

柴田CEOは経営責任を果たせ

ルネサス懇

まずは説明責任を果たすこと

前回のビラ（59号）では、電機・情報ユニオンが7月22日の団体交渉において、ウルフスピードの経営破綻に伴う損失に関する経営責任を追及したことを報告いたしました。

経営責任とは何でしょうか。「辞めれば良いというものではない。失敗したら挽回すること、損失を出したら金を取り返すことが責任だ」という考え方もあるでしょう。しかしこれは、失敗した者がなおも居座り続ける居直りの論理でもあります。

それ以前に本質的に重要なのは、失敗となった経緯について説明責任を果たすことです。約3000億円もの大金を支出するにあたっては、相手先企業に経営破綻のリスクが無いかどうかは、事前に確認されているはずですが、しかし今回のそれは十分だったのでしょうか。誰がどのような情報に基づき、どう判断したのかなど、ウルフスピードに対する「デューデリジェンス」のあり方に問題はなかったのでしょうか。電機・情報ユニオンは、まさにこの点を指摘しました。この件は、柴田CEOだけでなく、新開CFOの責任も問われるところです。

役員報酬はどうするのか

経営上多大な損失を出した会社では、社長や役員が報酬の一部を返上する例もあります。これに対し「もともと報酬体系が業績で大きく変動するようになってきているのだから、返上の必要はない」という考え方もあるでしょう。

しかしルネサスの場合には、一般社員との比較を見るべきです。ルネサスの現行の賃金体系では、一時金の標準が6か月であり、総収入の3割前後を占めます。会社は、営業利益率が25%を下回れば一時金はゼロだと言います。多くの社員は、一時金ゼロであれ

<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、



ば普段の生活にも支障が出るほどの経済的ダメージを受けることになります。この減額の規模については、労働基準法の91条（懲罰に関わる減給であつても、1回につき賃金総額の1割までに制限）と比較して、法の趣旨を全く無視していると言えます。

社員に対しては、ちよつと営業利益が少ないと言っただけで激しく懲罰的な経営責任を負わせる賃金体系です。これと比較して、現行の役員報酬のあり方は、異様なほどに甘いと感じます。こうした社員の賃金を巡る極めて差別的な扱いについては、柴田CEOの人權意識そのものが問われます。

定期昇給見送りと関係も不明

さらに疑問なのは、ルネサスが今年の定期昇給さえ見送って、実際上の賃下げをした理由との関係です。定期昇給に関わる費用は、せいぜい年間で20億円程度ではないかと推測しています。（実際には高年齢層が毎年数百人規模で定年を迎えていることから、もっと少ないとも考えられます。）これに対し、今回の損失見込みは2桁大きい金額です。

「半導体産業で勝ち残るためには、積極的な投資が不可欠である」という話の是非を問いたいのではありません。会社は、定期昇給による費用の増加が、この会社の存否に多大な影響を及ぼすかのように印象付けることで、見送りをごり押ししたのではなかったのでしょうか。年間20億円が、それほど多大な影響を及ぼすとの見積もりであるのなら、2350億円の損失のインパクトが、どれほど深刻かという事です。

「損失額は確定では無く、今後のウルフスピードの経営改善次第では、もっと減るかも知れないし、益が出るかも知れない？」特損が数千億円規模としても大した問題でないと言ふのなら、定昇くらい何でもないはずですよ。