

一時金の大幅格差を賃金にも導入

ルネサスの昇給制度改訂が2021年4月からの導入をめざし労使協議中

昇給制度改訂に関する日程

2021年から導入される予定で昇給制度の改訂が労使協議になっています。

今年の8月初旬に、今後の人事制度案に関する会社説明があり、資料はすべて英語で書かれていました。ちなみに中期計画に関する資料も英語版のみしか存在しません。言葉の持つ概念やニュアンスに誤解が生じやすいので注意が必要です。

昇給制度改訂に関する日程

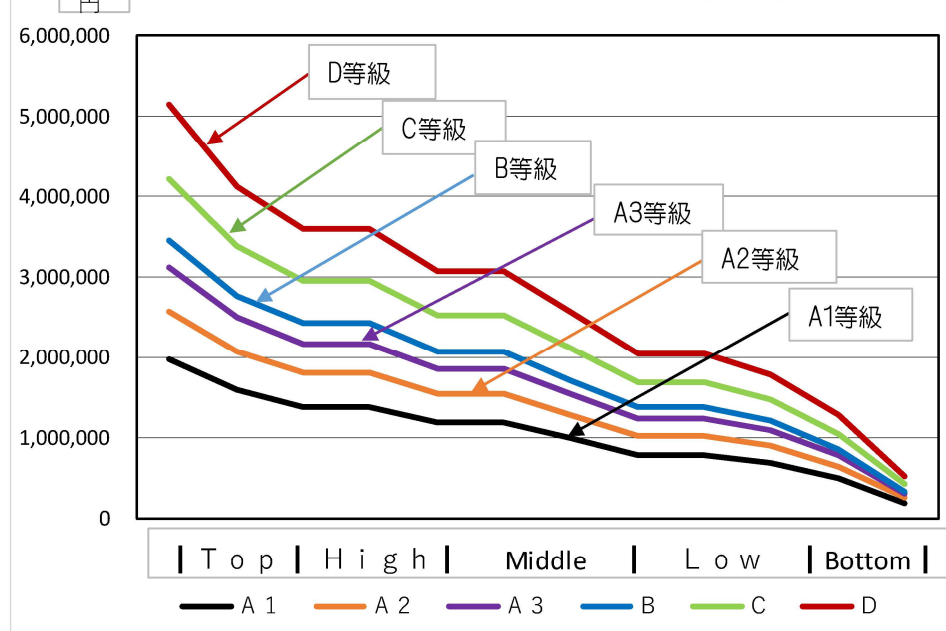
月日	内容
8月初旬	社内での会社説明会。
9月29日	第1回労使委員会が開催された。
10月2日	RGUのNo206で報告された。
10月15日	第2回労使委員会が開催された。
10月下旬	第3回労使委員会が開催される。

一時金は各等級で10倍の格差

会社の提案では、報酬水準（基本給・賞与）の変更なしとしています。現時点では、市場水準と比較するとルネサスの50%位〜75%位の位置にあり、相対的に上位に位置していると評価をしています。今回の昇給制度の改訂は、一時金と同等の格差を想像させる内容と言えます。

今年3月の一時金制度をグラフ化（左側）したもので各等級のBottom（20%）からTop（200%）で10倍の格差となります。

ルネサスの年間一時金の大幅な格差



ルネサス労組が意見を伝える

ルネサス労組は、4月の2020年度人事処遇制度労使委員会において「組合員にとって一時金は生活費の一部となっている現状から、過剰な変化は生活への影響が大きいこと、また、同じルネサス」



ルネサス懇

<発行>

ルネサス関連労働者懇談会（ルネサス懇）
2020年11・12月 第46号

〒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 03-6421-5312

ルネサス懇のホームページはこちら
<http://www.renesaskon.net/>

会社提案の「昇給プロセス」は、パフォーマンス評価に基づいた支給乗率を乗じたものを参考値とし、レンジのNote、過去の昇給率、事業への貢献度、リテンション、労働市場価値等を総合的に勘案して、各社昇給率の0%〜400%の範囲内で評価者が決定する。（降給は行わない）としていますが、評価者が決定0%〜400%の範囲内で決められる事に懸念があります。

労使協議の中で、2020年4月の昇給ではすでに、日本を除くグローバルで運用されており、特段大きな混乱は生じていないとしている事で、海外への配分が高い可能性があるのではしうか？

「昇給プロセス」の事例

昇給前基本給 月俸(年間)	×	各社昇給率 (%)	×	金額決定	=	定期昇給額 (年間)
計算例 3,600,000	×	*例 1.0%	×	300% (0~400%)	=	108,000
(月収 = 30万円)		標準より高い評価		月額 = 9000円)		

昇給率ゼロ〜400%で決定

スで働く組合員・従業員としてBU間での連携は大事であり、大きな格差となることについては配慮が必要である」との意見を会社に伝えています。

21春闘アンケートに協力を

電機懇は、毎年春闘アンケートを取り組んでいます。今回は、ルネサス懇の全国ビラとセットしてお届けしています。

この春闘アンケートは、電機情報の職場で働いている皆さんの声を聞き、21春闘での取り組みや労働条件向上に役立てることを目的としています。アンケート結果は電機労働者懇談会（電機懇）機関紙「E L I C」や春闘号外などで発表します。

この春闘アンケートは、次のサイトでも回答が出来ますので利用願います。

<http://www.denkikon.net/opinion/>

ルネサスの経営について 上期の決算115億円の黒字

①ルネサスエレクトロニクス〈6723〉が7月30日大引け後(15:00)に決算(国際会計基準=IFRS)を発表。20年12月期第2四半期累計(1-6月)の連結税引き前損益は297億円の黒字(前年同期は134億円の赤字)に浮上して着地した。直近3ヵ月の実績である4-6月期(2Q)の連結税引き前損益は155億円の黒字(前年同期は115億円の赤字)に浮上し、売上営業損益率は前年同期の-5.6%→10.4%に急改善した。

②半導体メーカーのルネサスエレクトロニクスは7月30日、2020年12月期第2四半期決算説明会をオンラインで開催した。登壇したのは、代表取締役社長兼CEOの柴田英利氏、執行役員常務兼オートモーティブソリューション事業本部長の山本信吾氏、執行役員兼CF0の新開崇平氏。まず柴田社長より「今回は5月下旬の説明会に比べると、いい意味で特に何もなく、安心して臨めている。また、8月6日に中期経営計画“Strategy Update説明”を控えているので、今日はあくまで決算中心の説明会となります」と挨拶があり、続いて新開氏より説明が行なわれた。

	1-3月	4-6月	上期実績	7-9予想
売上高	1,787億	1,667億	3,454億	1,630~1,710億
荒利益率	47.30%	47.50%	47.40%	45.50%
営業利益	337(18.8)	302(18.1)	639(18.5)	14.50%

電機・情報ユニオンに相談を

〒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 HPは電機・情報ユニオンで検索



新型コロナ対応のテレワークに課題

テレワークは「生活空間」保障が課題

電機業界に在宅勤務が導入されたのは、日立が最初で1999年5月からです。2020年は、新型コロナ対応で出勤率を下げる行政要請を積極的に受け入れ、多くの企業で労使協議が出来ていない状況で在宅勤務を始め、3月から9月までずっと家族と一緒に在宅勤務をしている青年労働者から「コロナ禍での自粛生活により生活が一変し、以前より家族で過ごす時間が増えた一方で、心身のリフレッシュが難しく日々疲労が蓄積されていく感じです。夜はあまり眠れず、休日には何かをする気力がわきません」との実態を考えると、**自宅は個人の「生活空間」であり**、本来は自由な時間に「業務命令」が容易に入り込むことがあることは、絶対に解消されるべき重要な課題が広がっていることを示唆しています。

「日経」コミュニケーション不足52%!

9月28日(月)付の日経は、恒例の「社長100人アンケート」で、テレワークで自社の労働生産性がどうなったかを公表しました。主な結果を紹介します。

- ①労働生産性が「上がる」は、**20.0%**であった。
- ②コミュニケーションが「不足した」は、**52.4%**であった。

ルネサスでも再雇用改善をする事が重要です。

ルネサスでは、エンジニアのD等級社員も再雇用があり、B等級相当16万6000円をA等級相当と一緒に改善する事が重要です。

③日立は、従来の退職時賃金の50%としていましたが、今年の4月から「60%以上」に改訂しました。

①ルネサスは、再雇用の賃金が2等級区分で「A等級相当…15万8000円」「B等級相当…16万3000円」であり、東京都の地域最低賃金である「時給1013円」をわずかにうまわる程度でした。今年の4月から「働き方改革」として、再雇用の賃金を月額3000円増額しました。

②沖電気は、同様に4月から「下表」の様に改訂をしました。

沖電気の再雇用の処遇改善

	旧賃金	改訂額	新賃金
グレードA	206,400	43,600	250,000
グレードB	168,000	32,000	200,000
グレードC	163,000	7,000	170,000

働き方改革で再雇用改善を

最高裁は、有期雇用の非正規社員と契約社員が正社員との待遇差で不合理かを争う5つの訴訟について判決を出した。13日に退職金やボーナスについて「期待する正社員に長く働いてもらいたい」との経営判断も尊重し、不合理とは認めなかったが、個別事情によっては格差を違法とすることもあると指摘。15日の契約社員への扶養手当や有給休暇などの労働条件が正社員と違うのは「不合理」との判決を出した。

同一労働同一賃金で判決

- ③従業員の管理が「やりにくい」は、**48.0%**であった。
- ④従業員の評価が「やりにくい」は、**44.3%**であった。
- ⑤通勤費や残業などの経費が「減った」は、**58.1%**であった。
- ⑥労働時間が「減った」は、**27.3%**であった。

対応策は「ILO」指針とガイドラインで

ILOは、政策対応として「**企業と雇用どちらも守る**」として、労働者と企業のために、ILO政策枠組みのすべての柱に沿った形の緊急支援が前例のない規模で実施されることが必要であるとしています。

厚労省のガイドラインには「テレワーク可能な勤務場所を明示」(労働条件の明示を定めた労働基準法15条の適用)「テレワークの労働時間の適正な把握」(1・20通達の適用)「テレワークを行う作業場(自宅なども含む)の環境整備」(事務所労働安全施行規則の適用)を定めることが求められています。

職場で働くと同様、業務の明確化、業績評価の基準、何よりも労使協議によって、導入の目的、対象業務、対象労働者の範囲、様々な費用負担、能力開発などの教育などを明確にしておかなければなりません。