

AIS社・セミコンダクター事業部
労使協議会報告日 時:2014年1月22日(水)16:00～
場 所:門真地区
出 席:PIDU労組、PIDDSC労組
PIDOSC労組、三洋労組

1月22日(水)、オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社(以下、AIS社)セミコンダクター事業部とパナソニックデバイス労働組合(以下、デバイス労組)との労使協議会が開催されました。その中でデバイス労組が提出した「半導体事業の構造改革」に関する質問書に対する会社回答が示され、あわせてその詳細内容としてJ V新会社の労働条件に関してパナソニック(案)策定における基本的な考え方並びに主要項目の具体的内容が示されました。

今回は質問書に関する会社回答ならびにJ V新会社労働条件のパナソニック(案)をお伝えしますので、職場での討議をよろしくお願いします。

■会社挨拶

藤本事業部長

本日は半導体事業の改革の必要性について説明させていただく。パナソニック半導体の本質的な課題としては、大きな枠組みでパナソニック全体がこれまでAV・TVの開発、生産、販売に注力しており、半導体もこれを支援・サポートする位置付けで事業を進めてきたことによって、現在は「事業立地の悪化」「商品競争力の低下」「稼動増の増大」「重い固定費負担」があげられる。

このような中でパナソニック全社としてB2B、あるいは車・産業といったものに転地していくことで、収益性が高く、安定した商売に舵切りをしている。同時に半導体についても対内・対外こだわることなく、より価値を発揮して内外に独立した形で生きていける体質にしていこうということで目指している転地を進め、競争力を上げていかなければならない。これが今回の事業構造改革を行わなければならない大きな理由のひとつである。

改革内容としては、北陸工場におけるタワージャズ社(以下、T J社)との合併会社の設立、セミコンダクター事業部および関係会社との新たな体制構築、岡山拠点の閉鎖などを進めていくが、パナソニックの品質基準の確保の観点から基本的には4 Mは変更しないことを主として進めている。対内・AVで培ったハイエンド微細化／小型・低消費技術とアナログIC・化合物半導体で培った回路／プロセス技術とを融合し、新たな競争優位の技術軸を創出するという我々の強みや目指す姿に共感して、サポートし協業できるパートナーとして、今回、T J社との合併の道を選んできた。また、北陸工場で働く従業員の皆さんの人間力・技術力ということも含めて評価してもらうことができることや、従業員の雇用確保を大事にしていける会社といった視点で選んだ。同じ方向を向いているからこそ、パナソニックの半導体事業の強みも活かすことができ、相互の関係をしっかりと築いていくことができると考えている。基本的に、人も技術もオペレーションも含めて評価して全部引き継いでくれるといったことは、普通であればまずないことであるが、同じ方向を目指すT J社だから組むことができた。

コア商品の成長性については、我々にはアナログの半導体の強みがあり、その強みを活かして車関係・産業関係に業界を絞っていく。この方向性を明確にしながらコアな商品でしかも単品ではなく車載のカメラ、HMI、照明、バッテリーマネジメントシステム、パワー制御、スマートカードなどに塊のある形でどんどん販売していこうと考えている。

セミコンダクター事業部の販売計画については、2014年、15年はちょうど車載・産業を伸ばしていくタイミングとAV関連が減少していくタイミングとの端境期となるので、一番苦しい時期になるが、ここは販売増に頼るのではなく、体質強化をしっかりと進めていき、2015年度の黒字化の確保と16年度はそれをさらに伸ばしていくという目論見でスタートする。

本日は、この大きな概略を理解いただいたうえで、セミコンダクター事業およびJ V新会社について理解していただきたいのでこれについても説明させていただく。

●質疑内容

■J V新会社運営体制について

組合	現在、J V新会社の事業計画を策定中であると思うが、その進捗状況と課題点などについて伺いたい。
会社	J V新会社については、発足当初については、パナソニック側での一定期間の生産委託などを行う予定になっているので、経営的には安定した運営ができると考えています。J V新会社の事業計画については、その詳細が確定し次第、明らかにしてまいります。今回のJ V新会社設立については、昨年来より、様々な改革の方向性についての検討を重ねてきましたが、結果としてT J社との合併が、より早くより確実に北陸工場の稼動を埋められるということで判断した経緯があります。T J社側のお客様の引き合

	い状況などについても、案件ごとに製品スペックや設備との整合なども含めて、パナソニック側でも確実なものかどうかの確認ならびに検討を行っているところであります。これらの状況についても、事業計画が確定し次第、明らかにしてまいります。
組合	組合員の皆さんは、J V新会社でどのような仕事になるのか、今の仕事はどう変わっていくのか、その確からしさを自分の業務に置き換えた時に初めて、新会社へ転籍するという判断ができると考えるので、新会社の事業体制や職場運営体制などの仕組みがどのようになるのかということも含めて早急に職場へ発信していただきたい。これまでの職場会では組合員さんからの疑問を聞くだけで、明確な回答をすることはできなかった。ぜひ、組合から投げている職場の質問や疑問点に関して、誠意ある会社側の対応を行っていただきたい。
組合	J V新会社の役員体制については、やはり新会社へ転籍する人たちが安心できるような人材に就任してほしいと考えるが、現時点での会社の考え方を伺いたい。
会社	役員については、現在検討中ですが、新会社のTOPにはパナソニックの皆さんをしっかり守ることができる人を配置し、現場でいつもサポートできる人を考えています。また、J V新会社に対しては、セミコンダクター事業部が一番大手の顧客となることから、様々な形でのサポートをしていきたいと考えています。J V新会社もほとんどがパナソニック側のメンバーで運営していくので、今までと同様にTKプロジェクトも含め、コストダウンを図りながら協力してもらおうと考えています。
組合	先程、J V新会社の賃金制度の概要についての説明を頂いたが、J V新会社の賃金(本給)水準に対する会社側の基本的な考え方について伺いたい。
会社	J V新会社の賃金(本給)水準については、「業界・市場水準に照らし合わせた水準」「役割・仕事に重点を置いた、頑張った人が報われるしくみ」「シンプルで透明性のある等級・給与体系」を基本的考え方として、コース別(職種別)体系を構築してまいります。
組合	技能職の賃金水準について、現行の80%水準となっているが、地域限定社員も含めて具体的にはどういった水準になるのか伺いたい。また、その他の労働条件についても早急に明らかにされるとともに、転籍に伴う激変緩和措置を検討いただきたい。
会社	先程申し上げた賃金水準の技能職について、現行の80%水準というのは、グローバル本給に対して80%ということですので、地域限定社員の方については、支払い本給の88%ということになります。また、その他の労働条件についても明らかになり次第、提示するとともに、転籍に伴う激変緩和措置については、労働組合側からの意見も含めて検討してまいります。
組合	昨年末の申入れ以降の職場会で、組合員からは新会社の労働福祉条件の詳細とJ V新会社の事業についての具体的な中身を早く示してほしいという声が多い。また、新会社になった時に北陸工場の組立工程がどうなるのか、職場体制がどうなるのかという声も数多くあがっているため、これらについても早急に明らかにして欲しい。
会社	組立工程を含めた具体的な職場運営体制等については、現在検討中であり、内容が確定し次第、明らかにさせていただきます。
組合	J V新会社における雇用責任の基本的な考え方について伺いたい。
会社	J V新会社における雇用責任は、新会社の経営が担うものであり、基本的には新会社における事業の存続と発展により、従業員雇用の責任を果たすものであります。なお、J V新会社に出資し、役員を輩出するパナソニックとしても、新会社の事業経営に対する経営責任を負うものであると認識しております。

■J V新会社転籍条件について

組合	J V新会社へ転籍する際の身分保障ならびに個人の熟慮期間として、一定程度の出向期間の設定を要望しているが、この出向期間についての考えを伺いたい。
会社	J V新会社へのスムーズな移行ならびに準備期間として、労働組合側の意向も考慮し今回、最大6ヶ月の出向期間を設定したいと考えています。一方で、早期に新会社の体制を確立することがパナソニックの半導体事業全体の安定した事業基盤を確立する

	上でも望ましいと考えることから、今回提示した出向期間については、会社としてぎりぎりの判断であることをご理解いただきたい。
--	--

■転宅を伴う異動困難者の対応について

組合	転籍前提の出向期間の設定と労働条件の激変緩和措置についての説明をいただいたが、今後、J V新会社への転籍ではなく、A I S社内での再配置になる方に対して、個人の就業感や家庭の事情などからどうしても異動できない方についての支援策について検討いただきたい。
会社	転宅を伴う異動ができない方に対する支援策については、検討の上、労働組合とも協議してまいりたいと思います。

■岡山工場の生産終了 について

組合	岡山工場の生産終了ならびに閉鎖については、昨年末の申入れを受けて以来、職場はある程度の方角性についての理解が深まってきた。しかしながら、現時点では個人個人が非常に不安を感じている状況にあるのは事実である。支部としても、精一杯、組合員さんのお世話をしていく考えだが、会社としても、是非とも一人ひとりのケアをお願いしたい。加えて、是非、セミコンダクター事業部のトップとして事業部長には早いうちに岡山に来ていただき、従業員に今回の改革に対する想いを直接伝えていただきたい。
会社	できるだけ早い時期に岡山に伺い、従業員に対して話す場の設定を検討させていただきます。

□組合挨拶

J V新会社については、マクロの視点とミクロの視点があると考えている。マクロの視点で考えると、社長が誰になるのか、その人と一緒に仕事ができる、一緒に頑張っていこうという気持ちになれるのか、そのこともJ V新会社へ転籍する判断材料になってくる。一方、ミクロの視点では、新会社での処遇として、本当に従業員の頑張りを認められる制度なのかどうかである。先程、出向期間の話もあったが、移行の瞬間、タイミングのこともあるが、その後の仕組みがどうなるのか、退職金・年金、健康保険などがどうなっていくのか、そういった組合員の今後の不安を解消するべく、会社としてもしっかりと対応してほしい。また、今回のJ V新会社設立については、そのスピード感が相当に速いので、無理な進め方になっていないかを心配している。今までにないスピードで進めることの軋轢に対して、組合だけが職場に説明することのないよう、会社の説明体制やスケジュール、説明内容などをしっかりと詰めた上で対応してほしい。

●組合質問書に対する回答

先般1月10日にデバイス労組からA I S社側に提出した質問書に対し、会社側より回答がありましたのでご報告させていただきます。

質問：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、新たな成長戦略にける不退転の決意を明らかにされること。
回答：これまでセミコンダクター事業部は、過去3度に及ぶ雇用構造改革を伴う事業構造改革をはじめ、拡散大口径化や組立工程海外移管による拠点再編、間接部門のスリム化、緊急／特別経営対策の実施等、従業員の痛みを伴う構造改革を、貴組合のご理解とご協力をいただきながら断行してまいりました。しかしながら、販売の落ち込みにハドメがかからず、収益面では大幅な赤字経営から脱却するに至っていないのが現状であります。販売ダウンの直接的要因は、市況悪化およびそれに伴うAVC・ICTセット商品の落ち込みであると言える一方で、セミコンダクター事業部自らの要因として、「市場の大幅変化に迅速に対応できない重くて遅い経営体質」「顧客に突き刺さる牽引商品の創出不足、車載・産業に向けた転換速度の不足」等の自責要因があることについても否定できません。従業員の皆様が、改革後の黒字化・事業の復活を信じて懸命に努力いただき、結果的にその信頼と努力を裏切ることになったことは大きく反省すべきところであります。このことをふまえ、今回の事業構造改革にあたっては、単に「構造改革を完遂して事業の存続、回復を実現すること」のみならず、「改革後の姿を、より確固たるものにすること」が必要であると考えております。具体的には、「実現可能性へのリスクが大きい販売に頼った改革とせず、課題に向き合うこと」「環境変化を無視した、計画ありきの推進ではなく、販売の大幅な落ち込みや、お客様対応を勘案したスケジュール変更の必要性等の大きな環境変化に対しては、柔軟に対応すること」「構造改革を進めるにあたっては、その必要性と目指すべき方向性を従業員に明確に示し、各職場、各人の仕事に丁寧に落とし込んで、全員がベクトルを合わせて推進するこ

と」が肝要と存じます。これまでの反省をふまえた抜本的な事業構造改革の推進により、これから半導体の事業の存続と成長を実現することが、経営責任を果たすことであると考えております。

質問：Tower Jazz 社との拡散工程を中心とした合併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。

回答：Tower Jazz 社は、世界1位のアナログ系スペシャリティファンドリーとして、多くの顧客を持ち、多数の引き合い案件を保持しており、新会社は、このような強みを活かして、工場稼働率アップおよび、海外顧客を中心とする外販顧客の取り込みにより、競争力強化を実現してまいります。一方、新規ファンドリー事業拡大と共に、新会社はセミコンダクター事業部と十分な連携を図りながら、パナソニックの車載品質モノづくりを支えてまいります。具体的には図①の通りですが、新体制において、事業部・新会社とも、事業拡大の中でそれぞれの強みを最大化し、それらをリンクして高速回転させることにより事業拡大を実現します。以上の事業戦略を具現化することにより、新会社についても、稼働の確保と安定的な収益体質を構築してまいります。

質問：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。

回答：新会社については、現在の北陸拠点勤務者ならびに他拠点からの異動者により体制を構築いたしますが、新会社へは個別同意に基づき転籍をいただきます。一方、発足にあたり、一部の従業員につきましては、事業体制の最適化を図るためにA I S社内外各事業場・拠点への再配置を行います。また、新会社の労働条件につきましては、「スペシャリティファンドリーとして、グローバルに勝ち抜ける。人事制度・労働条件を構築すること」を基本方針として、「事業の継続的成長と従業員雇用の確立」「公平性・納得性のある配分」「自己実現の場の提供」を基軸に構築をしてまいります。具体的には、貴組合の意見を踏まえ、Tower Jazz 社との協議により決定してまいります。また、パナソニック（株）としての会社案の骨子については、右記「J V新会社労働条件主要項目 会社（案）」の通りです。なお、2014年4月1日新会社発足に向けて、3月中に転籍意向を個別に確認し、本人同意のもとパナソニック（株）を退職して新会社へ転籍いただくこととなりますが、円滑な移行へ向けて、転籍を前提とする一定の出向期間を設定することについて検討しております。また、労働条件の激変緩和措置として、転籍後の本給と現行本給に差が生じる場合の、一定期間の本給差額補償につきましても、併せて検討しております。

質問：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。

回答：3社の総合力を発揮する経営体制については、「販売変動による収益変動リスクの小さい、安定した高収益事業体」「顧客価値（安心安全の実現）を基軸とした提案型事業への

変革」を目指す姿として、

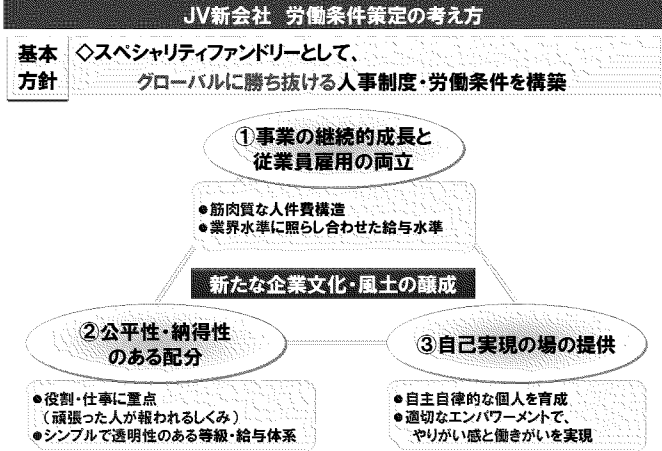
「事業一元管理による効率化（個別最適の解消）」「ソリューション強化に向けたシナジー最大化」「自主自立マインドの形成」を実現する、自主独立した新たな経営体制の構築を目指して検討を進めております。

具体的事業運営ならびに体制については、明確になり次第、別途、ご説明させていただきます。

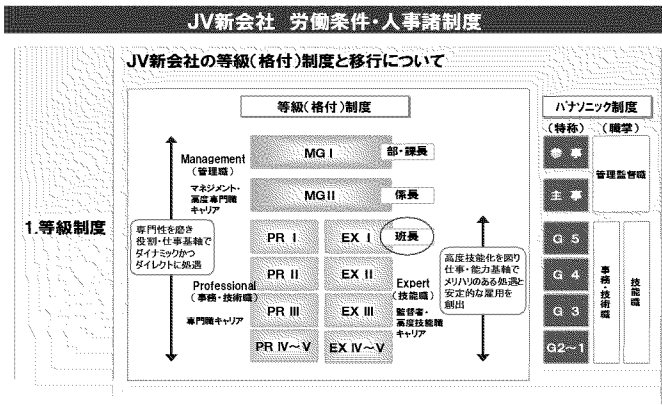
質問：岡山工場の生産終了および拠点閉鎖に向けた取り組みステップとスケジュールを明らかにされること。

回答：岡山工場の生産につきましては、チップ加工工程を2014年3月末までに終了した後、4月より必要設備の最終移設を開始して、6月中旬に搬出を完了いたします。その後、不要設備の廃棄を開始して2014年度中に拠点を閉鎖いたします。なお、移管に関わる顧客承認活動は、2014年度第1Qで完了し、魚津での量産を開始いたします。（図②参照）

J V新会社 労働条件主要項目 会社（案）



JV新会社 労働条件・人事諸制度	
JV新会社労働条件概要 ※TJ社と協議・検討中の内容です。	
1.等級制度	◇等級(格付)制度は、Management (MG)、Professional (PR)、Expert (EX)のコース別キャリア体系を構築
2.賃金制度	◇業界・市場水準を鑑み、コース別(職種別)体系を構築 MG(管理職)・PR(事務技術職)は現行水準、EX(技能職)は現行80%水準
3.退職金制度	◇DC部分(13年7月からの将来分)：DC制度構築(資産を移管) ◇DB部分(13年6月までの過去分)：P企業年金基金を脱退(一時金・資産移管、年金)
4.手当・旅費	◇交替手当：勤務別に手当水準を設定 4/73モデル 3.2万円/月(現行47%水準) ◇超勤手当：割増率を法定水準で設定 (P経営対策水準) ◇通勤手当：単身赴任手当(単身旅費含む)：現行と同制度・水準 ◇出張旅費(国内・国外出張旅費)：体系は同様、新水準 (P経営対策水準)
5.労働時間・休日	◇勤務：1日8時間、年間1,936時間 ◇休日：年間123日(一斉休日で現行休日数確保)
6.休暇・休業	◇年休：新規付与20日、積立5日/年(最大20日) ◇節目休暇：5日/10,20,30年 ◇育児・介護休業、母性保護関連、休職制度：現行と同制度
7.福祉制度	◇住宅施策(住宅・家・住居費補助)・育児補助給付金：現行と同制度・水準 ◇カフェテリアプラン・L&C助成金：制度なし ◇保険・持株会・非常時支援・財産形成等：継続利用の制約め検討・調整中

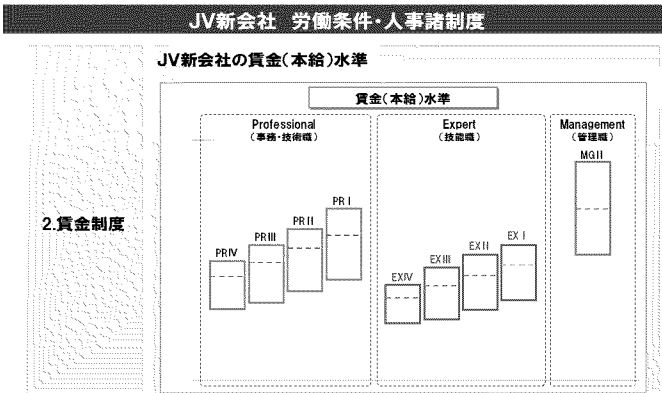


る「MG I」とし、それぞれの等級も現行制度を適用します。また、現在パナソニックとして運用廃止されている班長制度を導入します。

JV新会社 労働条件・人事諸制度	
JV新会社 賃金制度への移行について	
◆職掌により移行時の本給取り扱いが異なります	
1.職掌が管理監督職(主事)、事務・技術職(G5以下)の方	転籍時の支払本給がJV新会社での本給となる ・地限以外の社員(地限社員で転宅中も含む) ⇒ 本給 ・地限社員 ⇒ 地限本給(本給に標準年齢別支給率を乗じたもの)
2.職掌が技能職(G5以下)の方	転籍時の地限本給に調整率(88%)を乗じたものがJV新会社での本給となる ・地限以外の社員(地限社員で転宅中も含む) ⇒ 本給に地限の標準年齢別支給率を乗じたものに調整率(88%)を乗じて算出したもの ・地限社員 ⇒ 地限本給に調整率(88%)を乗じて算出したもの
※激変緩和措置：調整後の本給と支払本給との差額については、「差額×一定期間分(労使協議中)」を転籍時に一括支給	

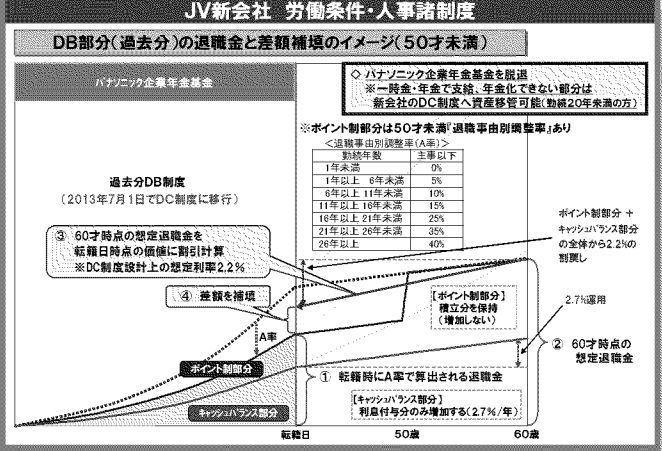
労働条件の基本方針は「スペシャリティファンドリーとして、グローバルに勝ち抜ける人事制度・労働条件を構築」

①事業の継続的成長と従業員雇用の両立②公平性・納得性のある配分③自己実現の場の提供、この三つの軸を基本に「新たな企業文化・風土の醸成」をはかって行くことをコンセプトに労働条件の策定を行ないました。



JV新会社 労働条件・人事諸制度	
JV新会社 退職金(年金)制度への移行について	
転籍時の取り扱い パナソニック側 ⇒ JV新会社	◇JV新会社のDC制度に各人の年金資産を移管
3.退職金制度	◇パナソニック企業年金基金を脱退 ※一時金・年金で支給、年金化できない部分は新会社のDC制度へ資産移管可能(勤続20年未満の方) ただし、退職事由別調整率(A率)のかかる50歳未満についてはパナソニックに勤務し続ける場合との公平性を勘案し、差額を一時金で支給 <退職事由別調整率について> ・調整率から引く：ポイント制部分は減額されず、満額支給 ・「A率」がかかる：ポイント制部分が減額される ◇退職時の一時金支給について 「A率」をかけた時分と「調整率なし」時分との差額を支給 従来の考え方も踏まえ、退職日の「現在価値」に割り戻して支給

但し、退職事由別調整率(A率)のかかる50歳未満の方については、」パナソニックに勤務し続ける場合との公平性を勘案し、右上図の計算による差額補填分を一時金として支給します。



以上、労働条件の主要項目について会社（案）が提示されましたが、労働条件や転籍条件の詳細内容の説明および、各種福祉制度や健康保険・共済制度などのパナソニック制度の継承についても、現在会社側に要請しています。

労働条件に対する組合の基本的な考え方

労働組合として、J V新会社の労働・転籍条件については、前回のピラでも述べたように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前提とした内容を求めています。加えて、J V新会社への転籍については、雇用と従業員の活躍の場との両立が大前提であると考えています。その上で、会社の言う、グローバルに勝ち抜ける人事制度・労働条件を構築すべく、「事業の継続的成長と従業員雇用の両立」と「公平性・納得性のある配分」「自己実現の場の提供」に関しては、より具体的で詳細な説明とともに将来に雇用を確保できるということを具体的な事業計画で示すことが必要であると考えます。

これらの課題認識については、これまでに組合員の皆さんから頂いた質問事項と同様、会社側に早急な対応を求めるとともに、引き続き転籍諸条件についても労使協議を進めてまいります。

今後のスケジュール（案）

