

## 会社から人事処遇制度改定の提案がありました

ルネサスエレクトロニクスグループでは、11月14日に人事処遇制度改定の提案が会社よりありました。今年の2月に買収したインターシルとの融合をはかるため、2018年1月からの適用が計画されているものです。11月の後半より、各職場で部長クラスからの説明がなされています。私たちの収入に大きく影響を及ぼす制度改定ですので、注意深く検討する必要があります。

## ますます拡大する格差

新制度でもっとも目を引くのが、一時金（賞与）のテーブルではないでしょうか。現行制度との比較で大きな変化点は2点です。1点目は、最高評価から最低評価までの格差がさらに拡大すること。2点目は、評価「0」が「Bottom（5段階の一番下）」となり、評価「1」と「2」が「Low（5段階の下から2番目）」となるように見えることです。

現行制度の一時金でも、主任・技師クラスでは最高「5」と最低「1」との間には3倍の格差が、担当クラスでは2.33倍の格差がありましたが、今後は「Top（5段階の一番上）」と「Low」との間の格差が最大で3.4倍に広がります。

現行制度 (主任・技師クラス)			改定後 (担当クラスも含む?)	
評価	支給乗率 (%)		評価	支給乗率 (%)
5	150	→	Top	140~170
4	125	→	High	120~140
3	100	→	Middle	100~120
2	75	→	Low	50~90
1	50	→	Bottom	~20
0	16.7	→		

現行の「2」と「3」が、Lowに移行？  
現行の「0」が、Bottomに？  
Bottomは支給乗率0もあり得る？

## 相対評価で「Bottom」になる懸念

会社は今回の制度改定を「報酬水準そのものを変更するというものではなく（不利益変更ではない）」と言います。そうであれば、たとえば改定後の「Bottom」は、そこに該当する人数割合のみならず、「Bottom」となる基準自体が、現行の評価「0」と同一だと受け取れます。しかし仮にそうだとすると、そもそも評価「0」とは、いわば通常の評価に値しないレベルとして5段階から外出しされ、該当者が居るとは限らないものです。これが、5段階評価に組み込まれてしまうことにより、ある一定の人数が必ず割り当てられていくような不利益変更へとつながる危険性があります。

## 「下位」の社員をさらに痛めつける制度に

いま職場によっては、一時金の獲得月数が話題になることが少なくなり、「これだけ頑張って評価が「2」だったら、もうやる気がなくなる」など、自身の評価がいくつになるのかが話題の中心になっています。月数をいくばくか積み上げるよりも、評価が1違うことの方がずっと影響が大きいのですから、当然です。特に普通の能力の社員にとっては、もはや評価「4」や「5」にチャレンジすることよりも、「2」を取らないことの方が関心事になっていると感じます。

会社は「トップタレントをモチベートする」と言っていますが、会社の改定案は、明らかに下位の者をさらに痛めつけるものになっています。多数を占める普通の社員は、今以上に「3」＝「Middle」を死守する方向へと意識が向かうのではないのでしょうか。

# 目的のひとつは心を壊すこと？

今回の人事制度改定案では、「Low」や「Bottom」の扱いが特に気になります。「Bottom」の一時金乗率は「～20%」と言う書き方がされており、0%さえあり得るかのように受け取れます。業績の低い者は、一時金をもらう資格は無いということでしょうか。これは「必要生計費を確保する」という電機連合などの労働組合の考え方とはまったく異なるものです。

制度を改定しようとする者の意思がどうあれ、実際に査定するのは現場の上長です。しかし、普通の感覚の人間であれば、よほどの個人的うらみがあるか、心底の侮蔑の感情でも抱いていない限り、「Bottom」の査定など付けられないに違いありません。こうした査定をしてしまった上で、精神の安定を保とうとすれば、結局は何らかの理屈付けによって「低い査定を付けられる方が悪い」との合理化をはかるよりなくなってしまうのではないのでしょうか。それこそが心が壊れる瞬間です。

ルネサスはインターシルとの合併により、軍事関係の事業も取り込んでしまいました。今後この分野を伸ばし、積極的に「死の商人」を目指すにあたっては、社員の心を壊す必要があるとでも考えられているのでしょうか。こうした推測自体は、もちろん邪推に属するものですが、しかし非人間的な人事制度が動き出すことで、私たちの心がそのように造り替えられていく危険性は十分にあると考えています。

## 正念場を迎えている労働組合

今回の人事処遇制度改定案および一時金交渉に臨んで、労働組合もその存在意義を問われる状況になっています。まず、会社の言う「不利益変更ではない」が本当にそうなのか確認する必要があります。そのためには、事実として不利益になっていないのかについて、都度実績を確認する必要があります。社員ひとりあたりの平均昇給額などの推移を観察すべきではないのでしょうか。

それから、「Bottom」評価が何を意味するのか（現在の評価「0」と同じなのか）、「Bottom」も相対評価で決まるのかも確認が必要だと思います。仮に相対評価で必ず一定層が「Bottom」になるのであれば、そのような制度を認めることが、ユニオンショップ協定の労働組合の役割に矛盾しないのかが問われることになるでしょう。

電機連合の第6次賃金政策では、そもそも「絶対考課が基本」と定めています。一時金にしても、基準内賃金の4ヶ月分（年間）が産業別ミニマム基準です。現行制度でさえ評価「1」の場合には、仮に今回3.7ヶ月満額回答でも、この基準が満たせません。改定案では下から2番目の評価でも満たせなくなります。

武蔵事業所などの職場からは、ベアに期待する声が多数出ています。今回要求している1%の賃上げも、ベアとして基本給レンジに反映されるよう要求が必要ではないのでしょうか。電機連合の方針に沿う事を機関決定している以上、そこから著しくかい離れた処遇に、一方的に妥協するという選択はあり得ません。

## ご意見・ご相談をお寄せください

本件に関するご意見、情報、ご相談など、[ルネサス懇](#)および電機・情報ユニオンまでお寄せください。

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](mailto:denkiunion@gmail.com)

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

# ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2017年11月

WEB限定版 No. 17

E-Mail : [renesaskon@gmail.com](mailto:renesaskon@gmail.com)

Web : <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