

# 今年こそベア実現を

## ベースアップ実施は企業の社会的責任

ルネサスでは、基本給を年に1回見直しています。ここで事業への貢献度などを勘案して行う昇給は、いわゆる定期昇給に該当し、ベアとは言

### 改めてベアとは何か

ルネサスについては、全体として従来以上の規模で賃上げを実施したと言ったものの、多数の社員が昇給ゼロとなっていると推測されます。つまり、ベアとしてはゼロでした。

### 2023年の春闘結果は

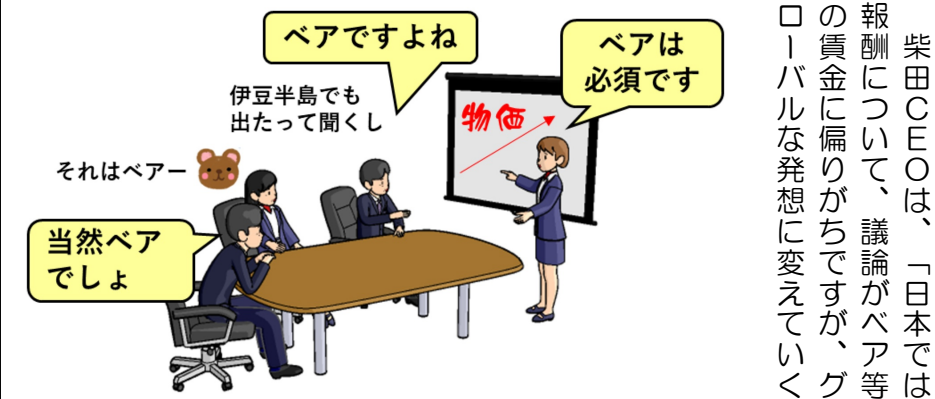
2023年の春闘において、電機連合の大手10組合は、すべて7千円（2.3%）のベースアップ（以降「ベア」）を勝ち取ったと報じられています。実態としては、ベア分を人事考課によって傾斜配分している会社もあり、真のベア（一律にアップ）ではないものの、昨年来の年率3%を超える物価上昇に対し、各企業が賃上げを実施せざるを得なくなっている状況を物語ります。

### 真のグローバルとは

柴田CEOは、「日本では報酬について、議論がベア等の賃金に偏りがちですが、グローバルな発想に変えていく

必要がある（RGUnus No.276）と言います。では、グローバルな発想とは何でしょうか。

ある現状と比べると、果たしてベテランに近い技術者の賃金がこれで良いのかとの疑問を強く持ちます。



ルネサスでは、マスター卒で勤続十数年にもなる労働者の中に、いまだ時給1800円程度で働いている技術者がいるという事実があります。為替レートの影響があるとは言え、カリフォルニア州の最低賃金が約2300円、イギリスとドイツが1900円で

ある現状と比べると、果たしてベテランに近い技術者の賃金がこれで良いのかとの疑問を強く持ちます。

### 問題は基本給の低さ

ルネサスでは、マスター卒で勤続十数年にもなる労働者の中に、いまだ時給1800円程度で働いている技術者がいるという事実があります。為替レートの影響があるとは言え、カリフォルニア州の最低賃金が約2300円、イギリスとドイツが1900円で

ある現状と比べると、果たしてベテランに近い技術者の賃金がこれで良いのかとの疑問を強く持ちます。

ある現状と比べると、果たしてベテランに近い技術者の賃金がこれで良いのかとの疑問を強く持ちます。

# ルネサス懇

<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

いけません。ベアとは、賃金表（基本給レンジとゾーン）を設定する金額そのものを書き換え、それとともに社員全員を対象に賃金を引き上げることを目指します。

必要がある（RGUnus No.276）と言います。では、グローバルな発想とは何でしょうか。

ある現状と比べると、果たしてベテランに近い技術者の賃金がこれで良いのかとの疑問を強く持ちます。

# ラピダスをどう思いますか？

昨年8月に設立したラピダスは、世界最先端の線幅2nmの半導体を製造する会社を目指しています。ルネサスとして直接関与はしていないものの、同社の動向に対するルネサス社員の関心は高いと思います。

### 実現可能性に疑問

一般的に疑問を持たれているのが、技術的な実現可能性です。最先端の半導体は、単にEUV露光機を買ってくれば出来るというものではなく、SAMsungもIntelも、技術の確立に苦労しています。しかしラピダスは2024年末にEUV露光装置を導入し、それからわずか4か月で試作ラインを立ち上げる計画だと言います。巨大な先行企業に比べて、技術の蓄積が無く、人材も研究開発投資も少ないラピダスには、無謀な計画に思えます。

技術的な実現性と並行して懸念されているのが、ビジネスとしての実現性です。今後、小規模の生産ラインだけでも2兆円、量産ラインの構築には5兆円もの資金が必要と言います。これだけ莫大な投資を回収するには、相応の売上や利益が必要ですが、

中心に、TSMCが手掛けない小規模の生産を行うことで棲み分けを図ると言います。このような案件で、どれだけの売上が期待できるのでしょうか。用途はAI、顧客はIBMやGAFAMなどに期待しているようですが、皮算用の域を出ないように思えます。

### 先端半導体ムラができる？

もっと心配なのは、先端半導体の生産それ自体が目的化することです。これが国策となり、途中でやめることができなくなって、延々と莫大な国家予算が注ぎ込まれることにならないでしょうか。こうしていわゆる「先端半導体ムラ」とも呼べる巨大な利権集団が新たに生まれないかと心配になります。

更に懸念されるのが、日米軍事同盟との関係です。コアとなる2nmの技術は、米IBMからライセンス供与を受けるものです。もちろんタダで供与される訳はなく、背後には米政府の思惑も絡んでいるはずです。将来、ラピダスで開発・生産する半導体の中に、軍事用途のものや、高度な軍事技術に関わるものが含まれる恐れはないでしょうか。仮にそうだったとき、世界の他の国々の企業と、良好な関係を構築する妨げとならないかと懸念します。

## 本の紹介



働く母親と階層化  
額賀美紗子・藤田結子著  
本書は、自らも大学で勤務しながら子育てをする著者2名が、55名の働く母親との面談を通じて、生活の実態を明らかにしようとした労作です。丁寧な聞き取りにより、無機的なアンケートからは分からない、リアルな現実が浮かび上がります。家事（特に食事）や教育を含む育児の負担が、日本では女性に偏る傾向にあります。本書の調査で、これは家事や育児を母親が引き受けるべきだという考えを、男性も女性も強く持っていることが原因の一つであると判りました。そのために、外に仕事を持つ女性は、仕事と母親業とに圧迫される毎日を送っています。しかし時間の不足に適応する方法については、学歴や職業（正規/非正規）の間で差があると言います。経済的に解決することが可能かどうかで階層差が生じていると言っているので、働く母親をひとくくりには出来ないことを学ばせてくれる好著です。

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2023年11月 No.54  
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 困ったら  
**電機・情報ユニオン**  
〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8  
染野ビル2F  
Tel03-6421-5323, Fax03-6421-5324 Email: denkiunion@gmail.com

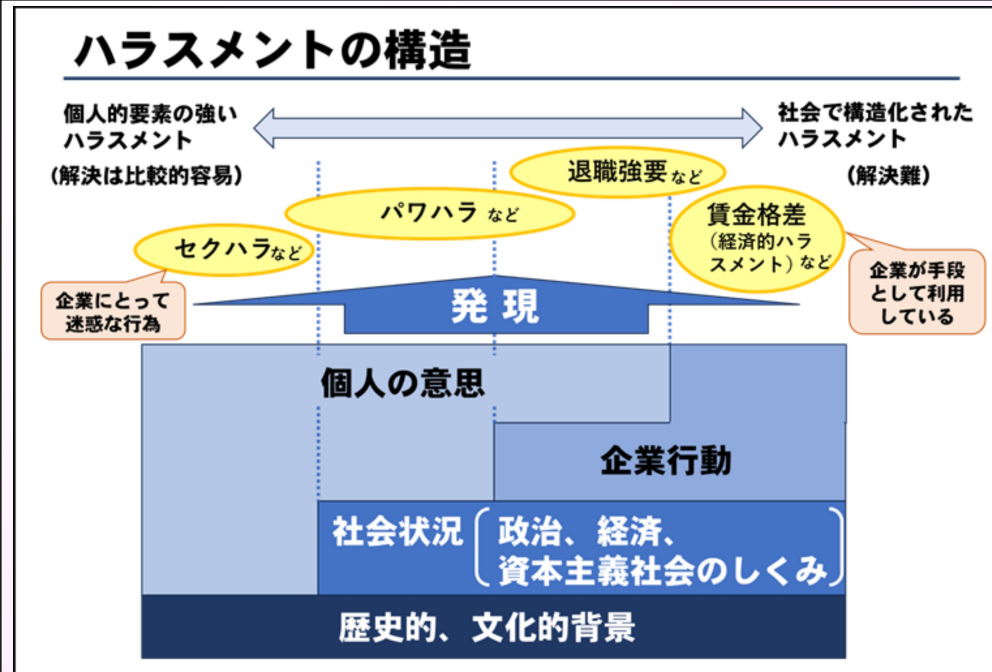
# 賃金と労働条件と働く環境の改善を求める

## ハラスメントの本質的対策を

### ハラスメントとは

ハラスメントとは、いじめや嫌がらせによる人権侵害を意味しますが、日本においてはセクハラやパワハラのように、〇〇ハラス

メントという呼称で呼ばれる場合が多くなっています。こうした分類は、ハラスメントを具体的な行為として理解する助けにはなるものの、弊害もあります。例えばパワハラについ



## 雇用延長者の処遇改善を

雇用延長者の処遇における最大の問題は、低賃金にあります。今年の4月から、これまで管理職が対象だったマスター嘱託制度が組合員にも拡張適用されるようになりました。しかし基本給は定年退職時の50%以上と既定されていて、これは60%を下回る場合は違法という判決もあります。水準の問題は必須です。また、マスター嘱託制度の対象外となった場合、基本給は17万円台となり、東京や神奈川の最低賃金に張り付く水準となります。雇用延長者と言えども、主たる生計者であり、扶養家族を持ったりする場合も多く、定年前の賃金に近づける改定を早急に行うべきです。また、むしろ低賃金に合わせるように、仕事の与えられ方が少なかったり、教育の機会が乏しいなどの声もあります。本人の能力を十分に発揮できるような環境整備も求めたいです。

雇用延長者のフレックスタイム適用も、家庭と両立しながら、肉体的にも無理なく働き続けるために必要な制度と考えます。

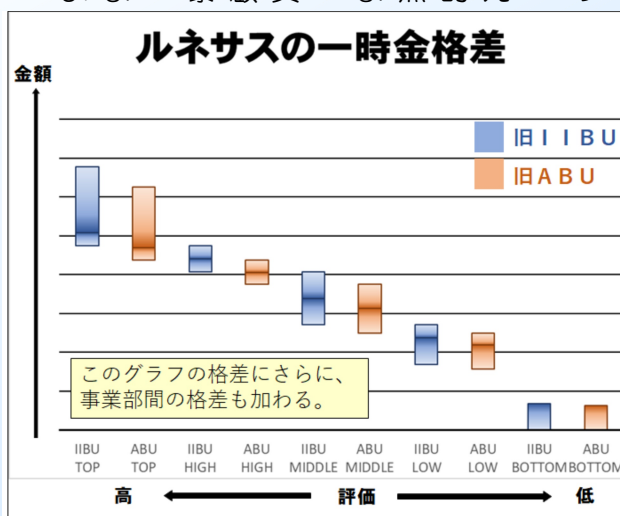
## 一時金の格差是正を

基本給の水準改善とともに求めるのが一時金（賞与）の格差是正です。もともと日本の賃金は、全体に占める一時金の割合が高く、その分、一時金には生活保障の意味合いがありました。そのため、一時金のうちのある割合（目安として通年で基本給4か月分）は、安定的支給分として確保されていきました。

ところがルネサスでは数年前に、一時金を丸ごとST（短期のインセンティブ）に変えて、安定的支給分を無くしてしまっていました。これは社員の生活を顧みない乱暴な処置だったと言えます。このような施策は、



このように、



## 所得格差とアンコンシヤスバイアス

ILOは、隔年発行の「世界給与・賃金レポート」で、同一企業内での所得格差が拡大する傾向にあると警告しています。では所得格差は、どの程度までなら認められるのでしょうか。これについて、「21世紀の資本」の著者として世界的に有名なトマ・ピケティの「自然、文化、そして不平等」から引用します。

「では個人の主観や選んだ職業・職種多様性、さらに経済社会的組織におけるインセンティブ上の必要性からして、どの程度の所得格差なら妥当と言えるだろうか。1対3、1対5程度であれば、目標に照らしてまずまず第2と言えらるだろう。一方、1対50のような格差は、歴史上のさまざまな事例が示すところからしてもとうてい正当化できない。」（同書63〜64ページ）

しかし現実には、ルネサスのみならず、多数の企業でCEOと一般社員の間で数十倍か、それ以上の所得格差が生じています。それを正当化する根拠として、「労働の商品価値」としての差を唱える人もいるかも知れませんが、では仮に本当に商品価値に差があったとして、高額所得を受け取った人が、それをすべて自らの欲するままに使って良いとする根拠は何でしょうか。もちろん財産権が広く各国で認められていることは承知していますが、改めてその哲学的根拠があるのかとなると、実にあやしく思われます。

さて、このような議論に対し、「成果を出せばいい。所詮できない者のひがみではないか」と鼻で笑うような見方もあるかも知れませんが、そしてまさにこれこそが、アンコンシヤスバイアス（無意識による偏見）の典型と言えるものです。

重要なのはここからです。アンコンシヤスバイアスは、決して無知や誤解からのみ来るものではありません。心の防衛反応として生じることが知られています。では一体、心の何を守っているのでしょうか。私たちはみな、決して一人では生きていけないが故に、社会の中で自分を生かす手段を必要としています。その手段の根幹は、自分に資源を与えてくれる他者と共有できるルールです。ルール、そしてルールを構成する理屈は、いわば生きるための基盤だと言えます。

もし私たちが、他者からの言動に対して、直接的な損害を受けた訳でもないのに激しい怒りを覚えること（またはそれを抑圧した結果として鼻で笑うような態度が出てしまうこと）があれば、それはその言動によって、生きるための基盤が傷ついていると感じているからかも知れません。生きるための基盤からなるルールは、時に差別や他者からの搾取を正当化し、それを守る者どうしにとつては正義になるが故に、差別の問題は難しいと言えます。まずは感情の出所をお互いに想像することが、歩み寄りの出発点になると思います。