

# ルネサスの健全化を求める!

## 業績は回復しているように見えるが

ルネサスエレクトロニクス社の株主の皆様、お早うございます。

ルネサスの2017年度は、売上高を前年度よりも伸ばし、784億円の営業利益を上げました。しかし、社内の疲弊・混乱状態は、まだ継続しています。2月13日付けの日経新聞では、『構造改革という「劇薬」はルネサスに副作用をもたらした』として、大量の人員削減によって設計技術者が激減したため、「次代の収益の柱を担う新規ビジネスを生み出すことが難しくなっている」と報じています。

ルネサスが「オーガニックな成長」を成し遂げていくためには、注力分野における競合に負けない技術開発力が必須条件ですが、社外からは厳しい見方が出されています。

## ますます異常化する人事制度

会社は、昨年買収したインターチェルとの融合をはかるべく、「One Global Renesas」に向けた新人事制度を、この2018年度から開始しています。この制度で最も目立つのが、社員の処遇格差のさらなる拡大です。特に営業職などには、新制度においてSIP (Sales Incentive Plan) という要素を一時金（賞与）に設けました。これは、売上高や売上高総利益率などの業績指標の達成度に比例して増減するもので、0%から200%の間で変動します。

前回2014年10月の人事制度改定により、現制度でも一時金が、最低評価と最高評価で9倍の格差です。直近の3月の一時金は、最低支給額がわずか12万5千円でした。しかし、新制度では、これが0（ゼロ）になることさえあり得るものとなっています。

### SIP該当部門における一時金の構成

SIP分  
(30%)

業績指標と連動し、支給乗率が0~200%で変動  
→ 最悪0に！

賞与分  
(70%)

評価	賞与支給乗率
Top	140~170%
High	120~140%
Middle	100~120%
Low	50~90%
Bottom	~20%

Bottmは0もあり得る？

## 人事制度が業務プロセス改善の妨げに

吳社長は、「GMファースト」（売上高総利益率を最優先とする）を掲げています。そのため社内の各部門では、GMや、GMに関わる業績指標をKPIとして設定しています。しかし、あまりにも一時金がKPIの影響を強く受けてしまうために、現場では、さまざまな方法を使った「数値合わせ」が行われています。新人事制度によって、ますます数値合わせのインセンティブが高まるに違いありません。

また、吳社長は、業務プロセスの改善を社員に求めています。その基本的な考え方は正しいと、多くの社員は考えていると思います。しかしひとつの業務プロセスは、複数の部門の多数の人が関わっているものです。大きすぎる賃金格差は、協働しようという意志を大いに阻害しています。

結局、吳社長のやろうとしている事と、新人事制度との間には、かなりの隔たりがあると感じます。社長と人事制度担当の役員との同床異夢が、今後のルネサスの成長を阻むリスクではないかと考えます。

## 経営者の無責任を誘発するほどの役員報酬

今回の株主総会では、第3号議案で、役員報酬の改定が取り上げられています。それは、取締役の報酬等の上限を、従来の5億円から4倍の20億円にまで拡大するというものです。しかしこれでは、たった1年でも高い業績を出せば、一生お金に困らない高額報酬が得られることになります。自分達にはポジティブなインセンティブだけを拡大する一方で、社員には生活の糧である一時金を0にさえするほどの経営責任を押し付けるような経営者を、社員が信頼するとでも思うのでしょうか。むしろ企業の将来に對して本当に責任を持って仕事をしてもらうには、いまの5億円でも多すぎると言えます。少なくともルネサスの経営者はまだ、「オーガニックな成長」を成し遂げてはいないのですから。

# 春闘アンケートへのご協力ありがとうございました

ルネサス懇では、今年も電機労働者懇談会の春闘アンケートに共同で取り組み、各事業所から回答をいただきました。ここでは、アンケートによせられた声をいくつか紹介します。

毎年1000円しか昇給せず、将来への不安しかない（30代）

若手の給与を上げて欲しい！会社は若手の事を全く考えてないように思う。会社を好きになれない。むしろキライだ。（30代）

会社のリストラ施策の一環で今の職場（広域転勤）に居ますが、早く元の職場・生活に戻して欲しいです。二重生活や、人員削減で仕事の量も何倍にも増え、会社での同僚からの嫌がらせ、生活環境の悪さ、帰宅交通費も出す、家賃補助も減らされ、生活が苦しい。転勤前に大病を患い、この生活は耐えられない程厳しい。（50代）

現場で働いている交代制勤務者の手当を本当に下げるのが理解出来ない。給与削除や家族手当の廃止は皆が受ける痛みなので納得いくが。現場が頑張って金を生み出してる部分を少し位考えてほしい。（30代）

諸手当の激減緩和措置が終わるが、ペアゼロが続いており、モチベーションの維持が難しい。（40代）

諸手当の廃止、交代勤務者の手当減額。会社は賞与等で還元すると言っているが、話しが違う。全くブラックな企業だ。ルネサスの親会社は年収等が上がっているらしいが。毎年、年収が大幅に減っているのにどんどん仕事しろと煽ってくる最低の会社です。（40代）

## 新人事制度と「やまゆり園事件」

新人事制度は、一時金が最悪〇（ゼロ）になる恐れのあるものに見えます。これではまるで、「利益に貢献できない者に一時金は必要ない」と暗に言っているかのようです。このような制度設計をする者の心には、利益に貢献していない（と見なした）者への、激しい憎悪と侮蔑の念が、抑圧されているのではないかと疑います。

2年前、相模原市の福祉施設「やまゆり園」で、19名を刺殺し26名に重軽傷を負わせた戦後最悪の大量殺人事件が起きました。犯人の男性は、「幸せとは『お金』と『時間』」であり、お金と時間を失わせる重度・重複障害者は「人の幸せを奪い、不幸をばらまく存在」だと主張し、自らの犯行を正当化しました。そして、「事件を起こした自分に、社会が賛同するはずだった」と言う趣旨の供述をしていると言います。

おそらくですが、犯人自身が就職に失敗し、「お金を稼げる人」になれなかつたことが、犯行へ向かわせたものと思います。しかし、そもそもその根源は、人間を利益のための手段とする思想が、社会に蔓延していることにあるのではないでしょうか。ルネサスの新人事制度は、「利益を上げられない者は死ね」とのメッセージを社会に拡散させ、人々の心を深く傷つけていくのではないかと大いに懸念します。

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2018年3月 No.38  
 E-Mail : [renesaskon@gmail.com](mailto:renesaskon@gmail.com)  
 Web site : <http://www.renesaskon.net/>  
 住所 : 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8  
 染野ビル2F 電機労働者懇談会窓口  
 TEL : 03-6421-5323 FAX : 03-6421-5324

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](mailto:denkiunion@gmail.com)  
 URL (<http://www.denki-joho.jp/>)