

定期昇給停止Q & A (3)

「ルネサス リストラアンケート2024」に寄せられた声より

たった1年で一生遊んで暮らせるだけの役員報酬をもらっている人には、子供の学費を払えるかどうかさえ心配している社員の気持ちなど、解るはずがないのだからと思う。

会社側は、近年になって、業績の如何に関わらずしきりに人員削減を持ち出すようになったが、経営陣自身の経営責任に言及したことはなく、その報酬も毎年膨れ上がっている。さらに、今年から報酬決定委員会が株主総会から独立し、経営陣が自己の報酬を思うがままに決定できるようになった。

このような無謀なリストラ、定昇停止をするのであれば、CEOは責任を取って辞任、かつ高額な報酬を全額返納すべき。自分の目標が大幅未達だったのだから、トヨタの会長より高額な報酬など得ている場合ではない。一般社員には「日本の半導体関連会社の中位」をターゲットにした給与しか払わず、自分だけ超一流企業の「優秀な経営者」と同等の報酬を得ようとするなど、何を血迷っているのか。

なぜ定期昇給の停止をしているながら、CEOの報酬は超高額なのでしょうが、先日実施した「ルネサス リストラアンケート2024」でも、柴田CEOの超高額報酬について疑問を呈する声がいくつも寄せられました。

2023年の柴田CEOの報酬が16億2千万円もの高額になった直接的な原因は、報酬に占める株価連動部分が大きく、またこの計算が過去3年間の実績をもとに行われているからです。3年間を通すと、最高業績だった2022年(2019〜2022年)よりも2023年の方が好業績となります。こうした報酬形態への変化は、海外企業のM&Aが影響したものと推測します。現在のルネサスの報酬形態が買収前のIDTとよく似ているからです。買収前の2017年に、サイリシユ氏は354万ドルの報酬を得ていました。もしかしたらルネサス買収直後は報酬が大きく下がり、当人には不満もあったかも知れません。サイリシユ氏は昨年、柴田CEOを上回る21億5千万円もの巨額を得ていました。

しかし、これほどの超高額報酬が本

当に必要なのかは大いに疑問があります。例えば、私たちの最大のライバルであるインフィニオンでは、ヨッヘン・ハネベックCEOの昨年の報酬は242万ユーロ(約3億9千万円)です。インフィニオンのCEOの報酬は、業績100%達成で400万ユーロ、最大でも720万ユーロとなっています。

実はドイツの会社には、役員の報酬の上限を制限する法律があります(ドイツ会社法87条1項)。180万ユーロを超える高額報酬は、同法に照らして不相応だという学説もあるようで、インフィニオンのレベルさえも問題視されているのが現実の様です。

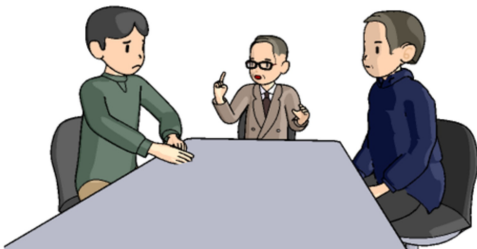
いずれにしても、16億円や21億円の超高額報酬が、グローバル経営に必須だという証拠は無いどころか、グローバルな社会正義に照らして正しいかどうかさえ怪しいと言えます。

ちなみにトマ・ピケティの「21世紀の資本」では、CEOの高額報酬が「良い仕事」の対価であるとする根拠の不確かさを指摘しています。むしろ、外的な要因で企業業績が上がったときに高額報酬を得る「ツキ」の要素の方が大きいと言う研究もあるとのこと、まさにコロナ禍による半導体バブルはこれに当てはまるだろうと思います。(同書348ページ参照。)総じて浮き彫りになったのは、経営者のお手盛りの身勝手さではないでしょうか。

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>



ルネサス懇

<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、

