

# 賃金制度改定で年収激減か？

## ルネサス懇

### 賃金制度改定の背景は

ルネサスの賃金制度改定の方向性が、ルネサスグループ連合の機関紙R G U news331号で報告されました。

賃金制度見直しが必要になった背景には、最近の傾向として新入社員の賃金の大幅引き上げが相次いでいる事情があります。表に出る初任給の金額は、他社との比較から上げざるを得ません。しかしそうなるも既存の社員との賃金に逆転さえ起きてしまうため、既存の社員も含めて基本給の大幅改定が必要になります。そして全体の基本給を上げる以上、一時金（STP）の割合を下げて賃金原資の拡大を抑えざるを得ないという事です。他社ではソニーが同様の改定を一足先に実行しており、今後各社に波及していくとも推測されます。

会社は日本国内のSTPの比率が高いから是正するかのようには言いますが、おそらくそれは本質ではありません。なぜなら前回2014年の制度改定では、業績変動を吸収する目的で、会社の意向で一時金の比率を高めた経緯があるからです。

### 多数の社員が年収激減か

多くの社員は、自分の給料が結局どうなるのかがよく分からず、困惑しているのではないかと思います。

一番気になるのは、肝心の基本給がどうなるのかだと思います。提案されている移行テーブルを見る限り、下の2段階の評価は昇給がほぼゼロです。つまり全体の3割くらいの社員は、年収レベルで数十万円から百万円を超える劇的な減収になる恐れがあります。

電機連合は、賃金政策において、安定的な収入である月例賃金を重視するという方針です。しかしこれでは、基本給が増えて安定するから労働組合の要求と一致すると言っていないと思います。

<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、



### 一時金はどうなるのか

もう一方の一時金はどうなるのでしょうか。現行の制度で最低評価者に支給している「寸志」を廃止すると会社は言います。基本給の改定において、下の2段階（約3割の社員）がこの「寸志」分しか増えないことと併せて考えると、会社は下位2段階の一時金を、完全にゼロにする目論みではないでしょうか。

### ポリシー不明の会社提案

新しい基本給レンジでは、多くの人がレンジの低位（昇給率の高い）に再配置されるから昇給しやすくなると言いますが、本当でしょうか。それは新基本給レンジが長期に維持されるのが条件の事です。もし会社が今後1〜2年の間にジョブに従った等級格付けの見直しをすることになれば、新基本給レンジも個人レベルでは「破算」になってしまうのではないのでしょうか。そもそもそのようなタイミングで、なぜ年収が大きく変わるような改定をしなくてはならないのでしょうか。

### 基本給は一樣の引き上げを

今回の改定が、近い将来に確立される新制度までの移行的な位置づけであるならば、劇的な変化は避けるべきと考えます。もし初任給引上げと若年層の給料逆転を避けるのなら、現在の体系を維持したうえで、若年層の基本給を重点的に引上げるようにすべきです。そのうえで高年齢層の賃金も改善すべきです。

それでは賃金原資が増えると言いますか。当然です。ルネサスはこれまでベースアップを全く行っていないのですから、過去にさかのぼって実施すれば良いのです。賃金原資を維持し来年もベースアップ無しなど、そもそも労働組合の要求ではありません。