

安易な人員削減を許すな

ルネサス懇

新たな人員削減への疑念

世界的な半導体需要の急増によって、ルネサスは一昨年、昨年と、1兆円台半ばの売上高と莫大な利益を計上しました。今年は市況の回復の遅れなどから、昨年よりももう一段売上を落としそうですが、過去3番目の業績を上げる見込みとなっています。

しかし会社は昨年の11月に、指名退職によるリストラを実行していて、今年も経費削減を理由に人的施策を検討しているものと噂されています。

50代の社員からは、「柴田CEOは昨年1年だけで16億円もの報酬を得ている。国内社員全員の昇給半年先延ばし分の原資よりも多額の報酬をたった一人で得ているのではないか。そのウエリストラとは何事か」と怒りを露わにしています。別の40代の社員は、あまりのひどい現状に「もううんざり。これ以上働くのも嫌だし、早くお金を稼いでリタイアしたい」と言います。また、海外から来ている子育て中の社員からは、「このまま日本で子育てをしていて良いのかと思ってしまふ。厳しい受験競争を勝ち抜いても就職先がルネサスのような会社では希望が無い」という話を聞きました。

人員削減に道理は無い

今年の業績を単年として見れば、堅調を維持しており、差し迫った人員削減の必要性は無いと言えます。むしろ

ルネサスが抱える経営上の最大のリスクは、莫大な借金にあると見ています。特に今年8900億円もの巨額でアルティウム社を買収したことが、何らかの危機的状況につながるのであれば、まずは経営者の責任が問われなくてはなりません。

求められるのは半導体企業の革新

今年のノーベル経済学賞は、マサチューセッツ工科大学のダロン・アセモグル教授とサイモン・ジョンソン教授らに贈られました。二人の共著である「技術革新と不平等の千年史」では、人類の歴史において、技術革新が必ずしも人々の生活を豊かにしてこなかった事実を実証的に明らかにしています。しかし技術革新がいつも生活を豊かにしないと断言するのではなく、どうなるかは私たちの選択に委ねられているとも言います。技術革新で豊かになるためには、その成果がきちんと分配されること、そのための構想と、社会保障制度や民主主義の仕組みが重要だと教えてくれます。

逆に、格差と不平等、巨大企業のあくなき利益追求と一部のエリートだけが恩恵を享受する仕組みは、その対極にあるものです。現在ルネサスで進めている「One Renesas」も、本書の表現を借りれば「そこそこのオートメーション」として、人員削減の手段に帰結してしまうかも知れません。

リストラと利益追求に狂奔する企業の姿勢の根本改革が求められています。



＜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、

