

どこまで格差を広げるつもりか

経済的ハラスメントで社会的要請に逆行

部門間格差が重なる

今回の一時金には、さるに部門間の格差が重なっています。ABU（自動車向け半導体を扱う部門）の一時金は6.2か月となつたのに対し、I-BU（産業、インフラなど、

部門間格差が重なる

績では2倍となります。実に10倍以上の格差が生じる制度になっています。

ルネサスの一時金の特徴は、等級別定額という概念をなくしたことです。5段階評価のうち最低（ボトム）の評価では、標準の0～20%の一時金しか出ません。逆に最高の成

結されました。単純な月数だけを社外の人から見れば、なんとたくさん貰っているのかと驚かれるかもしれません。しかしここには、基本給を減額して一時金の割合を高めているという、からくりがあり

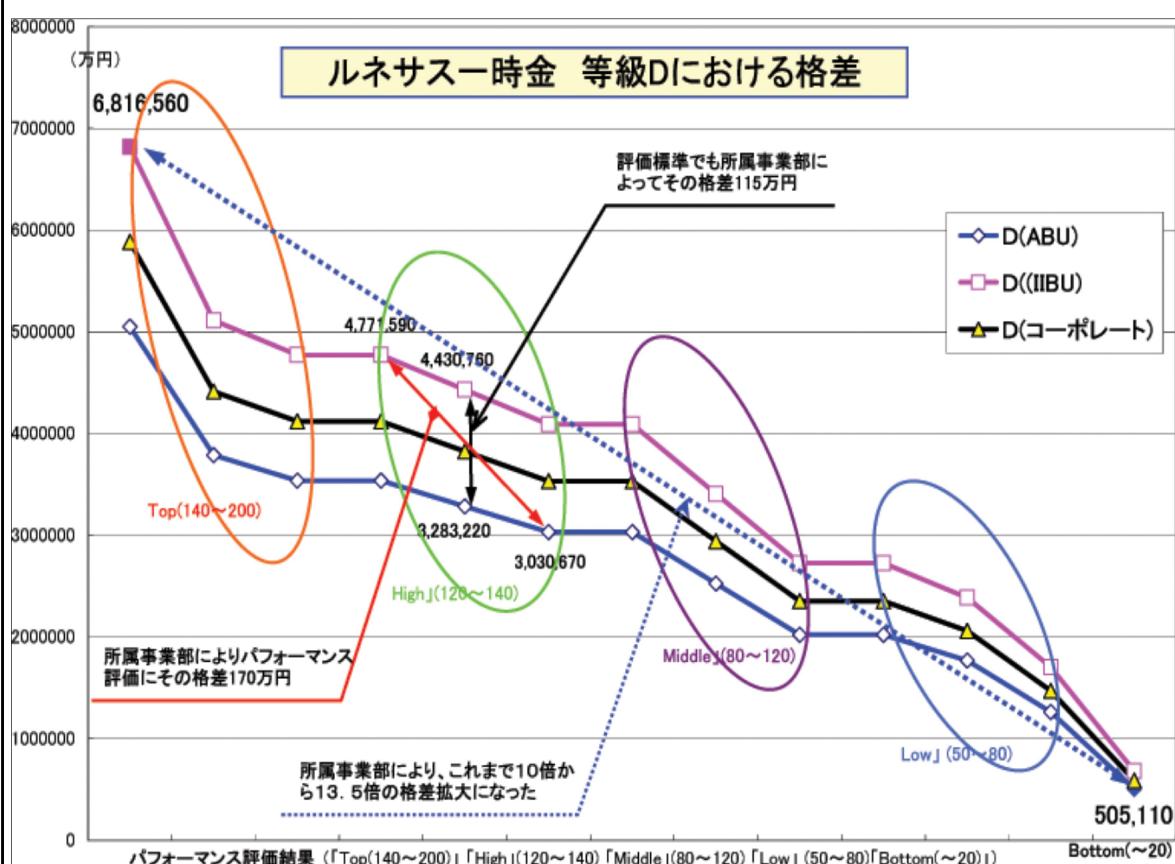
一時金は7・3か月だが

コロナ禍において社会が企業に求めることは

発言はしても、具体的にどの程度が妥当かを明示してはいません。このような言動から疑われるるのは、格差の拡大され自体が目的となっているのではないかということです。

单純計算では、ABUの最低評価と、一一BUの最高評価とは13・5倍もの格差になります。柴田CEOはこれまで、格差はもっとあっていいと思っていいるとの趣旨の

間で2・1か月もの格差です
果たしてどれだけのA B Uの
従業員が、この格差に納得しまし
た。音頭

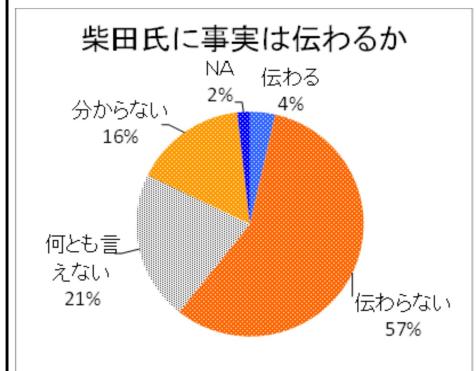


ルネサンス狼

ルネサスは昨年、人事制度改革と並行して、新たに「カルチャー」を策定しました。カルチャーは、①トランスペアレンス（透明性）、②アジヤイル（素早さ）、③グローバル、④イノベーティブ、⑤アントラプラネリアル（企業家精神）の5つから成り立っています。今年度以降は、カルチャーの体現度が個人の査定に取り入れられ、賃金一時金に大きく影響するようになります。

昨年度までは、ビジョン、ミッション、バリューがルネサスの企業文化として内外に公開されていました。行動指針であるバリューは、社員で議論して作り上げたものであると説明されていました。一方で新しいカルチャーは、どのような過程を経て作られたものなのか不明です。会社を「自分色」に染めたい現経営者が、呉前CEOの時代の匂いを

嫌つて、企業文化まで塗り替えを図ったのではないかと疑います。



的労組としては批判検証が必要

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2021年2月 No.47
E-Mail : renesaskon@gmail.com
Web site : <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

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/>)

あなたはどう見る？ルネサスの新人事制度

2021年度より開始される新人事制度として、いくつかの施策が具体化されてきています。総じて、会社の言うところの「ハイパフォーマー」に対して、会社が望むポジションに据えたり本人の希望する仕事に就く機会、早くキャリアアップする機会、高い報酬を得られる機会などを創出するものとなって

S-TRACKはサドンデス？

今回の新制度の中で最も目立つのがS-TRACKと称する制度です。「高いレベルのプロフェッショナル」が会社を退職したうえで、個人で新たに会社と契約を結ぶというものです。1年契約で、場合によっては契約期間中でも2か月前に契約打ち切り→失業となることがあります。1995年に日経連が打ち出した「新時代の日本の経営」において「高度専門能力活用型グループ」と定義したもの的具体化した制度のように見えます。

はじめは年収数千万円規模でスタートするかもしれません、今後の展開には要注意です。



FA宣言の主導権は誰に？

新制度の中では、比較的肯定的に受け止められる制度にも見えます。しかし本人の希望と仕事とのマッチングという点で、どこまでうまく行くでしょうか。

S-TRACKが失業の危険性のある制度なら、フリーエージェントは、今後の動向次第で社内失業の危険性のある制度に変わっていく恐れがあります。FA宣言が拡大していくけば、やがて企業が労働者を仕事に就かせる責任が希薄になり、社内においてさえも労働者が自ら仕事を見つけなくてはならなくなるかも知れないからです。



ルネサスが2014年に改定した人事制度は、まともに運用されれば若年層も含めて昇給のスピードがきわめて遅くなってしまう制度になっていました。それから現在まで、中高年のリストラを断続的に行なう一方、新規採用の人数が少なかったことから、若年層のほとんどは高い評価を得て上の等級へと上がることで昇給を果たすことが出来ていたと思われます。しかしこのようなやり方は制度の運用方法とし

ています。一見すると、人によってはあたかも時代を先取りしたポジティブな制度を導入したとの印象さえ受けるかもしれません。

しかし果たして問題はないのでしょうか。

過去のリストラどう説明する？

MULTIPLE TRACK

ルネサスは2013年に主任技師やエキスパートなど、約1300名の部課長級の管理職を大量に降格しています。当時降格になったのは、ライン職ではない管理職でした。降格された人々は、退職強要面談などによって、約半数が退職しました。

今回の施策は、ライン職を経ずにスペシャリストやエキスパートとしてキャリアアップする道を開くものですが、過去のリストラとの矛盾をどう説明するのでしょうか。



これまでルネサスは、単身赴任者の自宅への帰宅に対し、年13回分の交通費を支給していました。これを今年度から実費支給とし始めました。この制度変更にあたっては、武藏事業所などの組合員から、疑問の声が多く上がっています。この通りと言う意見が出ています。これまでの実費支給と比べると、年間の費用が増加する可能性があると見えており、これが実費支給とされる理由です。

これまでルネサスは、単身赴任者の自宅への帰宅に対し、年13回分の交通費を支給していました。これを今年度から実費支給とし始めました。この制度変更にあたっては、武藏事業所などの組合員から、疑問の声が多く上がっています。この通りと言う意見が出ています。これまでの実費支給と比べると、年間の費用が増加する可能性があると見えており、これが実費支給とされる理由です。

帰宅交通費は実費精算？

とはいひつであり、昇格昇給制度について抜本的な見直しが必要になったと言うことかと推察します。労働組合としては今後ハイパフォーマーではない、多数派を占める普通の労働者が、どのような待遇になっていくのかを見極めることが必須です。特に低賃金と雇用の不安定化が、制度にビルトインされないよう見張る必要があります。まずは賃金一時金調査の実施と、調査結果の共有から始めるべきです。



新人事制度の周辺では…

ルネサスの休業と雇用調整助成金

ルネサスでは、昨年4月以降、週に1日の休業を継続しています。休業日の賃金保証は83.3%であり、日当たりの賃金の1/6は減収となります。

現在、政府は大企業の休業に対し、雇用調整助成金として7.5%を補助しています。したがって休業にともなう会社の負担は83.3-7.5=8.3%となります。

ますが、実際はどうでしょうか。第一に、管理職を中心には増えている懸念があります。したがって休業にともなう会社の負担は83.3-7.5=8.3%となります。

ます。休業日は、日経新聞では、在宅勤務によって管理職の労働時間が増えると報じています。これはルネサスについても

ます。休業日は、日経新聞では、在宅勤務によって管理職の労働時間が増えると報じています。これはルネサスについても