

ルネサス懇

社会情勢無視のベアゼロ回答

今年の春闘は、物価上昇による生活への影響が深刻な情勢を受けて、大手電機各社からもベアスアップ（ベア）の実施などの賃上げ報告が続いています。しかし、ルネサスでは、業績好調で莫大な利益を上げながら、ベアゼロという、およそまともとは信じがたい回答が会社から出されました。

企業におけるマクロな賃上げには、定期昇給とベアの主に2つがあります。定期昇給とは、現行の賃金制度・水準のもとで、査定などによって定期的な賃金改定を行うことを意味します。ルネサスではM（メリット・インクリーズ）と呼ばれているものが相当します。（わざわざ一般に馴染みのない英語で呼び理由は不明。）

一方ベアは、①現行の賃金制度において賃金表やテーブルなどで定義されている水準そのものを書き換えたうえで、②その改定分を全員一律に引き上げることを意味します。ルネサスの場合ですと、基本給レンジの上限と下限、およびゾーンの境目となるミドルポイントの金額を書き換えることが必要です。

①と②の要件を双方とも満たしていないことから、ルネサスの今年のベアはゼロでした。

もっとまじめな交渉を

交渉記録を見ると、ルネサス労組が「インフレは全員に影響を受ける」とベアスアップの必要性を主張しているのに対し、「ルネサスの報酬戦略は、インフレに対して直接的に追随するものではない」と会社は言いますが、こ

れだけではベアゼロの説明になっていません。

会社は「従来以上の規模で昇給を決定した」と言うものの、昇給ゼロの組合員がいる状況で納得してしまう労組の姿勢も、ベア実現の意志が見えず問題です。

そもそも従来水準の昇給規模も、今回の昇給規模も不明であり、まともな交渉が行われていると判断する材料さえ開示されていないのが実態です。

昨年、アップルでは、販売員の最低賃金を、時間あたり20ドルから22ドルに改定したとのニュースがありました。仮に1ドル135円として、月155時間労働に換算すると、約46万円となります。つまりルネサスの技師・主任クラスは、基本給だけではアップルの販売員の最低賃金にも達しないことになりました。ルネサスの言うグローバルな賃金とは何なのか、大変疑問であり、まずはルネサス内における各国の賃金水準など、基本的な情報から開示しなければ、議論にもなりません。

労組は春闘に還るべし

ルネサス労組は、数年前に会社が決算月を3月から12月に移したのを機に、春闘から離脱しました。しかし、世間には同様に12月決算でも春闘を闘っている組合もありますから、離脱しなければならぬ必然性はありません。今年でさえベアを実施しない会社の姿勢を見ると、春闘を行わないことが、どれほど会社を社会的責任の自覚から遠ざけるかが、如実に表われていると感じます。電機の拡大中闘組合として、その役割を再び果たせるようになるためにも、春闘に還るべきと考えます。

<発行者>
ルネサス関連
労働者懇談会
(ルネサス懇)
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8染野ビル
(電機労働者
懇談会気付)
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、

