る際

物の

輸情現

入 勢 在

一の影響に一円安や

昇よ国

金

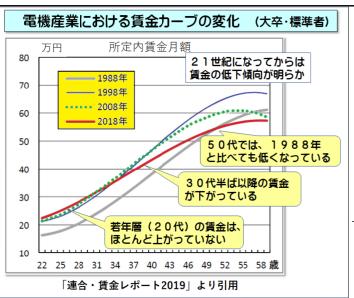
 $\blacksquare$ 

書き換えるこ

賃金が下がる仕組み

997

# ベースアップによる基本月収の改定を



れ込なてまど

響

あ

ま

いれの降にが制

現りげみ上

影度やいいの

賃仕ほ下組ど

く高度は

にんず、

中に

た制格

が

盛

ベ求

スる

アの

ッは

ピークに下がっていることは、 一般に広く知られるようになっ を企業が曲りなりにもベース アップをしてきながら、なぜ アップをしてきながら、なぜ 主たる原因は、リストラや非 主たる原因は、リストラや非 ピークに下がって日本の賃金がも

とは · 年を <発行者> ルネサス関連 労働者懇談会 ところが、ベースアッ 若か化そ高年ししの年 べ全8賃機1年8金産 **∓**142-0043 東京都品川区二葉2 一 年 カ 業 で か ー に -20-8染野ビル2F ツ 2 のけ (03)6421-5323い変遷です。1 一 左図は、

しています。この傾向が次第に対験層の賃下げが プが見られま-98年に げが 若 始 ま 年 降は は る

5賃金は据の一方で、 やが賃まれる 人こすって 降にが制に。いか 、こっか がら、

と的区な スア 善額に差を付ける 金水 . ど 寄 ょ べる な賃金改善を 基本 別  $\sigma$ 生涯 ッ つ て は、 プでは で、 スア せ 与 倒 しません。 ずに報 給 を引 この場があ して ے 注意 集手 予 数 ツ  $\subset$ き上 な ф 年 上 げ 社員 定  $\subset$ ジ 道べの 後 ハースアップ らような一時 がにはほど がにはほど がにはほど がにはほど がような一時 がような一時 がようながられる若 がようながられる若 がようながられる若 的 合**、** り す  $\mathcal{O}$ つまりべて 6っては、 ま まを実 ると 要で る と全員 た施 合 も

要ののの騰 T ・ ・ ボえで 働い必 くま要 でそき 時時すれま

て 今 の 求

(ルネサス懇)

(電機労働者

懇談会気付)

でる度

せ

年

スア つ

ま

の電

9

な

 $\overline{\phantom{a}}$ 

まで企業によ

きべ

スア

ツ

成果等によ

つ

方の改きま響ので

響改

無に金

視よ制

物

# くれぐれも、このような情けない状態にだけはならないように・・・

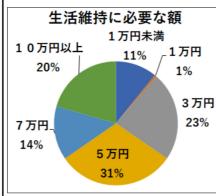


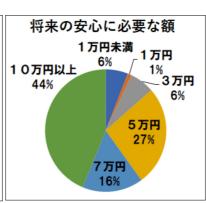
ウチは業界をリードする会社で はありませんからね。後追い企 業だから、賃金も後追いという 訳ですね。なるほど。

いや、見なくて結構です。 信用してますから。

増 的 。をす 額な賃相 で上金殺私 は乗表すた はありませんを書き変えなと書き変えたりのベースで せー変スむん。時えアの 金なッは のいプ

電機労働者懇談会および電機・情報ユニオンが取り組んでいる春闘アンケートに、1月中旬まで で185件の回答が寄せられました。ルネサス労働者からも13件が届いています。これらの集計 結果について報告いたします。(グラフはルネサス単独ではなく、全体の集計結果となります。)



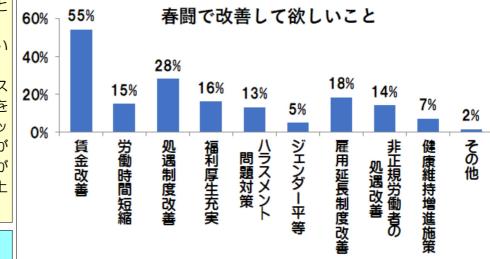


日々過不足なく生活を維持していくに は月額であといくら必要かについては、 3万円以上とする回答が9割近くを占め ました。更に、将来の安心に必要な額と しては、3万円以上が93%に登りまし た。

以上から、春闘の賃上げは、月額3万 円が要求水準として妥当と受け取れます。

春闘で改善して欲しいこと では、右のグラフの通り、 「賃金改善」が圧倒的に高い という結果になりました。

先の秋闘に際してルネサス 労組が組合員から意見収集を 行った結果でも、ベースアッ プ等の賃金改善を求める声が 非常に多かったという傾向が はっきり出ていました。賃上 げは急務です。



## 自由意見より

先ずは、全員にメリットがあるベースアップが重要。現状の 一時金査定の格差が大きすぎる上に所属による格差も異常。

高評価を頂き有難いと思った矢先に昇格したら低評価にな り収入が激減した。昇格したのは他の若手を高評価にする 為の低評価とリストラ要因では無いかと思っている。実際 夏前から部に数人ずついなくなっていて公にしてないリス トラが行われている。知らないはずは無いのに組合は何も 行動していなく絶望感だけが漂っている

単身赴任解消はどうなっているのでしょ うか?立場上、休暇を取得して帰宅する のはとても困難です。早く近隣地への配 置変更実施をお願いします。

残業代が有るので生活が成り立ってます。 40代ですが基本給が大卒基本給に毛がは えた程度。工場の現場職を軽視されてる と思われる。

長期的に円安傾向が続くことを考慮すれば、これからも物価が上昇していくことはほぼ間違いないので、 賃上げは必須と思います。大幅なベースアップを望みます。

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

染野ビル2F

Tel03-6421-5323, Fax03-6421-5324 Email: denkiunion@gmail.com

# 年のルネサス懇の取り組み

ルネサス懇では月に1回、職場での問題などについて話し合う場を設けています。 今年は「ハラスメント対策や賃金格差などを含む人権問題」および「半導体政策 のあるべき姿」の2つのテーマを重点的に議論し、追求していくこととします。

# 半導体政策のあるべき姿は

## 政府の目的は?

昨年11月、プロセスノード2nmの先端半導体の量産を目指し、政府の主導のもと、トヨタやソニーなど大 手8社が出資する形で、株式会社ラピダスが発足しました。わずか700億円余りという出資金の少なさと、 目標の大きさとのあまりの隔たりに、実現性を疑問視されました。ところがしばらくして、製造ラインの構築 などに数兆円規模の投資が必要との話になり、政府が相当な割合を補助する方向へ議論が傾いてきています。

しかし一方で、仮に2nmの半導体を量産できても、それを国内で消費する産業が無いとの批判があります。 数兆円規模の財政支援は本当に必要なのでしょうか。もっと他に使うべき場所があるのではないでしょうか。

## 技術は大切にされているか

自国で技術を持つことを目指すのは結構なことで す。しかし先端半導体の開発は、幅広い科学的・技 術的知見を総動員して成し遂げられるものであり、 小手先の施策だけでは実現困難と言います。

したがって本来であれば、国内の教育や研究にこ そお金を使うべきところのはずですが、例えば国立 大学では運営交付金が削られているのが実情です。 その影響により、財政難から千名を超える研究者ら が、この春にも雇止めに遭う恐れがあると言います。 また、理化学研究所でも380名の雇止めが計画さ れています。

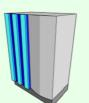
そもそも技術は、人類の歴史的遺産であり、人類 すべてがその恩恵を享受するべき共有の財産です。 近視眼的なお金儲けの道具にするのではなく、大切 にはぐくみ、次世代に伝えていくべきものでしょう。



太古の昔、火や石器を使う事を覚えた人類は、言語を発達させ、 文字を発明し、知識や経験を他者に伝えることが可能となった。







印刷技術により、大量の知識が時間と空間を超えて共有可能と なった。そして科学・技術は更に発展し、現在ではデジタル技 術によって、膨大な知見が世界中で共有可能となっている。

## 軍国主義化の流れを止めましょう

政府の方針に関連して、経済安全保障という言葉が頻繁に聞かれま す。半導体工場の国内誘致は、台湾有事を想定した米中対立が背景に あることは明白ですが、日米同盟を理由に、アメリカの都合に合う形 での再編になっていないでしょうか。もし先端半導体研究が、アメリ 力との協同軍事研究に取り込まれれば、その成果を民生品に応用する 機会が制限されたり、素材や製造装置などの分野での日本固有の技術 までが吸い上げられるなどの懸念もあります。

防衛費が2倍、半導体にも莫大な支出など、国の財政規律が破綻に 向かっていないでしょうか。それとも財政が破綻すれば、ハイバーイ ンフレで国の借金はチャラとでも考えられているのかと疑います。

いずれ増税や社会保障の削減となって、私たちの生活がさらに圧迫 されていくのは目に見えています。重要な政治課題については、閣議 決定ではなく、きちんと国会で議論することを求めるとともに、その ような政治になるように、働きかけを行っていきたいと思います。

由ではないからです。ゆえに、私たちの自由とは、生命を脅かすあらゆる暴力や欠乏から守られること

私たちの不安はどこから来るのでしょうか。その問いに対し簡潔に答えるならば、私たちの生命を支 える基盤の危うさにあると言えます。私たちは生まれながらに自由ではありませ ん。生きるための手段を基本的に持っていない私たちは、生きづらい現実から自

私たちの不安はどこから来るのか

が必須の要件となります。しかし現実社会は、他者を手段とし、搾取の対象とすることで、自分たちの 不安を解消しようとする行為にあふれています。戦争も差別も、ハラスメント も、すべて然りです。ルネサス懇は、生きづらい現実の根幹を見つめ、生きや

すい世界に変えていくべく、人権問題への取り組みや、産業政策のあり方を模索していきます。

# 人権問題への取り組みは

## 人権教育の復活を

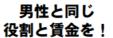
つい2年前までルネサスでは、12月の人権週間に人権教育を実施していました。しかし昨年は、一昨年に 続き実施されませんでした。近年では、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)に取り組んでいるとは 言え、人権の概念はD&Iだけで包含し得るものではありません。教育がおろそかになることで、社員の人権 意識が後退することのないように、教材を更に拡充した上で、再開されることを望みます。

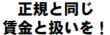
### **ハラスメントにNO!**

人権問題の中でも、特にハラスメントへの取 り組みを重視します。これまで会社は、管理職 などが会社の意図に反して行うパワハラなどに は、厳正に対処してきたように思います。しか し一方で、リストラにおける退職強要面談など、 経営施策の中で行われたハラスメントに対して は、反省が不十分ではないかと感じます。

また、パワハラなどの被害は、PTSDなど、 被害者の心に深刻な傷を長期にわたって残すこ とが判ってきました。これらを踏まえて、ルネ サス懇としては、①ハラスメントに時効は無い、 ②会社がハラスメントを手段にすることを許さ ない、の2点をスローガンといたします。









正規女性

非正規



定年前と同じ

賃金を!

雇用延長

## 賃金の格差は人権問題そのもの

賃金は、私たちの生活を支える基本です。生 活できる賃金が保障されることは、人権の根幹 にあたります。ルネサスの賃金制度に関する問 題は、過去のビラで何度も述べてきました。あ らためて、以下を重点事項とします。

- ①女性や非正規、雇用延長者などに対する賃金 差別を改めるべき。
- ②基本月収の7.5%減額をもとに戻すべき
- ③最低賃金の大幅引き上げが必要。
- ④ 一時金の大きすぎる格差を是正すべき。
- ⑤その他、賃金制度を利用した経済的ハラスメ ントはやめるべき。

以上に加えて、今年は大幅なベースアップも 求められます。

### グローバルな視点から

近年では、人権に向き合い真摯な取り組みをすることが企業の社会的責任として求められています。ハラスメ ントについては、その撤廃に関する | L 0 1 9 0 号条約、206号勧告が2019年に採択されました。これに 先立って成立した「パワハラ防止法」は、内容的に不十分とは言え、企業としての取り組み強化が求められます。 賃金については、国際労働基準により、賃金の不足、および差別的な待遇については、人権に対するリスクと して認識されています。グローバルな視点から、公正な賃金の実現を求めていきます。

