現在の人事制度は、評価「1」を2回連続で取ると降格になる仕組みです。毎年1割以上の社員が降格になるのはルネサスのセキュリティが組み込まれています。住基ネットの住基カードは、10年以上かけてやっと800万枚余りの普及に留まりましたが、個人番号カード用セキュリティカードは既に、この数を上回る数量が出荷されています。並々ならぬ意欲を持っていると感じます。

マイナンバーとルネサス

2013年5月に可決した共通番号法が、いよいよ始まりました。10月以降、各家庭に個人番号を通知するカードが届いています。

来年1月からは、希望者に個人番号カードも発行されるようになります。このカードの中には

「なりすまし犯罪」の増加の危険性、個人データ大量流出の危険性、憲法13条のプライバシー権侵害の危険性、それに国家や公安警察による個人の監視と独裁国家化の危険性まで、さまざまな危険性が指摘されています。

今鏡 CURRENT MIRROR 一経営者の「本気」を感じるとき

6月の株主総会で作田前会長が退任となりました。退任の背景は必ずしも明らかになっていません。ルネサスの現在は、リストラ効果や為替効果等で一時的に利益が上がっていますが、成長戦略の具現化が未だ不十分で、売り上げの下降は来年度も続く見込みです。自ら唱えた変革プランも道半ば、本来ならこれからと言うときでしょう。高額(昨年度は1億1300万円)の役員報酬を手に、ポロが出ないうちに逃げようという逃げたという印象が残りました。

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2015年11-12月 No.32
E-Mail: 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

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/>)

ネサス株に投資して、向こう数年間は売却しないと宣言することも可能かと思えます。経営者の本気は、言葉ではなく、行動でこそ伝わるものだと思います。

株主総会で違法を追及

去る6月24日、武蔵事業所で開催された株主総会において、ルネサスと団体交渉をしている株主が出席しました。

総会では、事前に株主が提出していた質問状に対し、経営者から用意した文書を読み上げる形で回答がありました。この中で特徴的だったのは、株主の指摘した違法派遣の実態を、会社が認める回答があったことです。

現在のルネサスは、人員の大幅な削減によって職場の繁忙感が増しており、派遣社員を大量に受け入れざるを得なくなっています。その派遣社員の中に、最近ルネサスを早期退職した社員も多数いました。この違法派遣問題については、社内でもメールマガジン（コンプライアンス通信54号）で社員に展開されています。

なお、株主総会の模様についての詳細は、「むさしNet155号」（ルネサス懇ホームページに掲載）を参照願います。

12月3日の宣伝行動計画

電機・情報ユニオンは、12月3日に計画している「全労連・東京地評争議支援総行動」に今年も参加します。豊洲の新社前における宣伝行動は、8時から9時を予定しています。その後、会社に対し要請行動を行いたいと考えています。

昨年の要請行動では、米田委員長から要請書を手渡して、工場の存続や、広域配転の是正、熊本の偽装請負問題の話し合いによる解決などを訴え、会社に回答を求めました。

国連グローバルコンパクトやISO26000などの国際ルールに則り、今後も会社との対話の機会を求めていきます。



昨年の宣伝行動の模様（日ビル内会議室にて）

全国各地から

—最近の出来事—

全国の拠点・工場から、最近の出来事や声をレポートします。

職場の実態や、労働者の状況などは、労働者が広く共有すべき情報です。ルネサス懇までご連絡いただいたご意見や情報は、可能な限りビラやホームページに掲載していきます。

今後の工場集約計画

- 鶴岡工場閉鎖：2016年3月末（300mmは2月末、5インチは3月末で生産終了。）
- 滋賀8インチ集約：2016年1月末（ロームへ2月に売却）
- RSS閉鎖：2015年12月末

R S M C 鶴岡

鶴岡工場が、3月末で遂に閉鎖となります。もともとはNECの歴史ある半導体開発製造拠点だった鶴岡工場には、優れた技術と高い意識を兼ね備えた社員が、今でも多数残って働いています。現在は、Skypeの利用で遠距離会議も普通に行われています。それらが利用できることを理由に、部門まるごと不便な遠地へ配転した例もルネサスにはあります。ですから、可能な限り鶴岡市内に、ルネサス社員として働ける環境を残すよう願います。

高崎

「広域転勤させられたすべての人は、元の職場に戻す様、働きかけてほしい。事業場閉鎖で戻る所が無い場合は、元の職場付近に事務所を開設して、自宅から通勤させてほしい。二重生活をさせられ、家賃補助もほとんど出ないに等しい。生活が苦しい。食費を削り生活するしかない。数ヶ月で痩せてしまった。病気になってしまう。早く家に帰りたい。二重生活は辛い。生活が苦しい。」（アンケートに寄せられた声より）

那珂

10月25日に、ひたちなか市議員選挙がありました。ルネサスが“会社ぐるみ”で推していた深谷としち氏は、2365票で3選を果たしましたが、前回の5位当選から今回13位と大幅に順位を落としました。那珂の社員数が増えているが、この結果に、現在の社員の意識が表れています。また、「社内に設けた選挙事務所は、会社から格安で貸し出されていたのではないか」「課長が選挙活動にかり出されていた」「うぐいす嬢の社員は、ちゃんと有給休暇を取って活動したのだろうか」など、公職選挙法への抵触を不安視する声も聞かれます。

R S P T 大分

ルネサスでは、低評価を付けた社員に対し、「工場労働になっても構わない」という念書を、パワハラ面談を通じてむりやり書かせています。大分工場や米沢工場には、念書を根拠に事務職や技術職から工場労働に配転させられた社員が来ています。中には50代半ばの社員もいて、肉体的に厳しい交代制の勤務に従事しており、会社の安全配慮義務の不履行を疑っています。

豊洲

本社が日本ビルから豊洲フォレシアに移転して、通勤時間が約20分増加しました。フロアは綺麗で、窓も大きく明るく、会議室や椅子などの事務設備も整っています。しかし、個人ロッカーがフロア内のボックスだったり、ムダが無さ過ぎて落ち着かない面も……。会社提供の「スマホ」の通信が不安定などの問題も解消されていません。売りだったヘルシーメニューの食堂は、閉古鳥が鳴いている様子。経営者は社員のニーズがイマイチ分かっていない(?)

J D 熊本&RSS

J D 熊本は、12月で閉鎖予定のシンガポール工場から大量に製品が移管されてきていて、立ち上げに大忙しです。シンガポール工場は、端子にパラジウムめっきを施した車載用パッケージの量産をいち早く開始するなど、ルネサスの海外工場の中でも最高の品質を誇っていました。この工場が閉鎖になり、しかも製品をわざわざ国内工場に移した背景には、外ヅラをよくするために工場の数を減らすうえで、NEC系の工場をターゲットにするという“政治的”な意図があったのではないかと憶測が飛んでいます。

R S M C 滋賀

7年前の投資と、鶴岡8インチラインからの設備移設で増強した滋賀の8インチも、1月末で集約です。表示デバイス事業の失敗があったとは言え、この短期間での激変は何なのだろうと思わずに居られません。目先の利益率を追っても、すぐに陳腐化します。償却の終わったラインで、化合物やパワー半導体をもっと磨いて、ニッチな分野で生きていくというコンテンツジーがあっても良いのではないかと思います。

武蔵

安全衛生委員会で、メンタルヘルスを病む社員が増加していると報告がありました。武蔵事業所では、数年前にリストラのどさくさの中で、メンタルヘルスで療養中だった社員がほとんど退職してしまう事態が起きました。一度は対象者のいなくなったメンタルヘルスが急増している以上、これは個人の素質の問題ではなく、職場の環境に主原因があることは明白だと思います。長時間労働と遠距離通勤も大きな原因と思われる、早急な是正を求めます。

玉川

ルネサス発足時は最大の拠点かつ本店の所在地だった玉川事業所も閉鎖となりました。跡地は売却されて商業施設などで有効利用されるのかと思っていたら、NECマネジメントパートナーなど、NECの関連会社が入り、一部を使用しているのみです。大家のNECが、有効活用を理由にルネサスを追い出したというのは嘘だったのでは……。