

# 団体交渉で解決を求める

人員削減も賃金大幅減額も容認できない



<電機・情報ユニオンの交渉団>

賃金制度の改定も現在検討が進められています。会社提案の最大の問題は、少なからぬ社員の年収が、数十万円から百万円を超える減収になる疑いがあることです。

## 賃金大幅減額の恐れ

10月末にルネサスの第3四半期の決算報告があり、1～9月期の最終損益は国際会計基準で690億円の赤字になつたと伝えられました。これはもちろんウルフスピードの経営破綻によって生じた損失が影響してのものです。素

する程度で、決して悲観するような状況にはありません。最終赤字の原因は経営判断にあり、社員の働きに何か問題があつて生じたものでないことは明らかです。

このリストラを警戒中

しかしそんなことにはお構いなしに、会社は次のリストラを繰り出していくのではないかと私たちは警戒しています。一昨年、昨年ともに、会社は11月の半ばに「指名解雇」リストラの実行を通告しているからです。今年は経営判断による損失の責任までも社員になすりつける形で人員削減をするのではないかとの疑いも持たれています。

# ルネサス懇

## 3Qの最終損益は赤字

<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

の経営状況は、  
年間での売上  
と営業利益率  
の見込みが昨  
年よりも微減

会社は、一時金をこれまでの半分程度に減らして、その代わりに基本給を上げようとしています。しかし直近の成績が標準より低い社員の基本給は、ほとんど上げない方針です。つまり基本給が変わらず、一時金だけが大幅に減るということです。もし基本給の改定がこのように差別的に行われれば、大幅な減収が恒久化する社員が多数出てしま

います。これには、過去の判例に照らして違法を疑います。この賃金制度改定にあたっては、原資を変えないと会社は言います。しかし原資を変えないとはベースアップを行わないという意味でもあります。すでに連合は、来春闘の目標として、ベースアップ相当を3%以上、定期昇給込みの賃金改善を5%以上と定めました。大手電機は過去3年で合計3万7千円のベースアップを実現していますから、このまま来年もベアなしだと、たった4年間で5万円を超える差が付いてしまいますから、この制度改定をすることにはなりません。

アンケートにご協力を

過去分を考えたら、  
ベアは5万円以上よね。



回答はこちらから



# 職場から「こんなことで困っています」



各職場のBTOの状況は如何でしょうか。「無線LANが自宅と比べて遅い」、「TEAMSの会議に周囲のノイズが載って聞き取りにくい」、「食堂が良くない」、「トイレの数が足りていない」、「そもそも何で火曜と水曜に一斉出社させようとするのか」、「ウェルビーイングはどうなった」など、さまざまな声が聞かれます。来年1月からの週3日出社の前に、社員がどんな事で困っているかを会社はきちんと確認して、今後の対応を検討すべきではないかと思います。

## BTO、実施してどうなりましたか？



先月、WINDOWS10から11への入れ替え指示がありました。ところが、パソコンが何度も更新に失敗して、10のサポート期間が終了しても一向に入れ替えできないう人が続出し、ヘルプデスクにも問い合わせが相次いだと聞きます。

現在は多くの社員がSSD256GBをしょっちゅう消していませんとTEAMが使えない人が続出しています。不要ファイルを削除したり、SSDの容量の大きな機種と入れ替えてどうかと思います。



他人の仕事が理解できないということは、とどのつまり自分の仕事を理解していないということでもあります。お互いの仕事を分かりやすくする仕組みが必要ですね。

## パソコンの機種変更はいつ？

## サイロ化が進んでいる？

「サイロ化」が良くないというのは、経営者だけでなく社員共通の認識だと思います。しかしそう認識しながら、一向に改善しないどころかますます悪化しているのではないかとの疑いも持たれています。

原因は複数考えられるとは言え、他部門の様子がお互いによく見えなくなっていることが大きいと思われます。その理由は、「部門名が略語でよくわからない」、「じょっちゅう組織変更がある」、「キックオフの資料が英語で抽象的」、「どの部署がよくわからない」、「テクニカルディット以前に、あたりまえの事務手続きのやり方さえもよく分からなくなっている」と言ったあたりが共通の思いでしょう。

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2025年11月 No.58  
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



# そこが問題、ここが疑問！ルネサスの新賃金制度案

新制度案の最大の問題は、移行前後で基本給が上がり、数十万円から百萬円を超える大幅な減収になるおそれがあることです。その割合は国内社員の2～3割くらいに達するのではないかと推測します。

## CEOの高額報酬とは何か

トマ・ピケティの「21世紀の資本」では、CEOの高額報酬が「良い仕事」の対価であるとする根拠の不確さを指摘しています。むしろ、「ツ

き」の要素の方が大きいと言

今回の会社提案には違法な疑惑があるのではないかと述べました。これはもちろん、子定規に言いたいのではありません。違法だつたら問題だが、合法なら問題無いと約定されています。

ルネサスのケースは、労働基準法の91条からも根拠として、就業規則の変更が「合理的ではない」と判断されました。しかし今回のル

ネサスの高額報酬は、労働基準法の91条から見ても容認しがたいものに見えます。同条では、「懲罰による賃金の減額を1割までと定めていました。しかしながら、この要因で企業業績が上がったときに高額報酬を得る「ツ

ジ」とも言います。この点、ルネサスはどうでしょうか。

トマ・ピケティの「21世紀の資本」では、CEOの高額報酬が「良い仕事」の対価であるとする根拠の不確さを指摘しています。むしろ、「ツ

き」の要素の方が大きいと言

うえ1割なのです。単に標準よりも成績が低いというだけで1割を超える大幅減額とはどう

いうことかと思います。想像してみて欲しいのです。

それが固定化されたらどうなるかをです。もともとの年収が数百万円で、家族を支えながら生活している人の場合であれば、普段の生活の何かを組み替えるを得なくなるでしょう。食費を削ったり、新しい服を買い控えたりする程

度でやりくりできる金額ではありません。子供の進学先として私立が選択肢から消えるかも知れません。2人いる子供のどちらかの大学進学を諦める家庭があるかも知れません。住宅ローンが返せなくなるかも知れない不安になる家庭、車を手放すことを考える家庭、配偶者を自分のポケットに入れて構造があることは見逃せません。そもそも株主に渡すお礼に、その一部を自分のポケットに入れて

## 「みちのく銀行事件」最高裁判決より抜粋

本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける場合にあわせて図るべきであるとして、それがないままに大きな不利益のみを与えることを認めない判決でした。この判例に照らし、今回の会社提案には違法の疑いがあると考えます。

## 大幅賃金減額は違法を疑う

2000年に最高裁の判決のあった「みちのく銀行事件」では、55歳以上の行員に対して大幅な賃下げを行ったことが違法とされました。一部の労働者が一方的に不利益を受ける場合にあわせて図るべきであるとして、それがないままに大きな不利益のみを与えることを認めない判決でした。この判例に照らし、今回の会社提案には違法の疑いがあると考えます。

## 「パフォーマンス」に払う？、「パフォーマー」に払う？

会社はこれまで、「ペイ・フォー・パフォーマンスを徹底する」というのは会社の一方的な言い分であって、正義でも何でもありません。要するにこれは労働をまったくの商品にすると言うことであり、ISO（国際労働機関）のフィラデルフィア宣言などに照らしても、業績評価によって著しい格差を付けてきました。しかしこれは、個人の評価が最もより「ペー・フォー・パフォーマンスを徹底する」というのは会社の一方的な言い分であって、正義でも何でもありません。要するにこれは労働をまったくの商品にすると言うことでもあります。だから、一時金（STT）において、それをまつたくの商品にすると言うことでもあります。そこで、労働組合として受け入れられる考え方でもあります。

## 低評価の固定は人事の失敗では



## 今鏡 CURRENT MIRROR



海外 日本国内 ウルフスピードの失敗を、社員になすりつけるな！

なぜたった2年の成績だけで基本給を劇的に変えるのかという問い合わせに対し、「2年間の評価と3年以上の評価では有意差がない」といった主旨の説明がありました。しかしこれは、個人の評価が固定化していることを会社が白状したものを受け取れます。つまり現在のやり方があまり行つていません。つまづいています。少なくとも、懲罰的な制度をこれ以上強化しても、何も改善しないのではないかでしょうか。

他にも、何らかの意図で特定の社員に低評価を押し付ける構造があるので、なぜ自らの懐を痛めようとするのでしょうか。低評価者と見なした社員個人の問題だと決めつけている社員個人の問題だと決めつけられるのです。少なくとも、懲罰的な制度をこれ以上強化しても、何も改善しないのではないかでしょうか。

なぜたった2年の成績だけで基本給を劇的に変えるのかという問い合わせに対し、「2年間の評価と3年以上の評価では有意差がない」といった主旨の説明がありました。しかしこれは、個人の評価が固定化していることを会社が白状したものを受け取れます。つまり現在のやり方があまり行つていません。つまづいています。少なくとも、懲罰的な制度をこれ以上強化しても、何も改善しない