

# 日本の半導体産業の行方は？

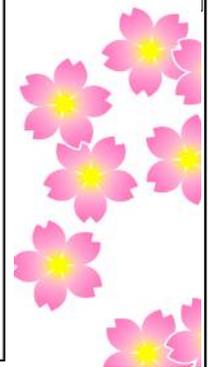
## 問題の本質は、海外への資本流出

過去5年の間に1兆円以上の借金をして、インターシルとIDTを買収してきたルネサスが、まだ多額の有利子負債を残した状態で、今度は欧州のダイアログ社を買収すると発表しています。コロナ禍において確かに足元の半導体需要は旺盛ですが、その先の景気動向は不透明です。そこへ3/19の那珂工場の火災が発生し、需要にも応えきれない状況となってきました。依然として続く綱渡り経営に、S&Pの格付けは3/28に「BBB-」に引き下げられました。ルネサスは、日本の半導体産業は、今後どうなるのでしょうか。

# ルネサス懇

<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



### ルネサスの経営は、日本の生産性低下の最前線

さまざまなルートで日本の資本が海外に流れ続け、国内投資が縮小し、生産性の低下に

新規採用は海外:国内 = 2:1に

(国内の高付加価値労働の機会が減少)

国内生産を縮小、  
海外生産を拡大  
(国内設備投資減少)

欧米の半導体メーカーを  
1兆円を大幅に超える金額で買収

(買収資金は海外の株主に)

海外へR&D費を投入

(国内研究開発投資減少)

日本ガンバレと言いたい。  
この20年で日本と諸  
外国との間で国民一人  
当たりGDPがどれだけ  
離れていっているか、も  
う少し冷静に見るべき

アタタ自分が何をしたら  
分かってんの？

残った社員は賃金減額

(ストックオプションは海外社員中心、  
国内社員との賃金格差は?)

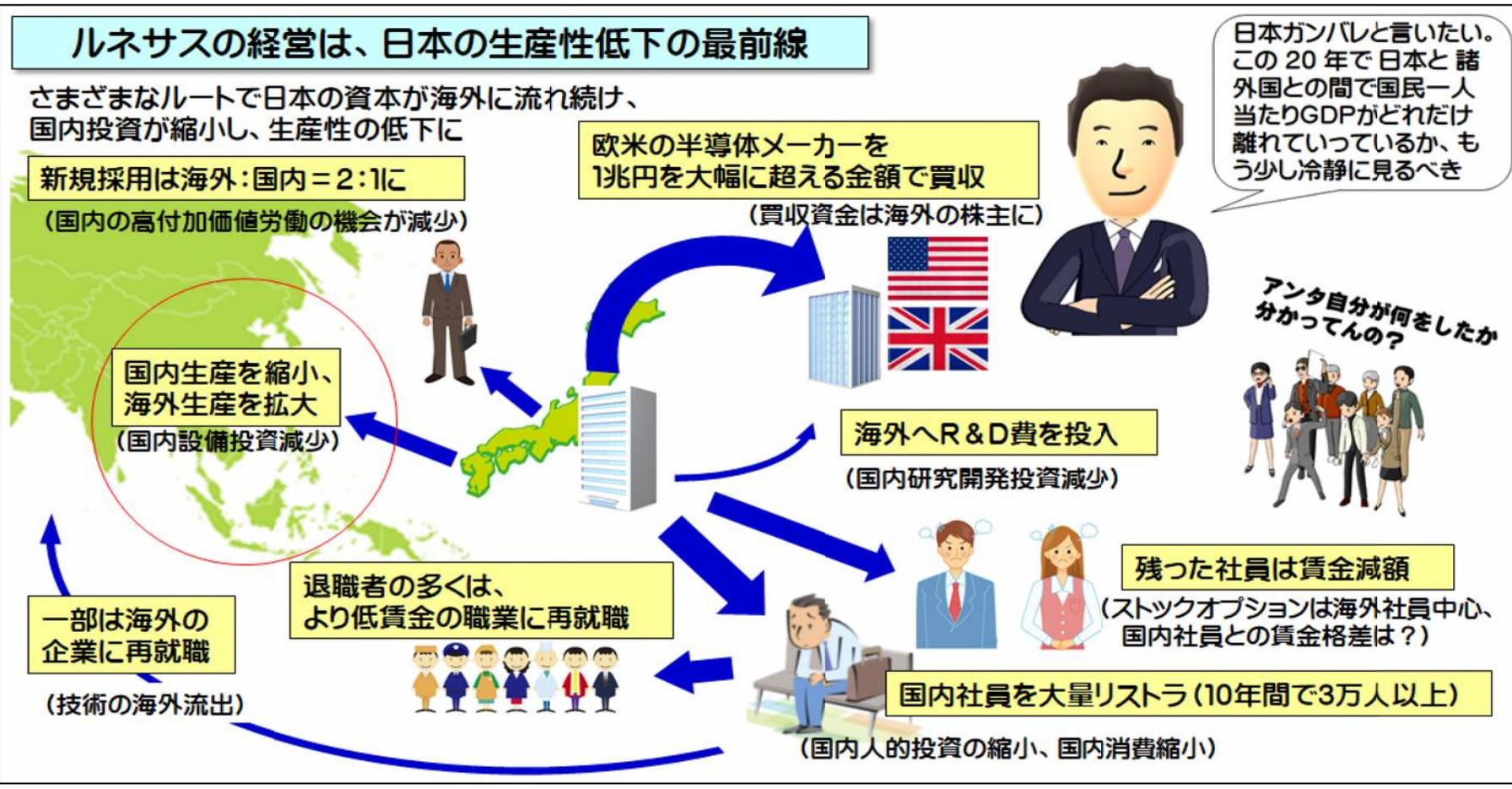
退職者の多くは、  
より低賃金の職業に再就職

一部は海外の  
企業に再就職

(技術の海外流出)

国内社員を大量リストラ(10年間で3万人以上)

(国内人的投資の縮小、国内消費縮小)



# 賃金格差拡大という差別は容認できない

## 深刻な一時金の格差

ルネサスの一時金は通年で7.3か月となり、昨年9月に支払われた1か月分を除く6.3か月分が3月に支給されました。月数だけを見ると、ずいぶん多くの一時金が支給されたかのようにですが、実際には業績評価による格差が激しく、最高評価（標準で150%）と、最低評価（標準で20%）との間には、実に7.5倍もの格差が設けられています。しかも最低評価は0%となることもあり得る制度となっています。

## 生計費原則を無視か

このような制度へと改定していくにあたり、会社は「ペイ・フォー・パフォーマンスを徹底する」と繰り返し言ってきました。賃金制度に関しては一般的に、成果や出来高に応じて払うという会社側の論理と、生活に必要な賃金を求める労働者側の論理（生計費原則）の両方が内在しています。ところがいまルネサスでは、成果の対価を強調する一方、生計費原則は無視するかのような改悪が続いています。一時金の格差拡大しかり、家族手当や家賃補助などの減額しかりです。昨年は基本給レンジの下限を最低賃金まで下げてしまいました。

## 生計費原則の意味とは

資本主義社会において、私たちは労働力という唯一の商品を売って生計を立てるようありません。したがって賃金は、生活をしていくのに足りるものであることが必須です。

また、日本国憲法では25条で健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障しています。これは、生きていけさえすればいいという意味ではありません。

## 最低賃金以上なら良いのではない

日本の最低賃金は東京都と神奈川県でようやく時間給千円を超えたばかりで、欧米諸国に比べて低水準にあります。これは、家計補助的な労働を前提に考えられていることなどが原因です。そして現在のルネサスの最低賃金は東京都の最低賃金に近いところにあります。当然ながら、主たる生計

者として家族を支えていくには、まったく不十分な水準です。基本給の下限をこまめで下げ、一時金の最低を0に、そして手当を大幅減額した結果、社員の収入は最低賃金に張り付くことがあり得ることになりました。果たして会社は、社員の生活をどうあるべきだと考えているのでしょうか。

## 差別の本質について

世界でもっとも基本的な差別である男女差別にしても、「俺は悪い男だから女を差別してやるのだ」と言う人はほとんどいないでしょう。ある人にとっては、男性が優位に立つことは社会にとって必要なことであり、常にそうあることが秩序であり、その秩序が守られることが正義でさえ有り得るものです。差別問題の難しさはそこにあります。だからこそ国連は、男女差別がたとえ社会的規範や文化・伝統となっていていても、それを改めることを求めています。

しかし、差別が正義や社会規範になるにあたっては、それを正当化する理屈が存在しているのが常です。これは、人は人をどう扱うのかという問題です。人が人を搾取の手段とするときには、その根拠となる理屈をひねりだし、共有しようとしてきました。男女については、男性が優位であることを証明する理屈はないことが国際的常識です。しかし差別の構造は、性別や肌の色など本人に選択の余地がなく、かつの目に見えるものから、利益への貢献度、あるいは資本増殖へ貢献する力など、容易に見えないものへと移っていると感じます。

## 根拠は自己責任？

話を賃金に戻せば、成果によって差をつけること自体が悪いとまでは言いません。しかし高い成果を上げた者を厚遇するのと、成果が低いと見なした者を激しく冷遇することは、一体不可分のものではないはず。ペイ・フォー・パフォーマンスの旗のもと、成果を上げられない者は最低賃金の生活になっても構わないのだ、そう扱われて然るべき存在なのだと言うのでしょうか。根拠は何でしょうか。成果は100%自己責任だとも言うのでしょうか。

賃金格差拡大という差別は容認しません。