

むさしNet

(発行)

*働きやすい職場をめざす

(連絡先) ルネサス武蔵の会

*東村山市恩多町3-11-18 谷口利男

*電話・FAX ; 042-394-0937

*メール; musashinet@jcom.home.ne.jp

*要望・意見を気軽にお寄せ下さい。

14年4-6月期決算 営業利益率12.9%となる

ルネサスは2014年8月6日、4～6月期連結決算は、営業利益が前年同期比2.8倍の270億円だった。自動車向けマイコンなど注力事業が好調で、人員削減や拠点統廃合の構造改革効果もあり、6四半期連続で黒字を確保した。今年9月には早期退職を実施するが、4～6月には大きな構造改革費用が発生しなかったこともあり、大幅に改善した。15年3月期の通期の業績予想の開示は見送り、4～9月期の予想開示にとどめた。14年4～9月期の連結売上高は前年同期比1%減の4130億円、営業利益は同2.2倍の460億円の見通し。

決算期	売上高	営業損益	経常損益	純損益
12年4-6月	1,866	▲176	▲176	▲208
13年4-6月	1,991	98	85	▲40
14年4-6月	2,093	270	253	212

処遇制度の大改悪しても利益を追求

働く人は、毎月の賃金収入で家族を含めて生活し、会社で働きたいに役立つ製品を提供して社会に貢献しており、また同様に会社にも言える事です。このことは、将来に渡って働く職場での生活が保障されてこそ社員のモチベーションが高まるものと言えます。

よく「会社あってこそ」言われますが、どんなに資本金があろうと生産手段があろうと、そこで働く社員が会社にとっても必要です。ところがルネサスは、大変

な経営状況に陥っていることを理由に、「痛みを伴う施策が必要」として、社員の生活を損なうほど大幅な処遇制度の改悪を押し付けてきました。職場では、会社の第一次提案に対して4868件も出され、さらに修正された制度提案

さらに広域転勤と降格で退職を迫る

今回の早期退職募集は、主に高崎地区異動できない人に対して「転勤できなければ自主退職」と迫り、泣く泣く退職に応じた事例

に対しても約2000件もの要望・意見が出されるなど、従来にない怒りがありました。

労使交渉で「苦渋の選択」として、10月1日からの新制度適用として労使委員会が設置されました。導入される制度に不都合が生じた場合、職場の意見を基に改善に向けた対応が必要です。

もあり、361人が9月末に退職されると公表されました。さらに、10月1日付の人事異動では、大量の降格者を出し、かつ賃下げをすること自体が、人事権の乱用ではないのかと疑っています。

全国の事業所に宣伝行動を実施！

電機・情報ユニオンは、地元の労働組合の支援を得ながら全国のルネサス事業所に対して「ルネサスのリストラ反撃ピラ」を配布してきました。

全国宣伝行動は、7月16日の武蔵事業所から開始され、今日までに14箇所で開催し143人が参加して6821枚届けました。

今後は、ナショナルセンターである「全労連」がリストラ対策会

ルネサス本社と団交実施

武蔵事業所内で、家庭の事情でどうしても高崎事業所に転勤できない女性2人が電機・情報ユニオンに加入し、個別面談での多数回の退職強要は許せないと8月18日にルネサス本社に団体交渉を申し入れ、9月11日(木)15時30分から第1回交渉が行われました。今後、交渉を通じて解決を求めます。

困ったこと、心配ごと
何でも相談は、
電機・情報ユニオンへ
電話03-6450-1777

議を開催し、全国各地の労連を中心として引き続き取り組みを強めていく計画となっています。
働く者の生活と権利を守るために最後まで団結して頑張っていきたいと思います。

労働者が働いて会社が存続できる！

職場だより

(日立超し)

労働者イジメで

企業が発展出来るか？

(日立超し)では昨年、社員数が半減する大規模なリストラが実施されましたが、その後も職場では多くの問題が発生しています。

会社が半導体デバイス関連事業から撤退したことにより、ソフト開発へのスキル転換を行い、組み込みシステム・ソフト事業に貢献することを選択した労働者がいます。スキル転換教育の中

玉突きが始まっている

新人事制度提案のあまりにひどい内容には、腹が立つの一言ですが、この制度の本質を見誤ってはいけないと思っています。7. 5%の賃金カットも問題ですが、それ以上に深刻と思うのは「役割によって賃金を決める」とことと「役割の数を会社が一方的に決めてしまえる」とこと、それに半年ごとの相対評価によって「常に成績下位者を下の等級に下げること」の3つの組み合わせです。つまりこれは、上から順番にどんどん下の等級に落として賃下げを繰り返していき、一番下は「与える役割なし」として、退職させる玉突きのような制度ではないでしょうか。その証拠に、昨年部長から課長に降格された管理職が、さらに主任クラスに落とされるような人事がすでに始まっています。(投稿)

で、試験による画一的な選別を行い、合格基準に達しなかった労働者を、全く業種の異なる会社に出向させ、様々な理由により退職を迫るなど、隠れたリストラで狙われています。

他にも、昨年実施した早期退職に押しなされた労働者に対して大きく評価を下げ、一時金の支給額で労使協定に違反する重大な問題も発生しています。

会社の業績はリストラ前に対して改善しているとはいっても、労働者に大きな負担を強いるやりかたでは到底長続きすることは期待できません。今後の会社発展のためには、労働者が能力を発揮できるようにするサ

ポートと働きがいを持てる職場環境の充実を図ることこそ求められています。(A)

武蔵での闘争支援集会

多くの参加で成功！

ルネサス武蔵事業所での管理職降格や退職強要に抗している労働者を励ます支援集会が国分寺労政会館で14団体から68人が参加して開催され、職場と地域・労働団体との連帯が強まる集会となりました。(B)



絵手紙でご挨拶



休憩室

◆「デング熱」

日本で発生ビクリ感染にはご注意ください

◆「全米オープンテニス」

錦織選手が大健闘歴史的快挙に沸く

◆「オスプレイ」

佐賀空港への配備計画全国で配備反対行動

◆「株投資への拡大」

投機投資は大きな不安年金資金は安心運用を

編集後記

自分の意思に反して早期退職を選択させられる人の気持ちを考える心が痛みます。さらに、退職強要を受けてメンタルで休職となってしまう事態はまさに「ブラック企業」とのテッテルが貼られそうです。こうした職場は、その多くが労使に責任があり、会社経営のチェック責任は労組にあります。企業の社会的責任を果たさせる取り組みをしましょう。(T)