

疑問だらけの抜本的構造対策

7月3日（火）に会社は、「抜本的な構造対策」と言ってきた施策の輪郭を発表しました。その内容は、国内にある18の工場のうち14工場について、譲渡、集約、縮小を3年以内に行うとともに、5千名を超える規模の早期優遇退職制度を実施し、1万人を超える人員を削減するという、かつて例を見ない大規模なリストラです。この発表に数多くの疑問が沸き起こってきます。

1. 成長戦略はどこに行ったのでしょうか？

つい先日まで、100日プロジェクトは統合シナジー効果や構造対策では予定以上の効果を上げて固定費削減が出来たけれど、成長戦略がダメだったと説明されていました。ところが出てきたのは更に巨大な固定費削減策。スクラップだけでビルドがありません。

2. 地域経済への責任は？

大企業はかつて、地方の安い労働力や土地代や税負担、それに公費でのインフラ整備をあてにして、地方に工場を立地しました。だから、地域の雇用や経済を支える為、相応の役割を果たさなければなりません。維持できないから仕方が無いで済むのでしょうか。

3. 早期退職で組織はどうなる？

いつ終わるとも知れず延々と続く繁忙感に、疲弊している職場も多くあります。これ以上の人員削減は組織を壊しかねません。また、将来への不透明感から、優秀な社員が多数流出する可能性も大です。企業の成長力を決定的に失う危険性はないのでしょうか。

4. 上司は部下を守るのでしょうか？

先月から何度も繰り返される部門長の職場説明会。上から言われた事を、ただ淡々と説明しているだけとの批判があります。早期退職も同じ調子で言われた通りのノルマ遂行では困ります。部下を守るために上と闘わない上司に、職場の統率が出来るのでしょうか。

5. 経営責任のあい方は？

ルネサスは、外部からの資金調達なしに再生は不可能です。現在、経営者に求められる責任の履行は、説得性のある「勝てる戦略」の提示と、それを遂行するのに必要なだけの資金の調達ではないのでしょうか。それなくして、ルネサスの再生はありえませんか。

6. 100日プロジェクトは失敗だった？

会社発足時に親会社3社から約2000億円の増資を受けたものの、それは転換社債の償還1100億円や減損処理や早期退職など、大半がリストラの必要経費として消えました。もともと資本が不十分で、当初から「負けの流れ」だったのではないのでしょうか。

7. SoCはどうなるの？

富士通、パナソニックとの3社統合の話が出てから数ヶ月経ちますが、相変わらず噂だけです。同じシステムLSI事業でも、狙う市場も製品も異なる3社。統合して本当にうまく行くのでしょうか。ここでも「勝てるシナリオ」造りが求められます。

8. なぜ2014年度に2桁の利益率？

半導体産業は、開発から量産まで数年、そこから量産が数多く出るまで更に2～3年必要です。逆に撤退するにも数年が必要です。産業の特性と合わない急激な利益増を求められ、無理してリストラすれば、かえって企業の成長力が著しく損なわれないのでしょうか。

9. 金融機関や政府の責任は？

今回のルネサスのリストラに、最も強い影響力を持っているのが金融機関です。影響力の分だけ責任もあるはずですが、半導体産業をどう育てようとしているのか全く見えません。政府もエルピーダの失敗で弱腰なのか、何も動きが見えません。責任はどこへ？

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2012年7月 No. 9
E-Mail: renesaskon@gmail.com
Web: <http://www.renesaskon.net/>
住所: 東京都港区三田3-2-20 電機労働者懇談会気付
TEL: 03-3455-6006 FAX: 03-3451-3595

職場の意見や疑問をルネサス懇までお寄せください。 

退職強要？と感じたら

－労働組合に相談しましょう－

会社は、グループ全体で5千名を超える規模の早期退職を行いたいと明言しています。実行されれば、8月の連休前後から個人面接が始まるでしょう。例えば、一足先に1万人のリストラに取り組んでいるNECでは、上司から執拗な面接を受けるケースが頻発しており、5～6回は当たり前、9回もの面接を受けた人さえ居ると言います。労基署の担当者に相談したところ、通常はせいぜい2～3回までではないかとの事でした。本人が退職の意志が無いことを明言しているにも関わらず面接を繰り返すのは退職強要であり違法とされています。

ルネサスグループでは同様の行為は無いと信じたいところですが、今回は会社が「想定規模人員の退職は必須であり、達成すべく不退職の決意で臨む」と言っている事に不安を覚えます。もし不幸にも退職強要と取れる扱いを受けてしまったら、真っ先に労働組合に相談されることをお勧めいたします。労働組合員の方は、御所属の労働組合に相談されるのがベストです。できれば同じような境遇の仲間を集めて、多人数で相談しましょう。

管理職など非組合員の方は、ひとりでも入れる労働組合の「電機・情報ユニオン」へ相談されることを勧めます。(連絡先は、このピラ右下の囲み参照。)また、ルネサス懇のホームページにも相談窓口を開設していますので、是非ともご相談をお寄せ願います。(Eメールはこちら → renesaskon@gmail.com)

「封建的資本主義」からの脱却を

19世紀の後半、それまで長い間封建社会を続けて来た日本に、西欧から資本主義が持ち込まれました。いわゆる市民革命を経ずして資本主義体制に突入した日本は、明治以降も封建的要素を社会の中に多分に存続させて来たと言われます。ルネサスの経営が危機に瀕し、抜本的構造対策が唱えられている今、改めて封建的要素の弊害が各所に現れていることの問題性を取り上げたくなりました。ここでは主に2つだけ挙げます。

まず一つ目に、「上に立つ者が責任やリスクを取らない体質」を挙げます。ルネサスの上に君臨する政府や金融機関の責任問題は、このピラの表面で触れましたが、社内でも、これまで再三の経営危機で、社長を除く経営幹部は、果たして何人が責任を取って辞めたでしょうか。工場閉鎖や早期退職は、末端の労働者に責任を取らせる施策とも取れます。それから、大胆な融資が出来ないのも、大胆な増資が出来ないのも、大胆な事業構造改革ができないのも、リスクを取れない、決断の出来ない体質に原因があるのではないのでしょうか。例えば社内で何か少しでも変更があると、上長は詳細なデータを集めたがります。「決断」にはリスクが伴いますから、十分なデータによる「判断」がしたいのでしょう。ルネサスが車載用など高信頼度用途の半導体に強いのも、もしかしたらリスクを避ける心性とのマッチングが非常に良いからかも知れないと思います。

もう一つは「隠し」の文化です。上が責任もリスクも取らず、下に詰め腹を切らせる体質であれば、Noと言えない下の者は、生きるために事実を隠すしかなくなります。ルネサスの経営判断の遅れは、実は経営トップが現場の実態を把握するのが遅れたためであり、そこには下が本当の事を言いたがらない体質があったのではないのでしょうか。

赤尾社長の言う「構造的問題」の詳細は不明ですが、問題の根が相当に深い事は間違い無さそうです。

編集後記

今回のピラは、表面のレイアウト変えて、「抜本的構造対策」における疑問点を列挙してみました。ここに挙げた疑問は代表的なもので、本当はもっと沢山あります。ルネサス懇として討議した内容については、別途ホームページの『「懇」の部屋』にて紹介していく予定です。こちら合わせてご覧下さい。

ひとりでも入れる労働組合

電機・情報ユニオンに相談を

中央本部 (森=090-4834-6876)
関東地本 (海老根=090-1212-9552)
関西地本 (西野=090-9714-8780)
東京支部 (米田=080-6540-7190)
神奈川支部 (中村=080-5060-7728)

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)