

# ルネサス懇

## 間引きリストラの論理

柴田CEOは以前、ネットフリックス社の成長と企業文化を主題とした著作「NO RULES」を全社員に薦めました。本書には、パフォーマンスの低い者だけでなく凡庸な者さえ辞めさせるべきという、社会通念に照らして深刻な主張がなされており、その反社会性については別途追求が必要とされています。しかし今回は、その根拠の一端となっている部分を紹介します。

本書の37ページには、オーストラリアのサウスウェールズ大学のウィル・フェルプス教授が行った実験のエピソードが載っています。これは「腐ったリンゴの実験」と呼ばれるもので、チームの中に、「ジャーク（嫌な奴）」、「急げ者」、「陰気な悲観論者」のどれか1人が混じっているだけで、チームの生産性が大きく損なわれることをつきとめたものです。著者のリードヘイスティングス（ネットフリックス会長兼CEO）は、この実験結果をもつて、「集団に数人凡庸なメンバーがいるだけで組織のパフォーマンスが落ちてしまう」と言う自分の考えを補強するものと受け取った様です。

### 「ジャークの王様」

本書における実験の解釈には、かなりの論理の飛躍がありそうです。また、仮にネットフリックスのやり方を真似て、全社員の一部を退職者にアサインするのであれば、その人たちが本当に周囲の足を引っ張っていたのかどうか、検証が必要でしょう。

それはさておき、ルネサスに勤める私たちが日ごろ、誰かの言動で傷つき、

<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、



暗い嫌な気持ちになることはないでしょうか。その中でも特に、まさに「ジャークの王様」のような存在が、「頭に思い浮かぶことはないでしょうか。」

### パフォーマンスを上げるには

実は、フェルプス教授の実験には続きがあります。「腐ったリンゴ」とは別のタイプの人がいると、組織のパフォーマンスは落ちないことが判ったのです。それは、メンバーを受け入れ、否定せず、安心感を与え、心理的安全性を高めてくれるタイプの人です。

ルネサスの国内の職場では、相対評価でローパフォーマンスとされてしまう恐れがあるために、心理的安全性が低く、自由に物が言える（真のトランスペアレント）雰囲気希薄で、お互いの協力関係が阻害されていないでしょうか。ジャークな態度、ジャークな人事制度の改善が必要だと思います。



## 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>

