

Azalea

号外

セミコンダクター事業 構造改革 職場報告

発行所 パナソニック デバイス労働組合 長岡京支部

発行人 南俊幸 編集人 経営政策

長岡京支部HP <http://www.pidungk.com/> (最新組合情報をアップしています!)

12月20日(金)にパナソニック株式会社 オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社(以降、A I S社)より、申し入れを受けた“半導体事業の構造改革”について、申し入れ内容ならびにパナソニックデバイス労働組合(以降、デバイス労組)の見解についてPIDU TIMES(2013-10)で報告させて頂きました。今回は、申し入れ以降A I S社に対してデバイス労組として提出した質問書および、一部事務折衝で確認している会社回答をお伝えします。また、デバイス労組としての交渉に臨むスタンスについてあわせてご報告させて頂きます。

労使交渉スタートにあたり会社へ質問書を提出しました

● 質問書(半導体事業の構造改革について)

先般、貴側より申し入れ(2013年12月20日付)されました標記の件につきまして、中央執行委員会ならびに各基幹会議にて慎重に検討を重ねてまいりました。

今申し入れの主旨は、半導体事業の危機的な状況を早期に脱し、収益を確保できる事業体の実現を図るものであり、現在目指している車載・産業分野への転地による高収益体質への変革と更なる事業の選択と集中、アセットライトなどの経営施策のひとつとして一定の理解ができるところです。

一方、今回の改革では資本関係の無い他社との合弁による新会社設立や、国内関係会社も含めた自主独立の新たな経営体制の構築など、これまで経験したことのない事業推進体制になることが想定されることから、その具体的な運営方法については、詳細な検討・合意が必要であると認識します。

また、今改革を成功に導くためにも、これまで推進してきた半導体事業の本質的な課題を明らかにした上で目指す方向を十分に論議・共有するとともに、従業員の不安や動揺を取り除き、新たな成長戦略に対する前向きな意思結集を早期に実現することが極めて重要であると考えます。以上のような今日段階における認識を踏まえ、下記の質問に対する貴側の考え方を明らかにされることを求めるものです。

記

1. 今改革に至る背景として、これまでの半導体事業における反省点も含めた事業運営の総括をされた上で、新たな成長戦略にかける不退転の決意を明らかにされること。
2. Tower Jazz社との拡散工程を中心とした合弁会社設立による事業運営は、パナソニックグループにとってこれまでにない新たな挑戦であることから、新会社とパナソニックグループとの関係および具体的な事業運営について明らかにされること。また、新会社の経営戦略と事業目論見について明らかにされること。
3. 新会社の労働条件ならびに人員異動について基本的な

考え方を明らかにされること。また、新会社発足に向けた取り組みステップとスケジュールを明らかにされること。

4. セミコンダクター事業部および関係会社については、より一層総合力が発揮できる、自主独立した新たな経営体制の構築を目指して、現在、検討が進められているものと認識しますが、事業運営ならびに体制など、現時点での基本的な考え方を明らかにされること。

5. 岡山工場の生産終了および拠点閉鎖に向けた取り組みステップとスケジュールを明らかにされること。

“労働組合として「雇用」と 「従業員の活躍の場」の両立が大前提”

■ デバイス労組のスタンス

今回の申し入れに対して、組合員・従業員の雇用の安定確保は労使共通の使命であることは、これまでも、これからも普遍であり、デバイス事業・インダストリアル事業・A I S事業・パナソニック全社と、それぞれのレベルで全員の雇用確保を行うことが前提でなければ、今後の改革に邁進することは出来ないものと考えます。

その上で、これまで様々な会社経営施策に協力してきた組合員に対する多様な価値観対応策として、雇用形態や勤務地などに関するできる限りの選択肢の準備に腐心することも忘れてはならないものと考えます。

以上のような認識を踏まえ、デバイス労組としては全組合員の雇用確保を第一義とし、運動理念である「豊かに生きる」を実現するために不可欠な「将来の安心・安定」を確保できる労働環境の整備を最重要課題とし、今後の労使協議に臨む必要があると考えます。

■ デバイス労組のこだわり

- ・組合員とその家族が安心して暮らせるための雇用機会と労働福祉条件の確保を求めている
- ・組合員の価値観が多様化する中で、個人の意思をできる限り尊重した活躍の場を求めている
- ・新会社の安定した経営基盤の確保と労働福祉条件の変化を勘案した一定程度の補償を求めている

これまでの労使論議内容

(雇用・身分保障について)

組合	新会社へ異動する従業員の雇用の安定確保(身分保障)について考えを明らかにされること
会社	事業を担うのは「人」であり、新会社へ異動する従業員の雇用の安定確保については、会社としても改革の大前提であると考えております。雇用については、会社の形態に関わらず、「事業の存続と発展により確保する」ことが基本であります。貴組合からの質問事項である、「新会社へ異動する従業員の雇用の安定確保」については、パナソニック(株)とは別法人になることへの懸念であると理解しております。これについての会社の具体的な考え方は、次の通りです。新会社については、新会社への事業譲渡で、従業員については「個別同意が必要な転籍」と考えております。新会社は、パナソニック(株)と別法人となりますが、パナソニック(株)が幹部役員を含む一部役員の任命を行い、継続的な会社運営を目指すと共に、安定した工場稼働を実現するためにパナソニック(株)として最大限の努力を行い、会社運営、仕事および従事する従業員雇用の安定確保を実現すべく、現在JV先と鋭意交渉中です。なお、交渉について重要な進捗・変更があった場合には、その内容をふまえて、貴組合にお話させていただきます。
組合	新会社へは、個別同意を必要とする転籍を前提として検討されているようだが、現行から労働・福祉条件も大きく後退すると想定しており、身分や雇用に対する不安もあって個別同意を得るには非常にハードルが高いと思われる。そのことに対して会社としてどのように考えているのか伺いたい。
会社	先述の通り事業を担うのは「人」であり、会社としても、従業員の皆様が十分な理解と納得をされた上で転籍同意をいただくことが改革成功の重要な鍵であると考えております。転籍同意をいただくにあたっては、まずは新会社設立の趣旨および事業戦略・目論見を十分にご説明し、一人ひとりの理解を得ることが基本であります。貴組合が懸念されている、「労働条件・福祉条件」につきましては、仮に変更があった場合でも、これによる生活水準・生活設計に大きな影響が生ずることを緩和するために、一定の措置を講ずることを会社として鋭意検討しており、内容が確定し次第、これらを丁寧に説明し、対話を重ねることにより、転籍への個別同意を得たいと考えております。
組合	組合として雇用や身分に関する条件については、最重要と考えていることから、引き続き検討され誠意ある回答をお願いしたい。

質問に対する現時点での会社回答

組合	なぜ、別会社化なのか？
会社	今回の事業構造改革を検討するにあたって、「顧客価値提供の継続、すなわち、会社の存続、従業員の雇用など社会的責任を全うするためのあり方」を、事業領域(単品からソリューションへ/価値提供事業へ特化(車載・産業))、事業運営(さらなる自主責任経営の推進/迅速な意志決定)、風土・意識(めざす姿の共有、事業・やりがい感の醸成)、開発(開発の集約と強化)、モノづくり(継続投資力の担保)販売(営業リソー

	スの集約)、コスト力(拡散能力・性能を活かす商品獲得、配賦費、材料合理化、労働条件)、顧客基軸(継続して商品を提供できる企業)の観点から、様々な体制について検討してまいりました。その結果、「モノづくりについて、継続投資力の担保や、拡散能力・性能を活かす商品獲得等の観点等から新会社を設立すること」の結論に至ったものであります。
組合	セミコンダクター事業部として自力再生できない理由は何か？
会社	本年度よりスタートした中期計画における、「車載・産業分野への転地」「営業強化」「アセットライト」「攻める製造への変革」等の軸および方向性は変わるものではありません。しかしながら、当面の販売を支えるAVC・ICT市場が想定以上に大きく落ち込む中、改革のスピードを加速しなければ事業継続さえ実現できない状況において、現在の体制で自力再生することは、非常に難しいと言わざるを得ません。具体的には、先に述べた通り、関係会社を含めた文字通りの一体運営による開発・営業力の強化・効率的運営および、自主責任経営の推進による迅速な意志決定という観点から、北陸工場についてはJV化することにより、自力再生では限界のある「拡散能力・性能を活かす商品獲得」による稼働の確保、事業の再生を図るものであります。
組合	将来、新会社の経営状況が悪化した場合に想定される懸念事項を伺いたい。
会社	新会社に限らず、事業会社における、経営環境変化による業績変動リスクは常にありますが、事業の選択と集中・経営体質の強化等、その成長・発展を確かなものとする事業戦略を構築・遂行することが経営責任であると認識しております。パナソニック㈱としても、安定した工場稼働の実現への最大限の努力を行ってまいります。
組合	岡山工場については、今回の改革案が提示される前に、苦渋の決断の下で魚津地区に量産ラインを構築する申し入れを受けており、拠点閉鎖すなわち基点が無くなるという重みを十分認識いただき、岡山工場で働く組合員については、パナソニック社としての身分の保証と雇用が確保されるのか伺いたい。
会社	先述の通り、今回のSC構造改革については「雇用機会確保」を基本として実施いたします。岡山工場従業員の皆様につきましても、その考え方に則り、新会社への個別同意に基づく転籍および、「A I S社内活用、パナソニック全社活用、他事業部フロー社員置換、社外出向」等により、雇用機会確保を図ってまいります。
組合	パナソニック社としての身分の保証と雇用の確保を要望する中で、地域限定社員としての基点が無くなる事、および個人の価値観や就業観、家庭事情などを踏まえ、異動することが困難な組合員に対する施策が設けられないのか？
会社	先述の通り、岡山工場の閉鎖にあたっては、セミコンダクター事業部およびA I S社として、従業員の皆様の「雇用機会確保」を基本といたしますが、貴組合が懸念される通り、改革を進める上で、個人の価値観や就業観、家庭事情などを踏まえ、異動することが困難な方もおられる可能性があることを、認識しております。会社といたしましても、構造改革を進める中で、異動することが困難な組合員に対する施策を実施することを検討してまいります。

今後職場会で頂いた質問や要望などについても、精力的に交渉を行い、その内容については都度ピラなどでお伝えしながら十分な往復論議を行って参りますので、組合員の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

●今後のスケジュール

1月22日

1月27日～

2月4日

2月6日～

2月中旬

2月17日～

2月27日

SC
労使協議会

職場会

SC
労使協議会

職場会

SC
経営委員会

職場会

デバイス労組
代表者会議
経営委員会