

# ルネサス株主の皆様へ

# ルネサス懇

## 社員がルネサスで良かったと感じる様に

### 年間一時金は、 7・55カ月を支給

昨年度4Qの秋季交渉により、年間の一時金は7・55カ月で決まりました。絶対的な支給水準はともかく、個人間で生じる著しい格差は今回も改善されず、大変深刻な問題となっています。

### 拡大したBU間格差

BU（ビジネスユニット）間の格差は、ますます拡大しました。ABU（自動車向け）の支給水準が6・31カ月であるのに対し、IIBU（産業、インフラなど非自動車）は8・79カ月となり、格差は昨年の30%から39%に拡大しました。

秋季交渉の前から問題視されていたBU間格差については、ルネサス労組がABUの職場でのモチベーション低下のおそれを訴えましたが、考慮されなかったと受け取っています。また、そもそも今年度の業績が（社外の）エコシ

＜発行者＞  
ルネサス関連  
労働者懇談会  
（ルネサス懇）  
〒142-0043  
東京都品川区二葉  
2-20-8 築野ビル2F  
（電機労働者  
懇談会気付）  
(03) 6421-5323

STEMからのサポートにもよる事実も考慮しなければならぬ。言っているのは会社側です。ならば、単純に業績見合いでBU間に差を付けること自体を、やめるべきだったのではないのでしょうか。

「ABUは旧ルネサス主体で、日本国内中心。一方、海外の買収した企業はIIBUに属している。実はこの差ではないのか」そのように疑う声もあります。

しかしルネサスの一時金の格差でもっとも深刻なのは、成績下位者に対する低額の一時的金です。すでに基本給の減額や各種手当の廃止などで、基本月収が大きく下がっている現在、低額一時金は、生活設計が困難になるほどのダメージを与えかねません。

### 基本給を7・5%削減、 家族手当なども廃止

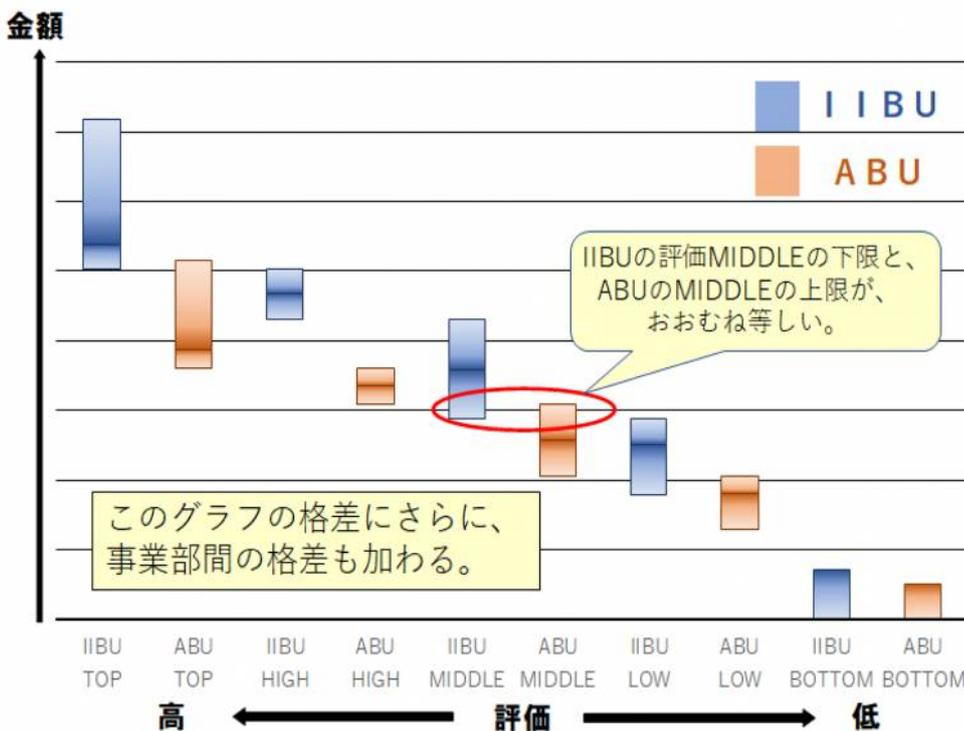
ルネサスの売上高が6000億円でも成り立つ為にと称して、大幅な人減らしリストと家族手当など諸手当を段階的に減額させ廃止し、さら

に基本給も一律7・5%削減（月額2万から3万円程度）して、削減した100億円が年間一時金の原資にされていると言われています。全員に安定的に保障される基本部分を取り戻すことが、真っ先に求められるのではないのでしょうか。

### 幸福につながっているか

半導体の企業の技術系の職業に就くことが、どれだけ個人の幸福につながってきたのだろうかと思われています。何よりも社員を大切にすることを望んでいます。

### 評価とBUによる一時金格差



## ルネサス株主総会に出した質問状内容の一部

### 株主配当が必要ではないのか

いまだ、株主配当が行われていない。過大なM&A施策が影響しているのではないのか。そうであれば経営陣の責任は重い。「安定した経営施策が実現」「配当を出せる」まで、取締役および監査役の報酬カット、賞与の支給は自主返納すべきであると考えますが如何か。見解を伺う。

### 長時間労働の規制が必要

長時間労働による健康破壊、ストレスによる心身障害は深刻である。人員削減による労働者への荷重が偏っていると聞く。残業の限度は「月45時間」、「過労死ラインとしている月80時間以下」とすべきで、長時間労働の規制が必要である。今後の施策および「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の順守が求められるが、見解を求める。

### ジェンダー平等の実現を

特に、近年はジェンダー平等の実現がグローバルな重要課題として認識されている。⑤の育児介護休職利用経験者は、制度利用中だけでなく利用終了後も育児や介護に関わっている可能性が高く、そのために労働に割くことのできる時間にも制約のある場合が多いと考えられる。このような社員が相対的に低賃金になることを避けることが、ジェンダー平等の実現には欠かせない。したがって評価による格差を縮小するか、または評価分布に差がでないようにしなければならない。データを示していただきたい。

### 降格、降給は許されない

技術の最先端で業務を担う主任技師労働者が降格され、本人の意思に反して退職強要に応じた後、元の職場で派遣労働者として雇用されている実態があった。降格、降給はあってはならない。特に退職への誘導や、賃金労働条件切り下げの手段としての降格、降給は許されないと考えるがいかがか。

### 賃金には生計費原則が必要

当社の人事制度は成果主義を徹底する方針と聞く。しかし従業員の賃金には生計費原則にもとづく考え方があり、生計費原則と成果主義は別の論理であり、相いれないものである。会社として、当社の人事制度に生計費原則がどのように反映されているか説明願いたい。

### 定年退職後の賃金が低額

定年退職者の賃金があまりにも低額である。政府が求める「同一労働・同一賃金の原則」からも見直しが求められると考えるが、見解を求める。また、「マスター制度」の判断基準が具体的でないので、基準とその根拠を明示してほしい。既存の「再雇用」者を「マスター制度」に変更しない理由の基準説明してほしい。現状の「再雇用」者にもフレックスタイム制度の適用を強く求めたい。REG(ルネサスエンジニアリング)の高齢化に伴う業務維持についてのアンケートがあったが、アンケート結果と対応方法を報告していただきたい。

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2022年3月 No.51

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

一人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](mailto:denkiunion@gmail.com)

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