

2030Aspirationとは結局何なのか

チャレンジングな目標

2030アスピレーションで掲げる①同業で世界3位以内、②売上高200億ドル以上、③株価時価総額6倍（2022年比）と言っているのが、かなり実現の難しい目標であることは多くの人が感じるところだと思えます。

①については、5年後に同業の概念が変わっているかも知れないので、現状4番手以下のルネサスにもまだ可能性はあるかも知れません。しかし②の200億ドル達成には、いわゆる「オーガニックな成長」の進捗度合いが問われることとなります。これまでM&Aや一時的な半導体パブルで見えにくかった真の実力の成長が試されます。

最も難しいと言われているのが③です。現時点での時価総額は、2年前の約2倍になりました。これを更に3倍にする必要があります。そもそも2倍になった背景には、株価指数自体の大幅上昇と言った環境による押し上げ要素がありました。これが今後も続くのかどうかは不透明です。

チャレンジングな目標を掲げること自体は理解するとしても、今後の環境の変化に合

わせた柔軟な見直しも必要と思えます。無理やり株価を上げるために、社員の雇用も賃金も削って配当や自社株買いの資金にするというやり方は決して容認できません。

日本国内はどうなる？

何より確認したいのは、経営陣が構想している2030年時点の会社の姿です。

日本国内の従業員は、すでに約6割が50歳以上となりました。今後は毎年数百名が自然退職し、新規採用数を上回って人員が漸減していくと推測されます。しかし会社はもっと減らしたいと考えているものと受け取れます。

R&D費の配分も気になります。国内の技術者からは、開発費が減って止まってしまっただけだと感じられると聞いています。実践で鍛えられなければ、技術者の開発力は育ちません。国内では、どのような分野の技術力を向上させていくプランなのか、ビジョンを共有できている部門の方が少ないと言っているのではないのでしょうか。

このまま成り行きを見過せば、日本は現在よりも更に数千人が減り、工場は古いものから順次閉鎖され、技術者



の数も減って行き、開発拠点としても生産拠点としても、重要度は下がって行きそうです。さらにベアも定期昇給も無くなって賃金は海外とますます差が付いて途上国並みとなり、最悪の場合には「指名解雇」の恒常的な人事制度化により、日本の労働者が業績変動を吸収する雇用の調整弁とさせられるかも知れません。

現状では協力できない

こうして日本国内が欧米に對し従属的存在にさせられていくようなことが、2030アスピレーションの実現のために必要な施策だとして、理解すること求められていると感じないでしょうか。そのような目標に率先して協力できるほど卑屈にはなれないと言っているのが、普通の感覚ではないかと思えます。

今鏡 CURRENT MIRROR 技術以前に解決すべき問題がある

一昨年からイスラエルがガザ地区侵攻により、4万6千人以上のパレスチナの方が亡くなったと言います。今年1月によくよく停戦し、それから1か月余りが経過しましたが、すさまじく破壊された戦禍の跡では、住民の生活の再建の目途もまったく立っていません。それどころか、停戦に介入したアメリカのトランプ大統領は、ガザ地区をアメリカが所有し、住民は隣国などへ移住させると言い出す始末です。結局、第2次大戦後から続くイスラエルによる占領政策と民族浄化が、連綿と続いていくことは明らかで、平和とはほど遠い状況にあります。

ネイサン・スロール著「アーバド・サラマの人生のある一日 パレスチナの物語」は、昨年のピューリッツァー賞受賞作です。本書は遠足に向かう幼稚園バスがトレーラーとの衝突事故に遭い、教師や園児あわせて7名が亡くなった事件を題材にしています。事故はなぜ起きたのか、なぜ被害がこれほど拡大したのか。本書を読み進めるにつれて、それらの背景にあるイスラエルによるパレスチナの占領の実態が浮かび上がってきます。パレスチナを占領するイスラエルも、それを支持するアメリカも、世界最先端の技術を持つ国であるという事実をどう捉えたら良いのでしょうか。技術以前に解決すべき問題があることは確かです。

日本の社会からも、社員からも遠ざかる経営



今年の春闘では、ルネサス労組も所属する電機連合傘下の大手電機各社が、軒並み1万7千円の賃上げ要求をしています。昨年は1万3千円、一昨年は7千円で、3年間を合計すると3万7千円にもなりません。今年もまたベア無しのルネサスは、大きく水を開けられつつあります。

ルネサスは昨年度の営業利益が2230億円、営業利益率は29.5%と依然として高水準でした。賃上げできる企業体力は十分でしょう。この状況でさえ、人員削減を行い、ベア無し、定昇見送りです。社員から社会からも遠ざかって行くこととして、いるとしか見えません。

これまで電機・情報ユニオンに寄せられた情報を総合して、今回のリストラでは、定年間近の労働者と雇用延長者が、集中的に「指名解雇」のターゲットになっていくと推測しています。

例えばある調達関連の部門では、再雇用者全員に退職の打診をしたと言います。その結果1名の方が退職していきました。別の技術部門では、定年を迎える年代の社員1名と、つい1〜2年前に雇用延長に入ったばかりの社員2名が退職したと聞きました。特に雇用延長者に関しては、評価が低い人だけが狙われているという訳ではなさそうです。

ルネサスの場合、マスター嘱託制度の対象とならない一般の社員の雇用延長者は、他社と比べて賃

金が低いという問題があります。（定年前の給料の6割以上にすべきという判例があります。ルネサスの場合は最低賃金レベル。）

もともと賃金が著しく低い再雇用者を狙うという点から見ると、単純な人件費削減が目的では無いと推測ができます。つまり、社員1人あたりの売上高や利益の数値を良く見せるために、分母を小さくするのが主目的のリストラではないのでしょうか。

2013年の「変革プラン」で「ボトムケース」を想定してリストラをした時から、経理屋の算数のような数値合わせのリストラが繰り返されています。経営者の経営手段の引き出しの少なさが如実に表れていると言えそうです。

会社の行う「指名解雇」リストラには、違法ならずとも脱法行為と疑われる事柄がいくつもあります。一つ目は、整理解雇の4要件との著しい乖離です。会社側が退職者を指名して退職させるやり方は、限りなく指名解雇（整理解雇）に近いものです。しかし法的に整理解雇が許されるのは、「人員整理の必要性」や「解雇回避努力義務の履行」を含む4つの要件がすべて満たされた場合に限ります。

三つ目は、対象者の選定方法です。法では65歳までの雇用は義務となっており、したがって再雇用前後の年齢層を狙って退職に追い込み、雇用義務を回避するという事であれば、まさに脱法行為そのものという事になります。

拡大する社会との乖離

高年齢者狙い撃ち？

これまで電機・情報ユニオンに寄せられた情報を総合して、今回のリストラでは、定年間近の労働者と雇用延長者が、集中的に「指名解雇」のターゲットになっていくと推測しています。

例えばある調達関連の部門では、再雇用者全員に退職の打診をしたと言います。その結果1名の方が退職していきました。別の技術部門では、定年を迎える年代の社員1名と、つい1〜2年前に雇用延長に入ったばかりの社員2名が退職したと聞きました。特に雇用延長者に関しては、評価が低い人だけが狙われているという訳ではなさそうです。

ルネサスの場合、マスター嘱託制度の対象とならない一般の社員の雇用延長者は、他社と比べて賃

金が低いという問題があります。（定年前の給料の6割以上にすべきという判例があります。ルネサスの場合は最低賃金レベル。）

もともと賃金が著しく低い再雇用者を狙うという点から見ると、単純な人件費削減が目的では無いと推測ができます。つまり、社員1人あたりの売上高や利益の数値を良く見せるために、分母を小さくするのが主目的のリストラではないのでしょうか。

2013年の「変革プラン」で「ボトムケース」を想定してリストラをした時から、経理屋の算数のような数値合わせのリストラが繰り返されています。経営者の経営手段の引き出しの少なさが如実に表れていると言えそうです。

会社の行う「指名解雇」リストラには、違法ならずとも脱法行為と疑われる事柄がいくつもあります。一つ目は、整理解雇の4要件との著しい乖離です。会社側が退職者を指名して退職させるやり方は、限りなく指名解雇（整理解雇）に近いものです。しかし法的に整理解雇が許されるのは、「人員整理の必要性」や「解雇回避努力義務の履行」を含む4つの要件がすべて満たされた場合に限ります。

三つ目は、対象者の選定方法です。法では65歳までの雇用は義務となっており、したがって再雇用前後の年齢層を狙って退職に追い込み、雇用義務を回避するという事であれば、まさに脱法行為そのものという事になります。

れる状況でないことは明らかです。

二つ目は「コミュニケーション」です。退職勧奨は3回以上繰り返すと違法な退職勧奨の疑いが生じます。コミュニケーションという言葉を使うことで、実態として退職勧奨であるものをカムフラージュして、多数回繰り返す恐れがあります。もちろん、内実が退職勧奨であれば、それを受ける側の意志に寄らず多数回繰り返すことは退職強要になります。

三つ目は、対象者の選定方法です。法では65歳までの雇用は義務となっており、したがって再雇用前後の年齢層を狙って退職に追い込み、雇用義務を回避するという事であれば、まさに脱法行為そのものという事になります。

脱法行為の疑いあり

三つ目は、対象者の選定方法です。法では65歳までの雇用は義務となっており、したがって再雇用前後の年齢層を狙って退職に追い込み、雇用義務を回避するという事であれば、まさに脱法行為そのものという事になります。

三つ目は、対象者の選定方法です。法では65歳までの雇用は義務となっており、したがって再雇用前後の年齢層を狙って退職に追い込み、雇用義務を回避するという事であれば、まさに脱法行為そのものという事になります。