

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、



賃金制度改定の論議が開始

4月3日付けのルネサスグループ連合機関紙RGUnews342号にて、会社から労働組合に対し「ルネサスにふさわしい人事処遇制度論議」の申入れがあったことが周知されました。これから具体化されていく内容をよく理解し、組合員から積極的な意見出しを行いたいものです。そのことによつて、労組執行部を孤立させないことが、会社からの一方的な押し付け制度になつてしまわないためにも必要と思います。

一時金の割合が高いのは確かだが

会社は、日本の従業員の総報酬におけるST（一時金）の比率の高さが、グローバルの中で特異な状況であると言います。この点は会社の言う通りで、ルネサスに限らず、一時金の割合の高さが日本の企業の特徴となっております。少し古い資料になりますが、「日本人の賃金（木下武夫著・1999年）」によると、アメリカの労働者の年収に占めるSTの割合は、非管理職でわずか4%（96%は基本給）、管理職でも8%に過ぎません。（同著179ページ参照）

日本の一時金の多さは、基本給の低さの裏返しであり、かねてより労働組合側が問題と認識していたものです。そこで電機連合は、一時金についても「生活保障の原則」から、4か月分を「産別ミニマム基準」と定め、生活保障のため確保すべきものとしています。4か月というのは、中間組合がストをするかどうかを判断する基準でもあります。こうして一時金の目標は、業績標準なら5か月、悪くても4か月、良ければ6か月以上とされてきました。つまり年収の変動幅は、プラスマイナス数%の範囲に抑えられていました。このように、実質的な変動幅がどの程度あるのかは重要なポイントです。

割合を拡大したのは会社

さらに付け加えるならば、そもそもルネサスの一時金の比率は、会社の発意により拡大されたものです。2014年の制度改定において、基本給を7.5%カットし、家族手当など各種手当を減額または廃止して月収を下げ、代わりに一時金の割合を高めました。

一時金の割合を高めた理由は、業績変動の激しい（ボラティリティの高い）半導体業界に「ふさわしい」制度にすることでした。一時金の割合を増やし、さらに一時金自体を業績次第で大きく変動させることで、固定費と言われる人件費の変動費化を図ったものです。

基本給と一時金はどうなるのか

ソニーではすでに、基本給を高くして、代わりに冬の一時金を廃止するなどの改定がなされています。ルネサスでも似たような制度になるものと推測されます。そのうえで、注意しておくべきと思われる点をいくつか上げます。

- ①基本給の水準と年収は、制度移行でどう変化するか。2014年の制度改定では、低い等級に落とされたケースが多発し、さらなる賃金低下を招いた。
- ②基本給の水準を上げる仕組みはどうなるのか。外部のコンサル会社のデータを参照というやり方のために、過去10年以上にわたってベースアップが無かったことをどう考えるか。
- ③年収の変動幅はどうなるのか。業績が少し悪い（営業利益率25%以下等）だけで一時金が0になることはないか。
- ④賃金水準の低い労働者にまでST（株式による支払い）が拡大され、金銭での支払いが減らされないか。
- ⑤手当は意味と目的を考えると。

以上、「ルネサスにふさわしい」という新制度が、ルネサス社員にとって望ましいものとなるよう注目していきます。