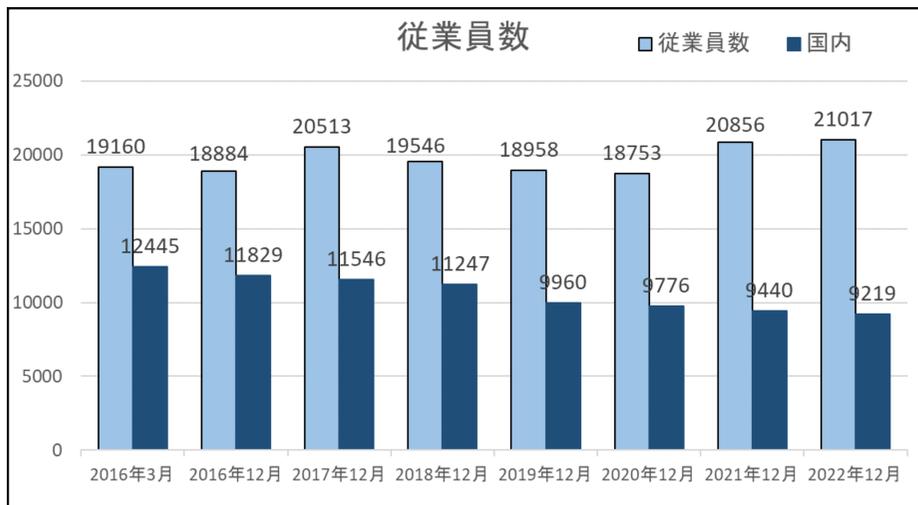


ロジックは明快ですか

ルネサス懇

人員の減少が止まらない

2014年、当時の作田会長は、「雇用を面積で考えている。面とは、雇用の人数と、出来るだけ長期の雇用を保証するということ」と述べたことがあります。赤字だった経営を再建して、出来るだけ多くの人を長期雇用することが大事だとの意味と受け取れる発言でした。ところが大幅な黒字を計上する現在にあっても、ルネサスの国内人数は減る一方となっています。



さらに、国内は約5千人が50代のため、今後人員減は加速する見通しです。現在のルネサスに、人員削減施策は必要無いように見えます。

ロジックは明快ですか

それでもルネサスに人員削減施策が

必要と主張する経営者がもし居るとしたら、その根拠となるロジックは、私たちに理解可能なものでしょうか。

①グローバルな競争に勝ち抜くために必要である？

わずかな人員減がどう競争力に効果をもたらすと言っているのでしょうか。

また、競争に勝つことへの価値は、勝った結果がどう人々に還元されるのかによって変わるのではないのでしょうか。

②グローバルな同業他社がやっている普通の施策である？

ライバル企業は本当に各国の雇用慣行の違いを無視して一律に同一施策を展開しているのでしょうか。それを真似しないと競争に負けるのでしょうか。

③従事する仕事と能力にギャップのある人がいる？

最近実施したISO/ATF内部監査の結果、メンバーの能力不足が指摘事項になった例を教えてください。

④社外に活躍の場を求める方が本人にとって幸せである？

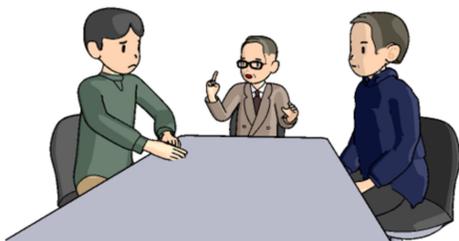
では、過去の早期退職者のその後を教えてください。

そもそも何が本人の幸せかを他人が決められるのでしょうか。それとも絶対に不幸になるまで苦しめてやるとの決意表明でしょうか。以上。

電機・情報ユニオン

困ったら、一人で入れる
電機・情報ユニオンに相談を

連絡先
TEL 03-6421-5323
FAX 03-6421-5324
メール: <denkiunion@gmail.com>



<発行者>
ルネサス関連労働者懇談会
(ルネサス懇)
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8染野ビル
(電機労働者懇談会気付)
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、

