

今春闘こそベア実現を

物価上昇に合わせ、過去分もベア実施を



止まらない物価上昇

2021年からの物価上昇基調は、いまだ止まりません。直近（9月時点）の消費者物価指数は、昨年同月比で2.5%の上昇、2020年からは8.9ポイントも上がっています。特に食料品は約2割（生鮮食品は25%）も上昇していて、電気代、ガス代の高騰などと併せ、低所得者ほど家計が圧迫されます。物価上昇の主な原因は円安

による輸入物価の上昇です。これには日本経済の構造的な弱さが起因として、場当たりのな為替介入では根本解決にならないと言われています。そのため中長期的に見れば、今後まだ物価は上がるものと見ておくのが妥当な様です。

過去分含めベアは必須

昨年の春闘において、大手電機各社は1万3千円のベアスアップ（ベア）を実現しました。その前年は7千円でしただから、2年で2万円のベアです。しかしルネサスは昨年にもベアなし、逆に定期昇給さえも半年先延ばしにしました。過去3年は、コロナ禍を契機にした半導体の爆発的な需要増を受けて業績好調だったため、一時金の支給額が増えたという面があります。しかし支払いの約束されている基本給に基づく賃金水準が、物価に対して相対的に低下してきているのは明らかです。したがって過去分を含めて、少なくとも2020年比で同等となるよう、10%を超える

基本給の水準改定を行うべきです。10%というのは、成長する会社と対照的に、そこで働く私たちが生活の質の向上を求めず、ただ現状維持を望んだ場合の要求水準に過ぎないからです。

私たちの賃金水準は

昨年度におけるルネサス本体社員の年間平均給与は889万円と公開されています。自分はそのなかに買っていないと思う方が多いかも知れませんが、実際その通りです。柴田CEOを除く全従業員の中央値は、約600万円と報告されています。国内社員の6割がすでに50歳以上であることを考慮すると、一般的なルネサス社員像として見えて来るのは、「50代前半、年収600万円」と言ったところだと思っています。しかも、これは業績が最大限好調だったときの年収であることに注意が必要です。

一時金はどうなるのか

今秋には、年収を大きく左右する来年3月の一時金の支給月数が決まります。今年度の業績は、昨年度よりも売上



と利益が減少しましたが、それでも歴代3番目の好業績でした。本来なら好業績にふさわしい水準の一時金になるはずですが、2年連続の前年比減によって、支給水準がかなり下がるのではないかと心配する向きもあります。3Qの決算報告の最中に、一時金の引き当てを下げるというコメントもあり、どのような意味か気になります。秋闘の動向に注意が必要だと思います。

アンケートを実施します

電機労働者懇談会は、今年も春闘アンケートを実施します。私たちの意思を表明する機会として利用してください。（回答への入り口はルネサス懇のサイトまたは電機懇のサイトにあります。）

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

子育てしやすい環境にするために

育児休職の取得状況は

2022年の育児・介護休業法の改正にともない、従業員千人超の会社については、育児休職の取得状況を報告することが昨年から義務付けられています。

ルネサスの2023年度における新規取得者数は、女性が8名、男性が20名となっています。男性の取得率は29.9%（配偶者が出産した67名のうち20名が取得）でした。2010年代までは男性の取得者が毎年ほぼ0だったことを思えば、大幅な改善とも言えますが、日立製作所の51.3%の半分程度に留まっています。全国平均の46.2%からも隔たりがあり、改善の余地があると言えます。

男性の育児取得は道なかば

ルネサスは、在宅勤務（ワーク・フロム・ホーム）制度の普及によって、男性も家事や育児に携われる可能性が広がりました。したがって男性の育児取得率が平均より低いとはいえ、それが直ちに男性の育児参加率の低さを示すものとは限りません。しかし、過去に育児を取得した男性からは、次のような意見もあります。

女性の取得者は減少傾向

気になるのは、女性の新規育児取得者が、昨年はわずか8名だったことです。それまで十人台だったものが漸減し、一桁となりました。（会社公開の明確なデータは確認できていませんが、2022年は11名、2019年は17名という外部データがあります。）減少している主原因が、女性の採

間ですし、赤ちゃんは母乳なら3時間おき、粉ミルクでも4時間おきくらいに目を覚まします。パートナーをサポートするうえでは、食事の支度や洗濯や買い物など、基本的な家事は主に引き受けたいところです。そうすると、例えば在宅勤務でも仕事をしながらでは難しく、しっかりと休職を取る方が良いと思います。だから最低でも一カ月、できれば首が座って昼夜の区別も出てきて、離乳食の始まる頃まで、おおむね4カ月くらいは取った方が良いでしょう。」

従業員数千人超の企業における昨年の男性の育児平均取得日数は、46.5日と報告されています。ルネサスはデータの開示がなく不明ですが、過去のデータからおそらく平均より短いと推測しています。男性の育児取得率向上は、まだまだ道なかばです。

用数の少なさであることは間違いありません。

とはいえ、海外から来ている子育て中の女性社員からは、「このまま日本で子育てをしていて良いのか」と思ってしまう。厳しい受験競争を勝ち抜いても就職先がルネサスのような会社では希望が無い」という声もあります。

安心して子育てできる環境を

子供一人を育てるのに20年以上、2人以上の子育てなら25年、30年にわたる大仕事です。未来を見据えたとき、パートナーと2人なら何とかやっていけそうだと思うことが何より大事です。

子育てをしながら働くことは、それ自体がハンディキャップになり得るものです。仕事のパフォーマンスが上がらないことを理由にリストラの対象にされてしまう心配があれば、子供を持つことに躊躇してしまうのも当然でしょう。

男性の育児取得もまた同様です。長時間残業は言うに及ばず、「ハイパフォーマー」になるために、プライベートな時間まで自己啓発に取られるようでは、育児に時間を割くゆとりは無くなります。

繰り返されるリストラと激しい賃金格差が、育児環境改善の大きな障害になっていないでしょうか。

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2024年11月 No.56
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

70歳まで雇用延長の実現を

雇用延長は70歳まで

3年前の法改正により、70歳まで継続して働ける仕組みを作ることが企業の努力義務となりました。現在、電機・情報ユニオンでは、65歳を超えて働く意思を持った組合員の雇用継続を求めて、会社と団体交渉をしています。

ルネサスには、「マスター嘱託制度」という制度があり、それまでの雇用延長制度よりも賃金面や雇用期間について拡張が図られています。しかしこの制度は主に管理職を中心としたものに留まっており、主任・技師・担当クラスで定年を迎える社員にはほぼ縁のないものとなっています。この点に改善の余地があります。まずはすべての社員に70歳までの雇用機会が保障されること、が最優先と考えています。

高齢化が加速する社会

日本が他の先進国と比較して急速なペースで高齢化していることは周知です。最大の要因は止まらない少子化にあります。コロナ禍が始まる前から日本の年間出生数は百万人を切り、ここ数年間で急減して2023年は約73万人まで減少しました。今年は60万人台になると予想されています。第2時ベビーブー

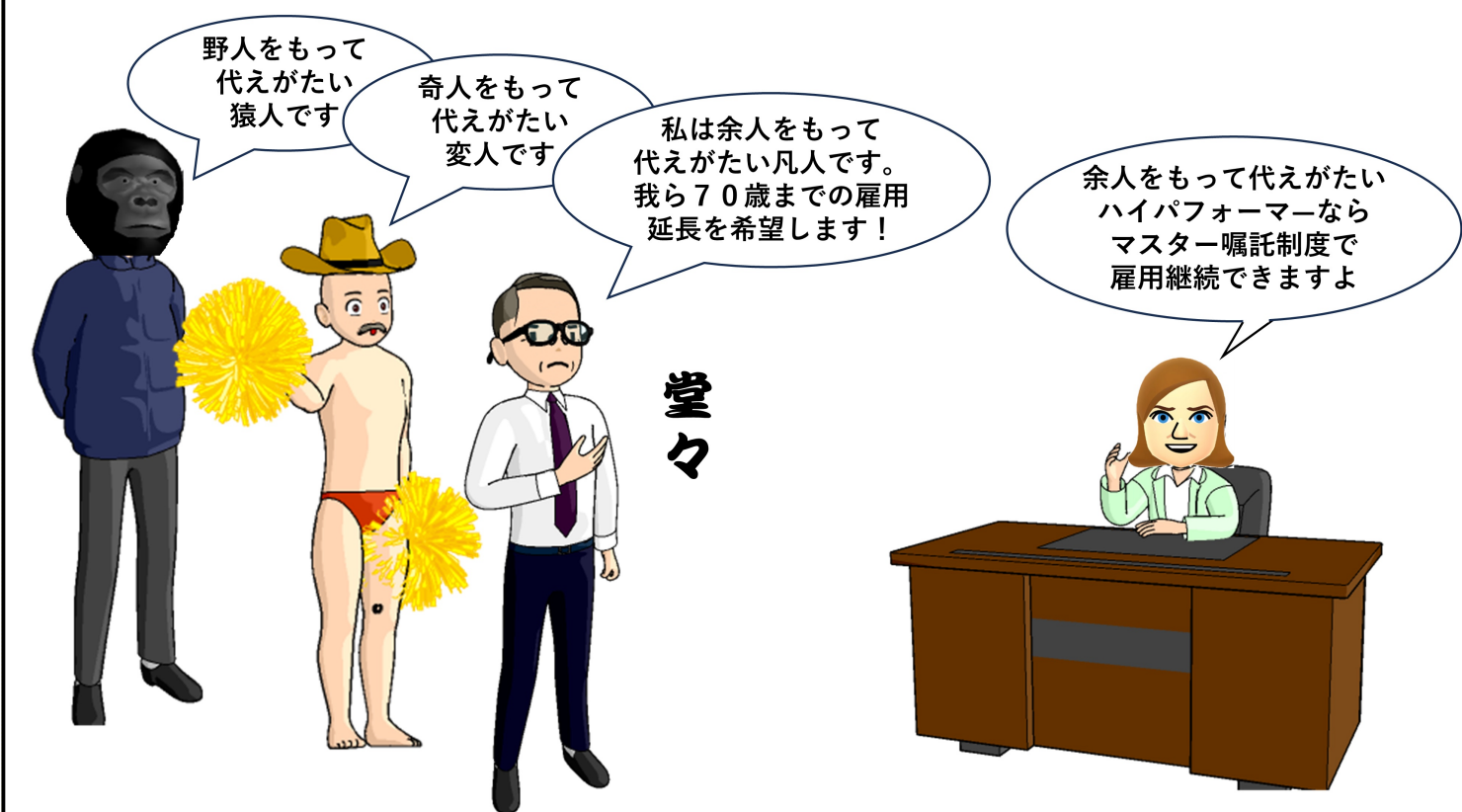
ム(70年代前半生まれ)の世代が40代になり、出産適齢期の人口が急速に減少していることが背景にあります。

現在20代から30代前半の世代が生れた時点では、年間120万人程度の出生数でした。つまり、今から40年後、この世代が高齢者になる頃には、若者は現在の半分しかないことになり、現在のより更に高齢化の進んだ社会になることは避けがたいと考えられます。

未来を見据えた制度改善を

大手電機で65歳への雇用延長制度が出来たのは、約20年前に遡ります。当初は、雇用延長を希望すると5歳以降の賃金が大幅に減額される制度でした。その後の改定により60歳までの賃金減額はなくなり、また、雇用延長後がほぼ最低賃金なのは変わりません。また、希望されているフレックスの適用もまだ実現していません。こうした制度の改善は、今後少しずつ進んでいくと思われます。そうすると、「自分はもう先が短いから」と言う方もいるかも知れませんが、現役世代すべてに関係する課題として、雇用延長年齢の引き上げと、その間の労働条件改善に、関心を持って頂ければと思います。

働く意欲のあるすべての労働者に70歳までの就業機会を!



ベアゼロとマイクロアグレッション

D&Eへの意識の高さ

ルネサスは、ダイバーシティ&インクルージョンへの積極的な取り組みを社内外にアピールしています。10月には「ダイバーシティ推進月間」と定められ、月末にはアライ(支援者)シップに関して全社員が参加できるディスカッションの機会もありました。このような催しに多数の社員が関心を持ち、仕事の手を止めて出席するのは、大変すばらしいことだと思います。

マイクロアグレッションとは何か

マイクロアグレッションとは、偏見や差別意識に基づいた日常の何気ない言動を指します。その中には、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に基づくものも多く含まれます。無意識の偏見というのは誰もが持っているものですが、無意識であるが故に大変厄介です。気付きのためには、他者に対する否定的な見方や言動をした際に、それが事実であるかを考えたり確かめたりすること、価値観の異なる相手と話し合うこと、他者の言葉に耳を傾けること、自分自身についてよく知ることなどの努力を、日々継続していくしかないのではないかと思います。

ベア要求とマイクロアグレッション

ルネサスは、2014年の人事制度刷新から10年間でベアアップを行っていません。表面にも書いた通り、現在の物価上昇は、すべての人の生活に影響するだけでなく、特に低収入の人ほど大きな影響を受けます。このような事態に鑑みれば、ベアを行って全員の基本給の水準をあげて行くことは社会的な要請です。つまりベアは、労働者としては「直球ど真ん中」の要求と言えるのですが、企業側の経営者の中には、これを「平等主義」と言って軽んじ嘲笑する者もいます。

そこで、本稿で話題にしているマイクロアグレッションという観点から見ると、ベアの要求に関して、これに該当する言動が見られることは無いのか、改めて点検してみたいと思います。次のような例は如何でしょうか。

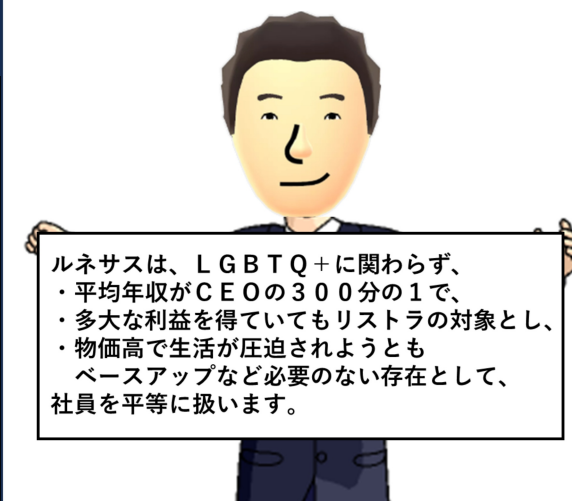
①ルネサスの人事制度は、昇給・昇格・一時金で、頑張った人が報われるように設計されている。(基本給が低い、一時金の評価が低いというのは、本人の頑張り不足という偏見)

②能力の高さは、努力した結果である。(能力が低いのは、努力が足りないという偏見)

③現在の処遇に不満があるのなら、別の会社や仕事に移れば良い。それをしないのは、努力不足である。(会社や仕事を選べないのは努力不足であるとの偏見)

④ベアが無くて昇給する仕組みはあるはずだ。(ベアの要求をする人が、個人の都合だけを考えているとの偏見)

それは偏見ではないだろうという意見もあると思いますが、別の機会に改めて詳細を解説したいと思います。



労働者一人ひとりに寄り添う活動を目指します

電機・情報ユニオン

連絡先
TEL 03-6421-5323
FAX 03-6421-5324
メール: <denkiunion@gmail.com>

困ったら、一人で入れる
電機・情報ユニオンに相談を



リストラに遭ったら

昨年11月の指名退職だけでなく、今後とも組織的かつ個人的かを問わず、リストラが実行されて行く危険が大いにあります。私たちが考えています。本来、こうした労働者の悩みや不安は、身近なところに相談できる仕組みが必要です。しかし、相談を受ける役割を担っているはずの者が、「相談者の側に落ち度があるのではないか」というアンコンシャスバイアスを持って上から目線で臨むのであれば、話せることはごく限られてしまふに違いありません。

電機・情報ユニオンもまた、決して偏見を免れるものではありませんが、リストラを相談者の落ち度とは考えません。当ユニオンには長年蓄積した経験がありますので、安心してご相談ください。