

春の一時金は3ヶ月+αを

経営失敗のツケを社員に回すな

ルネサス懇

秋の一時金は1ヶ月

ルネサスでは、この秋の一時金が定額1.0ヶ月となりました。これは経営破たんを起し、支給ゼロとなった2013年6月以来の低水準です。

確かに業績が前年比で悪化し、営業利益率は減りました。しかし、一桁%の半ばの営業利益率が電機業界では普通であり、それでも5ヶ月以上の一時金が出るのが他社です。なぜ仮にも黒字を維持している企業が、大赤字を計上した企業並みの一時金水準にならなくてはならないのでしょうか。

低額回答の背景はM&Aによる借金

こうした低額回答の背景が、ルネサスの財務状況にあるとの見方があります。

<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

ます。昨年9月にIDT社を7330億円で購入すると発表し、借入金でまかなったとき、借入金でまかなった買収資金は、年に2000億円ずつ返済すると公言していました。それが足もとからの業績低迷で不可能となりました。

1月15日に取り付けた8970億円の協調融資は、上期の間に返済期間5年のタイムローンに借り換えできたものの、代わりに早期退職によって、1000人を超える(一部報道では約1500人)社員を失いました。

経営への信頼低下が止まらない

早期退職では、注力分野であるABU(自動車関係)から多数の自主退職者を出したと言います。また、スタッフ部門では、専門性の高い法務部の約1/3が退職したとも言

います。代替困難な技術や知識を持った高評価の社員が去り、今後の開発力の低下や、重大なコンプライアンス問題を起こさないかが懸念されます。こうした中、柴田CEOは就任後、各拠点で方針説明会を開催しました。しかし、話の冒頭で、自身が某コメディアンに似ていると言われるという話を、数分かけて勿体ぶつて話すなど、早期退職や低額一時金で疲弊した社員の心情を全く感知できないことを露わにした大変「寒い」内容でした。

春は3ヶ月+α必要

一時金における電機連合の産別ミニマム基準は、通年で4.0ヶ月です。したがって春の一時金は3.0ヶ月がベースとなり、そこからどれだけ積み上げられるかが、秋闘における交渉の成否を決めます。もとより、6月の早期

春闘アンケート実施中

ルネサス懇は今年も、電機労働者懇談会の春闘アンケートに参加します。私たちの生活実態に則し、必要な賃金・一時金の確保、労働条件や労働環境の改善など、春闘(秋闘)で取り組むべき課題に関し、ご意見やご要求をお願いいたします。(右QRコードからもアクセス可能)



国内の雇用と賃金を守れ

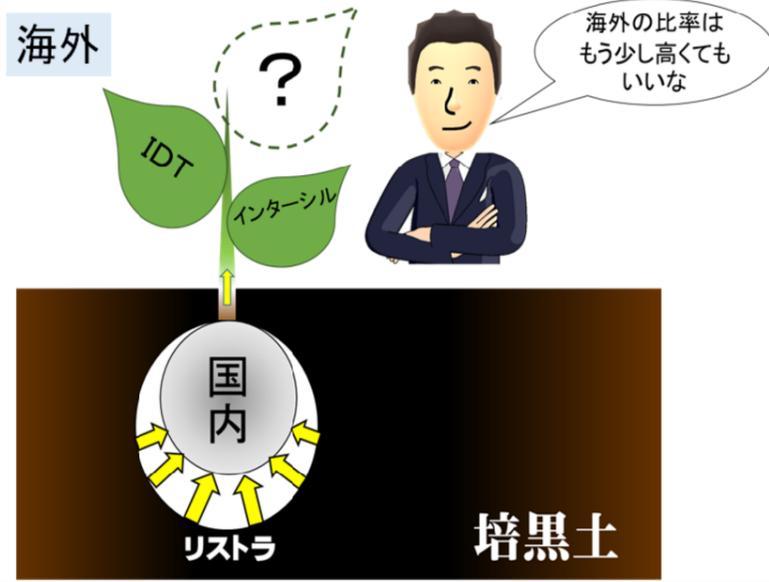
主導権は海外に?

ビラ40号(2019年2月)で、ルネサスのIDT買収を「日本売りの構造ではないか」と指摘しました。それから半年余り、国内でのR&D投資は削られ、多数の製品開発が停滞または中止になっていると言います。海外社員向けのストックオプションも次々に発行されています。会社内部の主導権はいまどこにあるのか、ルネサスがインターシールやIDTを買収したのか、それとも実質的にルネサスが買収されたのかと、怪しむ声が聞かれます。

経営健全化のためにも

様々な国籍の社員が集い、異文化交流が進むことは、ひとつの理想ではありません。しかし、そのような綺麗ごとを言い訳に、海外M&A

国内のリストラによる一時的利益が、海外M&Aの資金に



の資金移さのため、国内雇用を大量に喪失させたり、賃金・一時金を減額するなど、国内軽視・蔑視の経営が許される訳ではありません。このままでは、国内リストラで一時的に上がった

労働組合としては、一時金水準確保とともに、減額された賃金の回復の要求と、リストラをさせない取り組みが求められます。それが結局は、経営の健全化につながるものと考えます。

利益が、海外へと流出してしまっただけになりかねません。

疲れていませんか



「働き方改革」の状況は如何でしょうか。職場によっては残業が減ったとも聞きますが、早期退職の影響で増えた方も多数いるようです。労働時間の管理は適正でしょうか。ワーキング@ホームは、休暇や休日と労働時間との境界をあいまいにしているのでしょうか。会社でおかしいと思うことがあったら、ルネサス懇にご相談ください。

ルネサス懇

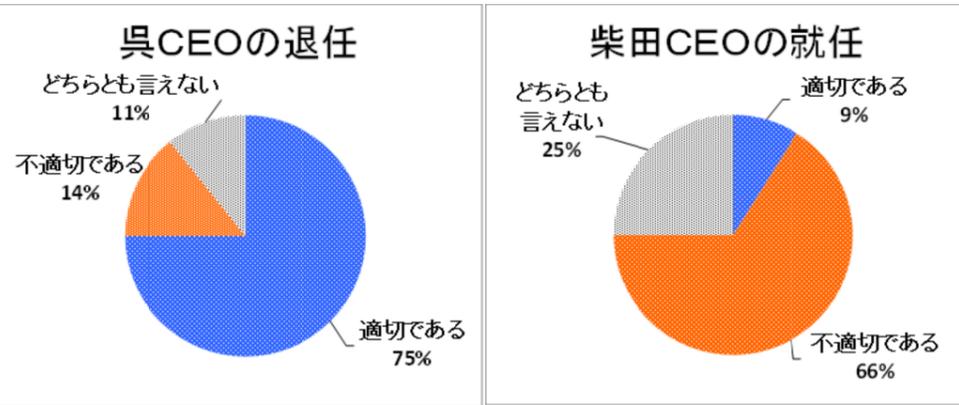
ルネサス関連労働者懇談会 2019年11月 No.43
E-Mail: renesaskon@gmail.com
Web site: http://www.renesaskon.net/
住所: 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F 電機労働者懇談会気付
TEL: 03-6421-5323 FAX: 03-6421-5324

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/>)

CEO交代アンケート結果報告

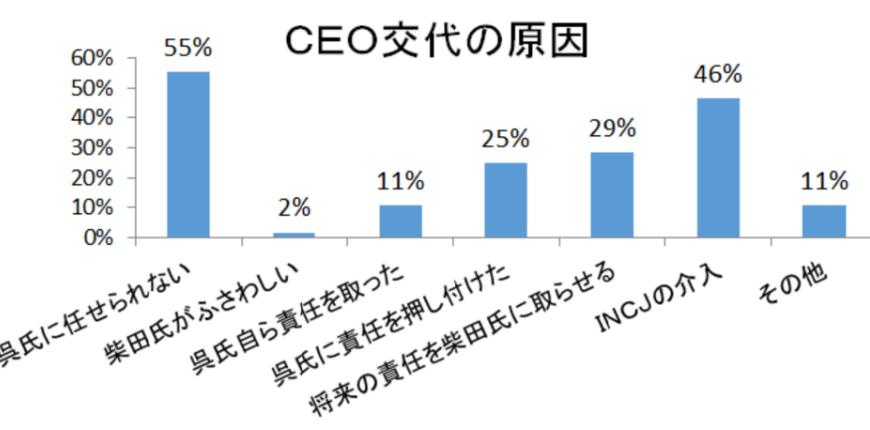
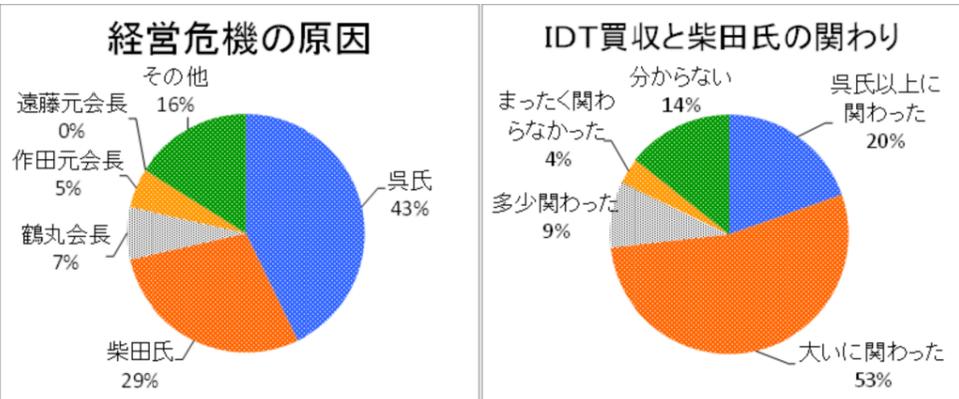
ルネサス懇では、7月末から9月上旬にかけて、「CEO交代アンケート」を実施しました。結果を報告いたします。なお、詳細については、ルネサス懇のホームページをご参照願います。

1. CEO交代の当否は



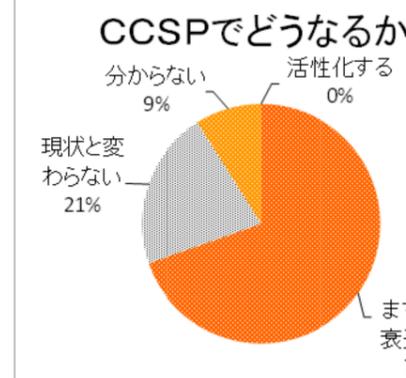
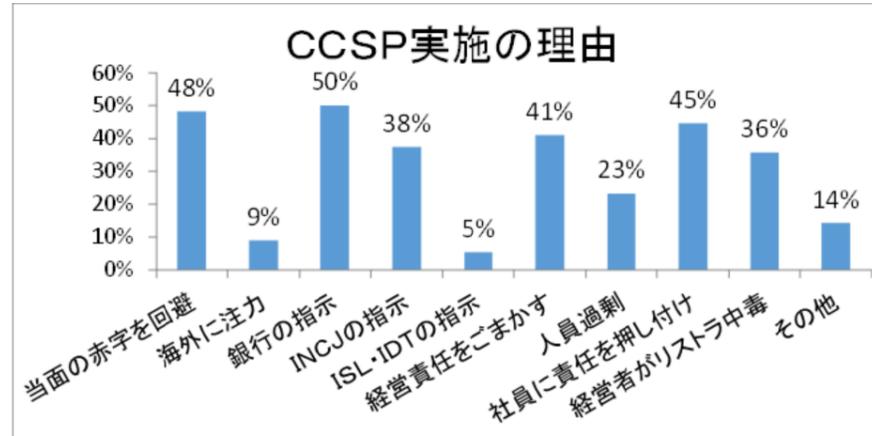
呉氏の退任については、適切であるとの意見が3/4を占めましたが、一方で柴田氏の新CEO就任については、適切であるとする回答は、わずか9%に留まりました。

2. CEO交代の原因は



CEOとして君臨してきた柴田氏に、ルネサスの現状への責任が無いはずはなく、その意味で不可解な人事だと言えます。指名委員会を通じたINCJの介入が疑われます。

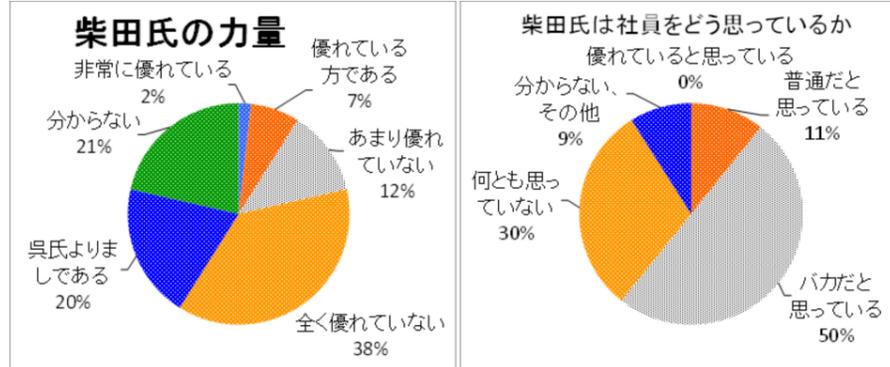
3. CCSPはなぜ実施された



「外圧」に屈し、逃げの姿勢で実行したCCSP（キャリア・チェンジ・サポートプログラム）に基づく早期退職で、1000名を超える社員を失いました。このリストラによって、ルネサスはますます衰退すると多くの社員は感じています。

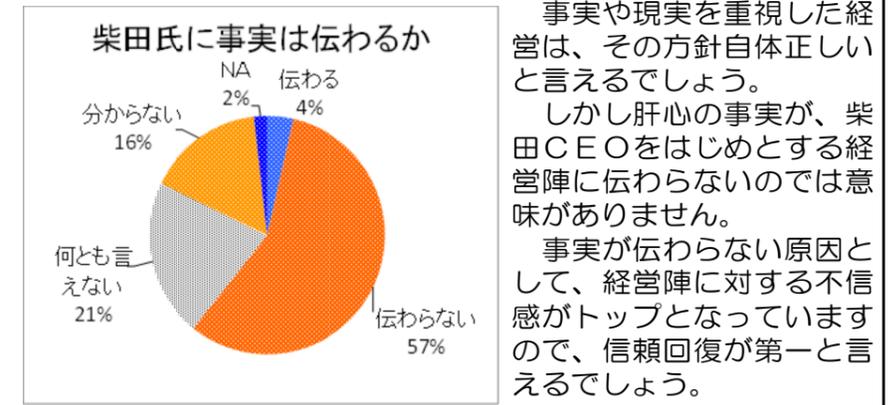
経営が呼び込んだリスクと不可解な人事、ルネサスはどうなる？

4. 柴田CEOの印象は



社員は柴田CEOから見下されている、あるいは何とも思われていないと感じています。しかし一方で、そのような態度が取れるほど優れた経営者と畏られている訳でも無い様です。

5. 柴田CEOでうまく行くのか



事実や現実を重視した経営は、その方針自体正しいと言えるでしょう。しかし肝心の事実が、柴田CEOをはじめとする経営陣に伝わらないのでは意味がありません。事実が伝わらない原因として、経営陣に対する不信感がトップとなっていますので、信頼回復が第一と言えるでしょう。

