

春闘の“魂”を取り戻せ！

もし評価が「1」だったら

1月は、各職場において、昨年度（4～12月）の業績評価が実施されました。評価の結果は、フィードバック面談で各自に伝えられていると思いますが、問題なのは降格となり得る「0」や「1」の評価の付けられかたです。

すでに私たちは、7.5%の基本給カット、低位等級への再格付け、家族手当等の廃止、時間外割増率の改悪（30→25%）などによって、大幅な月例賃金の低下を受けています。相対評価を理由にこれ以上の賃下げをすることは、日本IBMの裁判例に照らしても許されません。

元来、降格と賃金カットは、懲罰に属する処遇だと言えます。もし「1」の評価をもらったら、果たして自身の働き方が本当に懲罰に相当するものだったのかどうか考えてみると良いでしょう。もし違うのであれば、自信を持ってください。そして電機・情報ユニオンにご相談ください。

員として、これらをベースに自らの要求事項を組み立て、会社と交渉する責任を果たすことを決めたということです。したがって、次の交渉時に、これらの内容が盛り込まれていることが必須となります。

賃上げ交渉は労組の責任

これまで経営再建途中であることなどを理由に賃金改善交渉が見送られてきたルネサスですが、そのために最低賃金などは大手電機と差が拡大しつつあります。

現在のルネサスの賃金水準は、社外のコンサル会社（マーサー社）の出しているデータに基づき、会社が一方的に決めたものを、2014年10月の人事制度刷新とともに適用したものです。しかし、マーサー社にデータを寄せている各企業が、労使対等な立場で賃金交渉をしたという保証はありません。

春闘には、労使が対等な立場で交渉し、自社だけでなく社会全体の賃金水準を引き上げる目的があります。それはつまり、「市場価格」（と言われるもの）を参照してそれに自社の賃金を合わせるのではなく、市場価格そのものを作ることを意味します。

いまルネサスの労働組合活動に求められるのは、春闘の「魂」を取り戻し、著しく毀損した社員の賃金水準の回復をめざした交渉を行うことです。

春闘に不参加！？

ルネサスは経営の年度をカレンダーイヤーに合わせ、2017年度は1月からのスタートとなりました。

日本では一般的な企業が4月からを新年度とするために、翌年の労働条件の改善闘争として、春闘が行われています。そのためルネサス労組は、今年度から春闘への直接的な参加をしていません。代わりに、春に支給される一時金等の交渉として、昨年3Qに秋闘を行い、12月に妥結をしています。

電機連合の全議案に賛成とは

今春闘に関して、ルネサス労組は、電機連合の掲げた全議案に賛成するとの機関決定をしました。電機連合の議案は、3000円の賃上げと、最低賃金（18歳見合い）16万2千円を統一要求基準と定めています。

これらに賛成する意味は、単なるウォッチャーとして共感するという事ではありません。自らも拡大中闘の一

職場の「知」の結集を！

昨年度から、ルネサスの技術系職場では、インターシールとの合併を見据えた業務標準化活動が始まりました。

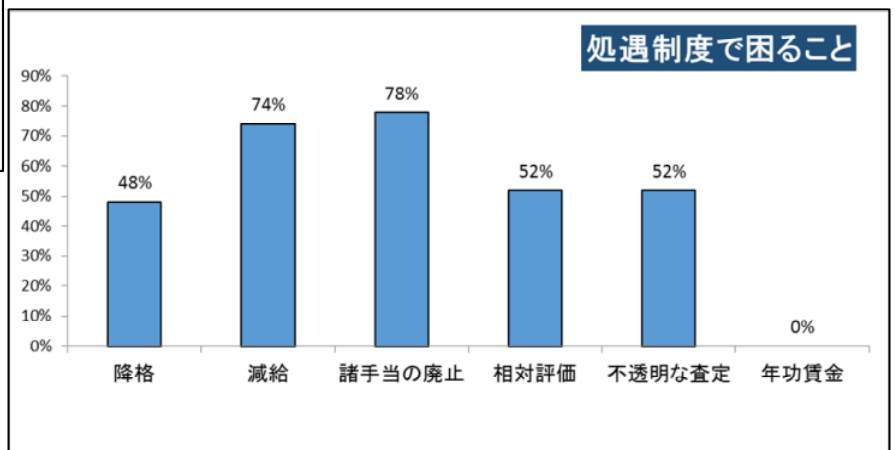
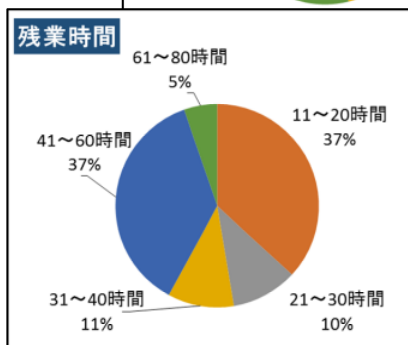
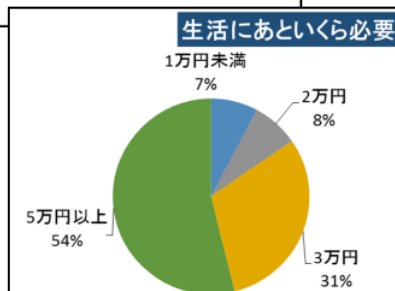
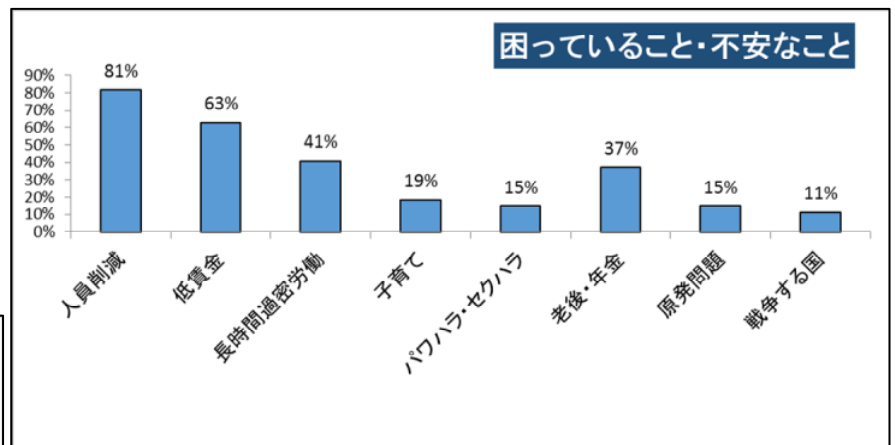
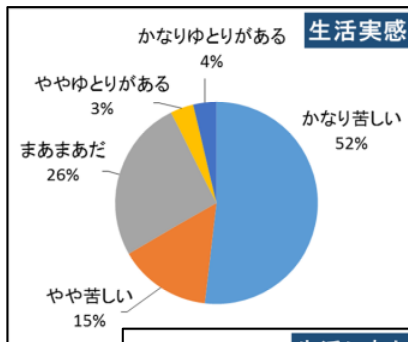
これは、職場の暗黙知等、人依存性の強い技術を抽出して整理し、マニュアル等の形でドキュメント化することで、広く共有ができるようにする活動です。これら文書は英語化され、海外の関係者が理解可能となることをめざします。

技術を抽出する役割を担うのは「ナレッジ・エンジニア」と呼ばれるベテラン技術者で、すでに職場から何人かがアサインされています。この仕組みは、外部コンサル会社である「ジェムコ日本経営」の手法で、カルソニックカンセイでは2014年3～4月に既に行われています。したがってこの活動は、呉社長自身がルネサスに持ち込んだものと推測されます。

いま職場では、厳しすぎる人事評価のために、知の共有が阻害されています。呉社長の改革を成功させるためには、今のえげつないほどの評価間格差を見直す必要があると思います。

春闘アンケート結果中間報告

電機労働者懇談会は、今年も春闘アンケートを実施しています。2月1日時点で、27通の回答が寄せられました。中間結果として報告いたします。アンケートは引き続き実施しておりますので、ルネサス懇のホームページよりご回答をお願いいたします。



自由意見（抜粋）

制度改善で生活が苦しい。人員も減り、仕事も役職に関わらずリーダーなどを依頼される。相応の役職にまずはつけてほしい。人員が減り、社内のモチベーションもかなり低くなっています。成果主義はあまりよくなく、フォロー役の裏方の仕事を放置されがちになっているように感じる。KPIを使うデメリットが見えているためだと感じる。（武蔵）

人を減らしておきながら、人が足りない為、勤務変更など。4勤2交替～3勤2休へ突然の変更など。会社のやりたい放題です。正月も交替勤務者だけ無いようです。（那珂）

評価結果が納得できない。評価基準の明確化と評価による差額分を適正化しないとモチベーションに影響を与える。イメージ評価で具体性がなく、又相対評価から絶対評価に戻したと言われたが、いつの間にか結果は相対評価になっている。きちっとした説明をしてほしい。まったく納得できない。（川尻）

特に拠点移動に伴い業務内容がほとんど変更になり目標達成有無のみで判断され途中のプロセスが評価されないのは納得いかない。慣れない業務で成果を1年目から出すのは困難なのも現実。（従来の仕事の延長の人と私のような1年生を評価したらもう結果はわかる。当然辛うじて1を免れ2でしたが、従来は3-4でした。）（武蔵）

生産対応および人員不足での勤務体系の変更疲労の蓄積で心身ともに疲弊しています。出口の見えない状況に不安がぬぐえません

ひとりでも入れる労働組合
電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F

Tel 03-6421-5323 Fax 03-6421-5324

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2017年2月 No. 35

E-Mail: renesaskon@gmail.com

Web: <http://www.renesaskon.net/>

住所: 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F 電機労働者懇談会気付

TEL: 03-6421-5323 FAX: 03-6421-5324