

定期昇給停止Q & A (4)

ルネサス懇

賃金制度はグローバルに統一すべきなのでしょうか

賃金制度を完全に統一するのは無理です。これは各国で物価水準が相当に異なるという一点を考慮するだけで、おおよそ理解できると思います。

しかしそれだけではありません。私たちの生活は、賃金だけでなく、社会的給付等にも大きく依存しています。どこまでが賃金でまかなわれ、どの部分は社会的に保障していくべきなのは、国によって考え方も水準も異なっています。

最近では、年功賃金が悪者であるかのように言われることが多いのですが、中高年が負担する子供の教育費の大きさなどを考慮すれば、一定の合理性がある仕組みです。欧州のように大学が無償化されていない日本では、教育費は各家庭での負担とならざるを得ないからです。中高年に対するリストラや賃下げを行ったのはルネサスだけではありませんが、こうした施策は、大学生の過半数が奨学金という借金を背負って学んでいる現状をさらに悪化させる要因になります。（なお、大学など高等教育の無償化は、国連の人権規約（社会権規約13条2）で規定されていて、日本も順守が求められています。）

また、ルネサスは家族手当を廃止しましたが、これも国によっては（日本の児童手当よりも多くのお金）公的に支給されています。ですから、ベンチマークした海外企業には無いからと言う理由等で廃止したのは、誤りだったと言えます。

以上から、グローバルの統一を議論する前に、制度と社会の全体像を比較しなければいけません。海外と相違があると思われる基本給、日本では生活賃金の一部であるSTI、それに各種手当を加えた賃金の構成、そして昇給の仕組みなどをすべて並べて、

それらと各国の経済状況や公的制度との関係を見なければ、議論は始まりません。一番悪いのは、外国の制度の一部をつまみ食いしてグローバルと詐称し、経費節減のネタとすることです。

定昇の停止もグローバルに同一なら仕方が無いのでしょうか

ルネサスグループ全体の人件費を円換算すれば、円安によって名目人件費が高騰して見えるのは当然です。それは国内の人件費増が原因ではありません（むしろ海外起因です）。日本国内だけなら、仮に定期昇給を実施しても、上乗せされる人件費は大した金額にはならないでしょう。（一人平均1万円の人件費で年間11億円程度）

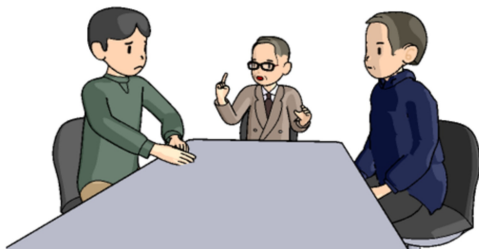
それから考慮すべき点として、この先10年くらいは、国内は自然退職によって毎年数%規模の人員減が継続する見込みと思われる、これによる総額人件費の自然減があるはず。その分は、内転原資として賃上げに使えるはず。つまり人件費は増えない。）

日本の定期昇給は戦時中から80年以上の歴史を経て社会的に定着したものであり、単なる人事制度という枠組みを超えた重要な労使慣行として、無視や軽視をしてはならないものです。現在の日本の事情は、物価高騰で賃上げを必要としている状況であり、国内だけでも定期昇給は行うべきです。

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>



<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、

