

ルネサス株主の皆様へ

インターシル買収、その効果は

ルネサスエレクトロニクス社は、米アナログ半導体メーカーのインターシル社の買収を2月24日付けで完了したと発表しました。今後はルネサスのマイコンとインターシルのアナログ半導体を組み合わせたソリューションの提供や、国内や欧州のマーケットに強いルネサスと中国市場などに強いインターシルとの相乗効果が期待されています。こうして短期的および中長期的な売り上げ機会の増加に加え、事業基盤の拡大によるコスト削減により、約170億円のシナジー効果を見込んでいると言います。

買収額との釣り合いは？

ここで気になるのが、買収金額との釣り合いです。インターシル買収に費やした金額は約3200億円です。インターシルの年間売上高は500億円規模ですから、買収額は6年分の売上高に相当します。売上高と比較しても、シナジー効果170億円と比較しても、3200億円は高すぎないでしょうか。

一度リストラしたアナログに、なぜ大金をつぎ込むのか

マイコンとペアになるアナログ半導体、パワー半導体、バッテリーマネジメントICなどは、ルネサスもまた従来から生産してきました。数年前までは、「スマートアナログ」というアナログICを独自設計し、自社のホームページのトップで宣伝さえしていました。

ところが、産業革新機構の下で進められた破壊的リストラで、貴重なアナログ技術者も執拗な退職強要を受けて無理やり退職に追い込まれています。なぜ一旦リストラした分野を、今度は大金をはたいて買収するのか、これは社員にも理解しがたい事です。

なぜインターシルなのか、本当の狙いは別にある？

そうすると、そもそもなぜ買収先がインターシルでなければならなかったのかと言う疑問が湧きます。本当は何か他に目的があるのではないのでしょうか。

2014年に日本は武器輸出を解禁し、アメリカを経由して第三国への輸出も可能になりました。これによって国境を越えた企業による軍事関連の共同研究・生産が容易になったと言います。インターシルは、「軍事・宇宙産業用途」の半導体も手掛けていますから、同社の買収は、軍事産業強化の国策を反映したものである可能性を疑い得ます。また、そうした日本側の思惑によって足もとを見られた結果、企業価値に合わない高額での買収となったのではないのでしょうか。

心配される東芝の二の舞

ルネサス社内では、インターシルが軍事を手掛けていることに鑑み、同社へ技術情報を出す際にも輸出管理を徹底しています。それは正しい事ではありますが、今後インターシルと融合していく上では、大きな妨げになるとも考えられます。また、軍事関連事業を内部に取り込んでしまったことが、これから世界中の企業と「エコシステム」を構築していくうえで、阻害要因にならないとも限りません。

原発推進の国策によって、ウェスティングハウス社を相場の3倍で買収した東芝は、ウェスティングハウスのもたらした莫大な損失のために、いま瀕死の状態にあります。第三者のよこしまな思惑が入り込めば、企業は衰退します。ルネサスが東芝の二の舞にならないよう、インターシル買収の妥当性や、今後同社をどのように扱っていくのかなど、株主の視点からも厳しいチェックが必要ではないかと思えます。

ルネサスで働く皆様へ

体調はいかがですか、疲れていませんか

変革プランの大リストラの残した爪痕が、そこかしこに残るルネサス。グループ従業員の6割が去り、どこの職場も人員不足に悩まされています。社内の安全衛生委員会の報告を見ても、各事業所で長時間残業が慢性化して問題になっていることが分かります。みなさんの体調はいかがですか。疲れていませんか。過重労働に悩まされていませんか。

KPIに振り回されていませんか

KPIが導入された影響も出ていていると聞きます。ある開発系の職場では、日程が1日でも遅れたらKPIの評価が下がるため、日々追い詰められていると言います。別の職場では、目標の数値に達していない部下を上長が毎日いじめている話も聞いています。また別の職場では、一方の部門がKPIの数値を上げようとすると、別の部門にしわ寄せがあるため、部門間で押し付け合いが起きていると言います。このような現象は、KPIが社員に多大なプレッシャーを与えている結果と見る事ができます。

しかし、では当のKPIの妥当性は、どこまで吟味されて決定されたのでしょうか。〇〇何件、××率何%という目標は、ひょっとしたら「前期がこの数値だから、今期はこれ」と、単に鉛筆をなめてハードルを高くしただけかも知れません。いい加減なプロセスで決まったKPIに、死ぬほど振り回されているとしたら・・・。

労働時間短縮をKPIに

KPIが暴走しないための歯止めは、KPIと同等以上の強さで機能させなくてはなりません。そのためには、労働時間の短縮を全部門のKPIに入れることも有効と思います。その際に、不正申告があった部門には、無条件で最低評価にする等の厳しい処置も検討されてはどうでしょうか。

KPIの達成のされ方としては、業務プロセスそれ自体を改善する方法と、既存の業務プロセスのまま社員を馬車馬の様に働かせる方法があると思います。会社として本来目指すのは前者でしょうが、労働時間の歯止めがなければ、後者に頼る管理職が出てくるに違いありません。それは長い目で見て、経営リソースを毀損して行く事につながります。

労働時間短縮をKPIにすれば、業務プロセス改善へのインセンティブになると同時に、部下いじめなどの、それ自体が無駄でしかない行為も減っていくことと思います。

ご相談をお寄せください

長時間過重労働やKPIに関し、ご意見、情報、ご相談などありましたら、ルネサス懇および電機・情報ユニオンまでお寄せください。

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

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F

Tel 03-6421-5323 Fax 03-6421-5324

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 2017年3月 No.36

E-Mail: renesaskon@gmail.com

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

住所: 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F 電機労働者懇談会気付

TEL: 03-6421-5323 FAX: 03-6421-5324