

# 偽りが招く経営の迷走

## またも早期退職、リストラ企業に逆戻りか

# ルネサス懇

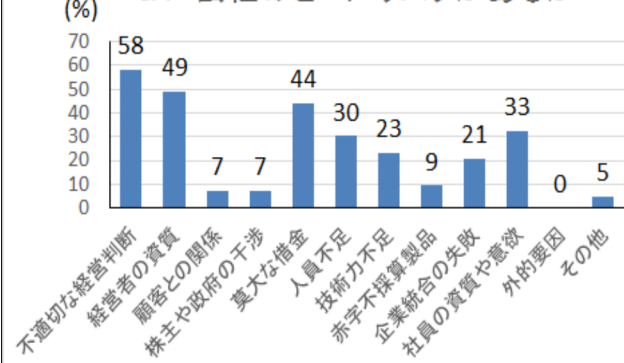
1月23日に会社は、労働組合に対し「キャリアアチェンジサポートプログラム」と言う名の早期退職の実施を申し入れてきました。35歳以上で、評価が中位以下の社員を対象に、数百人（3桁後半）を募集すると言います。退職日は6月30日です。この施策では、間接人員の10%削減が目標に掲げられています。

リストラが終わわり、成長の段階に入ったはずのルネサスが、リストラ段階に逆戻りして、大規模な早期退職を実施する背景は何でしょうか。

**やはりリツケを社員に回す腹だったのか**

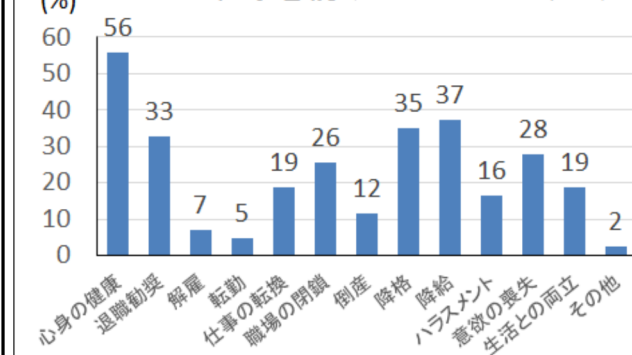
ルネサスは2019年1月15日に、IDT社買収に必要な資金調達のため、8970億円のシンジケートローンを銀行団と締結したと発表しました。昨年9月の買収発表後、株価が急速に下がり、年末には一時400円台まで落ち込みました。

Q4 会社のどこにリスクがあるか



シンジケートローンを締結するにあたって、返済計画に関するコミットを求められたことは間違いありません。呉社長が銀行団に対し何を約束

Q18 仕事を続けていく上でのリスク



中期計画が未達となる見通しについて、会社は自動車関連事業の利益率改善ができていないことなどを理由とし、コメントしています。

ルネサスは、自動車事業へのフォーカスをうたい、「GM（売上総利益）率ファースト」を掲げ、KPI制度を導入して管理して来たはずですが、それにも関わらず改善できなかったのは、明らかに経営の失敗です。いま経営者に求められるのは、この失敗の本原因を突き止め、対策することではないでしょうか。それこそが真の体質改善です。

＜発行者＞  
ルネサス関連  
労働者懇談会  
(ルネサス懇)  
〒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)  
(03) 6421-5323

業績見込みも下方修正をするなか、莫大な借金はど

### 社員は既に危機感過剰

会社は、早期退職を持ちだすことで、社員の危機感もおろろとしたのかも知れませんが、しかしアンケートによれば、社員は仕事を続けて行くリスクとして、「心身の健康」を一番（56%）に上げています。その他、退職勧奨も33%と高い一方で、倒産は12%に留まっています。

### 経営者は、失敗を認め、本当の対策を取るべき

中期計画が未達となる見通しについて、会社は自動車関連事業の利益率改善ができていないことなどを理由とし、コメントしています。

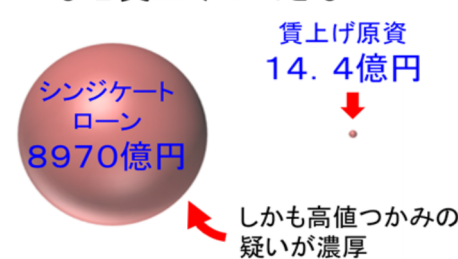
# ルネサスはどこに向かうのか

## 莫大な借金をしながら賃上げはゼロ

2018年11月から12月にかけて、労働組合と会社との間で、賃金・一時金および労働条件改善の交渉が行われました。交渉の結果、一時金は6.6ヶ月（通年）となったものの、1%相当の賃上げ要求に対しては、今年もゼロ回答でした。

わずか1%の賃金改善は、一人3千円の月例賃金アップと仮定すると、2万人でも年間で14億4千万円です。IDT買収で、1年に2千億円以上返済すると言っているこ

莫大な借金はするのになぜ賃上げができない？



## これは日本売りの構造ではないのか

① 利益を賃金に回さず、

と規模が全く違います。こんな莫大な借金の出来る企業が、なぜ1%の賃金改善さえできないのでしょうか。

**失敗したらどうなる**

ルネサスは、7330億円の巨額を費やして、IDT社を買いました。このM&Aで直接的に利益を得たのは、IDTの株を持っていたブラックロックグループなど海外の巨大資本です。

莫大な借金のリスクを抱え込んだルネサス。もし返済が行き詰ったらどうなるのでしょうか。一つのシナリオとしては、暴落した株価を海外資本に買収されることです。

東芝は、買収した原資が破たんし、その損失補てんのために、半導体メモリ事業を海外資本に売却せざるを得なくなりました。

## 大義なきリストラは断固拒否！

IDTの買収による無謀とも思える巨額の借金、その返済計画の一環に見える早期退職、今回ほど納得の行かないリストラはかつて無いと思います。

構造対策は一段落し、成長の段階に入ったのではなかったのか、ルネサスが欲しかったのはIDTの一部ではないのか、IDTの残りの事業はどうするのか、ローン締結の裏で銀行に何を約束したのか、中期計画未達は経営責任ではないのか、働き方改革で残業時間制限がかかるのに人員削減をしたら、ますます成果が出ないではないか、など、疑問が次々に湧いてきます。

呉社長は今回の施策を「社外転進やセカンドライフを**求める**従業員に対する支援」と約束しました。つまり、これらを「求めない」従業員が早期退職に追い込まれれば、約束違反であり退職強要です。

退職強要の疑いがあれば、こちらに相談

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2019年2月 No.40  
E-Mail: 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 電機労働者懇談会気付  
TEL: 03-6421-5323 FAX: 03-6421-5324

## 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/>)

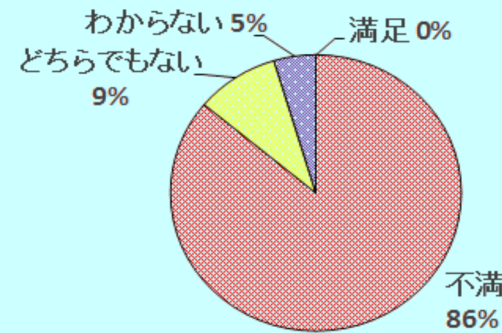


# 「これで良いのか？ルネサス！」 アンケート結果

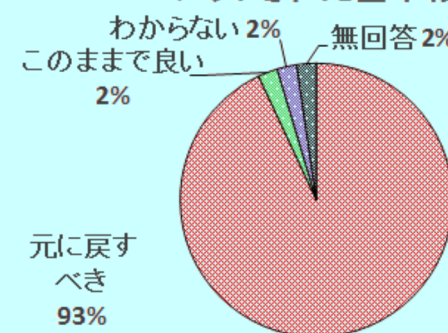
## 3. 人事処遇制度の評価は？

賃金・手当のカットは  
元に戻すべき

Q12 処遇制度への満足度



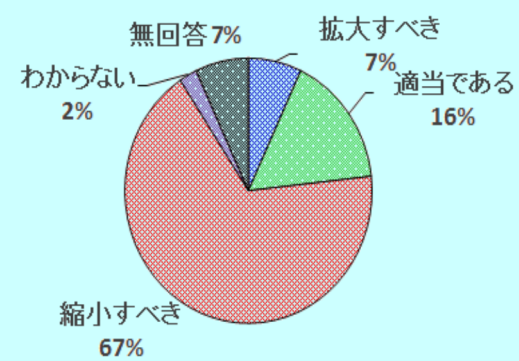
Q14 7.5%カットされた基本給は



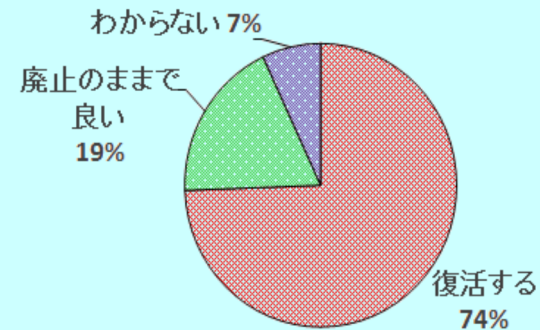
処遇制度の改善についても根強い要望があります。現在の制度に対しては、86%が「不満」と回答しており、「満足」という回答はありませんでした。とくに、7.5%カットされた基本給は93%が「元にもどすべき」、家族手当についても、「復活する」が74%を占めました。

一時金の格差は、67%が「縮小すべき」と回答しており、甚だしい格差に対する否定的な意見が目立ちます。

Q13 一時金の大幅な格差は



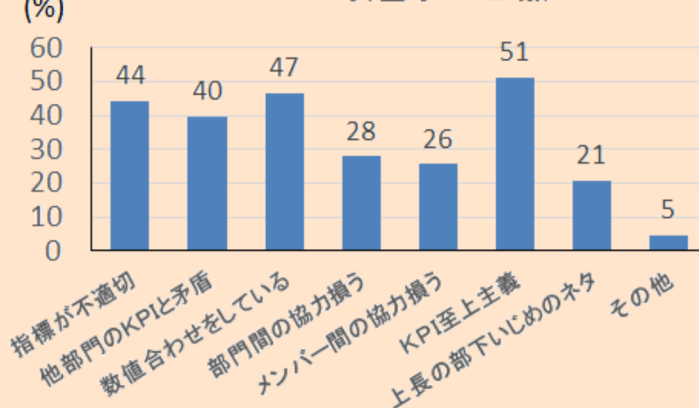
Q15 廃止された家族手当は



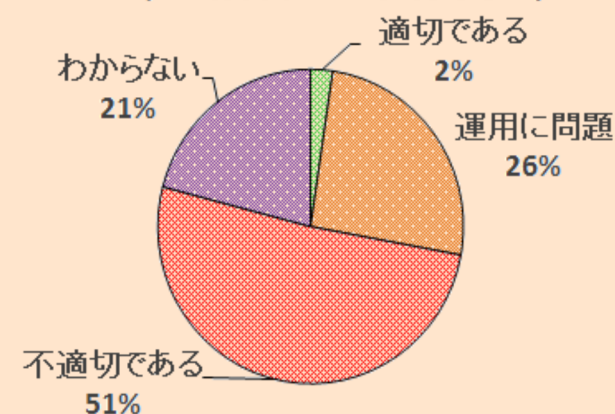
## 4. KPIは？

厚労省ではなかった数値合わせ。  
大丈夫かKPI？

Q17 KPIの改善すべき点



Q16 SIP(セールスインセンティブプラン)



会社が車載ビジネスの利益率の低さに気付かなかった原因の一端は、KPI（重要経営指標）のまですさにあるのではないかと疑います。「KPIの改善すべき点」の回答は、「KPI至上主義」が過半数の51%を占めたのに加え、「数値合わせをしている」が47%に達しています。

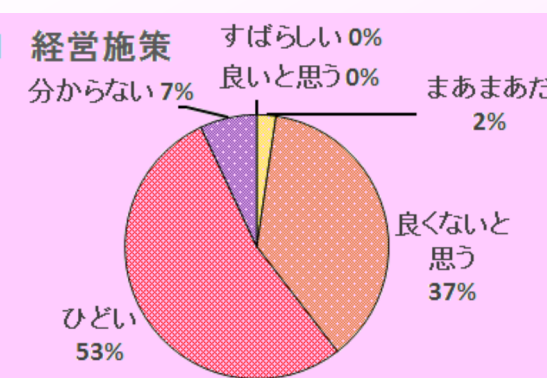
KPIの達成度に連動した甚だしい一時金格差を設けたために、KPIが暴走し、数値合わせや粉飾などを招いていると考えられます。これは人事制度がもたらした失敗ではないでしょうか。

KPIの達成度を個人の処遇にまで激しく連動させるSIP（セールス・インセンティブ・プラン）も、不適切であると社員は捉えています。

## 1. 経営に対する評価は？

IDT買収に、  
経営への不信が爆発寸前

Q1 経営施策

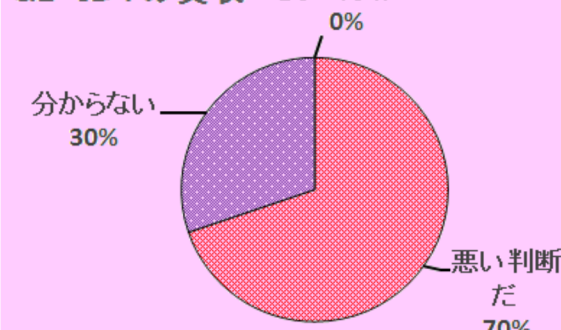


経営に対する評価は、大変厳しいものとなりました。経営施策については、「素晴らしい」「良いと思う」が共に0%、「まあまあだ」も2%にとどまり、肯定的な評価が皆無でした。代わりに、「ひどい」が53%を占めています。IDTの買収についても、「良い判断」とする回答は0%でした。

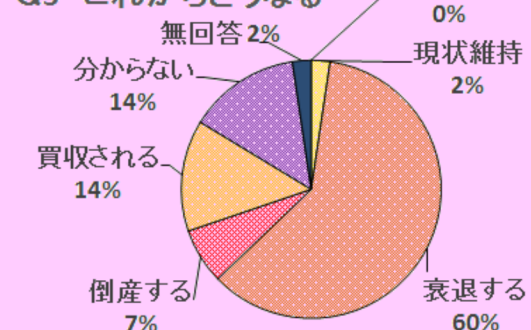
ルネサスの将来についても、「成長する」という回答はありませんでした。「現状維持」が2%、一方、「衰退する」など否定的な回答が8割も占めました。

ここ数年、利益体質に改善したルネサスですが、その利益の全てを吐き出しただけでなく、多額の借金を背負ってM&Aに走る経営を、社員はまったく評価していないことが分かります。

Q2 IDTの買収



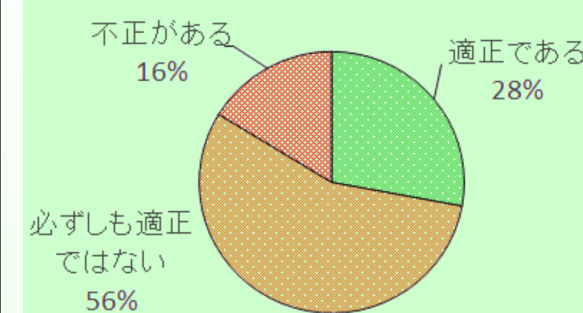
Q3 これからどうなる



## 2. 労働者の状況は？

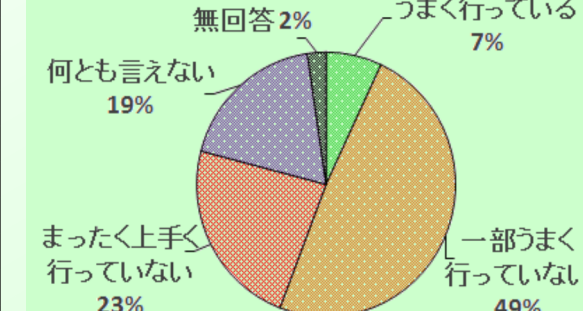
杜撰な時間管理と疲弊する職場

Q11 労働時間管理



「働き方改革関連法案」の成立により、2019年4月から、労働時間の把握が企業の義務となります。ルネサスでは、昨年6月から各事業所でカードリーダーを設置し、出退勤時刻の記録が出来る様にしています。それにも関わらず、労働時間管理に対しては、「適正である」という回答が28%にとどまりました。打刻された時刻の手修正、休憩時間中の会議設定、在宅勤務等の社外での労働時間の管理不全などが考えられ、実態の把握が求められます。

Q7 職場の人間関係



ハラスメントも深刻です。職場のハラスメントが無いとする回答は23%にとどまり、3割の方が「パワハラがある」と回答しています。職場環境の改善も急務となっています。

Q8 ハラスメント

