

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)
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、



若者を大切にする会社に

大幅引上げされた初任給

大手電機各社では、今春に初任給の改定が実施されました。ルネサスでは、大卒が25万円（昨年から2万3千円の引上げ）、修士卒が27万円（同1万9千円の引上げ）と、大幅な改定が行われました。これは日立製作所の大卒23万2千円、修士卒25万7千円よりも高く、大手電機では沖電気に次ぐ水準です。優秀な人材を確保したいという会社の意思が現れる改定となりました。

初任給が見せ金ではいけない

大幅改定にもなって懸念されるのは、入社後の賃金が順調に上がっていくかどうかです。ある職場では、修士卒の女性が入社後15年を経ているながら、今回改定された初任給27万円とあまり変わらない基本給に留まっているという事例が現実にあります。この職場では、男性に比べて女性の主任昇格が遅いという傾向もはっきり見えています。また、これとは別の職場でも、子会社入社社員の対しては、ルネサス本体入社よりも評価が低いようだと報告などもあり、差別的な扱いが行われていないか、人権デューデリシエンスにもとづく調査が必要です。

初任給という、社外に公表されている賃金が多少高くても、入社年次を経る間に、同業他社に逆転されている可能性はないでしょうか。初任給が単なる見せ金であってはならないでしょう。

若年層には年功賃金も必要

実はかつてのルネサスの賃金制度では、入社後数年間は、通常の定期昇給

に加えて毎年3500円が上乘せされていきました。誰しもが、1年目よりは2年目、2年目よりは3年目と、経験を積みながら仕事を覚え、能力を高めている現実を思えば、このような年功的な賃上げには合理性があったと言えます。しかしこの制度は、産業革新機構（現INCJ）が経営に介入して以降、廃止されてしまいました。

入社年次の浅い段階で、どのような処遇を受けたかは、社員と会社とのエンゲージメントを高める上で、大きく影響するものと思います。若年層に対して年功的な賃上げを再開することも、一考に値するのではないのでしょうか。

各自に然るべき支援を

ルネサスには毎年、個性豊かで多様な経歴を持つ新人が入社してきます。経験も能力も、感性も得意な分野も、それぞれ異なり、早咲きの人もいれば、大器晩成型の人もきつという新人たちですが、すべての人が、それぞれに合った支援を必要としていることは間違いないと思います。（もちろん、新人だけにでなく、すべての社員がそれぞれに支援を必要としているはず。）

「環境が同じなら、成果が出ないのは本人のせい」とばかりに相対評価で低い評価を付ける前に、本人の個性に合った支援が出来るのかをチェックすべきです。

若年層にはよほどのことが無い限り低評価は付けないことも、あわせて検討されてはと思います。

