

# MI制度は破綻している

## ルネサス懇

### 物価上昇で賃上げは必須

円安による輸入物価の上昇などから、消費者物価は年率3%を超える上昇率となっています。連合は2024春闘でベースアップ3%以上、定期昇給と合わせて5%以上を目標に掲げています。ルネサスとしても、ベースアップを基本とした賃上げは、必須の状況となっています。

### MI制度の欺瞞

昨年度のルネサスは、大手電機の動向に追従できずベースアップがゼロでした。2013年に大枠が作られ、2020年に改定された現在の賃金制度では、社会情勢に機動的に対応できないことが判ってきました。一体どこに問題があるのでしょうか。

第1の問題は、会社のMI（メリットインクリーズ）とは定期昇給のことであり、ベースアップの概念を含まないことです。賃上率は個人単位で0〜400%とされており、実際に少なからぬ社員は0%で据え置かれていくものと推測されます。

第2の問題は、毎年の賃上げを団体交渉の対象としないと決めていることです。2月から3月にかけて会社から説明される昇給状況を受けて、疑義があった場合のみ団体交渉に移るといふ、労組側が完全に受け身の姿勢を強いられています。

第3の問題は、基本給の低さです。会社は基本給と一時金（賞与）を合わせた年収が市場水準であることを基準としているため、一時金の割合を増やした分、本給はむしろ他社より低い水準にあることが推定できます。

<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、



第4の問題は、賃金水準が社外のコンサルのデータに依存していることです。そのために、労働組合側がその正当性を確認することさえ出来ません。

第5の問題は、昇給原資と言葉のいかがわしさです。企業は一般に、社員が退職して浮いた人件費を、新規採用者の人件費と、既に居る社員の昇給に振り分けます。これを内転原資と言います。昇給原資の本身は、内転原資のほすで、基本的に追加で確保の必要のないものです。しかし、「例年以上の昇給原資を確保した」と言われると、何となく新たに予算を確保して、社員に払う給料の総額を増やしたかのような錯覚を起こしそうです。

### 賃金総額を上げるには

仮に会社が、賃金総額を決して増やさないとあらかじめ決めていて、その枠内で昇給原資を固定する考えの場合、状況によっては昇給時期を先延ばししても、昇給原資を増やさないと行動に出ないとも限りません。

物価上昇分の賃上げのためには、全員の賃上率を0%から大きく引き上げ、そのために必要な規模の昇給原資に増額することです。それが出来ないのなら、現MI制度を破棄すべきです。

## 電機・情報ユニオン

困ったら、一人で入れる  
電機・情報ユニオンに相談を

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

