

# 未来の見える賃金制度を

## ルネサス懇

### 家族が増えることがリスク

ルネサス社員は仕事とプライベートのバランスを重視していて、既婚家庭であれば、男女問わず家事育児との両立を志向する傾向は強いと推測しています。しかし、育児は20〜30年の大仕事であり、未来に対するある程度の信頼が無ければ、子供を持つこと自体が大きなりリスクと感じられることとなります。さらに言うと、日本社会における公助の貧弱さから、結婚で家族が増えることさえも、新たなリスクを抱え込む機会となっているのが現実です。

### 未来の見えない賃金制度

こうした状況は、もちろん第一に社会保障を厚くすることで解消していくべきです。しかし企業が無視して良い問題でもありません。

ルネサスの賃金制度は、例え高い評価を得ている人でも、10年後、20年後が見通せないと感じるのではないのでしょうか。それは、会社の業績変動を社員の人件費の増減で吸収する、つまり経営リスクを社員の収入リスクに付け替える制度にしているからです。

### 労働組合に求めること

ルネサス労組に求めるのは、電機連合の方針に則ることを機関決定するとともに、それを形式ではなく、実行を伴ったものとしていくことです。具体的には第7次賃金政策（以下単に「政策」と記述）に従い、改めて現状の賃金制度の問題を改善すべく、会社と交渉することを求めます。

まず、政策が柱とする「生活保障の

＜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、



原則」を前面に出すことです。一時金よりは月例賃金を重視し、基本給の底上げを目指すことが第一です。直近では、物価上昇分の賃上げが、事実上のベアとなって全員にいきわたる事を求めるのが、連合の方針にも沿うこととなります。昇給原資が例年より多いかどうかという話ではありません。

政策では、家族手当は生活基礎給を補完するものとして、「扶養人員による一律的な支給基準」や「子供に対する手当を中心とする基準」を示しています。家族手当の復活も議論の俎上に載せるべきでしょう。

未来の見えない賃金になっているのは、賃金が個人化し、賃金カーブを描けなくなるなど、可視化するものが無くなっているのも原因です。政策では、労働組合が労働者全体の賃金テーブルを把握することによって、平均賃金水準や賃金カーブを明確にすることを基本としています。電機連合の銘柄別の賃金モデルの伝統を思い出し、賃金の可視化を図るべきです。さもないと、外部コンソールの出す市場水準の妥当性を検証することも困難ではないでしょうか。

さらに、企業による事業戦略の変更や撤退を口実に、対象部門の社員を指名退職させるなどは論外です。政策は、企業による「人材育成」と「公正処遇」を基本としています。具体的には、①企業主体で従業員の能力開発やスキルアップのための施策②キャリアや適正を重視した配置③配置変更により処遇が下がらない仕組みを構築するとしていきます。

賃金や雇用で将来を見通せることは、働く者にとってとても重要な価値です。