

# 物価上昇に負けない賃上げを

# ルネサス懇

## 今年の秋闘は、基本給の引き上げが必須

**生活への打撃が露わに**  
 ルネサスで働く皆さんの生活実感はいかがでしょう。今年3月以降、急落している円は、10月に1ドル150円を割り、今後も更に円安が進む見通しです。米中対立やウクライナ戦争などの政情不安定も輸入物価を押し上げる要因となっています。特に電気代、ガス代、ガソリン代が大幅に値上がりしました。食料品の価格も次第に上昇しています。生活に必要な物資の相次ぐ値上げに、不安を感じている方も多いと思います。

**今年は賃金の大幅は正を**  
 秋闘の賃金一時金交渉において、ルネサスでは昨年も基本給の改定を見送りました。しかし、現在の円安傾向は、日銀が金利を引き上げることが困難な状況のために、今後長期的な物価上昇に備えるためにも、基本給の底上げが今年ほど求められている年は無

### 円安などによる物価上昇が続く



### 生活必需品の値上げが家計を圧迫



**労組は生活保障の原則を追求するとき**  
 電機連合の掲げる第7次賃金政策は、賃金決定において「生活保障の原則」と「労働対価の原則」の2大原則を柱に据えています。生活保障の原則においては、基本給や手当などから構成される月例賃金の安定性を重視するとしています。

**雇用延長者などの賃上げも必要**  
 ルネサスの定年後の雇用延長制度は、課長級以上を対象とする裏TAGIEの定義

ルネサスはこれまで、利益を一時金で還元するとの会社側主張に基づき、月例賃金の軽視が続いています。2014年の制度改定時に基本給が7.5%引き下げられ、家族手当などの各種手当も廃止や減額となり、月例賃金は大幅に下げられたままです。しかしこのやり方を踏襲しては、多くの労働者の必要や、社会の要請にこたえることはできません。労働組合としても、改めて生活保障の原則に基づく要求を打ち出すときです。

とされた「マスター嘱託制度」の対象者以外は、賃金が法定最低賃金に張り付くという極端な制度になっています。現状は公的給付（高年齢雇用継続給付）による補填があるとは言え、この給付制度もかねてより廃止が検討されていると言います。また、制度の存在によって、残業しても収入が増えない弊害も生じています。公的給付に頼らなくても、十分な収入が確保できる制度に改めるべきでしょう。

労働組合としても、第7次賃金政策における労働対価の原則を追求するとともに、同一労働同一賃金の実現を目指して、改定を要求すべきと考えます。

<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  
 染野ビル2F  
 (電機労働者  
 懇談会気付)  
 (03)6421-5323

# 裏TAGIEを定義～

ルネサスカルチャーが策定されてから、2年余りが経過しました。カルチャーII文化とうたうものの、企業の歴史から自然発生的に生まれた慣習でもなければ、社員の間に長く共有されてきた伝統でもなく、経営者によっていつの間にか作られた行動規範を、一方的に押し付けられただけではないのかと、思っています。しかも昨年度からはMBOにも含まれていないために、社員は嫌が上にも意識せざるを得ない状況にさせられています。

TAGIEという言葉の裏に、これに従わなければ、あるいは体現している姿を見せなければ、何か悪いことが起きそうな不安や焦りを感じたりしないでしょうか。今回は、職場の実態はこんな感じではないかという想像をもとに、「裏TAGIE」を定義してみました。

## 裏TAGIEを定義～

**Terror 恐怖**  
 次は自分の番かも

**Exclusion 排除**  
 排除の論理と間引きリスト  
 考えが合わない人は別の仕事をした方がいいよ

**Irritation いらいら**  
 早く返信しないとAgileではないと思われてしまうよ  
 押し付け文化なので、本来の趣旨から逸脱

**Always agree 常に同意**  
 Noと言えない雰囲気  
 みんなTAGIE頑張ろうね

**Gap 格差、分断**  
 どうせオレは低評価要員  
 住宅ローンに教育費、どうしよう  
 低評価が固定化

ルネサス懇の定義する裏TAGIEは、この上図の通りです。これら5項目は相互に関連して、社員への心理的圧迫となつて悪影響を及ぼしているのではないかと、疑いをもちます。

「TAGIEを実行していないか」、「できない人だとレッテルをはられていないか」、「低評価をもらうのではないか」、「リストラされるのではないか」、「そんな不安は感じませんか。不安が常にある状態は集中力をそぎ、集中力がそがれることで生産性が落ちること、意欲が減退することは、ますます不安を強めることにつながります。こうした負のスパイラルに入らず、安心して集中して業務に取り組める職場であるべきです。

## ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2022年11月 No.52  
 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/>)

# 評価が固定化していませんか 人を活かす仕組みは機能していますか？

真のダイバーシティとは

11月は年間の業績評価の面談が実施されます。ルネサスの人事評価で激しい格差が付けられるようになって8年以上が経過しました。低評価を付けられた社員が激しい経済的ダメージを被るために、評価を付ける側にも相当な心理的負担がかかっているものと推測します。このような状況は得てして「低

評価を付けるべき人」を固定化し、「そういうもの」と心を整理してしまうことで、心理的負担を免れる方向へ行きがちではないかと懸念します。しかし本来の職場は、人を活かすために、低評価を克服できる環境・仕組みづくりが求められることを忘れてはいけません。あなたの職場はいかがでしょうか。

## 年齢で差を付けていませんか？

ルネサスの業績評価は相対評価のため、常に誰かが低い評価を受け取る仕組みです。この低評価が、各等級のグループの中で、年齢が比較的高い方に多く付けられているのではないかと疑いがあると聞きます。

今から20年前（会社統合前）は、30代前半で技師・主任に昇格するのが一般でした。ところが統合後の2010年代の大リストラの中で管理職の大量降格があり、そのあおりで当時の技師・主任相当の年齢にあった社員が昇格できなかった疑いがあります。大リストラで昇進しそびれた社員が、「低評価要員」になっていないか、調査を要すると考えます。

また、50代の社員が低評価を集中的にもらっていて、55歳前後の社員が毎年のように技師・主任から担当に降格になったり、共通業務を行う部門に異動になっているようだと報告もあります。もし年齢を基準に定常的なリストラを行っているのであれば、これは年齢差別であり、社会的に許されません。



## 性別で評価が違っていませんか？

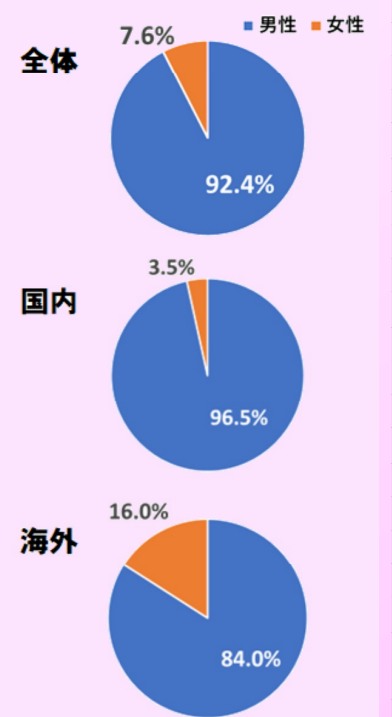
もっとも根深い差別は、男女間の性差によるものです。賃金については、男女を雇用コース別にするなどの、あからさまな差別は減ったものの、人事考課を経た結果として生じる差別が無いかについて注意が必要です。

第一は、低等級に据え置かれる女性の存在です。ルネサス懇ビラ49号でも伝えたように、ルネサス統合前から等級が上がらず、統合後は人事制度改定で低い等級のままになっている方々が存在します。

第二には、女性管理職数の絶対的な少なさです。日本国内における女性管理職比率は、2017年の2%が、2021年には3.45%まで増えました。しかし海外（主に買収した企業）の16%には依然として遠く及びません。

以上は、女性の側に、低評価をもらっている人の割合が多いことを疑わせる事象です。会社および労働組合は、管理職から担当まで、すべての等級において女性差別がないか再点検し、改善することが急務となっています。

ルネサスにおける管理職の男女比率



## いつも低評価の人はいませんか？

## キャリアによる差別はありませんか？

キャリアにおいて、その職場で主流ではない人たちが低評価を付けられているようだという報告もあります。例えば海外にルーツを持つ方、中途採用での入社者、子会社や他部門からの異動者、生産工場から本社勤務になった方、大卒以上中心の職場における高卒者、高卒者の多い職場での大学・大学院卒者などです。

成果主義を根拠にした極端な処遇格差の存在は、かえって社員の保守的な傾向を強めてしまい、その職場における少数派にとって居心地の悪い状態を作って、仕事への適応を阻害しているおそれがあります。それぞれのキャリアに合った教育や指導を行って、どのようなキャリアを背景にしている方も、力を発揮できるような職場にすることが、真のダイバーシティだと考えます。



## 育児・介護が不利に働いてませんか？

ルネサスでは、労働時間が自己管理に任されている管理職の間に、長時間労働がまん延しているという報告を受けています。管理職としての責任を果たすために、長時間労働が避けたい状況があるならば、当然ながら、育児や介護などの家族的責任を果たすことに時間を使

わざるを得ない社員は、管理職に就くこと自体が難しくなります。

2021年度からは、いわゆるハイ・パフォーマンス者に対し、キャリアアップや高賃金を保証する制度が新設されましたが、果たしてこれらの制度は、家族的責任・役割の履行と、どのくらい親和的なのだろうかと疑問に思います。

逆に、家族的責任から免れた管理職が多数を占める職場にあっては、こうした社員が会社の要請に十分に応えることのできないロー・パフォーマンス者と見なされてしまい、常に低い評価にさらされてはいないのかと心配です。

