

料率大幅アップの健康保険

制度一元化の論議の中で、健康保険組合の統合も重要な議題のひとつとなっていました。この春から区分 E の社員の健康保険も、ルネサス健保に統合されます。

論議の時に未定だった料率についても、明らかになりました。資料によれば、健康保険料率は、現行の 77.4% から 88.3% へ 10.9% 上昇します。また、40 歳以上が対象の介護保険料率は、10.2% から 13.5% になります。両方あわせて 14.2% の増加です。労使折半なので、従業員の負担上昇は半分の 7.1% で、金額にして毎月 2 ~ 3 千円の負担増になりそうです。

健康保険の料率は、長期的に見て、今後更に上がると見た方が良さそうですから、運営状況の健全性のチェックが、ますます重要になるでしょう。

制度一元化が集約しました

統合会社の人事処遇制度一元化が、昨年 12 月 26 日の団体交渉を以って決着しました。今春からの新制度では、何が変わのでしょうか。

賃金処遇制度はどうなるのか？

賃金制度における大きな変更点は、区分 R の号俸給制から、賃金レンジ制への移行でしょう。2 つのレンジのうち、上のゾーンに達すると、そこから先は、昇格昇級しない限り、賃金がほとんど上がらない制度になりました。それに、毎年的人事査定に、賃金が減額となるマイナス査定が入っている点も気になります。

また、4 月時点で、職群等級の移行が納得性をもって行われるかどうか、重要なチェックポイントでしょう。

勤務制度は改善したか？

勤務制度では、裁量労働制の運用の有り方に注目したいです。制度は区分 R に近くなるため、区分 R の裁量労働者の長時間残業問題が、区分 E にも広がっていく事を懸念します。みなし時間を超えた残業時間に対する残業代申請方法が不明確なのは、制度上の問題と言えます。会社には、ノートパソコンを使った自宅での仕事時間を含めた総労働時間の把握義務を、確実に果たすことを望みます。

福利厚生のポイントとは？

区分 R のカフェテリアプランが継承されました。カフェ・プランにはもともと、福利厚生における固定費の変動費化という要素があり、3 年前には会社業績の低迷からカフェ・ポイント付与を凍結しています。もし次の春闘などで、同じ提案が会社から出されたら、育児施策関連その他の重要なメニューは凍結の対象外とするなど、何らかの要求が必要になると考えます。

スピードと原資不変を重視して行われた制度統合ですので、今後は個別具体的な改善が求められると思います。

春闘アンケート実施中です

ルネサス懇では、昨年に引き続き、今年も春闘アンケート(2012 年生活改善要求アンケート)に取り組んでいます。今年は 1 / 10 までの中間集計で、85 件が集まりました。(昨年は 92 件)

私たちの労働条件は、放っておいて勝手に向上するものではありません。そこで、労働者の側から、使用者側に労働条件向上を定期的に要求する機会として、日本には春闘の慣習があります。日本中の労働者が、主体性を持ち、足並みを揃えて、日々の暮らしの改善を図る春闘の伝統は、社会にとって、とても大きな意味を持つものです。この伝統を今後も守り、活かして行くためには、労働者一人ひとりの要求を集め、共有することが原点となります。さて、あなたの希望は何でしょうか。回答は HP から御願います。(<http://www.denkikon.net/opinion/>)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2012 年 1 月 22 日

E-Mail : renesaskon@gmail.com

Web : <http://www.renesaskon.net/>

住所 : 東京都港区三田 3-2-20 電機労働者懇談会気付

TEL : 03-3455-6006 FAX : 03-3451-3595

ルネサス懇第6号ピラを全国で配布

1月4日の高崎事業所を皮切りに、ルネサス懇第6号ピラを、武蔵、那珂、玉川、RMS横浜など、これまで最多となる全国11の拠点の門前にて配布しました。全部で3千枚を超えるピラが、各拠点の職場に持ち込まれました。快く受け取って頂いた従業員の方々に感謝いたします。

1月21日の鶴岡工場での宣伝活動では、激しい季節風と豪雨に見舞われたため、当初予定していた未明からの配布は諦めざるを得ませんでした。時間をずらした午前7時半からの配布でも、みぞれと強風に晒されましたが、幸いなことに、ほとんどの方にピラを受け取っていただくことが出来ました。

また1月25日には、今回初めて本社のある日本ビルで配布を行いました。これは、「11・25全労連・MIC・東京地評 争議支援総行動」として、35の争議団が1日かけて首都圏の各地で行ったアピールに、ルネサス懇としても参加したものです。日本ビル前では、RSKY川尻の多重偽装請負問題でたたかっている争議団の代表が、不当解雇撤回と直接雇用を求めました。



< 鶴岡の宣伝に参加された方々 >

労働組合の統合、組合費の大幅アップにつれづれ思う

会社統合から3年目となる2012年度は、人事処遇制度も一元化を果たし、いよいよ実質的統合が完成に近づきます。そしてルネサステクノロジ労組とNECエレクトロニクス労組も統合して、新たにひとつの労働組合として発足すると言われていています。労組がひとつになることに何らの異存もありませんが、NECエレクトロニクス労組の場合、組合費が基本給の1.1%から一気に2.0%に上がるらしいと聞きます。現在でも月収30万円の組合員で年間約4万円。それが労組統合で約2倍。率直に「高いなあ」と思ってしまいます。殊に春闘でベアゼロが普通の昨今、払っている組合費と同等の賃上げは望むべくも無いが故に、組合費を払う意義も分かりにくくなっているのではないのでしょうか。下手をすれば組合員の怒りを買って、労組に対する嫌悪感を募らせる結果になったり、払う組合費と逆比例的に労組に対する関心が薄れて行ってしまうのではないかと危惧します。こうした状態を回避する最善の手段は、労組活動そのものの納得性を高めることではないのでしょうか。そらなら、納得性は、どうすれば高まるのでしょうか。

過去の春闘アンケートの結果から気付かされるのは、労働者の要求の多様さです。個々の労働者が、最も叶えて欲しいと思っていることは様々で、労働者の数だけ要求があるとも言えそうです。だから最大公約数として、会社の経営の安定を目指すのだとの考え方もあるかも知れませんが、ちょっと待って欲しいと思います。経営は会社の専権事項ですし、経営の安定化のために現場労働者の実態を把握することなどは、会社が予算を組んで、それなりの組織や仕組みを作れば出来るはずのことです。本来会社がやるべきことを、労組が組合費を徴収しながら肩代わりする道理は無いでしょう。結局のところ、組合員の納得性を高める活動とは、労組しか出来ない活動にどれだけ取り組み、実績を上げられるかに掛かっていると思います。

編集後記 昨年12月は、一時金の12%減額がありました。4Qは7.5%の賃金カットが待っています。そして4月からは健康保険の料率が上がり、労働組合費も(区分Eは)上がると言われています。政治の世界では、消費税の倍増に、年金支給年齢の更なる引き上げ論議もあります。四方八方からの圧迫で、私たちの可処分所得は今後ますます減る傾向が見えています。これに対抗する術は何かを考えたいと思います。