



(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。

## 15年春闘、生活改善アンケートに 切実な声が届く

◆早期退職面談等が心配です。強要されるのではないかと毎日心配です。高崎に転勤になり2重生活をしている人も多く今の給料では、とても暮らしていけません。家賃補助も少なすぎて、自己負担が大きすぎます。このような人を多く作り退職させようとしているのではないのでしょうか。早期退職・退職強要がない職場で働きたいです。(40歳代男性)

◆人員構成が変わらないなら、せめて実務を行っている人の給与を上げてほしいです。このままでは、実務担当者は、いいように使われているだけのようになってきます。このような現場の現状が、経営層の方々までにはなかなか伝わらないのでしょうか。(30歳代男性)

(12月2日付)半導体大手、ルネサスエレクトロニクスが子育て中の女性2人に長距離通勤を強めている問題で、助言・指導を拒んでいた厚生労働省東京労働局が、3度にわたり同社に配転撤回を求めていることが関係者への取材でわかりました。

労働者や電機・情報ユニオンなどが厚労省、国会などに粘り強く働きかけた努力が実ったものです。国会では、日本共産党の小池晃副委員長(参院議員)

らに厚労省に対し、育児・介護休業法の趣旨に反するとして助言・指導を繰り返し要請。東京労働局の対応について徹底した調査を求めたのに対し塩崎恭久厚労相は「事実関係を調べる」(10月21日)と答弁していました。

ルネサスは2015年度末までに5400人を削減するため、退職強要を実施。応じなかった2人は、東京都内の自宅から群馬県の高崎事業所まで新幹線や

## しんぶん「赤旗」一面で大きく報道

# 女性への広域配転、労働局撤回求める！

高速道路を使った通勤を強いられています。

2人はこうした対応が育児・介護休業法に違反する恐れがあると、東京労働局に対して同社への助言・指導を求めました。

ルネサスリストラかながわ対策会議は1日、川崎市玉川事業所前で宣伝。電機・情報ユニオンの米田徳治委員長は「ルネサスの経営はひっ迫しています。退職強要や広域配転を迫るなど、何を血迷っているのか。2人を一日も早く元の職場に戻すべきです」と訴えました。

## 同様の相談が相次いで寄せられる

今回のRSDやREGへの移籍からみの早期退職募集での面談は、転動できそうにない事業所への配転や従来業務と異なる直接作業員への職種転換の可能性提示など、その人の人権をも無視するやり方が行なわれています。

電機・情報ユニオンには、困った人達から相談が多く寄せられています。現在、ルネサス本社

## 育児休業法での配慮義務とは

育児・介護休業法の第26条で「事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません」と規定されています。厚生労働省では、配慮する内容として、例えばとして「本人の状況を把握し」「本人の意向を斟酌」することの必要性があるとされています。

困ったこと心配ごとの相談は、  
**電機・情報ユニオンへ**  
電話 ; 03-6450-1777  
<http://www.denki-joho.jp/>

とは団体交渉が昨年から継続されており、事業の解決に向けて交渉が行なわれています。  
困っている場合には、WEBメールか電話でお寄せ下さい。



## 子育て女性に広域配転、ルネサス強要を告発 群馬高崎市での「つどい」に85人参加

12月14日(日)、高崎市内で「ルネサス高崎の職場で行われている退職強要の実態を知り、電機産業の明日を考えよう」が開催されました。

主催は群馬県労会議や高崎地区労会議、電機・情報ユニオンとルネサス関連労働者懇談会の4団体が呼び掛け、85名の参加者で会場は一杯になりました。

つどいでは、次の様な内容が明らかになりました。

### つどい経営実態

ルネサスは日本を代表する半導体産業の会社ですが、最大株主となった「官民ファンド」の産業革新機構から送り込まれた役員は、人減らしリストラを実施し、人件費の削減で利益を確保しようとする凄まじい退職強要が行われています。

国会でも取り上げられた、東京在住の女性二人に対する遠距離での新

幹線通勤や高速道路通勤の実態は「赤旗」での同行ルボなどで報じられ社会的批判が出されています。

厚生労働省東京労働局が3度に渡ってルネサスに配置転換を求めています。が、対応していない状況が続いています。

### 藤田教授の講演で解明

つどいでは、桜美林大学の藤田実教授を講師に迎えて「電機産業の構造変化と大リストラ」と題して70分に渡って詳細な資料に基づき日本の電機産業の現状を説明して頂きました。

人減らしリストラに対して、従来型から「人事評価を不当に低くする」「社員に担当業務がない」との意識を植え込む常時リストラ方式に変化していると強調されました。

### 全国的な闘いを報告

電機・情報ユニオンの米田徳治委員長からは「電機リストラとルネサスリストラとの闘い」と題して報告され、ルネサスの人減らしリストラ闘争の中で多くの労働者が電機・情報ユニオンに相談に来て、

ルネサス本社との団交を行なう状況になっていると報告し、グローバル企業にたいして、国際労働基準「ビジネスと人権」を取り組みに活かしている」と強調されました。

### 高崎に異動したら退職強要を受けてショック

繰り返しの退職強要面談を受けて、苦渋の選択で広域配転に応じて高崎事業所に異動したのに数日目に退職強要の面談が行なわれたとの実態も告発されました。

茨城の那珂事業所に単身赴任した人に対しても退職強要面談が行なわれ、転職支援を受ける事も業務命令とされている事実からしてひどい実態となっています。

### 多くの連帯挨拶

つどいでは次の連帯挨拶① NTTの不当遠距離配転と闘った事例。

- ② 沖データの派遣切りと闘い
- ③ 新婦人の会高崎支部
- ④ 日本共産党県会議員
- ⑤ 高教組高崎支部
- ⑥ 沖プロサーブの契約解除との闘い

### 寄せられた感想

「日立高崎工場がルネサス高崎事業所になっていることを初めて知った。労働者の生活を全く無視した退職強要には怒りがわいてくる」「ルネサスのことなど分からない参加者が多かったと思うが『大変な労働者がいるならなんとかしよう』という高崎・群馬の人たちの心意気を強く感じました」と参加者の多くが同じ思いになりました。

つどいでは「決議」が採択されました。

### 編集後記

12月10日の年末一時金はどうでしたでしょうか。基本給カット、家族手当などの廃止に伴ってその原資が一時金に編入され、3か月分となりましたが、各人にはその月数で支給されていません。最大と最低の支給金額は11倍の格差が生じる一時金制度が労使合意された結果です。一時金も賃金の一部であり、多くの家庭で生活費として重要な資金となっており、働く立場でも問題であります。(T)