

エコシステムとガラパゴス化

最近、社内でも「エコシステム」という言葉を多く耳にするようになってきました。ルネサスの場合には、ARM社やTSMC社、その他の世界中の企業と結び付いて、次世代自動車、産業・家電、OA・ICTなどの分野で、将来の業界標準を共同で作り、各社との共存共栄を図っていく仕組みを、生態系に例えてエコシステムと呼んでいます。

こうしたエコシステムのメンバーとして参加するにあたっては、ルネサス自身が「まとも」な企業と認識されなくてはなりません。しかし産業革新機構が関与してからのルネサスは、事業所・工場の閉鎖によって地域経済に甚大なダメージを与え、大転勤計画によって育児・介護に携わる者の雇用機会を奪い、早期退職時には退職強要を行い、また、メンタルヘルスで休職中の方が一斉に退職するなど、国際的な規範から外れる様な事が多々起きています。こうした国際的な見地からの非認知が、ルネサスの孤立を招くことを危惧します。

3月末の早期退職は696名

3月末の早期退職制度によって、ルネサスグループから696名が退職しました。その内訳は、約300名がルネサス本体の社員、残りの約400名が関連会社の社員となっています。

本体の退職者約300名のうち、半数近い140名が退職したのが玉川事業所です。そのほとんどは、生産本部と化合物デバイス所属の社員でした。生産本部からは、71名が退職しましたが、うち37名が女性でした。特に後工程製造会社であるRSP Tに移籍予定だった女性は、7割が退職を選びました。一方の化合物デバイスからは、女性19名のうち15名の方が退職しました（他部門への移籍者を除く）。これらの職場は、高崎や那珂への異動が内々示されていたので、転勤出来ないことが退職の主要な理由であることは明白です。実際に、電機・情報ユニオンには、育児などの理由で転勤できない方からの深刻な訴えが多数届いています。

経営者は女性雇用を何だと思っているのか？

本体以外で退職した400名は、IBNECEL系の工場が中心だったと推定しています。熊本の川尻工場からは、多数の方が大分工場転勤を言い渡され退職したと聞きます。育児中の方で、子供を大分の学校に転校させて何とか働き続ける事を決心された方が、今度は米沢転勤を告げられたとの話なども入ってきています。

今回の早期退職結果を見るだけで、大転勤計画が育児・介護に携わる者の雇用機会を奪い、特に女性の大量退職を招くことは明らかです。今後は設計部門などで早期退職が実施される計画ですが、全てが完了する頃には、ルネサスの女性雇用比率は著しく低下しているものと予想されます。

ルネサスのライバル企業とされるリースケールは約3分の1が女性です。NXPは4割を超えています。ライバル企業が女性雇用の状況を外部に公開しているのに対し、ルネサスは公開さえしていません。現在の経営者には、改善のための努力をする意志さえもないからではないでしょうか。

（文中の退職人数は、ルネサス懇の集計によるものであり、実数とは若干異なる可能性があります。）

RSPの売却は正しいか

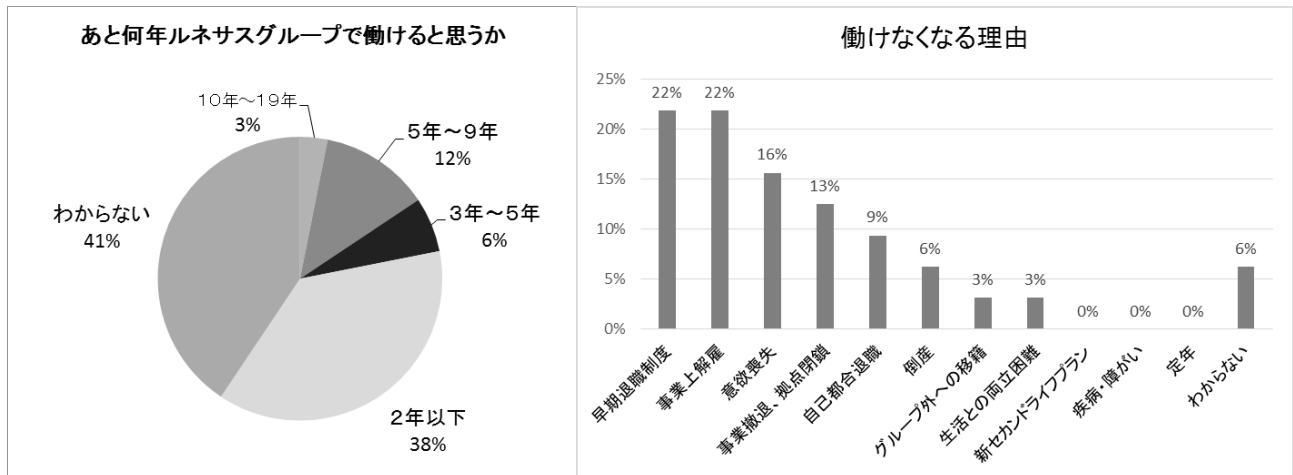
ルネサスSPドライバ（RSP）を、アップルが買収するとの報道が流れました。先日、武蔵事業所で行われた作田会長による説明会では、RSPを売却する理由として、「非注力事業であるから」といった趣旨の回答がされています。

確かに、事業の選択と集中を進める上で、構想から外れる非注力事業を高く売って、そのお金を注力事業に回すと言うのは、一般論として妥当な戦略です。そこで問題になるのは、果たしてRSPの技術が、本当に将来にわたってルネサスの必要技術になり得ないものなのかどうかです。

少なくとも、向こう10年先と言った近未来を見据えると、曲面ディスプレイを使用したウェアラブルな機器など、新しい表示デバイスを使用した多彩なアプリケーションが登場してくる可能性があると思われます。むしろ表示デバイス技術こそは、車載や産業用途も含めて、様々な領域で中核的な技術となっていく可能性もあるのではないのでしょうか。そのような可能性は低いとの経営判断による売却と理解しています。

長期雇用は絶望的か（変革プランアンケートより）

ルネサス懇では、ホームページにて「変革プランアンケート」を実施中です。現在までに32名の方から回答がありました。設問の一つに、「あなたはあと何年ルネサスグループ内で働けると思いますか」との問いを設けたところ、38%の方が「2年以下」と回答されました。働けなくなる理由としては、早期退職、事業上解雇などリストラによるものが多数を占めています。再就職等による自己都合退職は、わずか9%でした。アンケートの回答は4月末で締め切り、ホームページにて集計結果を報告する予定です。



「経営が社員から遠ざかる」という危機感

ルネサスの大転勤計画によって、玉川や北伊丹や相模原に勤める方を中心に、数千人が通勤圏外への異動となります。育児や介護、本人や家族の病気・障がいなどの理由によって、すでに女性を中心に多数の方が退職を選んでいきます。また、単身赴任をするにしても、家族との生活を引き裂かれる事になります。家族と一緒にいたいと言うのは、私たちにとって当たり前の幸福の追求です。

ルネサス懇の「変革プランアンケート」では、滋賀工場の管理職の方から、「この会社のトップは、現地・現物から目を逸らし逃げている。もっと現地を訪れて現状把握すべき」とのご意見を頂いています。

これらから、ルネサスの経営者は、現場の状況も、現場の社員の幸福も、何も理解できなくなっているのではないかと危惧します。昨年10月末に発表された「変革プラン」において、作田会長は「3つの危機感」に言及しました。その一番目に上げられているのが、「市場・顧客から離れていく危機感」です。しかし、社員が市場・顧客から離れていくのと同様に、経営者も社員や現場から離れ遠ざかっているのではないのでしょうか。

作田会長は、「自社の半導体ばかりみていて世の中見えるのか、見えるわけがない」と言い、「まず、アプリケーションをみて、エンドユーザが認めている価値をベースに、次はどういう価値を求めてくるのか」を発想する重要性を説きます。ではエンドユーザの認める価値とは一体何でしょうか。それはユーザの求める幸福から来ているのではないのでしょうか。自社の利益ばかりを見て、社員一人ひとりの幸福も価値も意識の圏外にある者に、エンドユーザの認める価値が想像できるのかどうか、はなはだ疑問に思います。

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

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel & Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2014年4月 No. 17

E-Mail: renesaskon@gmail.com

Web: <http://www.renesaskon.net/>

住所: 〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601号 電機労働者懇談会気付

TEL & FAX: 03-6540-1777